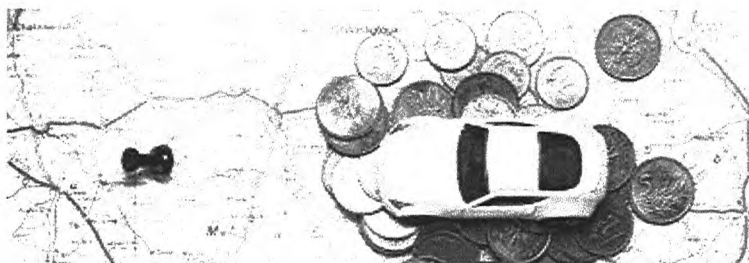


Bijlage 1



Belastingdienst



Vaste reiskostenvergoedingen

art. 5.1 lid 2 sub e Woo

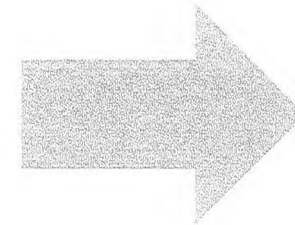
24 november 2020



Vaste reiskostenvergoedingen

Mogelijkheden vaste onbelaste reiskostenvergoeding:

1. Onderzoek vooraf
2. Nacalculatie
3. Besluit 20 maart 2015: "Methode 1"
4. Artikel 31a.2.a. slotzin Wet LB: "Methode 2"



"214-dagenregeling"



Vaste reiskostenvergoedingen en cafetariaregeling

Vaste reiskostenvergoeding met terugwerkende kracht?

Ja, indien de werknemer:

- tenminste 36 weken de arbeidsplaats heeft bezocht; of
- tenminste 128 dagen naar een vaste werkplek is gereisd.

Let op!

- Dagen tijdsgelang herrekenen in bepaalde gevallen
- '30-dagenregeling' niet van toepassing



Vaste reiskostenvergoedingen en Coronabesluit

Goedkeuring 16 april 2020:

Werkgever hoeft geen gevolgen te verbinden aan een wijziging in het reispatroon van een werknemer als gevolg van de maatregelen rondom het Coronavirus.

Werkgever mag blijven uitgaan van de aangenomen feiten waar de vergoeding op gebaseerd is.



Vaste reiskostenvergoedingen en Coronabesluit

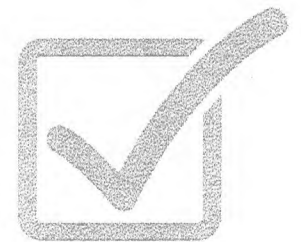
Geldt de goedkeuring ook voor uitruil van loon?

Ja, indien uiterlijk op 12 maart 2020 een onvoorwaardelijk recht bestond.

Wanneer is sprake van een onvoorwaardelijk recht?

Als de omruil niet meer afhankelijk is van een keuze van de werknemer:

- Geen handeling werknemer





Vaste reiskostenvergoedingen en Coronabesluit

Indien onvoorwaardelijk recht is ontstaan ná 12 maart 2020:

Bestaande regels zijn van toepassing:

- Toekennen: uitgaan van het vermoedelijke reispatroon
- Wijzigen: vaste vergoeding herrekenen of belasten
- Toekennen met terugwerkende kracht: feitelijke reispatroon => "30-dagenregeling" niet van toepassing



Vaste reiskostenvergoedingen en Coronabesluit

Voorbeeld

- Per 1 januari 2020 vaste reiskostenvergoeding van € 0,10 per km.
- Per 1 januari 2020 uitruil van het verschil van € 0,09 per km.
- De werkgever stopt per 1 juli 2020 met de vaste reiskostenvergoeding.
- De uitruil van € 0,09 wordt voortgezet.
- Werknemer kiest eind 2020 om per 1 juli 2020 € 0,10 per km extra uit te ruilen.



Vaste reiskostenvergoedingen en Coronabesluit

Uitwerking

- Vaste reiskostenvergoeding 1 januari – 1 juli (€ 0,10 per km)
goedkeuring van toepassing → onbelast
- Maandelijkse uitruil 1 januari – 31 december (€ 0,09 per km)
goedkeuring van toepassing → onbelast
- Uitruil einde van het jaar 1 juli – 31 december (€ 0,10 per km)
goedkeuring niet van toepassing → onbelast indien 64 reisdagen ($6/12 \cdot 128$)



Vaste reiskostenvergoedingen en Coronabesluit

Wanneer & hoe corrigeren?

Regel: op moment dat werkgever onjuistheid constateert

In huidige, veranderende omstandigheden lastig te bepalen.

Verdedigbaar om aan het einde van het jaar definitief te beoordelen en op dat moment correctieberichten in te dienen.

Bijlage 2

Kopieën van relevante V&A's die zijn gepubliceerd op het intranet van de Belastingdienst

VASTE REISKOSTENVERGOEDING en artikel 31a, zevende lid, Wet LB – diverse vragen: Op het webinar van 25 november zijn een aantal vragen gesteld over de verhouding tussen de goedkeuring uit het besluit noodmaatregelen coronacrisis en artikel 31a, zevende lid, Wet LB

Op het webinar van 25 november zijn een aantal vragen gesteld over de verhouding tussen de goedkeuring uit het besluit noodmaatregelen coronacrisis en artikel 31a, zevende lid, Wet LB. Hierbij de antwoorden.

Vraag 1

Een werknemer heeft vóór 13 maart de keuze gemaakt voor onbelaste uitruil tot € 0,19 per kilometer van een reiskostenvergoeding voor het hele jaar op basis van 5 reisdagen per week aan de hand van de 214-dagenregeling. Per 1 juni heeft de werknemer een contract voor 4 dagen per week. Mag hij dan nog uitruilen op basis van de 214-dagenregeling? Of moet de werkgever vanaf 1 juni uitgaan van de werkelijke reisdagen?

Antwoord

De werkgever kan de goedkeuring uit het besluit blijven toepassen op de uitruil voor een reiskostenvergoeding op basis van 5 reisdagen. De toepassing van de goedkeuring is afhankelijk van de onvoorwaardelijkheid van het recht op een vergoeding op uiterlijk 12 maart. Dit recht wijzigt niet na 12 maart, alleen het aantal werkdagen van de werknemer. De goedkeuring vervalt hierdoor niet. Het is natuurlijk wel denkbaar dat de werkgever de reiskostenvergoeding neerwaarts bijstelt. Fiscaal is dat echter niet vereist.

