

Nextens

Fiscaal partner van professionals



Werkkostenregeling 2025

De zaken op een rijtje

Team Nextens

Januari 2025

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Algemeen	4
1.1 Wat is de Werkkostenregeling (WKR)?	4
1.2 Doel van de Werkkostenregeling (WKR)	4
1.3 Achtergrond van de regeling	4
1.4 Het belang van de WKR	4
2. Belangrijke terminologie binnen de WKR	5
2.1 Administratie en aanwijzen binnen de WKR	5
2.2 Vergoedingen	5
2.3 Verstrekkingen	7
2.4 Terbeschikkingstellingen	7
2.5 Nihilwaarderingen	7
2.6 Intermediare kosten	8
3. De vrije ruimte binnen de WKR	9
4. Eindheffing	10
5. Gerichte vrijstellingen	11
5.1 Verduidelijking en verruiming voor gerichte vrijstelling voor OV-kaarten	11
5.2 Gerichte vrijstelling voor thuiswerkkosten	12
5.3 Thuiswerken	12
5.4 Hybride werken	12
5.5 De 128 dagenregeling voor een vaste vergoeding voor reiskosten of thuiswerkdagen	13
5.6 Thuis en werkplek op dezelfde dag	13
5.7 Wanneer is sprake van een vaste werkplek?	14

6.	Fiets van de zaak	15
6.1	Algemeen	15
6.2	Fiets van de zaak binnen de WKR	15
6.3	Wanneer is de fiets gericht vrijgesteld?	15
7.	Cursussen en opleidingen binnen de WKR	16
8.	Wat is de cafetariaregeling?	17
8.1	Hoe werken de vrije ruimte en cafetariaregeling samen?	17
9.	Het Noodzakelijkheids criterium	18
9.1	Meerkosten boven het noodzakelijke	18
	Conclusie	20

Inleiding



De werkkostenregeling (WKR) is de regeling in de loonbelasting voor de behandeling van vergoedingen en verstrekkingen die door de werkgever aan de werknemer worden gegeven in het kader van de dienstbetrekking. Via de vrije ruimte van de WKR kunnen werkgevers vergoedingen en verstrekkingen aan hun werknemers geven zonder dat deze belast worden. Werkgevers kunnen, binnen de gestelde regels, zelf bepalen in welke mate en voor welke vergoedingen en verstrekkingen zij de vrije ruimte willen benutten. De werkkostenregeling (WKR) ondergaat ook in 2025 weer een klein aantal wijzigingen.

In dit kennisdocument wordt onder andere aandacht besteed aan deze wijzigingen maar ook aan de definitie van gerichte vrijstelling, vergoeding, terbeschikkingstelling en nihilwaardering, de vrije ruimte in 2025, de gerichte vrijstelling voor thuiswerkkosten, de reiskosten naar een vaste werkplek, de uitruil van brutoloon voor gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen, het bijbehorende datatransport, de fiets van de zaak en de algemene vaste kostenvergoeding.

Nextens Naslag

Voor een volledige uiteenzetting van de WKR verwijzen we je graag door naar onze kennisbank [Nextens Naslag](#). Daar vind je niet alleen alles over de WKR maar over alle belangrijke fiscale onderwerpen, inclusief commentaren, stappenplannen, rekenmodellen en nog veel meer.

1. Algemeen

1.1 Wat is de Werkkostenregeling (WKR)?

De Werkkostenregeling (WKR) is een fiscale regeling die werkgevers in staat stelt om vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen aan werknemers op een eenvoudige en flexibele manier te belasten. De regeling is in 2011 ingevoerd en verving een complex systeem van verschillende fiscale regels en uitzonderingen.

1.2 Doel van de Werkkostenregeling (WKR)

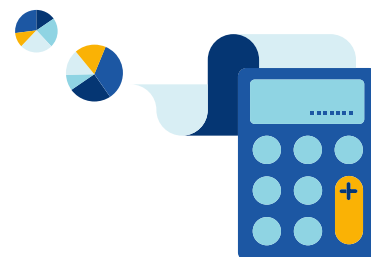
Het belangrijkste doel van de WKR is om de administratieve lasten voor werkgevers te verlagen en hen meer vrijheid te geven in het beloningsbeleid richting hun werknemers.

