

Landelijke Dyade regeling 2026 (aanvullende) reiskostenvergoeding woon- werkverkeer

Artikel 1 Karakter van de regeling

Deze regeling biedt de mogelijkheid om in en vanaf 2026 tot wederopzeggen (een deel van) de eindejaarsuitkering uit te ruilen voor een (aanvullende) reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.

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

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

Zo'n ruimte ontstaat als, na toepassing van de salderingsmethode, de werknemer voor zijn woon-werkverkeer een vergoeding ontvangt die lager is dan € 0,23 per kilometer.

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

Artikel 3 Berekeningsmethode*

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

- 1) methodecomponent;
- 2) declaratiecomponent;

Ad 1 Berekening methodecomponent

Uitgangspunt voor de berekening is **methode 1** zoals opgenomen in paragraaf 23.1.2 van het Handboek Loonheffingen van de belastingdienst (zie bijlage), waarin ook de voorwaarden voor de toepassing van deze methode worden genoemd.

Deze berekeningsmethode is aan de orde als er sprake is van een vast reispatroon: regelmatig reizen naar een vaste werkplek*).

Ad 2 Berekening declaratiecomponent

Als niet aan de voorwaarden voor toepassing van de hiervoor genoemde methodecomponent kan worden voldaan dan is de declaratiecomponent van toepassing. Het uitgangspunt van de berekening is dan het totale aantal daadwerkelijk door de werknemer gereisde kilometers voor woon-werkverkeer.

De werknemer dient hiervan aan het eind van het jaar een declaratie in *).

* Zie voor verdere toelichting de bijlage.

Artikel 4 Ruil eindejaarsuitkering voor (aanvullende) reiskostenvergoeding

De werknemer die aan de regeling deelneemt stemt in met een verlaging van zijn eindejaarsuitkering over het jaar 2026 en latere jaren. De verlaging is gelijk aan de, op basis van de bovenstaande artikelen 2 en 3, berekende (aanvullende) vergoeding.

Artikel 5 Gevolgen van de ruil

Als gevolg van de ruil ontvangt de werknemer in plaats van een belaste eindejaarsuitkering een onbelaste reiskostenvergoeding. Door het indienen van het in artikel 6 opgenomen formulier verklaart de werknemer ervan op de hoogte te zijn dat deze verlaging gevolgen kan hebben voor onder meer:

- de omvang van een sociale zekerheidsuitkering;
- inkomensgerelateerde regelingen zoals zorg-, huur- en kinderopvangtoeslag;
- Pensioenopbouw wordt in de regel niet aangetast. Ondanks dat een loonsverlaging in beginsel wel tot een lagere pensioenopbouw leidt, is dit niet aan de orde indien:
 - o de verlaging van het loon tijdelijk is; de werknemer heeft tenminste éénmaal per jaar de keuze om de samenstelling van zijn beloning te wijzigen;
 - o er moet sprake zijn van individualiseerbare eindheffingsbestanddelen.

Deze uitruilregeling voldoet aan deze criteria. Voor de voorwaarden wordt verwezen naar het uitvoeringsbesluit Loonbelasting 1965 artikel 10b lid 1 en 2.

Artikel 6 Procedure

De werknemer die in en vanaf het jaar 2026 zijn eindejaarsuitkering tot wederopzeggen wil verlagen in ruil voor de (aanvullende) reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer, dient uiterlijk 31 december 2025 zich aan te melden voor de regeling via het persoonlijke Self Service account. Door zich aan te melden wordt de *Overeenkomst Aanpassing Arbeidsvoorwaarden 2026 (en verder)* gegenereerd en opgeslagen in het digitale personeelsdossier. De deelname aan de Regeling loopt door totdat werknemer en/of werknemer deze opzeggen, resp. bij beëindiging van de dienstbetrekking. De werknemer die in dienst getreden is op of na 1 januari 2026 meldt zich uiterlijk de maand volgende op die van indiensttreding doch in elk geval vóór de maand waarin de eindejaarsuitkering op grond van de arbeidsvoorwaarden wordt uitbetaald aan via het Self Service Account. Deze werknemer kan gebruikmaken van de methodecomponent, als genoemd in artikel 3 ad 1, indien aan de voorwaarden hiervoor wordt voldaan. Als de werknemer niet aan de voorwaarden voor toepassing van de methodecomponent kan voldoen, bestaat op grond van artikel 3 ad 2, de mogelijkheid om gebruik te maken van de declaratiecomponent. Dit is in ieder geval aan de orde als de werknemer op of ná 1 april in dienst treedt.

