

Webinar: Bye bye vaste reiskosten. Hoe regelt u de flexibele reiskosten?

De Belastingdienst hanteert een praktische methode bij het vaststellen van de reiskostenvergoeding uitgaande van 214 werkbare dagen per jaar en 128 reisdagen naar de vaste werkplek. Dit betekent dat u ook een vergoeding kan geven voor thuiswerkdagen. Maar wat te doen met de internetvergoeding? Deze wordt tenslotte ook privé gebruikt. En hoe ga je als werkgever om met een medewerker die op een dag en reist én deels thuiswerkt? Wat te doen met de thuiswerkvergoeding van parttimers, medewerkers die halve dagen werken? Aegon heeft een Smart Working beleid ontwikkeld. Hiermee geven ze medewerkers blijvend de ruimte om zelf de keuze te maken wanneer ze vanuit huis willen werken of op kantoor. Hoe dat beleid in elkaar zit en over allerlei praktische vragen gaat dit webinar.

Bert van Rijssen heet alle deelnemers van harte welkom bij dit webinar. "Een bijzonder welkom aan al onze sprekers van vandaag: Jan Erik Krikken van Aegon over waarom en hoe zij zijn overgestapt op flexibele reiskosten en Jelle Meijer fiscalist bij Visser & Visser. We hopen jullie te inspireren, kennis te bieden en daarmee op weg te helpen om ook zelf aan de slag te gaan met mobiliteitsbeleid.

Hybride werken, flexibel werken, derde werkplek, de termen om de gewenste werksituatie te omschrijven vliegen je om de oren. Maar allemaal hebben ze een factor gemeen: flexibiliteit. We gaan niet meer standaard 4 of 5 dagen per week naar de zaak, maar gaan dat afwisselen met meer thuiswerken of werken op andere plekken, zoals flex kantoren. Grote werkgevers zoals PostNL, Nationale Nederlanden, ANWB, Shell: allemaal zijn ze bezig met nieuw beleid waarin het uitgangspunt meestal een 50/50 verhouding is. Het kantoor wordt niet meer de standaard werkplek, maar een plek om te ontmoeten, vergaderen en te brainstormen. Werken doe je elders. Zo ook bij Aegon, waar Jan Erik ons straks meer over gaat vertellen.

Fiscaliteit en reiskosten

Jelle Meijer: "Wat is de beste keuze voor werkgevers en werknemers? Welke mogelijkheden zijn er? Dat zijn de uitgangspunten om mee aan de slag te gaan. Ook bij Visser & Visser werkten medewerkers vanaf maart 2020 ineens allemaal thuis. Uit de enquête van de zomer bleek dat medewerkers ook na corona graag 2 à 3 dagen per week thuis wilden blijven werken. Dat heeft er toe geleid dat ons beleid is aangepast. We vergoeden de daadwerkelijke reiskosten die worden gemaakt en daarnaast krijgen mensen 2 euro per dag voor de dagen dat ze thuiswerken. We gebruiken daarbij de app van Mobilitylink."

Fiscaliteit en onbelaste reiskostenvergoeding

Om de hoogte van de onbelaste reiskostenvergoeding vast te stellen zijn er regels vanuit de Belastingdienst. Tot 1 oktober 2021 kunt u uw medewerkers een onbelaste reiskostenvergoeding geven ondanks dat er niet wordt gereisd.

Let op: dit geldt niet voor nieuwe medewerkers vanaf 13 maart 2020.

De WKR is verruimd in 2021 naar 3% tot een loonsom van €400.000, daarboven is het 1,18%.

Regels van de belastingdienst vaste reiskostenvergoeding

De praktische methode is wanneer een medewerker fulltime werkt, je uitgaat van 214 werkdagen per jaar. Indien een medewerker daarvan minimaal 128 dagen naar een vaste werkplek reist, mag je een vaste reiskosten vergoeding geven. Die vergoeding ontvangt de medewerker dan dus ook op de dagen dat er wordt thuisgewerkt. De 128 dagen eis komt neer op 2 dagen thuiswerken per week en kan je naar rato verrekenen bij parttime medewerkers. Vanaf oktober 2021 wordt dit ook naar rato van het resterende jaar. Deze methode is ook toe te passen wanneer een dienstbetrekking eindigt in de loop van het kalenderjaar. Er zal een manier van registratie moeten zijn om aannemelijk te maken dat de medewerker reist/thuiswerkt (bijv. met een thuiswerkovereenkomst).

Gerichte vrijstellingen - werkplek

Als u uw Arboplan of RI&E aanpast op de situatie dat uw werknemers vanuit huis werken dan zijn er gerichte vrijstellingen om de werkplek in te richten. Daarbij gelden enkele overige voorwaarden:

- De voorziening moet (gedeeltelijk) gebruikt worden in de werkruimte
- Er mag geen eigen bijdrage betaald worden door de medewerker
- Voorbeeld is vergoeden of verstrekken van: (zit-sta)bureau, bureaustoel, kunstlicht.