1.3 Achtergrond van de regeling

Voor de invoering van de WKR moesten werkgevers voor elke vergoeding of verstrekking bepalen of en in hoeverre deze belast was. Dit leidde vaak tot ingewikkelde administraties en foutgevoelige processen. De WKR biedt een eenduidig kader waarin vergoedingen en verstrekkingen worden gecategoriseerd als onderdeel van het loon. Werkgevers kunnen binnen deze regeling gebruikmaken van een “vrije ruimte” om een deel van het totale fiscale loon te besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen.

1.4 Het belang van de WKR

De WKR stelt bedrijven in staat om werknemers op een fiscaal vriendelijke manier te belonen en secundaire arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker te maken. Tegelijkertijd biedt de regeling transparantie en eenvoud in de administratieve verwerking van vergoedingen en verstrekkingen. Voor werkgevers is het echter essentieel om de WKR correct toe te passen, aangezien fouten kunnen leiden tot hoge naheffingen of boetes van de Belastingdienst.



2. Belangrijke terminologie binnen de WKR

Binnen de WKR wordt gebruik gemaakt van meerdere specifieke termen en begrippen. Om de WKR correct toe te kunnen passen, is het voor werkgevers belangrijk om te weten wat deze termen en begrippen precies inhouden. In de volgende hoofdstukken kijken we daarom wat nader naar een aantal termen en begrippen waarbij als laatste uitgebreid stil zal worden gestaan bij de “Vrije Ruimte”, het bekendste begrip uit de WKR.

Verschillen in fiscale behandeling

Om te beginnen is het belangrijk om het verschil te kennen tussen een vergoeding, verstrekking en een terbeschikkingstelling. Deze worden namelijk fiscaal anders behandeld binnen de WKR. Het bepalen van de juiste categorie is belangrijk om te weten of iets onbelast is, in de vrije ruimte valt, of als belast loon moet worden aangemerkt. Hieronder zal beknopt worden aangegeven wat de verschillen zijn.

2.1 Administratie en aanwijzen binnen de WKR

Een belangrijk onderdeel van de WKR is dat de werkgever op een juiste manier vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen aanwijst. Dit proces is van belang voor de fiscale kwalificatie.



Let op!

Alleen correct aangewezen vergoedingen en verstrekkingen zijn onbelast. Het niet tijdig en correct aanwijzen als eindheffingsbestanddeel heeft tot gevolg dat er geen beroep kan worden gedaan op een gerichte of algemene vrijstelling. Dit houdt in dat er loonheffingen moeten worden ingehouden en afgedragen.

2.2 Vergoedingen

Een vergoeding is een bedrag dat de werkgever aan de werknemer betaalt ter compensatie van kosten die de werknemer zelf maakt. Voorbeelden zijn:

- Reiskostenvergoeding
- Thuiswerkvergoeding

Als de vergoeding gericht vrijgesteld is (bijv. reiskosten van €0,23 per km, of thuiswerkvergoeding van €2,40 per dag), blijft dit onbelast. Als de vergoeding niet gericht is vrijgesteld, wordt deze:

- Opgenomen als belast loon of
- Onder de vrije ruimte van de WKR geplaatst.



Let op!

Als een vergoeding te hoog is, bijvoorbeeld als de werkgever meer dan €0,23 aan reiskosten vergoedt, wordt het meerdere belast als loon.

2.3 Verstrekingen

Een verstreking betreft goederen, diensten of consumpties die de werkgever aan de werknemer geeft. Voorbeelden zijn bijvoorbeeld: Kerstpakketten, maaltijden, kleding, een fitnessabonnement, etc.

Belangrijk bij verstrekingen:

- De waarde van een verstreking wordt bepaald op basis van de factuurwaarde inclusief btw, of, als er geen factuur is, op basis van de waarde in het economische verkeer.
- Bij verstrekingen van eten of drinken geldt soms een forfaitaire waarde.

Een verstreking is:

1. *Nihil of gericht vrijgesteld (bijv. koffie of thee op de werkplek)*
2. *Opgenomen in de vrije ruimte van de WKR, of*
3. *Anders belast als loon.*

2.4 Terbeschikkingstellingen

Bij een terbeschikkingstelling blijft een goed of dienst eigendom van de werkgever, maar mag de werknemer het gebruiken. Voorbeelden zijn: een laptop, een telefoon van de zaak, een fiets van de zaak, etc.