Toelichting Landelijke Dyade regeling 2026 (aanvullende) reiskostenvergoeding woon- werkverkeer

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

Algemeen

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

Een werkgever kan de fiscale ruimte maximaal benutten door - achteraf - voor elke daadwerkelijk gereisde kilometer een vergoeding van € 0,23 te geven (declaratiecomponent).

Een werkgever kan de fiscale ruimte optimaal benutten door - vooraf - alle naar verwachting te reizen kilometers tegen het maximale bedrag van € 0,23 te vergoeden (methodecomponent).

Om te voorkomen dat er discussie gaat ontstaan over wat nu wel of niet de juiste afstand is, heeft de werkgever besloten om de afstand woning-werk vast te stellen volgens de, afhankelijk van de wijze van vervoer, meest gebruikelijke route.

Methodecomponent

Deze methode is opgenomen in paragraaf 23.1.2 van het Handboek loonheffingen (zie bijlage). Ook de voorwaarden voor het mogen toepassen van deze methode zijn daar opgenomen.

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

Declaratiecomponent

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

Voorbeeld: Vaststaat dat de werknemer in de maanden januari tot en met maart op tenminste 49 dagen heeft gereisd. Achteraf is onduidelijk hoeveel kilometers hij heeft gereisd. Bij niet al te slecht weer fietst de werknemer (13,7 km vv, door het bos). Soms ook pakt hij de auto (19,8 vv, meest gebruikelijke route). Hij heeft dit zelf niet precies bijgehouden. Deze werknemer heeft dan minimaal $(49 \times 13,7) = 671$ kilometer gereisd.

Hierbij is ook van belang dat de werkgever bepaalde gereisde kilometers niet *onbelast* mag vergoeden, bijvoorbeeld uit privé overwegingen extra gereden kilometers waarbij omgereden wordt en niet de meest gebruikelijke route wordt gevolgd. In dit verband wordt verwezen naar hoofdstuk 23 van de laatste versie van het Handboek loonheffingen.

Tot slot

Voor de berekening van beide componenten geldt dat de werkgever jegens de Belastingdienst verantwoordelijk is voor een juiste berekening. De werknemer is daarbij jegens de werkgever verantwoordelijk voor een juiste en tijdige aanlevering van de gegevens die voor die berekening nodig zijn. Voor zover werkgever of werknemer twifelen aan de juistheid van de berekening of onderliggende gegevens, is er geen ruimte voor een (aanvullende) vergoeding. De werkgever en de werknemer kunnen er per onderliggend gegeven voor kiezen deze (geheel of gedeeltelijk) buiten beschouwing te laten. Bij de berekening mag slechts rekening worden gehouden met die gegevens waarover geen twijfel is.

Ten aanzien van alle gemaakte keuzes geldt dat zij tot uitdrukking komen in de *Overeenkomst Aanpassing Arbeidsvoorwaarden 2026 (en verder)*, zoals opgenomen in deze regeling.

Bijlage: Paragraaf 23.1.2 Vaste vergoeding

(uit: Handboek Loonheffingen van de belastingdienst)
regeling toepasselijk per 1/1/2025 (bron: oktober 2025)

U mag uw werknemer een vaste onbelaste vergoeding geven als hij voor zijn werk naar een vaste plaats van werkzaamheden reist. Dit is een gerichte vrijstelling. U moet dan wel voldoen aan de voorwaarden (zie paragraaf 4.6.1).

De hoogte van de vaste vergoeding kunt u baseren op het aantal keren in een jaar dat uw werknemer zijn zakelijke reizen vermoedelijk aflegt en de lengte van die reizen. U moet de vergoeding aanpassen als de omstandigheden veranderen, bijvoorbeeld als uw werknemer verhuist of op minder dagen gaat werken. U mag de hoogte van de vaste onbelaste vergoeding ook bepalen met een praktische methode. U kunt dan kiezen uit 2 methodes