Vraag 2

Een werknemer heeft vóór 13 maart de keuze gemaakt voor onbelaste uitruil tot € 0,19 per kilometer van een reiskostenvergoeding voor het hele jaar op basis van 3 reisdagen per week aan de hand van de 214-dagenregeling. Per 1 juni heeft de werknemer een contract voor 5 dagen per week. Mag de werknemer aan het einde van het jaar uitruilen op basis van 5 werkdagen? Of moet de werkgever vanaf 1 juni uitgaan van 3 reisdagen?

Antwoord

De goedkeuring uit het Besluit ziet alleen op vergoedingen waarop de werknemer uiterlijk op 12 maart 2020 een onvoorwaardelijk recht had. Dit geldt voor de uitruil voor een

reiskostenvergoeding die is gebaseerd op een driedaagse werkweek. Het geldt niet voor de extra uitruil vanaf 1 juni 2020. Als een recht op een vaste reiskostenvergoeding afhankelijk is van een keuze van de werknemer moet deze zijn keuze uiterlijk op 12 maart 2020 hebben gemaakt. En dat heeft de werknemer in dit geval alleen gedaan voor het deel van de reiskostenvergoeding dat is gebaseerd op een driedaagse werkweek.

Vraag 3

Een werknemer heeft vóór 13 maart de keuze gemaakt voor onbelaste uitruil tot € 0,19 per kilometer van een reiskostenvergoeding voor het hele jaar aan de hand van de 214-dagenregeling. De reisafstand van de werknemer naar kantoor bedraagt 40 kilometer. Per 1 juni verhuist de werknemer waardoor de afstand naar kantoor 10 kilometer korter wordt. Mag de werknemer dan nog uitruilen op basis een reisafstand van 40 kilometer? Of moet de werkgever vanaf 1 juni uitgaan van een reisafstand van 30 kilometer?

Antwoord

De werkgever kan de goedkeuring uit het besluit blijven toepassen op de uitruil voor een reiskostenvergoeding op basis van een reisafstand van 40 kilometer. De toepassing van de goedkeuring is afhankelijk van de onvoorwaardelijkheid van het recht op een vergoeding op uiterlijk 12 maart. Dit recht wijzigt niet na 12 maart, alleen de reisafstand van de werknemer. De goedkeuring vervalt hierdoor niet. Het is natuurlijk wel denkbaar dat de werkgever de reiskostenvergoeding neerwaarts bijstelt. Fiscaal is dat echter niet vereist.

KG LHA
25 november 2020

Casus: Op grond van de goedkeuring uit het Besluit noodmaatregelen coronacrisis (Besluit noodmaatregelen coronacrisis, 29 september 2020, nr. 2020-19833, Stcrt. 2020, 50987.) mag een werkgever – als de reiskostenvergoeding onvoorwaardelijk is toegekend vóór 13 maart 2020 – de betreffende vergoeding onbelast blijven vergoeden tot 1 januari 2021. Een werkgever maakt gebruik van deze goedkeuring en is voor zijn werknemers die als gevolg van de coronamaatregelen thuis werken, de woon-werkkilometers van € 0,15 per kilometer blijven vergoeden alsof de werknemer op ten hoogste 214 dagen per kalenderjaar naar kantoor reist (214-dagenregeling). Daarnaast vergoedt de werkgever voor daadwerkelijk gemaakte dienstreizen € 0,28 per kilometer aan de werknemer. De salderingsregeling (artikel 31a, zesde lid, Wet LB) wordt bij deze werkgever standaard aan het einde van het jaar op grond van de regeling van de werkgever toegepast (De mogelijkheid om te salderen is opgenomen in de cao en door de werkgever uitgewerkt in een regeling.). Hierin heeft de werknemer geen keuze. De werkgever voert de regeling

namelijk automatisch op het einde van het jaar uit voor iedereen die bij dienstreizen € 0,28 per kilometer heeft ontvangen. De hoogte van de vergoeding is gelijk aan de fiscale ruimte die resteert aan het einde van het kalenderjaar ($214 * € 0,19 * \text{aantal kilometers}$ minus de reeds in het kalenderjaar ontvangen gericht vrijgestelde reiskostenvergoeding).

Besluit noodmaatregelen coronacrisis, 29 september 2020, nr. 2020-19833, Stcrt. 2020, 50987.

Vraag

Mag de werkgever de salderingsregeling ook in dit jaar toepassen?

Antwoord

Ja, mits de werknemer vóór 13 maart 2020 het onvoorwaardelijke recht heeft op een aanvullende forfaitaire reiskostenvergoeding op grond van de regeling van de werkgever.

Toelichting

Of de werknemer vóór 13 maart 2020 een onvoorwaardelijk recht heeft op een aanvullende forfaitaire reiskostenvergoeding aan het einde van het kalenderjaar is afhankelijk van de inhoud van de regeling van de werkgever. Dat de hoogte van de reiskostenvergoeding gelijk is gesteld aan de fiscale ruimte en niet op een specifiek bedrag staat toepassing van de goedkeuring niet in de weg.

KG LHA
22 oktober 2020

Een werknemer werkt tot en met 12 maart 2020 op 5 dagen per week op kantoor. Hij heeft op 12 maart een onvoorwaardelijke recht op een vaste maandelijkse reiskostenvergoeding tegen uitruil van brutoloon. De vergoeding is gebaseerd op 214 werkdagen conform paragraaf 21.1.2 van het Handboek Loonheffingen (214-dagenregeling). Hij werkt in verband met de beperkende maatregelen door de coronacrisis vanaf 13 maart 2020 verplicht thuis. De werknemer wordt op 1 mei 2020 ziek. Hij is vanaf 1 augustus 2020 weer beter. Op grond van het Handboek Loonheffingen (Zie paragraaf 21.1.2.) mag de werkgever bij kortdurende afwezigheid van de werknemer een vaste reiskostenvergoeding maximaal 6 aaneensluitende weken onbelast doorbetalen (30-dagenregeling; Deze tegemoetkoming is in het Handboek Loonheffingen alleen bij methode 1 opgenomen conform de praktische regeling in het Besluit van 20 maart 2015, nr. BLKB2015-0188M. In de praktijk wordt de 30-dagenregeling echter voor alle vaste reiskostenvergoeding door de Belastingdienst toegestaan.). Kan de werkgever de goedkeuring uit het Besluit noodmaatregelen coronacrisis (Besluit noodmaatregelen coronacrisis, 29 september 2020, nr. 2020-19833, Stcrt. 2020, 50987.) nog toepassen na de periode van afwezigheid van de werknemer?

Antwoord

Ja. Als de werkgever de reiskostenvergoeding doorbetaalt tijdens deze periode blijft de goedkeuring uit het besluit van toepassing.

