

Wat is de werkkostenregeling (WKR)?

Met de werkkostenregeling (WKR) kunt u als werkgever zelf bepalen wat u onbelast aan uw werknemers vergoedt, geeft of beschikbaar stelt. Denk aan een cadeaubon, sportabonnement of kerstpakket.

Hoe werkt de regeling?

Het bedrag dat u onbelast mag besteden, noemen we de vrije ruimte. De vrije ruimte wordt ieder jaar opnieuw vastgesteld en geldt per jaar. Een ongebruikt deel van de vrije ruimte kunt u dus niet meenemen naar het volgende jaar.

Jaar	Vrije ruimte over fiscale loon tot en met € 400.000	Vrije ruimte over fiscale loon boven € 400.000
2026	2,00%	1,18%
2025	2,00%	1,18%

Komt het bedrag dat u onbelast besteedt, boven de grens van de vrije ruimte? Dan moet u over het gedeelte dat boven de grens komt, 80% belasting betalen. Dit is de eindheffing werkkostenregeling. U mag deze eindheffing ook op concernniveau berekenen (concernregeling).

Meer over de werkkostenregeling, de vrije ruimte en de concernregeling leest u in hoofdstuk 10 van het [Handboek Loonheffingen](#).

U kunt ook gebruikmaken van gerichte vrijstellingen

Gerichte vrijstellingen zijn ook onbelast, maar gaan niet ten koste van de vrije ruimte.

Er zijn gerichte vrijstellingen voor het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van:

- vervoer en reiskosten (zie hoofdstuk 23 van het [Handboek Loonheffingen](#))
Hieronder vallen bijvoorbeeld vervoersbewijzen voor het openbaar vervoer en de belastingvrije kilometervergoeding. In mei 2026 is het bedrag van de onbelaste vergoeding verhoogd naar € 0,25 per kilometer (2025: € 0,23 per kilometer). U kunt de verhoging met € 0,02 per kilometer met terugwerkende kracht aan uw werknemer vergoeden. Hoe u dat doet, leest u in het [nieuwsbericht](#).
- tijdelijk verblijf voor het werk en maaltijden (zie paragraaf 22.1.1 en 22.1.2 van het [Handboek Loonheffingen](#))
Onder tijdelijk verblijf voor het werk vallen bijvoorbeeld overnachtingen tijdens dienstreizen.
- cursussen, congressen, vakliteratuur enzovoort voor het onderhouden en verbeteren van de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het werk, inschrijving in een beroepsregister en outplacement (zie paragraaf 22.1.3 van het [Handboek Loonheffingen](#))
- studie en opleiding om (meer) inkomen te verwerven, en het volgen van procedures tot erkenning van verworven competenties (EVC-procedures) (zie paragraaf 22.1.4 van het [Handboek Loonheffingen](#))
- verhuizingen voor het werk (zie paragraaf 22.1.5 van het [Handboek Loonheffingen](#))
- extra kosten voor verblijf in het buitenland door werk in het buitenland (extraterritoriale kosten) (zie paragraaf 19.4 van het [Handboek Loonheffingen](#))
- noodzakelijke gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en andere apparatuur (zie paragraaf 22.1.7 van het [Handboek Loonheffingen](#))
Onder gereedschappen vallen bijvoorbeeld een pneumatisch nietpistool voor een timmerman en kalibreerapparaat dat nodig is om gereedschap bedrijfsklaar te houden. Onder computers en mobiele communicatiemiddelen vallen bijvoorbeeld een laptop, smartphone, abonnement voor internet of telefonie, en navigatiesysteem.
- korting op producten uit eigen bedrijf (zie paragraaf 22.1.8 van het [Handboek Loonheffingen](#))
- verplichte arbovoorzieningen (zie paragraaf 22.1.9 van het [Handboek Loonheffingen](#)) Hieronder vallen bijvoorbeeld een ergonomisch verantwoorde bureaustoel, beeldschermbril en zonnebril voor een chauffeur.
- hulpmiddelen die uw werknemer op de werkplek gebruikt of verbruikt, maar ook buiten de werkplek kan gebruiken of verbruiken (zie paragraaf 22.1.10 van het [Handboek Loonheffingen](#))
Dit is een gerichte vrijstelling als er sprake is van 90% of meer zakelijk gebruik.
- verklaring omtrent gedrag (VOG) (zie paragraaf 22.1.11 van het [Handboek Loonheffingen](#))
- extra kosten verbonden aan thuiswerken (thuiswerkvergoeding) (zie paragraaf 22.1.12 van het [Handboek Loonheffingen](#))

Ook sommige werkplekvoorzieningen gaan niet ten koste van de vrije ruimte

Voor een aantal voorzieningen die met het werk of de werkplek te maken hebben, gelden nihilwaarderingen. Deze voorzieningen zijn op € 0 gewaardeerd en daardoor onbelast. Nihilwaarderingen gaan niet ten koste van de vrije ruimte.

Dit zijn de voorzieningen die u waardeert op € 0:

- voorzieningen op de werkplek (zie paragraaf 22.2.2 van het [Handboek Loonheffingen](#))
Hieronder vallen bijvoorbeeld een bureau en kopieermachine.
- consumpties op de werkplek die geen maaltijd zijn (zie paragraaf 22.2.3 van het [Handboek Loonheffingen](#))
Hieronder vallen bijvoorbeeld koffie, thee, gebak en fruit.
- werkkleding die u ter beschikking stelt (zie paragraaf 22.2.4 van het [Handboek Loonheffingen](#))
- rentevoordeel van een personeelslening voor een (elektrische) fiets of elektrische scooter (zie paragraaf 22.2.5 van het [Handboek Loonheffingen](#))
- huisvesting en inwoning op de werkplek voor het werk (zie paragraaf 22.2.7 van het [Handboek Loonheffingen](#))
Dit is een nihilwaardering als uw werknemer niet op de werkplek woont, maar redelijkerwijs wel gebruik moet maken van deze voorziening.
- voorzieningen in de werkruimte in de woning van de werknemer (zie paragraaf 22.2.8 van het [Handboek Loonheffingen](#))

Voor andere werkplekvoorzieningen gelden normbedragen

Voor een aantal andere werkplekvoorzieningen gelden zogeheten normbedragen. Het gaat om de volgende voorzieningen:

- maaltijden in de bedrijfskantine (zie paragraaf 22.3.1 van het [Handboek Loonheffingen](#))
In 2026 is het normbedrag per maaltijd € 4,05 (2025: € 3,95).
- kinderopvang (zie paragraaf 22.3.2 van het [Handboek Loonheffingen](#))
- huisvesting op de werkplek (zie paragraaf 22.3.3 van het [Handboek Loonheffingen](#))
In 2026 is het normbedrag per dag € 7,00 (2025: € 6,80).

Kijk ook eens op het Forum Salaris

Op het Forum Salaris vindt u antwoord op vragen over de werkkostenregeling uit de praktijk. Ook kunt u uw eigen vragen stellen aan ons, UWV of uw collega's. U hebt wel een account nodig.

[Ga naar het Forum Salaris](#)