Belangrijk bij terbeschikkingstellingen:

Als de terbeschikkingstelling functioneel is voor het werk, is deze gericht vrijgesteld. Als het gebruik een overwegend privé-karakter heeft, is de terbeschikkingstelling belast, tenzij:

- Het goed onder een specifieke regeling valt, of;
- Het in de vrije ruimte wordt geplaatst.

2.5 Nihilwaarderingen

Nihilwaarderingen zijn voorzieningen die door de werkgever aan werknemers worden aangeboden en waarvoor geen waarde aan het loon wordt toegekend. Hierdoor blijven deze voorzieningen onbelast. Nihilwaarderingen zijn vooral bedoeld voor zaken die werknemers op de werkplek gebruiken en bijdragen aan het uitvoeren van het werk.

Voorbeelden van nihilwaarderingen zijn:

- Consumpties op de werkplek; zoals koffie of thee.
- Werkplekfaciliteiten; zoals een bureau, laptop en stoel.
- Bedrijfskleding; kleding die voldoet aan specifieke eisen, zoals uniformen met een logo van tenminste 70cm².
- Arbovoorzieningen; zoals een veiligheidsbril, gehoorbescherming en ergonomische werkplekken.
- Vervoer en parkeren; zoals een parkeergelegenheid bij het werk die door de werkgever wordt betaald.

2.6 Intermediare kosten

Intermediaire kosten zijn kosten die een werknemer in opdracht van de werkgever maakt, maar die eigenlijk voor rekening van de werkgever zijn. Binnen de WKR worden deze kosten niet beschouwd als loon van de werknemer en hoeven dus niet te worden aangewezen binnen de WKR.

Voorbeelden zijn:

- Zakelijke uitgaven; zoals de inkoop van kantoorartikelen.
- Reiskosten voor derden; wanneer de werknemer de reiskosten van een klant voorschiet.
- Kosten voor gereedschappen; als de werknemer deze namens de werkgever aanschaft.



3. De vrije ruimte binnen de WKR

De *vrije ruimte*, het bekendse begrip binnen de WKR, is een percentage van de totale fiscale loonsom van een bedrijf welke belastingvrij mag worden besteed aan vergoedingen en verstrekkingen. Deze vrije ruimte biedt werkgevers de mogelijkheid om flexibel invulling te geven aan secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals bonussen of personeelsuitjes.

De vrije ruimte wordt jaarlijks vastgesteld en bedraagt in 2025 2% over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom en 1,18% over het meerdere. Zoals je in onderstaande tabel kunt zien, schommelt het percentage de afgelopen jaren tussen de 1,7 en 3%.

Aangezien er geen onderscheid wordt gemaakt tussen grote of kleine bedrijven, hebben kleinere bedrijven dus relatief meer ruimte om onbelaste vergoedingen te geven.

Jaar	Vrije ruimte
2021	3% van de fiscale loonsom tot maximum van € 400.000
	1,18% over het meerdere van de fiscale loonsom
2022	1,7% van de fiscale loonsom tot maximum van € 400.000
	1,18% over het meerdere van de fiscale loonsom
2023	3% van de fiscale loonsom tot maximum van € 400.000
	1,18% over het meerdere van de fiscale loonsom
2024	1,92% van de fiscale loonsom tot maximum van € 400.000
	1,18% over het meerdere van de fiscale loonsom
2025	2 % van de fiscale loonsom tot maximum van € 400.000
	1,18% over het meerdere van de fiscale loonsom

4. Eindheffing

De eindheffing van 80% is een belasting die de werkgever betaalt over het bedrag waarmee de vrije ruimte wordt overschreden. Dit betekent dat wanneer een werkgever meer vergoedingen en verstrekking aan werknemers biedt dan de beschikbare vrije ruimte, de Belastingdienst een extra belasting heft van 80% over het overschreden bedrag.