Methode 1

Een werknemer reist bij een dienstbetrekking gedurende een volledig jaar vermoedelijk in minstens 36 weken (70% van 52 weken) op 5 dagen voor zijn werk naar een vaste plaats van werkzaamheden. Als de dienstbetrekking gaandeweg het kalenderjaar begint of eindigt, mag worden uitgegaan van 70% van het aantal volle weken dat het dienstverband vermoedelijk duurt. Voor de berekening van de vaste onbelaste vergoeding gaat u uit van 214 werkdagen in een jaar. Hierbij is al rekening gehouden met kortstondige afwezigheid wegens vakantie, ziekte en verlof. Als u aannemelijk kunt maken dat het aantal dagen ten minste 25% hoger is dan 214 dagen (dus ten minste 268 reisdagen naar een vaste plaats van werkzaamheden), mag u uitgaan van het hogere aantal dagen.

Het aantal werkdagen vermenigvuldigt u met het totale aantal kilometers per dag. Het totale aantal kilometers voor een jaar vermenigvuldigt u met de onbelaste kilometervergoeding van maximaal € 0,23. Voor de vaste vergoeding per maand of per week deelt u de uitkomst door 12 of 52.

U mag deze methode ook toepassen voor werknemers die minder dan 5 dagen per week naar een vaste plaats van werkzaamheden reizen, bijvoorbeeld door deeltijd. U doet dat dan naar evenredigheid. Als een werknemer bijvoorbeeld vermoedelijk 3 dagen per week naar een vaste plaats van werkzaamheden reist, vermenigvuldigt u de uitkomst van de berekening met 3/5

Let op

U mag bij methode 1 een vaste reiskostenvergoeding doorbetalen tijdens maximaal 6 aaneensluitende weken waarin uw werknemer afwezig is. Als u langdurige afwezigheid van uw werknemer verwacht, mag u de vaste onbelaste reiskostenvergoeding nog uitbetalen tijdens de lopende en de eerstvolgende kalendermaand.

Voorbeeld

Een werknemer heeft griep en hij meldt zich ziek op 20 maart. Hij is net 1 week weer aan het werk, als hij op 5 april van de trap valt en zijn been breekt. Daardoor kan de werknemer vermoedelijk ruim 3 maanden zijn werk niet doen. Op 5 augustus is de werknemer hersteld en hervat hij zijn werkzaamheden.

Op 20 maart is er sprake van korte afwezigheid; u mag de vaste reiskostenvergoeding onbelast doorbetalen. Op 5 april is langdurige afwezigheid te voorzien. U mag dan de vaste reiskostenvergoeding over april en mei nog onbelast uitbetalen. Daarna is tot en met augustus, de maand waarin de werknemer weer gaat werken, de vaste reiskostenvergoeding belast als loon van de werknemer.

Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10. Pas vanaf 1 september kan de werknemer weer een onbelaste vaste reiskostenvergoeding krijgen.

Nacalculatie

Bij een enkele reisafstand van meer dan 75 kilometer van de woning of verblijfplaats naar een vaste plaats van werkzaamheden voor het werk, is nacalculatie verplicht. Hierbij moet u vaststellen of de vaste kostenvergoeding overeenkomt met het werkelijke aantal woon-werkkilometers in het kalenderjaar maal de kilometervergoeding die u hebt betaald (maar maximaal € 0,23 per kilometer). Variabele kilometervergoedingen kunt u daarbij eventueel salderen (zie paragraaf 23.1.4). Een bovenmatig deel van de vergoeding moet u tot het loon rekenen of moet uw werknemer aan u terugbetalen. Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

De nacalculatie doet u aan het einde van het kalenderjaar, of in het loontijdvak na de maand waarin de dienstbetrekking eindigt, als dat tijdens het kalenderjaar gebeurt. Een vaste kostenvergoeding met nacalculatie mag voor alle regelmatige reizen naar alle vaste plaatsen van werkzaamheden.

Methode 2

Als uw werknemer niet altijd naar een vaste plaats van werkzaamheden reist voor zijn werk, mag u de vaste onbelaste reiskostenvergoeding ook volgens een andere methode vaststellen. Voor methode 2 gelden de volgende uitgangspunten:

- U geeft een onbelaste reiskostenvergoeding van maximaal € 0,23 per zakelijke kilometer.
- U gaat uit van 214 werkdagen per kalenderjaar. Bij dit aantal is onder andere rekening gehouden met incidenteel thuiswerken, ziekte, vakantie, sabbatsverlof en zorgverlof.
- Uw werknemer reist op minstens 128 dagen per kalenderjaar naar de vaste plaats van werkzaamheden. U mag deze methode ook toepassen voor werknemers die minder dan 5 dagen per week naar een vaste plaats van werkzaamheden reizen, bijvoorbeeld door deeltijd. U doet dat dan naar evenredigheid. Als een werknemer bijvoorbeeld vermoedelijk 3 dagen per week naar een vaste plaats van werkzaamheden reist, vermenigvuldigt u de uitkomst van de berekening met 3/5.

