

Landelijke Dyade regeling 2017 (aanvullende) reiskostenvergoeding woon- werkverkeer

Artikel 1 Karakter van de regeling

Deze regeling biedt de mogelijkheid om in 2017 (een deel van) de eindejaarsuitkering uit te ruilen voor een (aanvullende) reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.

Artikel 2 (Aanvullende) vergoeding voor reiskosten van woon-werkverkeer

Een (aanvullende) vergoeding is mogelijk als sprake is van fiscaal onbenutte ruimte inzake reiskosten.

Zo'n ruimte ontstaat als, na toepassing van de salderingsmethode, de werknemer voor zijn woon-werkverkeer een vergoeding ontvangt die lager is dan € 0,19 per kilometer.

De (aanvullende) vergoeding is gelijk aan het bedrag dat de werkgever fiscaal alsnog onbelast mag vergoeden, maar bedraagt niet meer dan de eindejaarsuitkering over 2017.

Artikel 3 Berekeningsmethode*

Het bedrag dat de werkgever fiscaal alsnog onbelast mag vergoeden wordt berekend op basis van één van de navolgende componenten:

- 1) methodecomponent;
- 2) declaratiecomponent;

Ad 1 Berekening methodecomponent*

Uitgangspunt voor de berekening is methode 1 zoals opgenomen in paragraaf 21.1.2 van het Handboek loonheffingen 2016 (zie bijlage), waarin ook de voorwaarden voor de toepassing van deze methode worden genoemd.

Als belangrijke voorwaarde voor de berekening geldt dat zij overeenstemt met de in 2017 geldende fiscale wet- en regelgeving en niet tot een belaste vergoeding mag leiden.

Ad 2 Berekening declaratiecomponent*

Als niet aan de voorwaarden voor toepassing van de hiervoor genoemde methodecomponent kan worden voldaan dan is de declaratiecomponent van toepassing. Het uitgangspunt van de berekening is dan het totale aantal daadwerkelijk door de werknemer gereisde kilometers voor woon-werkverkeer, voor zover de werkgever die kilometers tevens fiscaal onbelast mag vergoeden (zie de toelichting).

* Zie voor de toelichting op artikel 3 de bijlage.

Artikel 4 Ruil eindejaarsuitkering en (aanvullende) vergoeding

De werknemer die aan de regeling deelneemt stemt in met een verlaging van zijn eindejaarsuitkering over het jaar 2017. De verlaging is gelijk aan de op basis van de artikelen 2 en 3 berekende (aanvullende) vergoeding.

Artikel 5 Gevolgen van de ruil

Als gevolg van de ruil ontvangt de werknemer in plaats van een belaste eindejaarsuitkering een onbelaste kostenvergoeding.

Door invulling en ondertekening van het in artikel 6 opgenomen formulier verklaart de werknemer ervan op de hoogte te zijn dat deze verlaging gevolgen kan hebben voor onder meer:

- het recht op sociale zekerheidsuitkeringen;
- inkomensgerelateerde regelingen zoals de zorg-, de huur- en de kinderopvangtoeslag;
- de pensioenopbouw etc., in die betekenis dat een verlaging van de eindejaarsuitkering (mogelijk) tot een andere pensioengrondslag leidt.

Artikel 6 Procedure

De werknemer die voor het jaar 2017 zijn eindejaarsuitkering wil verlagen in ruil voor de (aanvullende) reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer, dient uiterlijk 31 december 2016 het hierna opgenomen formulier *Overeenkomst Aanpassing Arbeidsvoorwaarden 2017* in te vullen, te ondertekenen en bij zijn werkgever in te leveren.

De werknemer in dienst getreden op of na 1 januari 2017 levert de Overeenkomst Aanpassing Arbeidsvoorwaarden 2017 in, uiterlijk de maand volgende op die van indiensttreding doch in elk geval vóór de maand waarin de eindejaarsuitkering op grond van de arbeidsvoorwaarden wordt uitbetaald. Deze werknemer kan gebruikmaken van de methodecomponent, als genoemd in artikel 3 ad 1, indien aan de voorwaarden hiervoor wordt voldaan. Als de werknemer niet aan de voorwaarden voor toepassing van de methodecomponent kan voldoen, bestaat onder de voorwaarden, als genoemd in artikel 3 ad 2, de mogelijkheid om gebruik te maken van de declaratiecomponent.