Toelichting

Het Besluit keurt goed dat werkgevers vaste reiskostenvergoedingen onbelast doorbetalen als het onvoorwaardelijke recht van de werknemer op de vaste reiskostenvergoeding uiterlijk op 12 maart 2020 vaststaat (In het Besluit is opgenomen dat de goedkeuring vervalt per 1 januari 2021.) Deze goedkeuring geldt ook gedurende een periode van afwezigheid door bijvoorbeeld ziekte van de werknemer.

Dit is anders als de werkgever of de werknemer tijdens deze periode de reiskostenvergoedingen helemaal stopzet. In die situatie is van continueren van het onvoorwaardelijke recht geen sprake. Als de werkgever in dat geval per 1 augustus 2020 een nieuwe reiskostenvergoeding toekent, is de goedkeuring uit het Besluit niet van toepassing omdat het recht op deze vergoeding niet uiterlijk 12 maart 2020 is ontstaan.

KG LHA
5 oktober 2020

In verband met de coronacrisis zijn o.a. maatregelen getroffen in de goedkeurende sfeer, waarvan een maatregel betrekking heeft op vaste reiskostenvergoedingen. De goedkeuring kent een ongewijzigde tekst vanaf de eerste publicatie van het beleidsbesluit (Besluit noodmaatregelen coronacrisis, 14 april 2020, nr. 2020-6767, Stcrt. 2020, 22293 (onderdeel 4.2)). In het meest recente besluit (hierna: het Besluit) (Besluit noodmaatregelen coronacrisis, 16 juni 2020, nr. 2020-12560, Stcrt. 2020, 33211 (onderdeel 6.2)), dat een actualisatie is van eerdere besluiten, is een toelichting met een voorbeeld opgenomen en is de koptekst van de paragraaf gewijzigd. Een werkgever die een vaste reiskostenvergoeding geeft aan zijn werknemer mag op grond van het Besluit uit blijven gaan van het reispatroon waar de vergoeding op was gebaseerd. De goedkeuring geldt alleen voor situaties waarin de werkgever voor de maatregelen rondom de coronacrisis al een vaste reiskostenvergoeding heeft toegekend aan de werknemer (dus uiterlijk 12 maart 2020). Er zijn diverse vragen gesteld over hoe de goedkeuring uitwerkt in het geval een werknemer brutoloon uitruilt tegen een reiskostenvergoeding. Hieronder de antwoorden op deze vragen.

Vraag 1

Een werkgever heeft de reiskostenvergoedingen helemaal stopgezet tijdens de coronacrisis. De mogelijkheid om te kiezen voor een vaste reiskostenvergoeding onder inlevering van brutoloon blijft wel mogelijk. Mag de werkgever aan het einde van het jaar alle reisdagen meenemen in de uitruil?

Antwoord

- Als de werknemer zijn keuze voor uitruil van brutoloon voor een (aanvullende) reiskostenvergoeding uiterlijk 12 maart 2020 heeft gemaakt kan de werkgever de thuiswerkdagen door de maatregelen rondom de coronacrisis als reisdagen in aanmerking nemen.
- Als de werknemer zijn keuze heeft gemaakt op of na 13 maart 2020 mogen de thuiswerkdagen door de maatregelen rondom de coronacrisis niet worden aangemerkt als reisdagen.

Toelichting

Als de werkgever de vaste reiskostenvergoeding heeft stopgezet is van continueren van het onvoorwaardelijke recht geen sprake. De werkgever komt met de werknemer in dat geval een nieuwe afspraak overeen waarvoor de goedkeuring uit het Besluit niet geldt omdat het recht niet uiterlijk 12 maart 2020 is ontstaan. Voor de nieuwe reiskostenvergoeding zijn de daadwerkelijke reisdagen leidend bij de beoordeling of de reiskostenvergoeding mag worden gebaseerd op 214 werkdagen conform paragraaf 21.1.2 van het Handboek Loonheffingen (hierna: 214-dagenregeling). Hiervoor moet de werknemer daadwerkelijk 128 dagen hebben gereisd in 2020. Als de werknemer in 2020 minder dan 128 dagen heeft gereisd mag hij niet uitruilen op basis van 214 dagen maar wel op basis van zijn werkelijke reisdagen in 2020.

Voorbeeld

Een werknemer met een vijfdaagse werkweek ontvangt een vaste onbelaste reiskostenvergoeding van € 0,15 per kilometer op basis van de 214-dagenregeling. Hij heeft daarnaast op 12 maart 2020 gekozen voor een aanvullende vaste reiskostenvergoeding van € 0,04 per kilometer in ruil voor brutoloon op basis van de 214-dagenregeling. De werknemer kiest na het stopzetten van de reiskostenvergoeding door de werkgever vanaf 1 mei 2020 voor een vaste onbelaste reiskostenvergoeding van in totaal € 0,19 per kilometer op basis van de 214-dagenregeling in ruil voor brutoloon.

De werkgever mag op grond van de goedkeuring uit het Besluit tot 1 mei 2020 uit blijven gaan van het reispatroon waar de vergoeding van € 0,15 is gebaseerd; de thuiswerkdagen gedurende deze periode mogen worden aangemerkt als reisdagen. De vergoeding is 1 mei 2020 gericht vrijgesteld.

De werkgever mag ook – eveneens op grond van de goedkeuring uit het Besluit - uit blijven gaan van het reispatroon waarop de aanvullende vergoeding van € 0,04 is gebaseerd.

De ‘nieuwe’ vaste reiskostenvergoeding gedurende de periode 1 mei tot en met 31 december (in ruil voor brutoloon) van € 0,15 per kilometer is gericht vrijgesteld als de werknemer in deze periode op minimaal 85 dagen (8/12 van 128 dagen) reist (artikel 31a, zevende lid, Wet LB). De werkgever mag hierbij de goedkeuring uit het Besluit niet toepassen.

Vraag 2

Normaliter betaalt de werkgever een reiskostenvergoeding van € 0,15 per kilometer op basis van de 214-dagenregeling en wordt aan het einde van het jaar via uitruil het verschil met € 0,19 uitgeruild. Kan de werkgever de goedkeuring uit het Besluit toepassen op de uitruil van het verschil aan het einde van het jaar ook al heeft hij de reiskostenvergoeding van € 0,15 per kilometer in de loop van het kalenderjaar stopgezet?

Antwoord

Nee. De werkgever kan de goedkeuring alleen toepassen voor zover de werknemer een onvoorwaardelijk recht had op de reiskostenvergoeding op 12 maart 2020.

