

<p>1 Bedrijfswagen: uitsluitend professioneel gebruikt</p>	<p>Fiscaliteit Geen belastbaar voordeel van alle aard noch eigen bijdrage nodig om deze te compenseren.</p> <p>In tegenstelling tot de sociale zekerheid houdt op fiscaal vlak de notie 'uitsluitend professioneel gebruik' in, dat de bedrijfswagens noch voor woon-werkverplaatsingen noch voor eigenlijke privéverplaatsingen (tijdens de weekends, vakantie of vrije tijd, om privéaankopen te doen enz.) worden gebruikt. Woon-werkverkeer wordt fiscaal dus gelijkgesteld met privégebruik.</p> <p>Zelfs al wordt de bedrijfswagen 'zuiver professioneel' gebruikt en is er geen woon-werkverkeer dan worden er toch aftrekbeperkingen toegepast op de bedrijfswagenkosten in hoofde van de werkgever op het vlak van de inkomstenbelasting en btw.</p> <p>Sociale zekerheid Wettelijk vermoeden dat ieder voertuig ingeschreven op naam van de werkgever of dat het voorwerp uitmaakt van een huur- of leasecontract ter beschikking wordt gesteld van de werknemer voor andere dan louter beroepsdoeleinden (art. 38, § 3quater, Algemene Beginselenwet).</p> <p>Woon-werkverkeer wordt voor de sociale zekerheid gelijkgesteld met professioneel gebruik.</p> <p>De bewijslast rust dus bij de werkgever. Daarbij is het aantonen van een louter verbod van privégebruik van de bedrijfswagen onvoldoende en moet een effectieve controle door middel van een coherent systeem kunnen worden aangetoond.</p> <p>Indien de werknemer de bedrijfswagen ter beschikking heeft tijdens vakanties, is er sprake van privégebruik.</p> <p>Indien vaststaat dat de bedrijfswagen uitsluitend voor professionele doeleinden wordt gebruikt, is geen RSZ-bijdrage verschuldigd. Zodra een bedrijfswagen voor andere dan louter beroepsdoeleinden wordt gebruikt (zowel de woon- werkverplaatsing, ander privégebruik dan het collectief vervoer van werknemers), is de CO₂-bijdrage verschuldigd. Voor collectief vervoer gelden specifieke regels (zie punt 7).</p>
<p>2 Bedrijfswagen: niet uitsluitend professioneel gebruikt</p>	<p>Fiscaliteit Belastbaar voordeel van alle aard = cataloguswaarde × CO₂-percentage × 6/7 (sinds 1 januari 2012).</p> <p>Cataloguswaarde: catalogusprijs van het voertuig in nieuwe staat bij verkoop aan een particulier, inclusief opties, zonder rekening te houden met enige korting, vermindering, rabat of restorno, te verhogen met de werkelijk betaalde btw.</p> <p>CO₂-coëfficiënt: basis is 5,5 % voor een emissie van: – 88 g/km voor dieselveertuigen (aanslagjaar 2020); – 107 g/km voor benzine- of lpg-voertuigen (aanslagjaar 2020), verhoogd of verlaagd met 0,1 % per afwijkende g/km tot maximaal 18 % en minimaal 4 %.</p> <p>De cataloguswaarde wordt vermenigvuldigd met een percentage dat is bepaald in de onderstaande tabel, teneinde rekening te houden met de periode die is verstreken vanaf de datum van eerste inschrijving van het voertuig (een begonnen maand telt voor een volledige maand).</p>

Uit dit voorbeeld blijkt dat de werkgeverskost lager kan uitvallen bij een mobiliteitsvergoeding dan bij de terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen. Natuurlijk hangt de conclusie sterk af van de exacte leaseprijs die een werkgever kan onderhandelen. Indien de leaseprijs bijvoorbeeld 5.200 EUR per jaar zou bedragen in plaats van 5.800 EUR dan zou de kostprijs van een mobiliteitsvergoeding hoger zijn dan deze van de terbeschikkingstelling van de bedrijfswagen.

De waarde van een tankkaart bij de berekening van de mobiliteitsvergoeding is in vele gevallen redelijk beperkt, waardoor het verschil in werkgeverskost bij een mobiliteitsvergoeding met of zonder tankkaart vaak kleiner is dan het verschil in werkgeverskost tussen een bedrijfswagen met of zonder tankkaart.

