

BELONING & BELASTING



Vakblad gespecialiseerd in loonheffingen

Dit artikel wordt u aangeboden door Beloning & Belasting

Beloning & Belasting is hét vakblad voor professionals die op de hoogte willen zijn en blijven van de ontwikkelingen met betrekking tot loonbelasting en sociale verzekeringen. Beloning & Belasting biedt praktijkgerichte informatie over wetgeving, beleid en jurisprudentie. Dat is aangevuld met commentaren van deskundigen en lezersvragen. In Beloning & Belasting staat onmisbare informatie voor onder andere belastingadviseurs, accountants, boekhouders en HR-managers.

Dit kunt u verwachten van Beloning & Belasting:

- 12x per jaar vakblad - digitaal en/of op papier
- informatie die u direct in de dagelijkse praktijk kunt gebruiken
- toegang tot online database
- laatste vier vakbladen offline beschikbaar op tablet.

Kijk voor meer informatie of een (proef)abonnement op <https://www.futd.nl/vakblad/beloning-belasting/abonneren/>

© 2019 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

Beloning & Belasting is een uitgave van Fiscaal up to Date – onderdeel van Rendement Uitgeverij BV

Van Godewijkstraat 30
3311 GX Dordrecht
Telefoon: (078) 657 60 64
E-mail: redactie@futd.nl

Hoofredacteur

Mw. Mr. L. Porsius,
Beleidsadviseur Directoraat-generaal
Belastingdienst

Redacteuren

Mr. C.F.M. Berkhout,
Zelfstandig juridisch adviseur sociaal
verzekeringsrecht/arbeidsrecht
Dhr. J.C. van den Boogaart,
ISJB Tekstproducties
Mr. J.J. de Nooy,
Belastingadviseur Loonheffingen,
IJ-LAND Belastingadvies
Mw. mr. M.M.L. Michiels,
Senior Manager People Advisory Services, EY

Abonnementenadministratie

Rendement Uitgeverij BV
Postbus 27020
3003 LA Rotterdam
Telefoon: (010) 243 39 33
E-mail: info@rendement.nl

Druk

Puntscherp, Eindhoven

Abonnementen

Beloning & Belasting verschijnt 23 keer per jaar. (Proef)abbonementen kunnen ieder moment ingaan, maar slechts worden beëindigd indien uiterlijk twee maanden voor het einde van de abonnements-periode is opgezegd. Zonder of bij niet-tijdige opzegging wordt het abonnement automatisch verlengd met een jaar. Abonnementen worden geacht zakelijk te zijn. Wilt u een particulier abonnement, dan dient u dit binnen één maand na het aangaan van het abonnement aan ons door te geven. Rendement behoudt zich het recht voor om prijzen en inhoud van de algemene voorwaarden te wijzigen. U kunt de volledige algemene voorwaarden nalezen op www.rendement.nl/av.

ISSN 0925-4544

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

© Rendement Uitgeverij BV 2018

34e jaargang | 21 december 2018 | nummer 23

Themanummer: Mobiliteit in ontwikkeling: Wat zijn de kansen?

1. Inleiding	2
2. Ontwikkelingen op de mobiliteitsmarkt	2
3. Fiscaliteiten	3
4. Mogelijkheden in de praktijk	13
5. Conclusie	16

Dit themanummer is geschreven door:

**Miriam Michiels, EY Belastingadviseurs LLP,
People Advisory Services**

Remco Pastoor, Shuttel

Dit nummer bevat artikel **2018-0292**

2018-0292 Mobiliteit in ontwikkeling: Wat zijn de kansen?

1 Inleiding

Mobiliteit en mobiele inzet van arbeidsvoorwaarden staat op dit moment hoog op de agenda bij zowel werkgevers als werknemers. De redenen hiervoor zijn divers.

Eén van de elementen is keuzevrijheid voor werknemers. Werknemers willen niet meer vastzitten aan één vervoersmogelijkheid. Ze willen zelf kiezen wanneer en hoe ze reizen, en hiervoor flexibel een vervoersmogelijkheid inzetten. De standaard "auto van de zaak", die altijd een zeer gewilde arbeidsvoorwaarde was, is niet meer voor iedereen de meest gewenste arbeidsvoorwaarde. Sterker nog, doorgaans afhankelijk van de woonplaats en de leeftijd van de medewerker kan de auto zelfs een last en een hoge kostenpost vormen.

Een volgend element is vergroening en duurzaamheid. De werkgever wil dat werknemers duurzamer gaan reizen, en dus het meest duurzame reismiddel of reismogelijkheid gebruiken dat op dat moment voorhanden is. Vaak zien we dat overheidsmaatregelen, zoals fiscale maatregelen, de basis zijn van de keuzes van de werkgever. Tot slot is het argument van kostenbesparing niet uit te sluiten. Door slim om te gaan met budgetten en reismogelijkheden kan een werkgever een stimulans inbouwen door met een zo laag mogelijke kostenuitgave de werknemer toch optimaal en binnen zijn wensenpakket te laten reizen.