Voorbeeld

Een werknemer met een vijfdaagse werkweek ontvangt tot 1 mei 2020 een vaste onbelaste reiskostenvergoeding op basis van de 214-dagenregeling van € 0,15 per kilometer. Aan het einde van het jaar kiest hij voor een reiskostenvergoeding op basis van de 214-dagenregeling van € 0,04 per kilometer voor het gehele jaar en € 0,15 per kilometer vanaf 1 mei 2020.

- De vergoeding tot 1 mei 2020 van € 0,15 per kilometer is gericht vrijgesteld omdat de werkgever op grond van de goedkeuring uit het Besluit uit mag blijven gaan van het reispatroon waar deze vergoedingen op is gebaseerd.
- De ‘nieuwe’ vergoeding (met terugwerkende kracht³) van € 0,04 per kilometer op basis van 214 dagen (in ruil voor brutoloon) is alleen gericht vrijgesteld als de werknemer in 2020 op minimaal 128 dagen heeft gereisd. De werkgever mag hierbij de goedkeuring uit het Besluit niet toepassen. Als de werknemer minder heeft gereisd mag hij niet uitruilen op basis van de 214-dagenregeling maar wel op basis van zijn werkelijke reisdagen.
- De ‘nieuwe’ aanvullende vergoeding vanaf 1 mei van € 0,15 op basis van 143 dagen (8/12 van 214) (in ruil voor brutoloon) is alleen gericht vrijgesteld als de werknemer in deze periode op minimaal 85 dagen (8/12 van 128 dagen) heeft gereisd.⁴ De werkgever mag hierbij de goedkeuring uit het Besluit niet toepassen. Als de werknemer vanaf mei tot en met december 2020 minder dan 85 dagen heeft gereisd mag hij niet uitruilen op basis van 143 dagen maar wel op basis van zijn werkelijke reisdagen.

Vraag 3

Een werknemer heeft vóór 13 maart 2020 gekozen voor een vaste onbelaste reiskostenvergoeding in ruil voor brutoloon. De reiskostenvergoeding is gebaseerd op een driedaagse werkweek. Vanaf 1 juli 2020 wordt zijn contract aangepast en gaat de werknemer 5 dagen per week werken. Kan de werkgever de goedkeuring uit het Besluit ook toepassen op de uitruil van brutoloon tegen een reiskostenvergoeding die is gebaseerd op een vijfdaagse werkweek? Is het antwoord op de vraag anders als de werknemer bij de twee extra dagen naar een andere locatie rijdt?

Antwoord

De goedkeuring uit het Besluit ziet alleen op vergoedingen waarop de werknemer uiterlijk op 12 maart 2020 een onvoorwaardelijk recht had. Dit geldt voor de vaste reiskostenvergoeding die is gebaseerd op een driedaagse werkweek. Het geldt niet voor de extra uitruil vanaf 1 juli 2020, ook niet in het geval de werknemer op de twee extra dagen naar een andere locatie reist.

Vraag 4

Werknemers die met eigen vervoer naar de vaste werkplek reizen, ontvangen een vaste maandelijkse kostenvergoeding. Deze vergoeding bedraagt minder dan € 0,19 per kilometer. Deze reiskostenvergoeding wordt berekend op basis van de 214-dagenregeling. De werkgever vervangt per 1 juli 2020 de vaste maandelijkse reiskostenvergoeding door een reiskostenvergoeding op declaratiebasis. Deze vergoeding bedraagt ook minder dan € 0,19 per reiskilometer. Er zijn werknemers die vóór 13 maart 2020 hebben gekozen voor deelname aan de fiscale uitruilregeling voor een hogere woon-werkvergoeding. Op grond van deze regeling wordt aan het einde van ieder kalenderjaar brutoloon uitgeruild tegen een reiskostenvergoeding op basis van 214 dagen (Voor werknemers die minder dagen werken geldt dit aantal naar rato.). De hoogte van de vergoeding is gelijk aan de fiscale ruimte die resteert aan het einde van het kalenderjaar ($214 * € 0,19 * \text{aantal kilometers}$ minus de reeds in het kalenderjaar ontvangen gericht vrijgestelde reiskostenvergoeding). De afspraak geldt totdat de werknemer aangeeft de deelname te willen stoppen. Is de goedkeuring uit het Besluit van toepassing op de uitruil in 2020?

M.a.w. mogen de thuiswerkdagen door de maatregelen rondom de coronacrisis worden aangemerkt als reisdagen bij de fiscale beoordeling van de uitruil?

Antwoord

Ja. De werknemer heeft zijn keuze voor uitruil gemaakt vóór 13 maart 2020; de werknemer heeft op 12 maart 2020 een onvoorwaardelijk recht op het verschil tussen $214 * € 0,19 * \text{aantal kilometers}$ minus de reeds in het kalenderjaar ontvangen gericht vrijgestelde reiskostenvergoeding. Dat de hoogte van de reiskostenvergoeding gelijk is gesteld aan de fiscale ruimte en niet op een specifiek bedrag, doet hier niet aan af.

De werkgever kan de thuiswerkdagen door de maatregelen rondom de coronacrisis als reisdagen aanmerken bij de beoordeling van de uitruil. Het reispatroon en de daarop gebaseerde hoogte van de onbelaste vaste reiskostenvergoeding die werden verwacht vóór 13 maart 2020 zijn bepalend.

Vraag 5

Er zijn werknemers bij de werkgever uit vraag 4 die ná 12 maart 2020 hebben aangegeven deel te willen nemen aan fiscale uitruilregeling voor een (hogere) woon-werkvergoeding. Op grond van deze regeling wordt voor de eerste keer aan het einde van 2020 brutoloon uitgeruild tegen een reiskostenvergoeding op basis van de 214-dagenregeling (Voor werknemers die minder dagen werken geldt dit aantal naar rato.). Hoe moet bij de beoordeling van deze uitruil beoordeeld worden of de gerichte vrijstelling van toepassing is?

Antwoord

De werkgever mag alleen een reiskostenvergoeding met terugwerkende kracht op basis van 214 dagen toekennen als de werknemer in 2020 daadwerkelijk 128 dagen (Voor werknemers die na 1 januari 2020 in dienst zijn getreden gelden de aantallen van 128 en 214 naar rato.) heeft gereisd. De werkgever kan hierbij de goedkeuring uit Besluit niet toepassen. Als de werknemer in 2020 minder dan 128 dagen heeft gereisd mag hij niet uitruilen op basis van 214 dagen maar wel op basis van zijn werkelijke reisdagen.