Voorbeeld

Fiscale loonsom: €500.000

Vrije ruimte:

- 2% over de eerste € 400.000 = € 8.000
- 1,18% over de resterende € 100.000 = € 1.180

Totale vrije ruimte = € 9.180

Werkgever geeft vergoedingen en verstrekkingen ter waarde van € 10.000

Overschrijding: € 10.000 - € 9.180 = € 820

Eindheffing = 80% van € 820 = € 656

De werkgever betaalt de eindheffing als onderdeel van de loonheffingen. Dit wordt verwerkt in de aangifte loonheffingen over het jaar waarin de overschrijding plaatsvindt.

5. Gerichte vrijstellingen

Een volgend belangrijk onderdeel binden de WKR zijn de zogenaamde *gerichte vrijstellingen*. Dit zijn specifieke kosten die werkgevers belastingvrij mogen vergoeden of verstrekken aan werknemers, zonder dat deze ten laste komen van de vrije ruimte. Hieronder behandelen we aantal belangrijke gerichte vrijstellingen.

5.1 Verduidelijking en verruiming voor gerichte vrijstelling voor OV-kaarten

Er wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van een ov-abonnement, zoals een ov-kaart, trajectkaart of business card. Als de werknemer het ov-abonnement (ook) gebruikt voor zakelijke reizen (inclusief woon-werkverkeer) is de vergoeding, verstrekking of de terbeschikkingstelling gericht vrijgesteld. Zolang de werkgever aannemelijk kan maken dat sprake is van zakelijk gebruik hoeft hij geen rekening meer te houden met de mate van het privégebruik. Eventueel privégebruik is niet belast.



Voorbeeld

Een werkgever geeft een OV-abonnement aan een werknemer voor woon-werkverkeer. Het hele abonnement is onbelast, zolang het ook in enige mate daadwerkelijk zakelijk wordt gebruikt. Dit betekent dat er geen administratie nodig is voor het privégebruik.



Let op!

Als de werknemer zelf een privéreisproduct heeft, dan geldt de gerichte vrijstelling wel voor het zakelijk deel van de reizen, maar niet voor het vergoeden van het privédeel van de reizen.

Door de uitbreiding en verruiming van de gerichte vrijstelling voor OV-kaarten per 2025 valt buitenlands openbaar vervoer, onder dezelfde voorwaarden als voor binnenlands openbaar vervoer, ook onder de vrijstelling.

5.2 Gerichte vrijstelling voor thuiswerkkosten

Met name sinds de coronacrisis heeft een grote groep werknemers én werkgevers de voordelen ondervonden van thuiswerken en we kunnen inmiddels wel concluderen dat het fenomeen thuiswerken voorlopig niet zal verdwijnen. Echter, thuiswerken kost ook geld. Er wordt immers energie verbruikt, er is een snelle internetverbinding nodig, een fysieke werkplek (bureau, stoel, etc), etc. Om de werknemer hierbij tegemoed te komen, kan de werkgever een thuiswerkvergoeding geven. Voor 2025 is de onbelaste thuiswerkvergoeding per thuisgewerkte dag vastgesteld op **maximaal € 2,40 per dag**.

5.3 Thuiswerken

De WKR kent een gerichte vrijstelling voor thuiswerken. Vanaf 1 januari 2025 mag de werkgever een onbelaste thuiswerkvergoeding verstrekken van maximaal € 2,40 per dag.

Om van de gerichte vrijstelling gebruik te kunnen maken, moeten werkgevers de vergoeding aanwijzen als eindheffingsbestanddeel. In de praktijk zullen werkgevers en werknemers afspraken maken over het aantal dagen waarop de werknemer thuis zal werken. Deze afspraken kunnen de basis vormen voor de vaststelling van de door de werkgever onbelast te vergoeden kosten voor zowel de reiskosten voor het woon-werkverkeer als de thuiswerkkostenvergoeding.

Aanwijzing eindheffingsbestanddeel is vormvrij

De Hoge Raad heeft bepaald dat de aanwijzing van een vergoeding of verstrekking als eindheffingsbestanddeel vormvrij is. Dit betekent dat het niet noodzakelijkerwijs uit de loonadministratie hoeft te blijken. De aanwijzing kan ook op andere manieren worden vastgelegd, zoals in mededelingen aan werknemers, het personeelshandboek of via de grootboekrekeningen. Een werkgever heeft correct aangewezen wanneer er gegevens beschikbaar zijn waaruit blijkt dat het loonbestanddeel als eindheffingsbestanddeel is aangemerkt. Het expliciet vastleggen van deze aanwijzing helpt om discussies met de Belastingdienst te voorkomen.