Kortom, een korte samenvatting van de maatschappelijke tendens. Maar de uitvoering van deze flexibiliteit is makkelijker gezegd dan gedaan. In deze bijdrage gaan we uitgebreid in op de (maatschappelijke) ontwikkelingen, de mogelijkheden en overwegingen, de fiscale en premierechtelijke gevolgen, maar vooral ook de praktische uitwerkingen en de administratieve lasten die daarbij komen kijken. En wellicht oplossingen waar u nog niet aan had gedacht in de praktijk.

2 Ontwikkelingen op de mobiliteitsmarkt

De mobiliteit staat voor een enorme uitdaging. Hoe blijven mensen en goederen mobiel, terwijl we er gelijktijdig op moeten letten het milieu te ontlasten en de verkeersveiligheid moeten verhogen? Al deze doelstellingen behalen lukt niet alleen met het inzetten van betere, nieuwere voertuigen. Het complete vervoerssysteem zal ook slimmer en efficiënter ingezet moeten worden om aan deze doelstellingen te voldoen. We komen daarbij telkens hetzelfde "toverwoord" tegen: "Mobility as a Service" (MaaS).

In aanvulling op (bezit van) individuele mobiliteitsmiddelen, zorgt MaaS voor eenvoudige toegang tot op maat gesneden (gedeelde) mobiliteitsdiensten. Het gebruik van voldoende aangesloten voertuigen en op data gebaseerde diensten zijn daarbij absolute randvoorwaarden om het systeem naar behoren te laten functioneren. Zo ontstaat een geheel nieuw, efficiënt ecosysteem rond mobiliteit, waarbij ketensamenwerking tussen alle partijen belangrijker is dan ooit. Nieuwe rollen voor marktpartijen en overheden ontstaan en nieuwe afspraken met elkaar zijn nodig.

Het delen van auto's is niet nieuw, het bestaat al langere tijd. Kijk maar in de markt naar platforms als Uber en Greenwheels. Veel bedrijven hebben ook al poolauto's. En ook het bezit van een eigen fiets wordt in steden steeds vaker aangevuld met een deelfiets (voor de eerste en de laatste kilometer) om in combinatie met het openbaar vervoer optimaal mobiel te kunnen zijn. Met name de jonge generaties stadsbewoners zijn niet meer zo gebrand op bezit van vervoermiddelen, maar willen vooral toegang tot goede, betaalbare mobiliteit, die hen past op het moment dat ze willen reizen. Ook steeds meer bedrijven moedigen hun werknemers aan een serieuze afweging te maken voor welke verplaatsingen, die regulier met de auto plaatsvinden, andere modaliteiten een goed alternatief kunnen zijn.

De vraag naar een geïntegreerde oplossing om budgetten, deelauto's, reiskostenvergoedingen, openbaar vervoer, auto van de zaak en alle andere vormen van mobiliteit of -diensten neemt dan ook steeds verder toe. Echter, de reis naar de toekomst gaat met kleine stapjes.

Naast een toenemende vraag vanuit de markt naar nieuwe geïntegreerde vormen van mobiliteit, is het onderwerp ook vaak het middel om organisatiedoelstellingen te bereiken. De praktijk leert dat 'mobiliteit' een belangrijke bijdrage kan leveren op het gebied van

aantrekkelijk werkgeverschap, duurzaamheid, kostenbeheersing en flexibiliteit. Alles op een fiscaal aantrekkelijke manier, met of zonder een budgetoplossing.

Naast een toenemende vraag, komt er ook steeds meer aanbod in de markt. Aanbod dat zich kenmerkt doordat het zich richt op het delen van mobiliteit en niet zo zeer op het bezit ervan, op basis van "pay-as-you-go". Het aanbod is zeer divers, van deelauto-oplossingen tot elektrische scooters, van traditioneel openbaar vervoer tot openbaar vervoer op aanvraag. De mogelijkheden worden steeds groter, omdat de techniek ons daartoe in staat stelt.

3 Fiscaliteiten

Maar hoe zit dat dan allemaal fiscaal? U las het al in de inleiding, een werkgever wordt gedwongen door de ontwikkelingen in de maatschappij om flexibeler om te gaan met de inzet van mobiliteit en vervoer. Gezien het feit dat werknemers allen een ander reispatroon hebben, en vooral ook een ander behoeft patroon, zien we dat een structuur met een budget één van de oplossingen hiervoor is. De werkgever hoeft dan geen eenduidig systeem in te voeren dat voor iedereen geldt, maar hij voert een systeem in waarbij elke werknemer zijn eigen keuzevrijheid heeft. Voordeel van een budgetstructuur is dat de werkgever wel weet dat zijn kosten per werknemer (nagenoeg) gelijk blijven, en het totale budget wordt in principe niet overschreden, als de juiste afspraken worden gemaakt.