Gerichte vrijstellingen - internet

Indien een internetverbinding noodzakelijk is voor uw werknemers om hun werk te kunnen doen, kunt u de kosten daarvan onbelast vergoeden. Het maakt niet uit dat ze het internet dan ook privé gebruiken.

Voorwaarden die daarbij gelden:

- De verbinding moet naar uw redelijk oordeel noodzakelijk zijn
- U betaalt de voorziening, maar berekent de kosten niet door.
- Na onderzoek naar werkelijke kosten, is het mogelijk hier een vaste kostenvergoeding van te maken
- De vergoeding is voor alle medewerkers hetzelfde, ongeacht het aantal dagen dat zij thuiswerken.

Vraag: hoe ga je om met thuiswerken en reiskosten op 1 dag?

Dan vergoed je wel de reiskosten maar geef je zo'n dag geen thuiswerkvergoeding.

Vraag: Wat te doen met een alles -in-een-abonnement?

Je kan dan niet het gehele abonnement vergoeden, dat is teveel. De medewerker kan bij de provider de factuur laten splitsen. Of je kan kijken naar het gemiddelde dat de collega's betalen en dat bedrag vergoeden. Je mag de kosten voor telefonie en tv niet vergoeden.

Vraag: Geldt de thuiswerkvergoeding naar het aantal uren dat je werkt? Dus parttimers krijgen 1 euro voor 4 werkuren per dag?

Dit kan je als werkgever zelf bepalen. Je bent niets verplicht.

Vraag: De verruiming van de WKR blijft die of wordt die weer afgeschaft?

Die geldt waarschijnlijk nog alleen voor het jaar 2021.

Overstap van Aegon op flexibele reiskosten en afschaffing vaste reiskostenvergoeding

Jan Erik Krikken: "Aegon heeft al veel stappen gezet. De aanleiding om met flexibele reiskosten aan de slag te gaan was het stopzetten van de vaste tegemoetkoming in reiskosten met eigen vervoer. Vanaf maart 2020 werkten ook Aegon medewerkers in Nederland zoveel mogelijk vanuit huis. Een beperkt aantal medewerkers werkt nog structureel voor twee of meer dagen op kantoor, vanwege de aard van de werkzaamheden of om persoonlijke redenen.

Aanvankelijk is de maandelijkse tegemoetkoming in kosten door blijven lopen. Toen in de 2e helft van mei 2020 duidelijk werd dat we zeker tot 1 september bleven thuiswerken, is besloten om de tegemoetkoming tijdelijk te stoppen met ingang van 1 juni 2020.

Aegon heeft in de plaats daarvan Smart Working beleid ontwikkeld om plaats onafhankelijk werken te faciliteren.

Medewerkers krijgen de vrijheid om zelf te bepalen waar en wanneer ze werken, in goede afstemming met leidinggevende en directe collega's.

Belangrijke richtlijnen voor Smart Working

Medewerkers werken zowel vanuit huis als op kantoor en omarmen hybride werken waardoor we onafhankelijk van onze werklocatie effectief kunnen samenwerken. Teams geven hier met elkaar vorm aan. We kiezen onze werkplek en locatie op basis van onze activiteit. De Aegon Hubs gebruiken we als een ontmoetingsplek om samen te werken, te leren en elkaar te inspireren. Individueel werken en online vergaderen kunnen goed plaatsvinden vanuit huis of een andere veilige werkomgeving in Nederland. Als medewerkers wel reizen, dan doen ze dat zoveel mogelijk op een 'groene' manier: dus met het ov of op de fiets.

Wijzigingen arbeidsvoorwaarden door Smart Working

In oktober 2020 is de vaste maandelijkse tegemoetkoming in de kosten voor thuiswerken van €30 onbelast (internetvergoeding) ingevoerd, met terugwerkende kracht vanaf juni 2020. Voor inrichting van de thuiswerkplek hadden veel medewerkers een bureau, stoel en beeldscherm geleend van kantoor.

Sinds maart 2021 krijgen alle medewerkers elke vijf jaar een budget van €750 waarmee ze in de thuiswerkportal een ergonomisch bureau, bureaustoel en/of beeldscherm kunnen aanschaffen.

Met ingang van 1 januari 2021 wijzigt de vaste tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer met eigen vervoer in een vergoeding op basis van daadwerkelijke gemaakte reizen naar kantoor.

Vernieuwing van de leaseregeling en een pilot met deelauto's staat gepland in Q4 2021.