2.3.6.2. Voorbeeld in hoofde van de werknemer

Stel nu dat Pieter, wonende te Kortrijk, zijn bedrijfswagen (Mercedes CLA (diesel) met een cataloguswaarde van 38.480,81 EUR en een CO₂-uitstoot van 109 gram/km) inruilt voor een mobiliteitsvergoeding.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de bruto vergoeding en wat hier netto nog van overblijft na aftrek van belastingen, enerzijds voor het scenario waarbij de werknemer recht heeft op een tankkaart en anderzijds voor het scenario waarbij de werknemer hierop geen recht heeft.

	Met tankkaart	Zonder tankkaart
MOBILITEITSVERGOEDING		
Brutomobiliteitsvergoeding	7.916,05 EUR ⁵⁶	6.596,71 EUR ⁵⁷
Bijdrage sociale zekerheid	0,00 EUR	0,00 EUR
Belastbaar voordeel mobiliteitsvergoeding ⁵⁸	1.319,34 EUR ⁵⁹	1.319,34 EUR ⁶⁰
- Belasting op het voordeel van alle aard (geschat op 50 %) ⁶¹	-659,67 EUR ⁶²	-659,67 EUR ⁶³
Nettomobiliteitsvergoeding	7.256,38 EUR	5.937,04 EUR

Uit deze tabel kan worden afgeleid dat in het geval van een mobiliteitsvergoeding onder bovenstaande voorwaarden respectievelijk 91,67 % of 90,00 % van het brutobedrag (afhankelijk of een bedrijfswagen gepaard ging met een tankkaart) netto door de werknemer ontvangen wordt.

⁵⁷ 24 % * 6/7 * 38.480,81 EUR.

⁵⁸ 20 % * 6/7 * 38.480,81 EUR.

⁵⁹ 4 % * 6/7 * cataloguswaarde (jaarlijks geïndexeerd).

⁶⁰ 4 % * 6/7 * 38.480,81 EUR.

⁶¹ 4 % * 6/7 * 38.480,81 EUR.

⁶² Het minimumvoordeel dient minstens 1.310 EUR te bedragen in aanslagjaar 2019.

⁶³ -(1.319,34 * 50 %).

⁶⁴ -(1.319,34 * 50 %).

2.3.7. Aandachtspunten bij implementatie

Het wetgevend kader van de mobiliteitsvergoeding biedt een theoretisch kader waarbij de werkgever kan bepalen of hij de mobiliteitsvergoeding kan en wil invoeren.

Wanneer de werkgever effectief beslist om de regeling aan te bieden en dus bepaalde werknemers de mogelijkheid biedt om hun bedrijfswagen onder bepaalde voorwaarden in te ruilen voor een mobiliteitsvergoeding, zal bij de concrete implementatie evenwel rekening moeten worden gehouden met een aantal aandachtspunten.

Eerst en vooral zal het belangrijk zijn om alle voorwaarden om in aanmerking te komen voor deze mobiliteitsvergoeding duidelijk ter kennis te brengen van de desbetreffende werknemers. Zo zal onder andere duidelijk moeten worden gesteld welke personeelsleden aanspraak kunnen maken op het inruilen van hun bedrijfswagen voor een mobiliteitsvergoeding. Ook wanneer deze wagen kan worden ingeruild (bv. aan het einde van de leaseperiode van de wagen) etc. zal duidelijk moeten worden gecommuniceerd.

Bovendien dient rekening te worden gehouden met het feit dat zowel de aanvraag van de werknemer tot inruiling van zijn bedrijfswagen in een mobiliteitsvergoeding als de positieve beslissing van de werkgever in dit kader steeds schriftelijk dienen te gebeuren en dat deze overeenkomst integraal deel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst (zie ook hierboven). Zoals eerder gesteld, dienen in deze overeenkomst o.a. de wijze waarop de mobiliteitsvergoeding wordt berekend en het bedrag ervan reeds te worden vastgesteld. In dit kader is het aangewezen de noodzakelijke formaliteiten goed op te volgen.

Daarnaast dient ook aandacht geschonken te worden aan de gewijzigde verplichting en de fiscale behandeling van verplaatsingsvergoedingen. Enerzijds kan de toekenning van een verplaatsingsvergoeding niet meer worden verplicht wanneer een mobiliteitsvergoeding wordt toegekend. Anderzijds zullen dergelijke vergoedingen, indien ze toch worden toegekend naast de mobiliteitsvergoeding en niet onder de uitzonderingen of vrijstellingsgronden vallen, integraal worden belast als bezoldiging.

Tot slot kan worden besloten dat de invoering van een mobiliteitsvergoeding een aanzienlijke impact zal hebben op de verschillende departementen binnen een organisatie waaronder de fleetafdeling, de hr- en payrollafdeling en dergelijke.