



Flexibele arbeidsvoorwaarden en fiscaal voordeel

Is jouw onderneming volledig WKR-proof ?

November 2025



De arbeidsmarkt is krappere dan ooit. Het is voor veel werkgevers een uitdaging om vacatures snel te vervullen. Behoud van goede werknemers staat hoog op de HR-agenda. In deze dynamische markt wordt veel creativiteit van werkgevers gevraagd.

Ook verwachtingen van werknemers veranderen in hoog tempo. Werknemers stellen andere eisen aan werk en hechten veel waarde aan flexibiliteit, transparantie en duurzaamheid van hun werkgever.

De wensen van de moderne werknemer: persoonlijk, flexibel en betekenisvol

Werknemers van nu hechten veel waarde aan autonomie, persoonlijke ontwikkeling en een goede balans tussen werk en privé. Waar vroeger baanzekerheid vooropstond, draait het tegenwoordig steeds meer om zingeving, flexibiliteit en keuzevrijheid.

Werknemers willen hun werk kunnen inrichten op een manier die past bij hun ambities, levensstijl en persoonlijke situatie. Denk aan thuiswerken, meer aandacht voor vitaliteit en welzijn, en het kunnen genereren van maatschappelijke impact.

Om aantrekkelijk te blijven als werkgever en werknemers te vinden en te binden, is het essentieel om arbeidsvoorwaarden te bieden die aansluiten bij deze veranderende wensen. Steeds meer bedrijven kiezen daarom voor een flexibel arbeidsvoorwaardenpakket.

Met flexibele arbeidsvoorwaarden krijgen werknemers de ruimte om zelf te bepalen welke arbeidsvoorwaarden het beste passen bij hun persoonlijke situatie en levensfase. In plaats van één vast pakket ontvangen zij bijvoorbeeld jaarlijks een budget (denk aan een individueel keuzebudget (IKB), persoonlijk keuzebudget (PKB) of een cafetariaregeling), dat zij naar eigen inzicht kunnen besteden.

Deze manier van belonen vergroot niet alleen de tevredenheid en betrokkenheid van werknemers, maar draagt ook bij aan een positief werkgeversimago.

Flexibel beloningsbeleid

Het samenstellen van een aantrekkelijk en passend arbeidsvoorwaardenpakket vraagt om maatwerk. Er zijn talloze mogelijkheden, naast een salaris, om medewerkers te belonen en te ondersteunen. Denk bijvoorbeeld aan:

- opleiding en training;
- extra vakantiedagen;
- verlof voor vrijwilligerswerk;
- (flex)auto van de zaak;
- fitnessabonnement;
- health- en wellbeing workshops;
- coaching voor financiële gezondheid;
- 'groene' arbeidsvoorwaarden zoals:
 - fietsplan/fiets van de zaak;
 - verduurzaming van huis en leefomgeving werknemer;
 - thuiswerkvergoeding.



HR moet bij het samenstellen van een beloningspakket niet alleen bepalen welke arbeidsvoorwaarden aan een aantrekkelijk en eigentijds werkgeverschap bijdragen, maar moet ook oog hebben voor de fiscale consequenties van de flexibilisering en de juiste toepassing van de fiscale wetgeving (de werkkostenregeling (WKR)).

Welke kostenneutrale mogelijkheden zijn er voor de werkgever om flexibel te belonen en waar moet de werkgever fiscaal op letten? Hierna gaan we dieper op deze vragen in, zodat HR met vertrouwen aan de slag kan met het opstellen van een eigentijds en fiscaal aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket.

Fiscale spelregels en aandachtspunten bij flexibele arbeidsvoorwaarden

Flexibele beloningspakketten bieden veel mogelijkheden, maar brengen ook fiscale aandachtspunten met zich mee. Door vooraf goed te kijken naar de fiscale consequenties, kunnen werkgevers het pakket optimaal inrichten en voor hun werknemers en zichzelf het maximale voordeel behalen. Met een doordacht gebruik van de WKR en regelingen als het keuzebudget of de cafetariaregeling, kan een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket worden samengesteld zonder dat dit direct leidt tot hogere loonkosten.