Vraag 6

Op grond van paragraaf 21.1.2 van het Handboek Loonheffingen mag de werkgever bij kortdurende afwezigheid van de werknemer een vaste reiskostenvergoeding op basis van methode 1 en 2 maximaal 6 aaneensluitende weken onbelast doorbetalen (hierna: 30- dagenregeling). (Deze tegemoetkoming is in het Handboek Loonheffingen alleen bij methode 1 opgenomen conform de praktische regeling in het Besluit van 20 maart 2015, nr. BLKB2015-0188M. In de praktijk wordt de 30-dagenregeling echter voor alle vaste reiskostenvergoeding door de Belastingdienst toegestaan.) Mag de werkgever deze 6 weken in aanmerking nemen als reisdagen bij de beoordeling achteraf of de reiskostenvergoeding mag worden gebaseerd op de 214- dagenregeling?

Antwoord

Nee.

Een werkgever moet bij afwezigheid van de werknemer beoordelen of hij de vaste reiskostenvergoeding moet belasten. Dit kan tot uitvoeringsproblemen leiden. De 30-dagenregeling is bedoeld om die te voorkomen. De werkgever mag op grond van de regeling bij kortdurende afwezigheid van de werknemer de reiskostenvergoeding gedurende 6 weken onbelast blijven doorbetalen.

Het Besluit keurt goed dat werkgevers vaste reiskostenvergoedingen onbelast doorbetalen gedurende de werking van het Besluit als het onvoorwaardelijke recht van de werknemer op de vaste reiskostenvergoeding uiterlijk op 12 maart 2020 vaststaat. Het Besluit voorziet daarmee in een verruiming van de 30-dagenregeling voor die specifieke situatie.

In de situatie waarin een werkgever met terugwerkende kracht een reiskostenvergoeding geeft op grond van de 214-dagenregeling en dus achteraf moet beoordelen of een werknemer minimaal 128 dagen heeft gereisd, speelt dit probleem niet. Er is daarom geen aanleiding om een fictief aantal dagen mee te nemen in de telling van de reisdagen.

Vraag 7

Een werknemer heeft minder dan 128 dagen gereisd en voldoet derhalve niet aan de voorwaarde om aan het einde van het jaar brutoloon uit te ruilen voor een vaste onbelaste reiskostenvergoeding op basis van de 214-dagenregeling. Hij wil daarom

kiezen voor een onbelaste vergoeding van zijn werkelijke reiskosten. Hij heeft echter niet bijgehouden op welke dagen hij daadwerkelijk heeft gereisd. Kan de werknemer volstaan met een schatting?

Antwoord

Een reiskostenvergoeding van € 0,19 per kilometer is alleen gericht vrijgesteld voor zover de werknemer deze kilometers daadwerkelijk heeft afgelegd. De bewijslast hiervoor ligt bij de werkgever.

Vraag 8

Hoe moet de datum van 12 maart 2020 uit paragraaf 6.2 uit het Besluit worden toegepast bij het in dienst komen van een nieuwe werknemer?

Antwoord

Een werkgever kan alleen gebruikmaken van de goedkeuring uit het Besluit als de werknemer op 12 maart 2020 een onvoorwaardelijk recht had op de reiskostenvergoeding. Deze voorwaarde geldt ook voor nieuwe werknemers. Verder geldt dat een werkgever het aantal werk- en reisdagen naar evenredigheid moet toepassen als een dienstbetrekking begint in de loop van het kalenderjaar (zie artikel 31a, zevende lid, van de Wet LB 1964 en paragraaf 21.1.2 van het Handboek Loonheffingen).

Voorbeeld

Een werknemer treedt op 1 juli 2020 in dienst en heeft een vijfdaagse werkweek. Hij kiest aan het einde van het jaar voor een reiskostenvergoeding van € 0,19 per kilometer op basis van 107 (6/12 van 214) werkdagen. Deze vergoeding is gericht vrijgesteld als hij vanaf 1 juli tot en met 31 december 2020 minimaal 64 dagen (6/12 van 128) daadwerkelijk heeft gereisd (Zie ook V&A 2006 van de KG LHA van 18 maart 2020.). Hierbij mag de werkgever eventuele thuiswerkdagen door de coronacrisis niet aanmerken als reisdagen.

KG LHA, 18 september 2020

Werkgever X (een gemeente) biedt de werknemer de mogelijkheid individueel keuzebudget (IKB) uit te ruilen voor een vaste onbelaste reiskostenvergoeding. De werknemer moet hiervoor middels een aanvraagformulier zijn adresgegevens, het aantal reisdagen woon-werk per week en het aantal kilometers woon-werk enkele reis doorgeven aan de salarisadministratie. Deze geeft op basis van dit formulier per werknemer de optie 'Uitruilen woon-werkverkeer' aan in het Personeelsinformatiesysteem. Dit is in het salarissysteem de basis voor het kunnen uitruilen. De werknemer kan vervolgens zelf het uitruilmoment aanvinken in het Personeelsinformatiesysteem. Per maand wordt verwerkt wat de werknemer aangeeft in het systeem. Als de werknemer gedurende het jaar niets heeft aangevinkt, wordt er aan het einde van het jaar IKB uitgeruild tegen een onbelaste reiskostenvergoeding over het

gehele afgelopen jaar. VRAAG A: Kan de werkgever de goedkeuring uit het besluit toepassen als de werknemer op of ná 13 maart kiest voor een maandelijkse reiskostenvergoeding? VRAAG B: Kan de werkgever de goedkeuring uit het besluit toepassen als de werknemer niets heeft aangevinkt in 2020 en de uitruil tegen een reiskostenvergoeding dus plaatsvindt aan het einde van het jaar?

Antwoord

A en B. Ja, als hij uiterlijk 12 maart het ingevulde aanvraagformulier aan de salarisadministratie heeft doorgegeven.

Toelichting

Het besluit ziet alleen op vaste reiskostenvergoedingen waarop de werknemer uiterlijk op 12 maart 2020 een onvoorwaardelijk recht had. Hiervan is in dit geval sprake omdat de werkgever en de werknemer vóór die datum zijn overeengekomen dat werknemer zijn IKB in 2020 gaat uitruilen tegen een onbelaste reiskostenvergoeding. De werknemer hoeft geen actie meer te ondernemen voor de uitruil. Hij kan alleen het moment vervroegen door via een vinkje te kiezen voor een uitruil per maand.

