Quadrad
ADVIES & ADMINISTRATIE

Salaris artikel

Fiscaal onbelaste reiskostenvergoeding

Zo werkt de 214-dagenregeling

Voor veel werkgevers is de reiskostenvergoeding een standaard arbeidsvoorwaarde. Toch gaat het in de praktijk regelmatig mis bij de fiscale verwerking ervan. Met name de zogenoemde **214-dagenregeling van de Belastingdienst** roept vragen op.

In dit artikel leggen we helder uit hoe deze regeling werkt, wanneer je deze mag toepassen en waar je als werkgever op moet letten.

Wat is een fiscaal onbelaste reiskostenvergoeding?

Werkgevers mogen werknemers een vergoeding geven voor woon-werkverkeer. In 2026 geldt dat je maximaal **€ 0,23 per kilometer onbelast** mag vergoeden.

Alles daarboven wordt in principe belast loon, tenzij je dit onderbrengt in de werkkostenregeling (WKR).

Belangrijk om te weten:

- Er is **geen wettelijke verplichting** om reiskosten te vergoeden
- De fiscale regels bepalen alleen wat **belastingvrij mag**

Wat is de 214-dagenregeling?

De 214-dagenregeling is een **fiscale vereenvoudiging** die het mogelijk maakt om een **vaste maandelijkse reiskostenvergoeding** te geven.

De kern:

- De Belastingdienst gaat uit van **214 reisdagen per jaar** bij een fulltime dienstverband
- Dit aantal houdt al rekening met vakantie, feestdagen en ziekte

Hierdoor hoef je niet elke maand exact bij te houden hoeveel dagen een medewerker heeft gereisd.

Wanneer mag je de 214-dagenregeling toepassen?

De regeling mag alleen worden toegepast als aan een belangrijke voorwaarde wordt voldaan:
!! De werknemer moet **minimaal 128 dagen per jaar** naar een vaste werkplek reizen.

Voldoet de medewerker hieraan? Dan mag je:

- Vergoeden alsof hij/zij **214 dagen reist**
- Een **vaste maandvergoeding** uitkeren

Dit maakt de regeling administratief aantrekkelijk.

Hoe bereken je de vaste reiskostenvergoeding?

De standaardformule is:
(214 dagen × 2 × afstand enkele reis × €0,23) ÷ 12 maanden

Voorbeeld (fulltime – 5 reisdagen per week)

- Afstand: 25 km enkele reis
- Berekening:
  25 × 2 × 214 × €0,23 = €2.461 per jaar
- Per maand: €205,08

Hoe zit het met parttimers?

Voor parttime medewerkers pas je de regeling **naar rato** toe.

Voorbeeld:

- Werknemer heeft 3 reisdagen per week
- Dan geldt:
  - 3/5 van 214 = 128,4 dagen vergoeding
  - Minimale eis: 3/5 van 128 = 76,8 reisdagen
- Berekening (bij 25 km enkele reis):
  25 × 2 × 128,4 × €0,23 = €1.476,60 per jaar
- Per maand: €123,05

Praktische voordelen voor werkgevers

De 214-dagenregeling biedt duidelijke voordelen:

1. Minder administratie
Je hoeft geen dagelijkse registraties bij te houden.

2. Voorspelbare kosten
Je betaalt een vast bedrag per maand.

3. Fiscaal veilig
Je blijft binnen de kaders van de Belastingdienst, mits correct toegepast.

Belangrijke aandachtspunten (vaak gemaakte fouten)

1. Te weinig reisdagen
Werkt een medewerker structureel thuis of is langdurig afwezig?
Dan kan hij/zij onder de 128 dagen komen → regeling vervalt.

2. Geen vaste werkplek
De regeling geldt alleen bij een structureel reispatroon naar een vaste locatie.

3. Combinatie met thuiswerkvergoeding
Bij hybride werken moet je:

- Reisdagen en thuiswerkdagen correct verdelen
- Beide vergoedingen pro rata berekenen

4. Geen schriftelijke afspraken
Voor vaste vergoedingen is het verstandig om afspraken vast te leggen
(bijv. in arbeidscontract of regeling).

Wanneer kies je voor een vaste vergoeding (en wanneer niet)?

Wel doen:

- Bij medewerkers met vaste werkdagen op kantoor
- Als je administratieve eenvoud wilt

Niet doen:

- Bij sterk wisselende reispatronen
- Bij veel thuiswerken of projectmatig werk

In die gevallen is declareren per kilometer vaak zuiverder.

Conclusie

De 214-dagenregeling is een praktische en fiscaal efficiënte manier om reiskosten te vergoeden. Mits correct toegepast, biedt het werkgevers:

- Minder administratieve lasten
- Voorspelbare kosten
- Fiscale zekerheid

De sleutel ligt in het goed toetsen van de **128-dagenvoorwaarde** en het correct toepassen bij parttime en hybride werken.