Toelichting Landelijke Dyade regeling 2017 (aanvullende) reiskostenvergoeding woon- werkverkeer

Voor een juist begrip van de regeling is het volgende van belang:

Algemeen

Fiscaal geldt dat zodra kosten zijn gemaakt en dus exact berekend kunnen worden, er geen ruimte meer is voor schattingen. Als een werkgever achteraf een (aanvullende) kostenvergoeding voor woon-werkverkeer wil geven, moet hij die op het aantal werkelijk gereisde kilometers baseren.

Dat geldt in het bijzonder voor situaties waarin sprake is van het ruilen en het fiscaal optimaliseren van arbeidsvoorwaarden. Een werkgever kan de fiscale ruimte maximaal benutten door - achteraf - voor elke daadwerkelijk gereisde kilometer een vergoeding van € 0,19 te geven (declaratiecomponent).

Een werkgever kan de fiscale ruimte optimaal benutten door - vooraf - alle naar verwachting te reizen kilometers tegen het maximale bedrag van € 0,19 te vergoeden (methodecomponent). Om te voorkomen dat er discussie gaat ontstaan over wat nu wel of niet de juiste afstand is, heeft de werkgever besloten om de afstand woning-werk vast te stellen volgens de, afhankelijk van de wijze van vervoer, meest gebruikelijke route.

Methodecomponent

Deze methode is opgenomen in paragraaf 21.1.2 van het Handboek loonheffingen 2016 (zie bijlage). Ook de voorwaarden voor het mogen toepassen van deze methode zijn daar opgenomen.

Als de fiscale regelgeving noopt tot een wijziging van de berekeningsmethode kan Dyade deze methode, zo nodig na centraal overleg met de Belastingdienst, aanpassen.

Declaratiecomponent

Ingeval van declaratie van de afgelegde woon-werkkilometers dient het daadwerkelijk aantal gereisde kilometers, afhankelijk van de wijze van vervoer, nauwkeurig te kunnen worden bepaald. Indien in een voorkomend geval als gevolg van het gebruik van verschillende wijzen van vervoer onduidelijkheid zou bestaan over het exacte aantal gereisde kilometers wordt uitgegaan van de *minimaal* daadwerkelijk gereisde kilometers.

Voorbeeld: Vast staat dat de werknemer in de maanden januari tot en met maart op tenminste 49 dagen heeft gereisd. Achteraf is onduidelijk hoeveel kilometers hij heeft gereisd. Bij niet al te slecht weer fietst de werknemer (13,6 km vv, door het bos). Soms ook pakt hij de auto (19,8 vv, meest gebruikelijke route). Hij heeft dit niet correct bijgehouden. Deze werknemer heeft dan minimaal $(49 \times 13,6) = 666$ kilometer gereisd.

Hierbij is van belang dat de werkgever bepaalde gereisde kilometers niet *onbelast* mag vergoeden, bijvoorbeeld uit privé overwegingen gereden om rijkilometers. In dit verband wordt verwezen naar hoofdstuk 21 van het Handboek loonheffingen 2016. Zie aldaar bijvoorbeeld de paragrafen 21.1.1, 21.1.5, 21.2.1 en 21.9.

Tot slot, maar niet onbelangrijk!