KG LHA

17 september 2020

Een werkgever kent voor woon-werkverkeer een kilometervergoeding toe op basis van de afstand tussen woon- en standplaats en het aantal dagen dat door de werknemer wordt gewerkt. De tegemoetkoming bedraagt € 0,10 per kilometer tot maximaal 25 kilometer enkele reis. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om bepaalde loonbestanddelen (o.a. maandloon, vakantiegeld, 13e maand) uit te ruilen tegen een hogere kilometervergoeding. Deze fiscale uitruilregeling ziet op het verschil tussen hetgeen de werknemer onbelast had kunnen ontvangen en hetgeen hij daadwerkelijk heeft ontvangen (fiscale ruimte). Bij de fiscale uitruilregeling hanteert de werkgever een enkele reisafstand van maximaal 75 kilometer. Op dit moment werken de meeste werknemers van de werkgever gedeeltelijk thuis en kan het feitelijke reispatroon woon-werk per werknemer en per week verschillen. Duidelijk is dat er de facto minder kilometers worden gereisd dan er aan vergoeding wordt betaald. De werkgever wil daar meer evenwicht in aanbrengen zonder het recht te verliezen op de goedkeuring uit het beleidsbesluit (hierna: het Besluit) (Besluit noodmaatregelen coronacrisis, 16 juni 2020, nr. 2020-12560 (onderdeel 6.2)). De reden hiervoor is van administratieve aard: ondanks het wisselende reispatroon blijft de voorkeur bestaan een vaste maandelijkse vergoeding toe te kennen. De werkgever overweegt daarom de vaste reiskostenvergoeding te behouden maar ook te verlagen tot 40% van het oorspronkelijke bedrag, met een minimum van een vergoeding op basis van één reisdag per week. Dit geldt voor iedereen van wie als gevolg van de coronacrisis het reispatroon is gewijzigd. De werknemers behouden dus in zoverre hun recht op een vaste reiskostenvergoeding zoals ze dat op 12 maart 2020 hadden.

Vraag 1

Kan de werkgever ook na de verlaging van de vaste reiskostenvergoeding een beroep blijven doen op de goedkeuring uit het Besluit?

Antwoord

Ja. De werkgever continueert de vaste reiskostenvergoeding voor 40%. De werknemer die op 12 maart 2020 al een vaste vergoeding had, had op dit gedeelte op uiterlijk 12 maart 2020 al een onvoorwaardelijk recht.

Vraag 2

De aanvullende reiskostenvergoeding in de fiscale uitruilregeling is verhoogd door de verlaging van de vaste reiskostenvergoeding door de werkgever. Kan de werkgever de goedkeuring uit het Besluit ook toepassen op die hogere, aanvullende reiskostenvergoeding?

Antwoord

Ja, mits de werknemer zijn keuze voor uitruil uiterlijk op 12 maart 2020 heeft gemaakt. In dat geval heeft de werknemer op 12 maart 2020 een onvoorwaardelijk recht op het verschil tussen hetgeen de werknemer onbelast had kunnen ontvangen en hetgeen hij daadwerkelijk heeft ontvangen. Dat de hoogte van de aanvullende reiskostenvergoeding gelijk is gesteld aan de fiscale ruimte en niet op een specifiek bedrag, doet hier niet aan af.

Voorbeeld

Een werknemer woont 30 kilometer enkele reis van zijn werkplek. Op basis van de geldende regeling krijgt hij € 85,83 ($25 * 2 * 206$ (aantal dagen dat door de werknemer wordt gewerkt) * € 0,10 / 12) als vaste reiskostenvergoeding per maand. De werkgever zou fiscaal maximaal een reiskostenvergoeding van € 203,30 ($30 * 2 * 214$ (Op basis van de slotzin van artikel 31a, tweede lid, onderdeel a, Wet LB.) * € 0,19 / 12) per maand kunnen geven. De werknemer ontvangt bij deelname aan de fiscale uitruilregeling als aanvullende reiskostenvergoeding per maand € 117,47 (€ 203,30 -/- € 85,83).

De werknemer behoudt recht op 40% van zijn vaste reiskostenvergoeding, derhalve op € 34,33. Als hij uiterlijk 12 maart 2020 heeft aangegeven gebruik te willen maken van de fiscale uitruilregeling geldt de goedkeuring uit het Besluit ook op de aanvullende reiskostenvergoeding van € 168,97 (€ 203,30 -/- € 34,33).

KG LHA, 26 augustus 2020

Uitruil aanvullende reiskostenvergoeding – Geldt de goedkeuring uit het besluit in dit geval ook voor de aanvullende reiskostenvergoeding

Casus

Een werkgever geeft aan zijn werknemers een vaste onbelaste reiskostenvergoeding van € 0,09 per kilometer op basis van methode 2 uit onderdeel 21.1.2 van het

Handboek Loonheffingen (uitgave 1 januari 2020). Deze blijft op grond van de goedkeuring uit het besluit van 16 juni jl.1 (het besluit) ook na 12 maart 2020 onbelast.

De werknemer kan er voor kiezen om zijn individueel keuzebudget (IKB) uit te ruilen voor een aanvullende vaste reiskostenvergoeding van € 0,10 per kilometer. Een werknemer kiest hiervoor na 12 maart 2020.

Antwoord

Nee.

Toelichting

De goedkeuring ziet alleen op vergoedingen waarop de werknemer uiterlijk op 12 maart 2020 een onvoorwaardelijk recht had. Dit geldt voor de vaste reiskostenvergoeding van € 0,09 per kilometer; de werkgever heeft deze toegekend voor deze datum. Het geldt niet voor de aanvullende reiskostenvergoeding van € 0,10 per kilometer. Als een recht op een vaste reiskostenvergoeding afhankelijk is van een keuze van de werknemer moet deze zijn keuze uiterlijk op 12 maart 2020 hebben gemaakt. En dat heeft de werknemer in dit geval niet gedaan.

KH LHA

30 juni 2020

Uitruil gemeenten – Een werkgever die een vaste reiskostenvergoeding aanbiedt aan zijn werknemer mag op grond van het besluit van 16 juni jl. (het besluit) uit blijven gaan van het reispatroon waar de vergoeding op was gebaseerd. Geldt deze goedkeuring ook als een werknemer zijn keuze voor uitruil van zijn IKB voor een onbelaste reiskostenvergoeding in het Personeelsinformatiesysteem aanvinkt ná 12 maart 2020?

