

Bijlage 7

Fiscale maatregelen ten aanzien van woon-werkverkeer, verhuizen voor het werk, telewerken vanuit huis en internet en telefoon-aansluitingen

(bron: AWWN, Bestaande fiscale maatregelen ter bevordering mobiliteitsmanagement, maart 2009)

Met betrekking tot mobiliteitsmanagement is er al een aantal mogelijkheden voor de werkgever om de werknemer een fiscaal gefaciliteerde vergoeding te geven. Hieronder is een opsomming gegeven. Kortheidshalve is hierbij een driedeling gemaakt van mogelijke instrumenten van mobiliteitsmanagement.

I. Reiskosten

Fiscaal bestaat er sinds 1 januari 2004 geen onderscheid meer tussen woon-werkkilometers en dienstreiskilometers. De werkgever kan alle zakelijke kilometers (inclusief woonwerk-verkeer) aan zijn werknemers fiscaal onbelast vergoeden tot een maximum van €0,19 per kilometer.

- Vaste reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Bij de genoemde vergoeding van € 0,19 per kilometer moet in principe worden bijgehouden hoeveel kilometer er gereisd - en dus vergoed - wordt. Om de administratieve rompslomp hiervan te beperken kan er voor worden gekozen een vaste reiskostenvergoeding te geven aan werknemers die hoofdzakelijk naar een vaste arbeidsplaats reizen.

Met ingang van 1 januari 2009 is de regeling voor vaste reiskostenvergoedingen verruimd en direct in de loonbelastingwet opgenomen. Met deze wijziging hoopt de wetgever thuiswerken te bevorderen.

Vóór 1 januari 2009 kon aan de werknemer die op minimaal 150 dagen per jaar naar een vaste arbeidsplaats reist een vergoeding worden toegekend alsof hij op 214 dagen reist. Het aantal van 150 dagen is afgeleid van het fiscale begrip "hoofdzakelijk", oftewel 70% of meer. De verruiming houdt in dat voorwaarde dat een werknemer tenminste op 150 dagen naar een vaste plek reist, een aanpassing ondergaat: die 150 dagen verandert in 128 dagen. Dit aantal is gebaseerd op een percentage van 60%. Door deze wijziging kan de werknemer tot twee dagen per week thuiswerken met behoud van de volledige reiskostenvergoeding. Doordat de werknemer op deze dagen geen reiskosten maakt, ontstaat hiermee een prikkel om vaker thuis te werken.

Tevens is van de gelegenheid gebruik gemaakt om de voorwaarde dat de vaste reiskostenvergoeding op basis van 214 dagen berekend moest worden, vervangen door ten hoogste 214 dagen. Hierdoor kan de werkgever desgewenst een vaste vergoeding toekennen op basis van een lager aantal werkdagen.

Voor werknemers met een vierdaagse, driedaagse, tweedaagse of eendaagse werkweek moeten de genoemde aantallen (van 214 en 128 dagen) naar rato worden toegepast.

Naast deze vergoeding kan er ook nog een vergoeding worden gegeven voor de dienstreizen die de werknemer maakt.

De fiscale (vaste) reiskostenvergoeding kan worden gegeven ongeacht de wijze van vervoer. Dit betekent dat de werkgever deze vergoeding ook kan geven aan werknemers die te voet naar de arbeidsplaats reizen. De vergoeding kan alleen niet worden gegeven aan werknemers die met de taxi, luchtvaartuig, per schip of in een ter beschikking gesteld voertuig reizen.

Het staat de werkgever vrij om een hogere vergoeding per kilometer te geven, maar dat betekent wel dat het meerdere gewoon tegen het tabeltarief belast is.

- per auto

Voor alle zakelijke kilometers die worden gereden in een auto die niet door de werkgever ter beschikking is gesteld kan een onbelaste vergoeding van €0,19 worden gegeven. Hierbij is het in beginsel niet van belang of deze kilometers worden afgelegd als bestuurder of als passagier. Er is daarom ook geen aparte carpoolregeling meer nodig.

Deze vergoeding is inclusief zogenaamde parkeer-, veer- en tolgelden. De werkgever mag dan ook geen additionele kosten belastingvrij vergoeden. Uitzondering hierop is een verstrekking voor een parkeerplaats bij de arbeidsplaats.

Vergoedt de werkgever wel parkeer-, veer- en tolgelden dan moeten deze in de heffing betrokken via de systematiek van de eindheffing.

In de inkomstenbelasting bestaat er geen aftrekmogelijkheid voor reiskosten per auto.

Als de werkgever een (bestel)auto ter beschikking heeft gesteld kan de werkgever geen onbelaste vergoeding geven aan degene aan wie deze auto ter beschikking is gesteld. Wel kan de werkgever €0,19 onbelast vergoeden aan eventuele passagiers.