Voor de berekening van beide componenten geldt dat de werkgever jegens de Belastingdienst verantwoordelijk is voor een juiste berekening. De werknemer is daarbij jegens de werkgever verantwoordelijk voor een juiste en tijdige aanlevering van de gegevens die voor die berekening nodig zijn. Voor zover de werkgever of de werknemer twifelen aan de juistheid van de berekening of aan de juistheid van de aan die berekening ten grondslag liggende gegevens, is er geen ruimte voor een (aanvullende) vergoeding. De werkgever en de werknemer kunnen er per component voor kiezen deze volledig buiten beschouwing te laten. Ook zal er bij de berekening slechts rekening worden gehouden met die gegevens waarover geen twijfel mogelijk is. Ten aanzien van alle gemaakte keuzes geldt dat zij tot uitdrukking komen in het Formulier *Overeenkomst Aanpassing Arbeidsvoorwaarden 2017*, zoals opgenomen in deze regeling.

Bijlage: als genoemd

Bijlage: Paragraaf 21.1.2 Vaste vergoeding (Bron: Handboek Loonheffingen 2016)

U mag uw werknemer een vaste, onbelaste vergoeding geven (onder de werkkostenregeling is dit een gerichte vrijstelling) als hij voor zijn werk naar een vaste plek reist. U moet dan wel voldoen aan de voorwaarden (zie paragraaf 4.6.1).

De hoogte van de vaste vergoeding kunt u baseren op het aantal keren in een jaar dat uw werknemer zijn zakelijke reizen vermoedelijk aflegt en de lengte van die reizen. U moet de vergoeding aanpassen als de omstandigheden veranderen, bijvoorbeeld als uw werknemer verhuist of op minder dagen gaat werken.

Voor het bepalen van de hoogte van de vaste onbelaste vergoeding kunt u kiezen uit 2 methodes.

Methode 1

Een werknemer reist bij deze methode in een jaar vermoedelijk in minstens 36 weken voor zijn werk naar een vaste plek. Voor de berekening van de vaste onbelaste vergoeding gaat u uit van 214 werkdagen in een jaar. Hierbij is al rekening gehouden met kortstondige afwezigheid wegens vakantie, ziekte en verlof. Als u aannemelijk kunt maken dat het aantal dagen van 214 hoger is (ten minste 25%), mag u uitgaan van het hogere aantal dagen.

Het aantal werkdagen vermenigvuldigt u met het totale aantal kilometers per dag. Het totale aantal kilometers voor een jaar vermenigvuldigt u met de onbelaste kilometervergoeding van maximaal € 0,19. Voor de vaste vergoeding per maand of per week deelt u de uitkomst door 12 of 52.

U moet deze methode naar evenredigheid toepassen voor werknemers die maar een aantal dagen per week naar een vaste plek reizen, bijvoorbeeld door deeltijd.

U mag de vaste reiskostenvergoeding doorbetalen tijdens maximaal 6 aaneensluitende weken waarin uw werknemer afwezig is. Als u langdurige afwezigheid van uw werknemer verwacht, mag u de vaste onbelaste reiskostenvergoeding nog uitbetalen tijdens de lopende en de eerstvolgende kalendermaand. U mag de reiskostenvergoeding daarna pas weer betalen vanaf de maand na de maand waarin de werknemer weer gaat werken.

Voorbeeld

Een werknemer heeft griep en hij meldt zich ziek op 20 maart. Hij is net 1 week aan het werk, als hij op 5 april van de trap valt en zijn been breekt. Daardoor kan de werknemer vermoedelijk 2 maanden zijn werk niet doen. Op 5 augustus is de werknemer hersteld en hervat hij zijn werkzaamheden.

Op 20 maart is er sprake van korte afwezigheid: u mag de vaste reiskostenvergoeding onbelast doorbetalen. Op 5 april is langdurige afwezigheid te voorzien. U mag dan de vaste reiskostenvergoeding over april en mei nog onbelast uitbetalen, maar daarna is tot en met augustus de vaste reiskostenvergoeding belast als loon van de werknemer. Als u gebruik maakt van de werkkostenregeling, mag u dit loon ook als eindheffingsloon onderbrengen in uw vrije ruimte. Pas vanaf 1 september kan de werknemer weer een onbelaste vaste reiskostenvergoeding krijgen.