Casus

Werkgever X (een gemeente) biedt de werknemer de mogelijkheid individueel keuzebudget (IKB) uit te ruilen voor een vaste onbelaste reiskostenvergoeding. De werknemer moet hiervoor middels een aanvraagformulier zijn adresgegevens, het aantal reisdagen woon-werk per week en het aantal kilometers woon-werk enkele reis doorgeven aan de salarisadministratie. Deze geeft op basis van dit formulier per werknemer de optie 'Uitruilen woon-werkverkeer' aan in het Personeelsinformatiesysteem. Dit is in het salarissysteem de basis voor het kunnen uitruilen. De werknemer kan vervolgens zelf het uitruilmoment aanvinken in het Personeelsinformatiesysteem; dit kan maandelijks of desgewenst aan het einde van het jaar. Per maand wordt verwerkt wat de werknemer aangeeft in het systeem. Het resterende onbenutte IKB wordt aan het einde van het jaar automatisch uitbetaald. Als de werknemer gedurende het jaar niets aanvinkt, vindt geen uitruil van IKB plaats.

Werkgever Y (ook een gemeente) kent dezelfde werkwijze met dien verstande dat de werknemer bij indiensttreding al de gegevens voor uitruil (aantal reisdagen naar kantoor, aantal kilometers en een printscreen van de routeplanner van de ANWB (snelste route)) doorgeeft aan de salarisadministratie. Ook deze werknemer moet zijn keuze in het Personeelsinformatiesysteem aanvinken om van de mogelijkheid van uitruil gebruik te kunnen maken.

Antwoord

Nee. De goedkeuring uit het besluit geldt niet als de werknemer zijn keuze heeft gemaakt op of na 13 maart 2020.

Toelichting

Het besluit ziet alleen op vaste reiskostenvergoedingen waarop de werknemer uiterlijk op 12 maart 2020 een onvoorwaardelijk recht had. Hiervan is in dit geval alleen sprake als de werknemer uiterlijk op 12 maart heeft aangevinkt of hij zijn IKB wil uitruilen tegen een vaste onbelaste reiskostenvergoeding.

Het indienen van het aanvraagformulier kan niet worden aangemerkt als een definitieve keuze voor uitruil; het is slechts een opgaaf van de gegevens op basis waarvan een eventuele vaste reiskostenvergoeding kan worden vastgesteld op het moment dat de werknemer besluit om de uitruil te laten uitvoeren.

De werkgever kan bij een keuze van de werknemer na 12 maart nog wel een onbelaste reiskostenvergoeding geven in ruil voor een IKB op basis van de door hem daadwerkelijk gereisde kilometers tegen € 0,19 per kilometer.

KG LHA

29 juni 2020

Reikwijdte goedkeuring vaste reiskostenvergoeding – Een werkgever die een vaste reiskostenvergoeding aanbiedt aan zijn werknemer mag op grond van het besluit van 16 juni 2020 uit blijven gaan van het reispatroon waar de vergoeding op was gebaseerd. De goedkeuring geldt alleen voor situaties waarin de werkgever voor de maatregelen rondom de coronacrisis al een vaste reiskostenvergoeding heeft toegekend aan de werknemer (dus vóór 13 maart 2020). De vraag is hoe de goedkeuring in bepaalde situaties uitwerkt.

Situatie 1

Een werkgever heeft aan zijn werknemer een vaste reiskostenvergoeding toegekend op basis van de dagen dat hij naar een vaste plaats van werkzaamheden reist (artikel 31a, tweede lid, onderdeel a, en verder, Wet LB).

- Als de reiskostenvergoeding is toegekend vóór 13 maart 2020 blijft deze onbelast zolang de maatregelen rondom de coronacrisis gelden en voor zover de vergoeding ongewijzigd blijft.
- De werkgever mag de thuiswerkdagen niet als reisdagen in aanmerking nemen als de reiskostenvergoeding op of na 13 maart 2020 is toegekend.

Situatie 2

Een werkgever heeft aan zijn werknemer een vaste reiskostenvergoeding toegekend volgens methode 1 in onderdeel 21.1.2 van het Handboek Loonheffingen, uitgave 1 januari 2020 (hierna het Handboek).

- Als de reiskostenvergoeding is toegekend vóór 13 maart 2020 blijft deze onbelast zolang de maatregelen rondom de coronacrisis gelden en voor zover de vergoeding ongewijzigd blijft.

Voorbeeld:

Een werknemer met een driedaagse werkweek zou in 2020 vermoedelijk 36 weken gaan reizen naar een vaste plek van werkzaamheden. De vaste vergoeding is daarom gebaseerd op $3/5 * 214$ werkdagen. Als de werknemer uiteindelijk door de maatregelen rondom de coronacrisis in 2020 minder dan 36 weken reist naar de vaste plek blijft de reiskostenvergoeding toch onbelast.

- Volgens het Handboek (onderdeel 21.1.2) kan de werkgever uitgaan van een hoger aantal dagen dan 214 als hij aannemelijk kan maken dat het aantal reisdagen ten minste 268 dagen is. Ook hiervoor geldt dat de werkgever de dagen die vooraf waren ingeschat als reisdagen maar door de maatregelen rondom de coronacrisis thuiswerkdagen zijn geworden als reisdagen mag aanmerken.
- De werkgever mag de thuiswerkdagen niet als reisdagen in aanmerking nemen als de reiskostenvergoeding op of na 13 maart 2020 is toegekend.

Situatie 3

Een werkgever heeft aan zijn werknemer een vaste reiskostenvergoeding toegekend op grond van

methode 1 uit het Handboek (onderdeel 21.1.2). De enkele reisafstand naar de vaste plek van

werkzaamheden is meer dan 75 kilometer; nacalculatie is daarom verplicht.

- Als de reiskostenvergoeding is toegekend vóór 13 maart 2020 mag de werkgever bij de vaststelling of de reiskostenvergoeding overeenkomt met het werkelijke aantal woon-werkkilometers de thuiswerkdagen door de maatregelen rondom het coronavirus als reisdagen aanmerken.
- De werkgever mag de thuiswerkdagen bij de nacalculatie niet als reisdagen in aanmerking nemen als de reiskostenvergoeding op of na 13 maart 2020 is toegekend.

Situatie 4

Een werkgever heeft aan zijn werknemer een vaste reiskostenvergoeding toegekend volgens methode 2 uit het Handboek (onderdeel 21.1.2).

- Als de reiskostenvergoeding is toegekend vóór 13 maart 2020 blijft deze onbelast zolang de maatregelen rondom de coronacrisis gelden en voor zover de vergoeding ongewijzigd blijft.

Voorbeeld

Een werknemer met een vijfdaagse werkweek zou in 2020 minstens 128 dagen gaan reizen naar een vaste plek van werkzaamheden. De vaste vergoeding is daarom gebaseerd op 214 werkdagen. Als de werknemer uiteindelijk door de maatregelen rondom de coronacrisis in 2020 minder dan 128 dagen reist blijft de reiskostenvergoeding toch onbelast.