- per fiets

Hier geldt dat bij gebruik van de eigen fiets €0,19 per zakelijke kilometer onbelast kan worden vergoed, ongeacht of het woon-werkkilometers of andere zakelijke kilometers zijn.

In de inkomstenbelasting bestaat er geen aftrekmogelijkheid.

De werkgever kan een fiets ter beschikking stellen. In dat geval kan er geen vergoeding per kilometer worden gegeven. De werknemer hoeft ook niets bij te tellen voor het privégebruik, mits de fiets niet duurder is dan €749. Is de fiets toch duurder dan moet de werkgever 10% van de catalogusprijs van de fiets als belast loon in aanmerking nemen voor het privégebruik van deze fiets.

Ook kan de werkgever een fiets verstrekken of vergoeden. In dat geval wordt de werknemer direct eigenaar van de fiets. De onbelaste vergoeding is gemaximeerd op € 749, als de fiets duurder is dan wordt het meerdere belast tegen het tabeltarief. Aangezien de eigendom overgaat op de werknemer, is sprake van eigen vervoer en zou in beginsel ook een onbelaste vergoeding van € 0,19 per kilometer moeten kunnen worden gegeven.

- *per openbaar vervoer*

Naast de mogelijkheid om onbelast € 0,19 per kilometer te vergoeden, kan de werkgever ook de feitelijke kosten van het plaatsbewijs of abonnement voor het openbaar vervoer. In dat geval heeft de werkgever wel een bewaarplicht, waarbij het de werkgever wel vrij staat om zijn administratie met betrekking tot de openbaar vervoervergoeding naar eigen inzicht in te richten. Dit houdt in dat de werkgever de vervoerbewijzen niet meer per werknemer hoeft te administreren.

Ook een abonnement dat tevens voor privéreizen kan worden gebruikt, bijvoorbeeld een OV-jaarkaart of trajectkaart, kan met ingang van 2007 geheel onbelast mits deze ook dient voor het woon-werkverkeer. Dit betekent dat werknemers geen bijtelling meer te doen voor het maken van privéreizen via het waarderingsforfait.

Als de werkgever geen vergoeding betaalt voor het woon-werkverkeer dan kan de werknemer in de inkomstenbelasting de reisaf trek toepassen. Voorwaarde is dan wel dat de enkele reisafstand meer is dan 10 kilometer. Bij werken op 1, 2 of 3 dagen per week geldt respectievelijk een kwart, de helft of driekwart van de aftrekbedragen.

II. Verhuiskosten

Naast de fiscale mogelijkheden om reiskosten te vergoeden, kan de werkgever ook een fiscaal gefaciliteerde vergoeding geven als een werknemer in het kader van zijn dienstbetrekking verhuist. De fiscale verhuiskostenregeling is met ingang van 2009 gewijzigd.

Per 1 januari 2009 is het maximum bedrag van de fiscale vrije vergoeding voor verhuiskosten verhoogd van € 5445 naar € 7750. De toets dat de overige kosten, inclusief herinrichtingskosten, vrij vergoed kunnen worden tot maximaal 12% van het jaarloon, is komen te vervallen. Om een fiscaal vrije vergoeding te kunnen toekennen dient de verhuizing voldoende samen te hangen met de dienstbetrekking. Daarvoor moet aan twee voorwaarden worden voldaan:

- De verhuizing moet plaatsvinden binnen twee jaar na de aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking of na overplaatsing;
- De werknemer verhuist naar een woning binnen een afstand van 10 kilometer van de plaats van zijn dienstbetrekking, terwijl hij op een afstand groter dan 25 kilometer woonde.

Houdt de verhuizing verband met de dienstbetrekking dan is een vrijgestelde vergoeding mogelijk voor de kosten van het overbrengen van de inboedel, ongeacht het bedrag van die kosten.

Verhuizingen naar een woning binnen een afstand van 10 kilometer terwijl de werknemer woonde op een afstand groter dan 10 kilometer maar niet groter dan 25 kilometer én verhuizingen naar een woning op een afstand van meer dan 10 kilometer en waarbij de afstand 50% korter wordt, worden niet langer beschouwd als verhuizingen die 'in ieder geval' in het kader van de dienstbetrekking plaatsvinden.

De werkgever kan tevens onbelast de kosten voor huisvesting buiten de woonplaats vergoeden of huisvesting buiten de woonplaats verstrekken, zodat de werknemer niet met dubbele woonlasten zit. Dit kan maximaal voor een periode van twee jaar.