Samenloop reizen naar een vaste plaats van werkzaamheden en thuiswerken

U mag voor eenzelfde werkdag niet tegelijkertijd de vrijstelling voor reizen naar een vaste plaats van werkzaamheden en de vrijstelling voor thuiswerken toepassen (zie paragraaf 22.1.12). Dit geldt zowel bij het gebruik van methode 1 als methode 2. Als de werknemer op een dag deels een zakelijke reis niet zijnde woon-werkverkeer (dienstreis) maakt en thuiswerkt, mag u wel de gerichte vrijstelling van € 0,23 per kilometer én de gerichte vrijstelling voor thuiswerken toepassen. Er is in ieder geval sprake van een vaste plaats van werkzaamheden als de werknemer meer dan 40 dagen per kalenderjaar op dezelfde plek werkt.

Vaste vergoeding voor reizen naar de vaste plaats van werkzaamheden of thuiswerkdagen

De tussen u en uw werknemer gemaakte afspraken over het aantal reis- en thuiswerkdagen kunnen de basis vormen voor de vaststelling van de door u gericht vrijgesteld (onbelast) te geven vaste kostenvergoeding voor zowel de reizen voor woon- werkverkeer als het thuiswerken door de werknemer. Een incidentele afwijking hiervan hoeft niet te leiden tot een aanpassing van de vergoeding. Als uw werknemer ten minste 128 dagen thuiswerkt, mag u uw werknemer een vaste gericht vrijgestelde vergoeding voor thuiswerkkosten geven alsof de werknemer 214 dagen per kalenderjaar thuis werkt. Of als uw werknemer ten minste 128 dagen reist naar een vaste plaats van werkzaamheden, u een vaste gericht vrijgestelde vergoeding voor woon-werkverkeer mag geven alsof de werknemer 214 dagen die reis maakt.

Berekenen naar evenredigheid

U moet het aantal werkdagen (214) en thuiswerk- en reisdagen (128) naar evenredigheid toepassen als uw werknemer 'in de regel' op minder dan 5 dagen per week reist naar een vaste plaats van werkzaamheden of thuiswerkt.

Uw werknemer reist niet meer in de regel naar een vaste plaats van werkzaamheden als hij meer dan 2 maanden niet naar de vaste plaats van werkzaamheden reist. Deze periode van meer dan 2 maanden niet reizen beoordeelt u per aanleiding, zoals verlof, cursus of ziekte. U beoordeelt ook per kalenderjaar. Dat betekent dat als de aanleiding het kalenderjaar overstijgt, u dat moet zien alsof er sprake is van een nieuwe aanleiding. Zie voor meer informatie en een voorbeeld paragraaf 22.1.12 onder het kopje 'In de regel'

Voorbeeld 1

Uw werknemer met een tweedaagse werkweek reist in de regel op 2 dagen per week naar een vaste plaats van werkzaamheden. De enkele reisafstand van zijn woning naar de vaste plaats van werkzaamheden voor zijn werk is 25 kilometer. De vaste onbelaste reiskostenvergoeding is dan voor het hele jaar maximaal 86 dagen ($2/5 \times 214$). $86 \text{ dagen} \times 50 \text{ kilometer} \times € 0,23 = € 989$. Per maand kunt u uw werknemer voor deze reizen een vaste onbelaste vergoeding betalen van € 82,42, als hij in het kalenderjaar op minstens 51 dagen ($2/5 \times 128$) naar de vaste plaats van werkzaamheden reist.