- De werkgever mag de thuiswerkdagen niet als reisdagen in aanmerking nemen als de reiskostenvergoeding op of na 13 maart 2020 is toegekend.

Situatie 5

Een werknemer kiest op grond van de cafetariaregeling van zijn werkgever voor een vaste maandelijkse reiskostenvergoeding in plaats van een deel van zijn brutoloon. De reiskostenvergoeding is afhankelijk van de keuze van de werknemer.

- Als de werknemer zijn keuze heeft gemaakt vóór 13 maart 2020 blijft de reiskostenvergoeding onbelast zolang de maatregelen rondom de coronacrisis gelden en voor zover de vergoeding ongewijzigd blijft. Het maakt hierbij niet uit of de vergoeding is onderbouwd met een onderzoek naar de daadwerkelijke reizen of berekend is met toepassing van methode 1 of 2.
- Als de werknemer op of na 13 maart 2020 kiest voor een reiskostenvergoeding mag de werkgever de thuiswerkdagen niet als reisdagen in aanmerking nemen.

Situatie 6

Een werkgever kent aan het einde van het jaar aan zijn werknemer met terugwerkende kracht een forfaitaire reiskostenvergoeding toe over 2020 volgens methode 2 uit het Handboek (onderdeel 21.1.2).

Bij de berekening van het onbelaste gedeelte van de vergoeding mag de werkgever de thuiswerkdagen niet aanmerken als reisdagen. Dit geldt ook voor een vergoeding die is berekend met toepassing van methode 1.

Voorbeeld:

Een werknemer met een vijfdaagse werkweek heeft in 2020 34 weken daadwerkelijk gereisd naar een vaste plek van werkzaamheden. Het is niet mogelijk om met terugwerkende kracht een onbelaste reiskostenvergoeding toe te kennen op basis van 214 werkdagen. De werkgever kan wel een onbelaste vergoeding geven voor de daadwerkelijk gereisde kilometers tegen € 0,19 per kilometer.

Situatie 7

Een werknemer kiest binnen de cafetariaregeling van zijn werkgever voor omzetting van zijn eindejaarsuitkering 2020 in een vaste reiskostenvergoeding over 2020. De reiskostenvergoeding is afhankelijk van de keuze van de werknemer.

- Als de werknemer zijn keuze heeft gemaakt vóór 13 maart 2020 kan de werkgever de thuiswerkdagen door de maatregelen rondom de coronacrisis als reisdagen in aanmerking nemen. Het reispatroon en de daarop gebaseerde hoogte van de onbelaste vaste reiskostenvergoeding die werden verwacht vóór 13 maart zijn dan bepalend. Het maakt hierbij niet uit of de vergoeding is berekend met toepassing van methode 1 of 2.
- Als de werknemer zijn keuze heeft gemaakt op of na 13 maart 2020 mogen de thuiswerkdagen door de maatregelen rondom de coronacrisis niet worden aangemerkt als reisdagen.

Voorbeeld:

Een werknemer met een vijfdaagse werkweek heeft in 2020 daadwerkelijk 120 dagen gereisd naar een vaste plek van werkzaamheden. Hij heeft 40 dagen thuisgewerkt door de maatregelen rondom de coronacrisis. Het is niet mogelijk om in plaats van de eindejaarsuitkering een onbelaste reiskostenvergoeding toe te kennen op basis van 214 werkdagen. De werkgever kan wel een onbelaste vergoeding geven op basis van de daadwerkelijk gereisde kilometers tegen € 0,19 per kilometer.

Situatie 8

Een werkgever geeft aan een aantal werknemers een vaste onbelaste

reiskostenvergoeding. Het gaat om werknemers met een enkele reisafstand woon-werkverkeer tussen de 10 en 22 kilometer. Zij ontvangen € 0,19 per kilometer tot maximaal € 130 per maand bij een vijfdaagse werkweek. Andere werknemers kunnen door het inleveren van brutoloon toch een vaste onbelaste reiskostenvergoeding ontvangen. Dit betreft werknemers die een enkele reisafstand woon-werkverkeer hebben van minder dan 10 kilometer of meer dan 22 kilometer. Deze reiskostenvergoeding is afhankelijk van de keuze van de werknemer.

De werkgever stopt per 1 mei 2020 met het geven van een vaste onbelaste reiskostenvergoeding. De mogelijkheid om te kiezen voor een vaste reiskostenvergoeding onder inlevering van brutoloon blijft wel mogelijk.

- Als de werknemer zijn keuze heeft gemaakt vóór 13 maart 2020 kan de werkgever de thuiswerkdagen door de maatregelen rondom de coronacrisis als reisdagen in aanmerking nemen. Het reispatroon en de daarop gebaseerde hoogte van de onbelaste vaste reiskostenvergoeding die werden verwacht vóór 13 maart zijn dan bepalend. Het maakt hierbij niet uit of de vergoeding is berekend met toepassing van methode 1 of 2.
- Als de werknemer zijn keuze heeft gemaakt op of na 13 maart 2020 mogen de thuiswerkdagen door de maatregelen rondom de coronacrisis niet worden aangemerkt als reisdagen.

Voorbeeld:

Een werknemer met een vijfdaagse werkweek ontvangt tot 1 mei een vaste onbelaste reiskostenvergoeding van € 130. Daarnaast ontvangt hij een vaste onbelaste reiskostenvergoeding van € 50 omdat hij hiervoor brutoloon inlevert. De werkgever kan de thuiswerkdagen door de maatregelen rondom de coronacrisis als reisdagen in aanmerking blijven nemen voor de reiskostenvergoeding van € 50. Het is echter niet mogelijk om na 1 mei brutoloon in te leveren voor een vaste onbelaste reiskostenvergoeding van € 130. De keuze hiervoor is immers ná 12 maart gemaakt.

Situatie 9

Een werkgever heeft aan zijn werknemer een OV abonnement vergoed (of verstrekt).

Of een vergoeding of verstrekking van een OV-abonnement onbelast is, hangt af van de kosten van de zakelijke reizen die de werknemer met het abonnement maakt. In het Handboek is opgenomen hoe een werkgever dit kan beoordelen (onderdeel 21.2.1). Bij deze beoordeling mag de werkgever op grond van het besluit voor deze periode uitgaan van het zakelijke reispatroon dat de werknemer normaliter zou hebben gehad.

Als de vergoeding op of na 13 maart is toegekend mag de werkgever de thuiswerkdagen rondom de coronacrisis niet aanmerken als reisdagen.

KG LHA
28 mei 2020