III. Telewerken

- *Werkruimte*

Werkruimte thuis is bijvoorbeeld een kantoor, werkkamer of studeerkamer in de woning van de werknemer. Ook een atelier, of andere ruimte die voor de uitoefening van de dienstbetrekking wordt gebruikt, is werkruimte. Een zelfstandig gedeelte houdt in dat de werkruimte bijvoorbeeld verhuurd zou kunnen worden, omdat deze beschikt over een eigen opgang of over eigen sanitair. Als de werkruimte niet zelfstandig kan worden gebruikt, is sinds 1 januari 2005 een vergoeding daarvoor niet meer onbelast. Deze wijziging geldt niet voor de regeling voor het inrichten van de werkruimte.

Er zijn twee gevallen waarin er sprake kan zijn van een vrijgestelde vergoeding of verstrekking in verband met de kosten van werkruimte thuis:

- De werknemer heeft buitenshuis wel een soortgelijke werkruimte. Een vergoeding of verstrekking voor de kosten van werkruimte behoort niet tot het loon als de werknemer in de werkruimte thuis 70% of meer van zijn arbeidsinkomen verdient.
- De werknemer heeft buitenshuis geen soortgelijke werkruimte. Een vergoeding of verstrekking voor de kosten van werkruimte behoort niet tot het loon als de werknemer zijn arbeidsinkomen voor 70% of meer in of vanuit de werkruimte thuis verdient, en ook zijn arbeidsinkomen voor 30% of meer in de werkruimte thuis verdient.

In beide situaties is een vergoeding en verstrekking vrijgesteld van maximaal 20% van de huur (bij een huurwoning) of maximaal 20% van de huurwaarde (bij een eigen woning). In deze 20% zijn ook de energiekosten en de kosten van de inrichting begrepen. Onder huurwaarde wordt hier de economische huurwaarde verstaan. Voor het bepalen van de economische huurwaarde moet worden uitgegaan van de WOZ-waarde van de woning. Vervolgens wordt de economische huurwaarde berekend door een bepaald percentage te nemen van de WOZ-waarde. Dat werkt op de volgende manier:

Als de WOZ-waarde meer is dan	maar niet meer op jaarbasis dan	dan is het eigenwoningforfait
-	€12.500	0,80% van deze waarde, maar niet minder dan €100
€25.000	€25.000	1,00% van deze waarde
€25.000	€50.000	1,10% van deze waarde
€50.000	€75.000	1,20% van deze waarde
€75.000	-	1,40% van deze waarde, maar maximaal €22.300

- *Inrichting werkruimte*

De inrichting van een werkruimte kan onbelast worden vergoed, verstrekt of ter beschikking worden gesteld wanneer aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- Er is een gedagtekend schriftelijk contract tussen u en de betrokken werknemer.
- In het contract zijn de naam en het adres van de werknemer vastgelegd.
- Het contract bevat de dag of dagen in de week waarop de werknemer in de werkruimte thuis werkt.
- Per vijf kalenderjaren mag niet meer dan €1.815 inclusief btw (waarde in het economische verkeer) onbelast worden vergoed, verstrekt of ter beschikking gesteld.
- De werknemer werkt ten minste eenmaal per week gedurende de gebruikelijke werktijd, zonder dat ook naar de arbeidsplaats buiten de woning wordt gereisd, voor vervulling van zijn dienstbetrekking in de werkruimte met behulp van telematica zoals een telefoon of computer.
- De inrichting van de werkruimte voldoet aan de eisen gesteld in het arbeidsomstandighedenbesluit.
- Het contract moet worden bewaard bij de loonadministratie.

- *Arbeidsomstandighedenbesluit*

Volgens het arbeidsomstandighedenbesluit moet de inrichting van de werkruimte aan de volgende eisen voldoen:

- De arbeidsplaats van een thuiswerker is zodanig ingericht dat de arbeid zo veel mogelijk zittend op ergonomisch verantwoorde wijze kan worden verricht. De werknemer heeft hiervoor een doelmatige zitgelegenheid en een doelmatig werkblad of een doelmatige werktafel tot zijn beschikking.
- Op de arbeidsplaats zijn de nodige voorzieningen voor een doelmatige kunstverlichting aanwezig.
- Als de thuiswerker al zelf beschikt over de deze voorzieningen, hoeven deze niet alsnog ter beschikking te worden gesteld.

- *Internet en telefoonaansluitingen*

Vanaf 1 januari 2007 zijn de vergoedingen of verstrekkingen van internet en van telefoon onbelast, als de werknemer de internet- of telefoonaansluiting voor meer dan 10% zakelijk gebruikt. Datzelfde geldt voor een tweede telefoonaansluiting.

Als de werknemer de internet- of telefoonaansluiting voor 10% of minder zakelijk gebruikt, moet de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling in alle loonheffingen worden betrokken. De waarde van dit loon is dan:

- Bij vergoeding is de hele vergoeding loon.
- Bij verstrekking is de waarde van de verstrekking in het economische verkeer loon.
- Bij terbeschikkingstelling zijn de kosten die de werkgever maakt loon. Dit zijn onder andere de abonnement- en afschrijvingskosten.