De WKR nader bekeken

De hoofdregel bij de toepassing van de WKR is dat alles wat werkgevers aan werknemers vergoeden, verstrekken en/of ter beschikking stellen en wat de werknemers dus uit de dienstbetrekking ontvangen, tot het loon wordt gerekend. Dit betekent dat ook een personeelsfeest of kerstpakket in principe belast loon vormt voor de werknemer.

Vergoedingen en verstrekkingen kunnen, indien gebruikelijk, onbelast worden vergoed aan de werknemers door deze aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel en onder te brengen in de WKR-vrije ruimte.

In 2025 is de vrije ruimte als volgt:

- Over de eerste €400.000 van de fiscale loonsom mag 2% onbelast worden besteed.
- Over het meerdere geldt een percentage van 1,18%.

Wordt de vrije ruimte overschreden, dan betaalt een werkgever over het meerdere een eindheffing van 80%.

Gebruikelijkheidscriterium/doelmatigheidsmarge

In de WKR-vrije ruimte mogen alleen vergoedingen en verstrekkingen worden ondergebracht als deze 'gebruikelijk' zijn (dat wil zeggen: waarbij wordt voldaan aan het zogeheten gebruikelijkheidscriterium).

De Belastingdienst hanteert hiervoor een doelmatigheidsmarge van € 2.400 per werknemer per jaar. Wordt dit bedrag overschreden, dan kan het risico bestaan dat de Belastingdienst hierover vragen stelt of de gebruikelijkheid in twijfel trekt.

Het overschrijden van het bedrag van € 2.400 wil overigens niet zeggen dat de aanwijzing als eindheffingsbestanddeel per definitie 'ongebruikelijk' is. In de praktijk zien wij bijvoorbeeld dat het verstrekken van een fiets aan het gehele personeel ter waarde van € 2.500 ook als gebruikelijk wordt gezien.

Door zorgvuldig te bepalen welke vergoedingen worden aangewezen en oog te hebben voor de kaders omtrent de vrije ruimte, kunnen werkgevers hun werknemers extra's bieden en tegelijkertijd de fiscale risico's beperken.

Onbelaste vergoedingen en verstrekkingen

Bepaalde vergoedingen kunnen onbelast worden vergoed zonder deze onder te brengen in de WKR-vrije ruimte. Voorbeelden zijn de reiskostenvergoeding van € 0,23 per kilometer voor woon-werkverkeer en zakelijke reizen, of vergoedingen voor cursussen die relevant zijn voor het werk.



Wist je dat?

Het hebben van een correcte WKR-administratie is een verplichting van de werkgever!

Arbeidsvoorwaarden op maat: hoe werken de IKB, PKB en de cafetariaregeling?

Persoonlijk of individueel keuzebudget

Met een persoonlijk of individueel keuzebudget ontvangen werknemers naast hun reguliere loon een extra bruto-budget dat zij naar eigen inzicht kunnen besteden, bijvoorbeeld voor extra vakantiedagen of pensioen

Cafetariaregeling

Met een cafetariaregeling kunnen werknemers een deel van hun belaste loon, zoals regulier loon, vakantiegeld of een bonus uitruilen tegen onbelaste vergoedingen, zoals een fiets, extra vakantiedagen of een opleiding. Dit kan door WKR-vrije ruimte te benutten of waar mogelijk een gerichte vrijstelling toe te passen.

De cafetariaregeling leidt niet alleen tot een belastingvoordeel voor de werknemer, maar ook tot individualisering van de arbeidsvoorwaarden, die zo beter aansluiten bij de persoonlijke voorkeuren van de werknemer.

Ook voor werkgevers biedt een cafetariaregeling voordelen. De werkgeverslasten, zoals premies werknemersverzekeringen en de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet, kunnen lager uitvallen. Deze besparing geldt overigens alleen als het loon niet boven het maximumpremie- en bijdrageloon uitkomt. Voorts mag voor een hoger brutobedrag worden uitgeruild dan de waarde van de verstrekking, om het voor de werkgever nog 'kostenneutraler' te maken.

Let op! Uitrui via de cafetariaregeling kan gevolgen hebben voor pensioenopbouw, opbouw van vakantiegeld, de dertiende maand, UWV-uitkeringen en toeslagen. De werkgever is verplicht om werknemers hierop te wijzen en dit in een cafetariaregeling op te nemen. De werknemer dient tijdig schriftelijk met de regeling in te stemmen.