Onderbouwing voor stopzetten vaste vergoeding

Aegon geeft medewerkers blijvend de ruimte om zelf de keuze te maken wanneer ze vanuit huis willen werken of op kantoor. Daardoor zal de frequentie van het woon werkverkeer veel meer variëren per periode en tussen medewerkers onderling. Daarmee voldoet de vaste tegemoetkoming niet meer aan de (fiscale) voorwaarden voor een onbelaste vergoeding woon werkverkeer. De fiscus had (aanvankelijk) aangekondigd dat de tijdelijke goedkeuring voor het ongewijzigd doorlopen van vaste reiskostenvergoedingen zou vervallen per 1 januari 2021. Op basis daarvan heeft Aegon besloten om per 1 januari 2021 woon werkverkeer met eigen vervoer alleen nog vergoeden op declaratiebasis.

Nieuwe berekeningswijze vergoeding

De vaste tegemoetkoming in reiskosten van woon werkverkeer was gebaseerd op:

- een vast aantal reisdagen naar kantoor (conform de fiscale regels 214 dagen op jaarbasis) naar rato van aantal reisdagen per week,
- de woon-werkafstand,
- een reiskostentabel met daarin de hoogte van de maandelijkse vergoeding op basis van het aantal reisdagen en de woon werkafstand.

De flexibele tegemoetkoming wordt maandelijks (achteraf) berekend aan de hand van:

- het opgegeven aantal dagen waarop woon werkreizen zijn gemaakt;
- de woon-werkafstand zoals vastgelegd in de salarisadministratie;
- een aangepaste reiskostentabel met een vergoeding op dagbasis afgeleid van de oude reiskostentabel.

Declaratie woon werkreizen

Via de werknemersportal van ons personeelssysteem Workday kunnen medewerkers woon-werkreizen declareren door aan te geven op welke kalenderdagen zij woon werkreizen hebben gemaakt. In de loop van 2021 gaat Aegon over op een app die Visma | Raet van het salarisverwerkingssysteem heeft ontwikkeld voor reiskostendeclaraties. Met deze app kunnen medewerkers op een gebruiksvriendelijke wijze opgeven op welke dagen ze woon-werkreizen hebben gemaakt. Maandelijks wordt (achteraf) de woon-werkvergoeding berekend.

Declaraties van woon-werkreizen via deze Raet-app worden zonder goedkeuring vooraf door leidinggevenden verwerkt voor uitbetaling. We onderzoeken welke controles nodig en uitvoerbaar zijn om na te gaan of de woon-werkreizen ook daadwerkelijk zijn gemaakt.

Aegon maakt gebruik van de Office Travel App.

Hiermee kunnen werknemers straks snel en eenvoudig vastleggen op welke dagen ze op hun werkplek (kantoor) zijn geweest of thuis hebben gewerkt

De salarisadministratie ontvangt de declaratie en kan de reiskostenvergoeding (en evt. thuiswerkvergoeding) afhandelen. De werkgever kan aan de hand van de vastgelegde dagen de uitbetaalde vergoedingen/reserveringen fiscaal verantwoorden.

Vraag: Nu is er gekozen voor een vast bedrag voor aanschaf van middelen. Hoe gaan jullie om met deze middelen als medewerkers uit dienst gaan? Is het eigendom van het bedrijf of wordt het eigendom van de medewerker? En als het eigendom van de medewerker wordt, hoe ga je om met bijvoorbeeld een proeftijd periode? Tijdelijke overeenkomsten? E.d. Dat is een heel gedoe geweest want je zit inderdaad met het eigendom van de materialen. In de portal accorderen deelnemers de thuiswerkovereenkomst. Een van de afspraken is dat ze spullen daarna direct in eigendom krijgen. Dus dan zijn ze er ook verantwoordelijk voor. We halen geen materialen terug als ze uit dienst gaan. Medewerkers mogen als ze twee maanden in dienst zijn de middelen uitzoeken. Gaan nieuwe medewerkers binnen zes maanden op eigen initiatief weg dan wordt tot 75% van het bedrag ingehouden.

Vraag: Als het personeel materiaal heeft geleend van kantoor en nu gebruik wenst te maken van het budget van €750, dienen zij eerst materiaal terug te geven? Hoe pakken jullie dat aan?

Er is een overgangsregeling geweest. Sommige materialen wilden we zelf terug hebben, als inrichting van onze panden. Andere middelen konden ze overnemen, dat werd dan gekort op het budget.

Vraag: jullie hebben als Aegon zelf materiaal ingekocht en die op de portal geplaatst?