5.4 Hybride werken

Tijdens de coronacrisis werkten we allemaal noodgedwongen thuis. Nu werken we soms op kantoor, soms thuis en dan weer ergens vanuit een lunchcafe. Deze manier van werken wordt tegenwoordig omschreven als *hybride werken*. Bij hybride werken kan de werkgever op basis van de verhouding tussen het aantal thuiswerkdagen en het aantal werkplekdagen een vaste vergoeding toekennen. Binnen de WKR zijn er verschillende mogelijkheden voor de werkgever om een onbelaste kostenvergoeding te geven:

- Vrije ruimte.
- Gerichte vrijstelling verplichte arbovoorziening.
- Gerichte vrijstelling noodzakelijke ICT-middelen.
- Gerichte vrijstelling thuiswerkvergoeding.

De gerichte vrijstelling arbovoorzieningen maakt het voor de werkgever mogelijk om kosten voor verplichte arbovoorzieningen onbelast te vergoeden, zoals voor een ergonomisch verantwoorde bureaustoel. Hiermee wordt het voor de werknemer mogelijk gemaakt om zo gezond mogelijk en veilig hybride te kunnen werken.

Voor de gerichte vrijstelling noodzakelijke ICT-middelen geldt het noodzakelijkheids criterium. De gerichte vrijstelling maakt het mogelijk voor de werkgever om onbelast kosten voor noodzakelijke ICT-middelen te vergoeden.

In de vorige paragraaf is uitwerkt dat voor extra kosten die verbonden zijn aan het thuiswerken, de werkgever een extra gerichte vrijgestelde vergoeding van maximaal € 2,40 (bedrag 2025) per thuisgewerkte dag kan geven. Deze vrijstelling geldt naast de hiervoor genoemde vrijstellingen. Ook als de werknemer slechts een deel van de dag thuiswerkt mag een onbelaste thuiswerkvergoeding van € 2,40 worden gegeven.

5.5 De 128 dagenregeling voor een vaste vergoeding voor reiskosten of thuiswerkdagen

De regeling voor vaste reiskostenvergoedingen wordt ook wel de *128 dagenregeling* genoemd. Deze werkt (kort samengevat) als volgt:

Als een werknemer ten minste 128 dagen per kalenderjaar naar een vaste werkplek reist (bijvoorbeeld voor woon-werkverkeer), mag de werkgever een vaste onbelaste reiskostenvergoeding geven alsof de werknemer 214 dagen per kalenderjaar naar die vaste werkplek reist.

Een vergelijkbare methodiek geldt voor de thuiswerkkostenvergoeding. De combinatie van beide regelingen maakt het mogelijk om bij incidentele wijzigingen in het reis- of thuiswerkpatroon de vaste vergoeding ongewijzigd te laten voortduren. Bij een incidentele afwijking van de afgesproken verhouding thuiswerken en werken op een vaste werkplek hoeft dit dus niet te leiden tot een aanpassing van de vaste vergoeding. Bij een meer structurele wijziging in de afspraken moet de vaste vergoeding wel worden aangepast.



Voorbeeld

*Een werknemer heeft een 5-daagse werkweek en met de werkgever afgesproken dat er op 3 dagen per week thuis wordt gewerkt en op 2 dagen op een vaste werkplek. De enkele reisafstand is 10 km. De werknemer reist per fiets. De werknemer ontvangt een 4-wekenloon. Er mag een onbelaste vergoeding worden verstrekt voor de reiskosten en voor het thuiswerken. De vaste thuiswerkvergoeding mag $3/5 * 214 \text{ dagen} * € 2,40 \approx € 308,16$ per jaar of $\approx € 23,70$ per 4 weken bedragen. Daarnaast mag er een onbelaste reiskostenvergoeding worden verstrekt van $2/5 * 214 * 20 \text{ km (vice versa)} * 0,23 \text{ ct} \approx € 393,75$ per jaar of $\approx € 30,30$ per 4 weken.*

5.6 Thuis en werkplek op dezelfde dag

Het kan ook voorkomen dat een werknemer op dezelfde dag zowel een deel thuiswerkt als een deel op de vaste werkplek. Dit mag er niet toe leiden dat er een onbelaste vergoeding wordt verstrekt voor het thuiswerken en een onbelaste vergoeding voor het woon-werkverkeer.