Fietsen als arbeidsvoorwaarde

Fiscaal slim en kostenneutraal voor de werkgever

Het is belangrijk om als organisatie de vrije ruimte binnen de WKR goed te monitoren. Ga na of er voldoende WKR-vrije ruimte is en of dit structureel is.

Afhankelijk van de WKR-vrije ruimte zijn er mogelijkheden een cafetariaregeling, IKB of PKB te implementeren. Is er vrije ruimte beschikbaar, dan kan het aantrekkelijk zijn om werknemers bijvoorbeeld een fiets aan te laten schaffen via hun brutoloon. Dit kan door middel van een cafetariaregeling kostenneutraal voor de werkgever worden ingericht.

Is er geen (of niet voldoende) WKR-vrije ruimte, dan zijn er alternatieven. Zo kan een werkgever bijvoorbeeld een leasefiets aanbieden via een cafetariaregeling, ook kostenneutraal, zonder dat dit ten laste komt van de WKR.

Op deze manier draagt een werkgever niet alleen bij aan gezonde, maar ook aan tevreden medewerkers.

Bovendien laat de praktijk zien dat de overheid steeds meer inzet op duurzame mobiliteit, zoals fietsen en elektrisch rijden. Het is daarom zinvol om het beleid hierop af te stemmen en tijdig in te spelen op deze ontwikkelingen.

Meer weten over de mogelijkheden om fiscaal voordelig een fiets te verstrekken of een fietsplan te implementeren via een cafetariaregeling? Onze specialisten staan klaar om je hierbij te helpen.

Flexibele arbeidsvoorwaardenpakket automatiseren?

De binnen KPMG ontwikkelde Flex Reward Tool biedt een overzichtelijk en gebruiksvriendelijk platform aan voor verloning van flexibele arbeidsvoorwaarden, waarmee zowel werkgever als werknemer profiteren van een win-winsituatie. De tool ondersteunt bij het eenvoudig invoeren en beheren van de flexibele arbeidsvoorwaarden en werknemers hebben de mogelijkheid om zelf hun beloningspakket samen te stellen en de fiscale gevolgen hiervan in te zien. De tool zorgt voor een aanzienlijke vermindering van administratieve lasten voor HR en voor maximale transparantie en betrokkenheid.

Wist je dat?

Per 2027 mogelijk een strafheffing gaat gelden voor werkgevers ter grootte van 12% van de (catalogus)waarde van een niet emissievrije auto van de zaak die ook privé wordt gebruikt? Stem je beleid hierop af en speel tijdig in op deze ontwikkelingen.

Meer weten?

Wil je meer weten over flexibel belonen en de fiscale gevolgen daarvan? Of heb je ondersteuning nodig bij de toepassing van de WKR? Neem dan contact op met ons Reward Tax team. Wij denken graag met je mee.

Contact KPMG Meijburg



Tamara van Mourik
Director
vanmourik.tamara@kpmg.com



Esther Hoppenbrouwers
Director
hoppenbrouwers.esther@kpmg.com



Joël Bahadoersing
Tax Manager
bahadoersing.joel@kpmg.com

De informatie in dit document is van algemene aard en is niet bedoeld om de omstandigheden van een bepaalde persoon of entiteit te beoordelen. Hoewel we ernaar streven om accurate en tijdige informatie te verstrekken, kan er geen garantie worden gegeven dat dergelijke informatie accuraat is op de datum waarop deze wordt ontvangen of dat deze accuraat zal blijven in de toekomst. Zonder professioneel advies en na een grondig onderzoek van de specifieke situatie dient niemand te handelen op basis van dergelijke informatie.

Meijburg & Co is een Nederlandse maatschap van besloten vennootschappen, staat ingeschreven in het Handelsregister onder nummer 53753348 en is aangesloten bij de wereldwijde KPMG organisatie van onafhankelijke entiteiten verbonden aan KPMG International Limited, een Engelse private company limited by guarantee. De algemene voorwaarden van Meijburg & Co, gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel, zijn jegens een ieder van toepassing op alle door Meijburg & Co te verrichten werkzaamheden en te verlenen diensten. De algemene voorwaarden zijn te vinden op de website van Meijburg & Co (<http://www.meijburg.nl/algemenevoorwaarden>) en worden op verzoek toegestuurd.