Voorbeeld 2

Uw werknemer reist in de regel op 5 dagen per week naar een vaste plaats van werkzaamheden. De enkele reisafstand van zijn woning naar de vaste plaats van werkzaamheden voor zijn werk is 25 kilometer. De vaste onbelaste reiskostenvergoeding is dan voor het hele kalenderjaar maximaal $214 \text{ dagen} \times 50 \text{ kilometer} \times € 0,23 = € 2.461$. Per maand is dat € 205,08. Uw werknemer wordt vanaf 15 juli langere tijd ziek. U kiest ervoor de vaste reiskostenvergoeding per 1 september te stoppen. Op 1 december gaat uw werknemer weer aan het werk en vanaf 1 december betaalt u de vergoeding weer. Volgens deze regeling moet uw werknemer voor de vaste onbelaste vergoeding van € 205,08 per maand, in de periode januari tot en met augustus op minstens 85 dagen ($8/12 \times 128 \text{ dagen}$) naar de vaste plaats van werkzaamheden reizen en in december op minstens 10 dagen ($1/12 \times 128 \text{ dagen}$). Als uw werknemer hieraan niet voldoet, mag u maximaal € 0,23 per werkelijk afgelegde woon-werkkilometer onbelast vergoeden.

Voor eventueel te veel gegeven vaste onbelaste vergoedingen moet u correcties verzenden (zie hoofdstuk 14). Als wordt voldaan aan de gebruikelijkheidseis, kunt u dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon, waarvoor u gebruik kunt maken van de vrije ruimte, zie hoofdstuk 10.

Voorbeeld 3

Uw werknemer met een vierdaagse werkweek is met zijn werkgever overeengekomen twee dagen per week naar een vaste plaats van werkzaamheden (woon-werkverkeer) te reizen en de andere twee dagen thuis te werken. De enkele reisafstand van zijn woning naar de vaste plaats van werkzaamheden voor zijn werk is 25 kilometer.

De vaste gericht vrijgestelde reiskostenvergoeding is dan voor het hele jaar maximaal 86 dagen ($2/5 \times 214$). $86 \text{ dagen} \times 50 \text{ kilometer} \times € 0,23 = € 989$. Per maand kunt u uw werknemer voor deze reizen een vaste gericht vrijgestelde vergoeding betalen van € 82,42, als hij in het kalenderjaar op minstens 51 dagen ($2/5 \times 128$) naar de vaste plaats van werkzaamheden reist. De gericht vrijgestelde thuiswerkkostenvergoeding is dan voor het hele jaar maximaal 86 dagen ($2/5 \times 214$). $86 \text{ dagen} \times € 2,40 = € 206,40$. Per maand kunt u uw werknemer een gericht vrijgestelde thuiswerkkostenvergoeding betalen van € 17,20.

Voorbeeld 4

Uw werknemer met een vierdaagse werkweek is met zijn werkgever overeengekomen drie dagen per week naar een vaste plaats van werkzaamheden (woon-werkverkeer) te reizen en de resterende dag thuis te werken. De enkele reisafstand van zijn woning naar de vaste plaats van werkzaamheden voor zijn werk is 25 kilometer.

De vaste gericht vrijgestelde reiskostenvergoeding is dan voor het hele jaar maximaal 129 dagen ($3/5 \times 214$). $129 \text{ dagen} \times 50 \text{ kilometer} \times € 0,23 = € 1.483,50$. Per maand kunt u uw werknemer voor deze reizen een vaste gericht vrijgestelde vergoeding betalen van € 123,63, als hij in het kalenderjaar op minstens 76 dagen ($3/5 \times 128$) naar de vaste plaats van werkzaamheden reist. De gericht vrijgestelde thuiswerkkostenvergoeding is dan voor het hele jaar maximaal 43 dagen ($1/5 \times 214$). $43 \text{ dagen} \times € 2,40 = € 103,20$. Per maand kunt u uw werknemer een gericht vrijgestelde thuiswerkkostenvergoeding betalen van € 8,60.

Herrekenen naar tijdsgelang

In de volgende situaties moet u het aantal dagen waarop de gericht vrijgestelde vergoeding is gebaseerd naar tijdsgelang herrekenen:

- U start of stopt gedurende het kalenderjaar met de vergoeding, bijvoorbeeld omdat een werknemer in de loop van het kalenderjaar in of uit dienst treedt.
- De grondslag voor de berekening van de vergoeding wijzigt gedurende het kalenderjaar, bijvoorbeeld omdat de reisafstand woon-werkverkeer in de loop van het kalenderjaar wijzigt.
- U wijzigt de hoogte van de vaste vergoeding in de loop van het kalenderjaar.

De herrekening geldt zowel voor methode 1 als methode 2.