Nacalculatie

Bij een enkelreisafstand van meer dan 75 kilometer van de woning of verblijfplaats naar een vaste plek voor het werk, is nacalculatie verplicht. Hierbij moet u vaststellen of de vaste kostenvergoeding overeenkomt met het werkelijke aantal woon-werkkilometers in het kalenderjaar maal maximaal € 0,19 per kilometer. Variabele kilometervergoedingen kunt u daarbij eventueel salderen (zie paragraaf 21.1.4). Een bovenmatig deel van de vergoeding moet u tot het loon rekenen of moet uw werknemer aan u terugbetalen. U mag dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon. (zie paragraaf 8.1.3)

De nacalculatie doet u aan het einde van het kalenderjaar, of in het loontijdvak na de maand waarin de dienstbetrekking eindigt, als dat tijdens het kalenderjaar gebeurt. Een vaste kostenvergoeding met nacalculatie mag ook voor regelmatige reizen naar andere plekken dan de vaste plek waar hij werkt.

Methode 2

Als uw werknemer niet altijd naar een vaste plek reist voor zijn werk, mag u de vaste reiskostenvergoeding ook volgens een ruimere methode vaststellen. Voor methode 2 gelden de volgende uitgangspunten.

- U geeft een onbelaste reiskostenvergoeding van maximaal € 0,19 per kilometer
- U gaat uit van 214 werkdagen per kalenderjaar. Bij dit aantal is onder andere rekening gehouden met incidenteel thuiswerken, ziekte, vakantie, sabbatsverlof en zorgverlof.

Uw werknemer reist op minstens 128 dagen per kalenderjaar naar de vaste plek. Hierdoor kan de werknemer die op 5 dagen of meer per week werkt, tot 2 dagen per week thuiswerken met behoud van de vaste onbelaste reiskostenvergoeding.

In de volgende situaties moet u het aantal werkdagen (214) en reisdagen (128) naar evenredigheid toepassen:

- Uw werknemer werkt op minder dan 5 dagen per week.
- De dienstbetrekking begint of eindigt in de loop van het kalenderjaar.
- De reisafstand voor uw werknemer verandert door bijvoorbeeld een overplaatsing of verhuizing.
- U stopt met het geven van een vaste onbelaste reiskostenvergoeding.

Voorbeeld 1

Uw werknemer werkt in 2016 op 2 dagen per week. De enkele reisafstand van zijn woning naar de vaste plek voor zijn werk is 25 kilometer. De vaste onbelaste reiskostenvergoeding is dan voor het hele jaar maximaal 85 dagen $(2/5 \times 214)$ x 50 kilometer x € 0,19 = € 813,20. Per maand kunt u uw werknemer voor deze reizen een vaste onbelaste vergoeding betalen van € 67,77 als hij in 2016 op minstens 51 dagen $(2/5 \times 128)$ naar de vaste plek reist.

Voorbeeld 2

Uw werknemer werkt in 2016 op 5 dagen per week. De enkele reisafstand van zijn woning naar de vaste plek voor zijn werk is 25 kilometer. De vaste onbelaste reiskostenvergoeding is dan voor het hele jaar maximaal 214 dagen x 50 kilometer x € 0,19 = € 2.033,00. Per maand is dat € 169,42.

Uw werknemer wordt op 15 juli 2016 langere tijd ziek. Per 1 september 2016 stopt u de vaste reiskostenvergoeding. Op 1 december 2016 gaat uw werknemer weer aan het werk en vanaf 1 december 2016 betaalt u de vergoeding weer. Volgens deze regeling met uw werknemer voor de vaste onbelaste vergoeding van € 169,42 per maand in de periode januari tot en met augustus 2016 op minstens 85 dagen $(8/12 \times 128)$ naar de vaste plek reizen en in december 2016 op minstens 10 dagen $(1/12 \times 128)$. Als uw werknemer hieraan niet voldoet, mag u maximaal € 0,19 per kilometer onbelast vergoeden over de werkelijk afgelegde woon-werkkilometers. Voor eventueel te veel gegeven vaste onbelaste vergoedingen moet u correcties insturen. U mag u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon.