



Bedrijfswagen inruilen voor een groener self-made pakket

nieuws

Nieuws: finance, profit, particulieren, Nieuws: tax,

14 maart 2019

Door de goedkeuring van de wet betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget, bestaat het mobiliteitsbudget sinds 1 maart 2019. Na de mobiliteitsvergoeding is dit een nieuw initiatief om het klimaat te sparen en de mobiliteit te ontlasten.

Wat is het mobiliteitsbudget?

In een eerder artikel spraken we over de “cash for car”-regeling, waarbij de bedrijfswagen wordt ingeruild voor extra cash. Sindsdien was het wachten op de meer vrije regeling, namelijk het mobiliteitsbudget.

Het mobiliteitsbudget is een budget dat de werknemer krijgt voor het inruilen van zijn bedrijfswagen. Dit budget wordt berekend op jaarbasis. De werknemer kan dit budget besteden in drie pijlers, namelijk een milieuvriendelijkere wagen; duurzame vervoersmiddelen, vervoersdiensten en georganiseerd gemeenschappelijk vervoer en extra loon.

Een milieuvriendelijkere wagen

De eerste pijler waarin een werknemer zijn mobiliteitsbudget kan besteden, is een milieuvriendelijkere wagen. Enerzijds betreft dit een elektrische wagen. Anderzijds kan dit ook een wagen zijn die aan de volgende voorwaarden voldoet:

- een CO²- uitstoot gelijk of minder dan 105gr per kilometer;
- de emissienorm voor luchtverontreinigende stoffen mag maximaal evenveel zijn als de geldende norm voor nieuwe voertuigen. Hierop bestaat een uitzondering voor einde reeks modellen;
- in het geval van een hybride mag de elektrische batterij geen energiec capaciteit van minder dan 0,5 kWh per 100 kg van het wagengewicht; en
- de waarde van het voertuig is ten minste gelijk aan de waarde van het voertuig waarover de werknemer vroeger beschikte

Deze wagen zal fiscaal op dezelfde wijze behandeld worden als een “gewone” bedrijfswagen.

Duurzame vervoermiddelen, -diensten en deeloplossingen

De tweede pijler bestaat uit duurzame vervoermiddelen, -diensten en deeloplossingen. De wet splitst de duurzame vervoermiddelen en -diensten op in twee delen, namelijk de zachte mobiliteit en het openbaar vervoer. De zachte mobiliteit betreft de motorfietsen die enkel elektrisch worden aangedreven en de (elektrische) fietsen, bromfietsen en andere gemotoriseerde rijwielen en voortbewegingstoestellen zoals deze gedefinieerd zijn in het algemeen reglement op de politie van het wegverkeer.

Onder deeloplossingen wordt verstaan carpooling en autodelen, taxivervoer en het verhuren van auto's met chauffeur, de huur van maximaal 30 kalenderdagen per jaar van voertuigen zonder chauffeur.

Daarnaast kan de werknemer ook een combinatie van de hiervoor opgesomde duurzame vervoersmiddelen combineren.

Fiscaal is deze pijler zeer voordelig voor een werknemer, want deze is volledig vrijgesteld van belastingen en sociale bijdragen.

Extra loon

Zoals reeds gezegd, verkrijgt de werknemer een mobiliteitsbudget op jaarbasis. Indien de werknemer op het einde van het jaar zijn budget niet volledig heeft opgebruikt, verkrijgt hij het restsaldo als extra loon. Op dit gedeelte loon moet de werknemer geen belastingen betalen. Dit is wel onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen. Als tegenprestatie geldt dit extra loon wel bij de opbouw van sociale rechten, zoals het pensioen.

Het mag, maar moet niet

Net zoals de mobiliteitsvergoeding, is ook het mobiliteitsbudget een keuze. Eerst en vooral moet de werkgever bereid zijn om het mobiliteitsbudget binnen de onderneming in te voeren. Indien de werkgever hiertoe bereid is, beslist elke werknemer zelf of hij van zijn mobiliteitsbudget gebruik wenst te maken. Niemand kan de werknemer verplichten.

Voorwaarden voor de werkgever

Om in aanmerking te komen voor het mobiliteitsbudget moeten zowel de werkgever als de werknemer aan bepaalde voorwaarden voldoen.

Alvorens de invoering van het mobiliteitsbudget, moet de werkgever onmiddellijk voorafgaand gedurende een ononderbroken periode van 36 maanden bedrijfswagens aanbieden in zijn ondernemingen. Indien de onderneming nog geen 36 maanden bestaat, geldt deze termijn niet. In dergelijk geval volstaat het dat de werkgever op het ogenblik van de invoering van het

mobilitetsbudget bedrijfswagens aanbiedt.

Voorwaarden voor de werknemer

Net zoals de werkgever dient ook de werknemer aan bepaalde voorwaarden te voldoen. Van zodra de werknemer aan deze voorwaarden voldoet kan hij een aanvraag bij zijn werkgever indienen.

Op het ogenblik van de aanvraag moet de werknemer gedurende een ononderbroken termijn van 3 maanden over een bedrijfswagen beschikken. Daarenboven dient de werknemer gedurende 12 maanden in een periode van 36 maanden voorafgaand aan de aanvraag een bedrijfswagen ter beschikking gesteld gekregen hebben. Ook deze termijnen zijn niet van toepassing indien de onderneming nog geen 36 maanden bestaat.

Indien een werknemer in dienst treedt bij een nieuwe werkgever gelden de hierboven vermelde voorwaarden niet. In dergelijk geval voorziet de wet een specifieke regeling. De werknemer zal in twee gevallen het mobiliteitsbudget bij de nieuwe werkgever kunnen aanvragen. Dit kan wanneer hij bij zijn vorige werkgever reeds een mobiliteitsbudget had gekregen of bij de vorige werkgever in een periode van 36 maanden voorafgaand aan de aanvraag reeds 12 maanden over een bedrijfswagen beschikte, waarvan minstens 3 maanden ononderbroken voorafgaand aan de uitdiensttreding.

De derde mogelijkheid bestaat uit de verdere opbouw van de termijn bij de nieuwe werkgever. Dit is mogelijk wanneer de werknemer in een periode van 12 maanden voorafgaand aan de uitdiensttreding beschikte over een bedrijfswagen bij de oude werkgever.

Wat betreft de nieuwe werknemers dienen zij uiterlijk 1 maand na de indiensttreding bij de nieuwe werkgever een aanvraag tot het mobiliteitsbudget of respectievelijk verdere opbouw van termijnen, in te dienen.

Formaliteiten

De werkgever zal aan zijn werknemers moeten meedelen dat een mobiliteitsbudget wordt ingevoerd. Indien hij voorwaarden koppelt aan het budget moeten deze ook duidelijk kenbaar gemaakt worden aan de werknemers. Werknemers moeten de aanvraag schriftelijk indienen. De beslissing van de werkgever wordt schriftelijk aan de betrokken werknemer verstrekt. Indien de werkgever ingaat op de aanvraag, geldt de aanvraag en de positieve beslissing van de werkgever als overeenkomst. Deze maakt dan inhoudelijk dan deel uit van de arbeidsovereenkomst.

Conclusie

Het mobiliteitsbudget laat de werknemer toe een keuze te maken hoe hij zijn “*bedrijfswagen*” zelf invult. Op deze manier probeert de overheid te keuze voor milieuvriendelijkere wagens en alternatieven te stimuleren en de mobiliteitsproblematiek aan te pakken.

Wenst u het mobiliteitsbudget in te voeren in uw onderneming? Contacteer ons voor meer informatie.

Nesrine Jelti

Check atern.io/nieuws voor meer finance, tax en legal nieuws.

aternio