Als de werknemer op een dag deels thuiswerkt en een zakelijke reis niet zijnde woon-werkverkeer (dienstreis) maakt, mag de werkgever wel de gerichte vrijstelling van € 0,23 per kilometer én de gerichte vrijstelling voor thuiswerken toepassen.

Als de werknemer de beschikking heeft over een OV-chipkaart, OV-abonnement, auto of fiets van de zaak of ander vervoer vanwege de werkgever en hier daadwerkelijk gebruik van maakt voor een reis naar een vaste plaats van werkzaamheden, is samenloop met een gerichte vrijgestelde vergoeding voor thuiswerken voor die dagen ook niet mogelijk.

5.7 Wanneer is sprake van een vaste werkplek?

Van een vaste werkplek is sprake als een werknemer op ten minste 41 dagen naar een vaste werkplek reist. Er kan sprake zijn van meerdere vaste werkplekken. Als in het kalenderjaar 40 dagen of minder naar eenzelfde plaats van werkzaamheden wordt gereisd, wordt aangenomen dat geen sprake is van een vaste plaats van werkzaamheden.

Samenloop van een thuiswerkvergoeding en een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer voor dezelfde dag is wel mogelijk als de werknemer minder dan 40 dagen op jaarbasis naar de vaste werkplek reist.



Voorbeeld

*Een werknemer werkt 4 dagen per week thuis, en 1 dag per week op de locatie van de klant. Door het klantenpakket is die locatie wekelijks wisselend. De werkgever mag een vergoeding verstrekken op basis van 214 thuiswerkdagen. De vergoeding bedraagt dan $214 * € 2,40 = 513,60$ per jaar of $\approx € 39,50$ per 4 weken. Daarnaast mogen de reiskosten voor het klantenbezoek worden vergoed. De pro rata berekening is in casu niet van toepassing omdat de werknemer niet wekelijks naar een vaste plaats van werkzaamheden reist, onderscheidenlijk thuiswerkt.*

Reist de werknemer met een auto van de zaak, fiets van de zaak naar de vaste werkplek, dan kan er voor diezelfde dag geen thuiswerkvergoeding worden verstrekt. Dit is ook het geval als de werknemer de beschikking heeft over een OV-kaart en deze gebruikt voor een reis naar een vaste plaats van werkzaamheden.

6. Fiets van de zaak

Een auto van de zaak valt buiten de WKR. Maar voor een fiets van de zaak ligt dat anders. De fiets van de zaak kan namelijk binnen de WKR een specifieke fiscale behandeling hebben, afhankelijk van het gebruik en de wijze waarop deze wordt aangeboden. Hieronder volgen de belangrijkste punten.

6.1 Algemeen

Een werkgever kan een fiets ter beschikking stellen aan een werknemer. De fiets blijft dan eigendom van de werkgever. Als de fiets ook voor privégebruik wordt ingezet, zoals woon-werkverkeer, geldt een forfaitaire bijtelling van 7% van de adviesprijs van de fiets per jaar.

6.2 Fiets van de zaak binnen de WKR

Als de fiets niet voldoet aan de voorwaarden van de bijtellingsregeling of als de werkgever deze volledig voor haar rekening wil nemen, kan de fiets worden aangewezen als onderdeel van de vrije ruimte binnen de WKR.

Dit betekent concreet dat:

- De totale waarde van de ter beschikking gestelde fiets (of de vergoeding) wordt opgenomen in de vrije ruimte.
- Dit kan voordelig zijn als de werkgever nog voldoende vrije ruimte beschikbaar heeft.
- Als de vrije ruimte wordt overschreden, betaalt de werkgever 80% eindheffing over het overschreden bedrag.

6.3 Wanneer is de fiets gericht vrijgesteld?

De fiets kan gericht vrijgesteld zijn als deze noodzakelijk is voor het werk. In dat geval geldt geen bijtelling en valt het niet onder de vrije ruimte van de WKR. Op het *noodzakelijkheids criterium* gaan we in hoofdstuk 9 nader in.