We hebben ruim ingekocht en de materialen waren op afroep leverbaar. Er zijn nu zo'n 1.800 deelnemers. Niet iedereen heeft een stoel of monitor nodig. Door het centraal in te kopen, via een aanbesteding met diverse leveranciers is de prijsstelling gunstig. Naast dat het prijstechnisch interessant is weten we als werkgever nu ook dat de materialen arbo-technisch verantwoord zijn. Ook daar gebruiken we overigens de portal voor. Het is niet alleen een toonbank met spullen maar via de portal informeren we medewerkers hoe ze hun werkplek moeten inrichten en instellen.

Vraag: Trackt de app ook de reizen of moeten de medewerkers zelf de kilometers en de vervoerwijze invoeren?

De app gebruik je om je reisdagen en je thuiswerkdagen op te geven. Hij is rechtstreeks gekoppeld aan de salarisadministratie die weet wat je daadwerkelijke reisafstand woon-werk is. Dus als je het aantal reisdagen ingeeft, wordt automatisch de berekening gemaakt.

We hebben drie soorten regelingen: NS Business card, leaseregeling en vergoeding eigen vervoer en de app is alleen voor de mensen die gekozen hebben om een vergoeding te ontvangen voor het eigen vervoer.

Vraag: Moest Aegon nog een grote slag maken op gebied van mobiele communicatiemiddelen toen corona opkwam, of beschikte personeel al over telefoon/laptop van de zaak? Of kon men dat eveneens lenen?

De meeste medewerkers hadden al een mobiele telefoon en een laptop. Dat was al geregeld. Nu zie je dat we zoveel via Teams doen, ook contacten onderling dat collega's dat we elkaar eigenlijk niet meer bellen.

Keuzestress in app-land. Wat is de beste app voor u als werkgever?

Elske van de Fliert

Hoe weet je als werkgever welke vervoer app handig is? Het onderstaande kwadrant dat Elske heeft gemaakt kan daar een handig hulpmiddel bij zijn.

Er zijn twee assen: weinig ov en veel ov en weinig variatie en veel variatie.

- Medewerkers die weinig variëren (dus vaak hetzelfde vervoermiddel gebruiken) en weinig ov gebruiken, maak met hen vooral vooraf goede afspraken. Voor hun vervoer zijn handige apps beschikbaar.
- Voor medewerkers die veel variatie hebben in hun reizen en niet veel gebruik maken van het ov, is een MaaS app handig. Op dit moment loopt in Zuid-Holland een mooie pilot met de Moves-app. Werkgevers kunnen hieraan deelnemen met een afdeling om te ervaren of het iets voor hen is. Met de MaaS-app kun je ook met het ov reizen maar kun je ook laagdrempelig gebruikmaken van allerlei deelvervoer.
- Voor medewerkers die veel variëren in hun vervoer en veel met het ov reizen is een full service kaart handig. Ze hebben dan allerlei soorten vervoer tot hun beschikking.
- Voor medewerkers die weinig variëren en alle dagen dat ze reizen het ov pakken is de ov kaart het beste middel. In de toekomst zullen de ov kaart en de full service kaart steeds meer naar elkaar toegroeien.

Houd bij de keuze rekening met flexibiliteit. Medewerkers zullen naar verwachting steeds flexibeler worden in hun reizen maar ook in thuiswerken. En kies een app die de reizen goed registreert.

Vraag: Is de Maas-app ook geschikt om reiskostenvergoeding uit te betalen op daadwerkelijk gereisde kilometers?
Met de MaaS app betaal je aan de dienstverlener voor de daadwerkelijk gereden ritten.

Vraag: Kan je met de MaaS app ook de fiets vergoeden?
Daarvoor zijn de registratie apps beter geschikt, dan kan je niet met de Maas app.

Vraag: Wij zijn erg geïnteresseerd om gebruik te gaan maken van deelmobiliteit van diverse leveranciers, zonder een eigen investering te doen (voorfinanciering middelen). Is dit mogelijk bij de MaaS oplossing?
Ja, in feite wel. Alle vervoermiddelen zijn mogelijk via de app.

Vraag: Welke oplossing is te adviseren ingeval van een mobiliteitsbudget in combinatie met fiscaal zo vriendelijk mogelijk uit betalen?

Ga dan voor een mobiliteitskaart die is bedoeld om allerlei soorten vervoer aan te bieden. Met eigen vervoermiddelen kan je ook af met een thuiswerkovereenkomst en dan betalen voor de werkelijke gereisde dagen. Het ov abonnement wordt naar verwachting ook flexibel.

Tot slot

Bert van Rijssen dankt alle sprekers voor hun inspirerende bijdragen. "We zijn erg benieuwd wat de deelnemers meenemen uit dit webinar. Deel dat met ons, dat stellen we bijzonder op prijs. Neem ook contact met ons op als we je kunnen helpen met thuiswerkscans, postcode analyses, probeeracties, enquêtes, meedenken over regelingen of ander maatwerk met betrekking tot fitheid, vitaliteit en thuiswerken.