7. Cursussen en opleidingen binnen de WKR

Cursussen en opleidingen die door een werkgever aan werknemers worden vergoed of verstrekt, hebben een specifieke behandeling binnen de WKR. Ze vallen vaak onder een gerichte vrijstelling, waardoor ze onbelast blijven. Cursussen en opleidingen zijn gericht vrijgesteld als ze voldoen aan de volgende voorwaarden:

- **Werkgerelateerdheid**
De cursus of opleiding is bedoeld om de werknemer beter te laten functioneren in zijn huidige functie of hem voor te bereiden op een toekomstige functie binnen of buiten de organisatie.
- **Geen privévoordeel**
Het mag geen overwegend privé karakter hebben. Een taal cursus welke nodig voor de uitvoering van het werk is bijvoorbeeld gericht vrijgesteld, terwijl een hobby cursus belast kan zijn.



Voorbeelden van vrijgestelde cursussen:

Vakinhoudelijke trainingen

Management- en leiderschapstrainingen

Opleiding voor om- of bijscholing

Cursussen die noodzakelijk zijn voor functie-eisen zoals een EHBO-certificering

8. Wat is de cafetariaregeling?

De cafetariaregeling geeft werknemers de mogelijkheid om een deel van hun brutoloon in te ruilen voor vergoedingen en verstrekkingen. Dit kan voordelig zijn omdat de werknemer dan minder belasting betaalt over het lagere brutoloon. Te denken hierbij valt aan:

- Vergoedingen voor reiskosten
- Aanschaf fiets van de zaak
- Aankoop van extra vakantiedagen

8.1 Hoe werken de vrije ruimte en cafetariaregeling samen?

Het kan voordelig zijn de vrije ruimte en de cafetariaregeling slim te gebruiken. Veel vergoedingen en verstrekkingen vallen onder gerichte vrijstellingen, zoals reiskosten (€0,23 km) of opleidingskosten. Deze gaan niet ten koste van de vrije ruimte en zijn volledig onbelast.

Het is van belang om goed bij te houden dat de vrije ruimte niet wordt overschreden, omdat zoals we eerder al bespraken dan 80% eindheffing is verschuldigd. Het is daarom aanbevelingswaardig om zoveel mogelijk gerichte vrijstellingen te gebruiken. Een goede administratie helpt hierbij, waarbij duidelijk is hoe de kosten worden toegewezen binnen de WKR.

9. Het Noodzakelijkheids criterium

Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en soortgelijke apparatuur zijn gericht vrijgesteld als deze voldoen aan het zogenoemde *noodzakelijkheids criterium*. Het noodzakelijkheids criterium wordt als volgt getoetst:

- *De voorziening is redelijkerwijs noodzakelijk voor de vervulling van de dienstbetrekking;*
- *De kosten worden door de werkgever gedragen en worden niet doorberekend aan de werknemer;*
- *Als de voorziening niet langer nodig is voor de arbeid dan moet het worden teruggegeven aan de werkgever of moet de restwaarde worden vergoed door de werknemer.*

Het eventuele privévoordeel voor de werknemer van de voorziening is niet belast. Als het internet bij de werknemer thuis aan de voorwaarden van het noodzakelijkheids criterium voldoet, dan is de vergoeding van de abonnementskosten gericht vrijgesteld en is het privévoordeel geen loon.

Naast de thuiswerkvergoeding is het dus mogelijk om een vaste vergoeding te verstrekken voor gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en soortgelijke apparatuur en het daarbij behorende datatransport.

9.1 Meerkosten boven het noodzakelijke

Kiest de werknemer voor een duurdere uitvoering van een noodzakelijke voorziening dan mag de werkgever de meerkosten boven het noodzakelijke verrekenen met het nettoloon van de werknemer. Hoofregel is dat de gerichte vrijstelling *niet* van toepassing is als de werkgever de waarde van de noodzakelijke voorziening volledig of gedeeltelijk uitruilt met het brutoloon.

Conclusie

In dit document hebben we een aantal belangrijke punten van de WKR laten passeren.

Uiteraard kunnen we hier niet alle facetten van de WKR aan bod te laten komen. Wil je dus meer weten over deze en andere regelingen, kijk dan eens naar Nextens Naslag. Dat is onze fiscale kennisbank met talloze dossiers, commentaren, stappenplannen, rekenmodellen en templates.

[Meer informatie](#)