De vraag is hoe ver de werkgever de budgetstructuur wil doorvoeren. Hoe meer mogelijkheden, des te meer fiscale regels waarmee we te maken krijgen, met als gevolg meer fiscale controle-items, en meer administratieve lasten.

3.1 Basisbudget

De eerste mogelijkheid is dat de werkgever alle werknemers een budget toekent, waarmee de werknemer mag doen wat hij wil. Alle vergoedingen en verstrekkingen zijn loon, zo ook een reisbudget. Stel, de werkgever kent een budget toe van 1000 euro per maand, dan vormt het bedrag van 1000 euro loon.

Rekenvoorbeeld 1

*Budget is bruto 1000 euro
Tarief loonheffingen is 42%
Te betalen loonheffing: 420 euro
Netto voor de werknemer: 580 euro*

*De werknemer heeft netto voor zijn reizen te besteden: 580 euro.
De kosten voor de werkgever zijn 1000 euro, te vermeerderen met de premies werknemersverzekeringen (tenzij het inkomen van de werknemer boven het premiumaximum stijgt).
Afhankelijk van de pensioenregeling kan het bedrag ook meetellen bij de pensioengrondslag. Dit zou betekenen dat de werkgever het werkgeversdeel moet betalen, en dat de werknemer nog een werknemersdeel verschuldigd is. Het netto besteedbaar budget is in dat geval nog minder dan 580 euro. In de praktijk zien we veelal dat een dergelijk eenmalig budget expliciet wordt uitgesloten van pensioenopbouw.*

Waarom zou een werkgever het op deze manier doen?

Voordeel van het toekennen van een budget op deze manier is de administratieve eenvoud. Immers, hij hoeft slechts een bruto budget in de salarisadministratie te verwerken, en hoeft geen aanvullende berekeningen te maken. Verder moet de werknemer zelf zijn eigen vervoer regelen met het budget van 580 euro.

Nadeel van deze optie is dat de werkgever wel de werkgeverslasten moet betalen over de 580 euro (afhankelijk van de hoogte van het salaris van de werknemer). Daarnaast kan de werkgever door het slim inzetten van fiscale vrijstellingen de te betalen loonheffingen aanzienlijk verminderen, waardoor de werknemer netto meer overhoudt, en ook de werkgeverslasten dalen. Immers, een werkgever betaalt alleen werkgeverslasten over brutoloon, maar niet over gerichte vrijstellingen.

Rekenvoorbeeld 2

Bruto budget is 1000 euro.

De werknemer reist 1000 kilometer per maand (zakelijk en woon-werk)

De werkgever mag dus $1000 \times 0,19$ euro = 190 euro onbelast vergoeden.

Wat krijgt de werknemer: 810 euro bruto budget

Te betalen loonheffing (42%) = 340 euro

Wat ontvangt hij netto: 810 euro - 340 euro loonheffing + 190 euro onbelaste reiskostenvergoeding = 660 euro. Deze 660 euro is al meer dan de 580 euro uit het rekenvoorbeeld 1.

Waarom zou een werkgever het op deze manier doen?

De werkgever heeft in vergelijking met de eerste optie een kleine extra administratieve last, hij moet de onbelaste reiskostenvergoeding voor de werknemer berekenen en in mindering brengen op het budget. Echter, daarnaast heeft hij ook slechts werkgeverslasten over het lagere budgetbedrag. En de werknemer houdt uiteindelijk netto meer over.

3.2 Spelen met het budget

De beide rekenvoorbeelden geven aan hoe een werkgever kan omgaan met de budgetten vanuit fiscaal perspectief, en hoe dit kostentechnisch uitwerkt. De grenzen daarbij zijn natuurlijk zeer ruim.

In feite kan de werkgever het gehele budget van 1000 euro gebruiken om de werknemer op fiscaal vriendelijke wijze te laten reizen. Indien we voor 1000 euro aan fiscaal vrijgestelde kosten komen, kan het gehele budget onbelast worden uitgekeerd. Voordeel is dat de werknemer netto 1000 euro overhoudt, de werkgever 1000 euro aan kosten heeft, en geen werkgeverslasten hoeft te betalen.

Let wel, de werkgever moet natuurlijk wel aan de administratieve (fiscale) grenzen voldoen.

3.2.1 Cafetarieregeling

Het "spelen met het budget", zoals we dat hebben genoemd, is in feite het gebruikmaken van de bestaande cafetarieregeling, of meerkeuzesysteem, of hoe we dit in de praktijk ook willen noemen. Veelal wordt dit met regulier maandloon, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering of vakantiedagen door werkgevers gedaan, maar steeds vaker met dit budget. We hebben met dit budget natuurlijk te maken met de regels van het uitruilen.

Bij een uitruilsysteem, of ook wel "spelen met budget", kan een werknemer dus zelf kiezen hoe hij een deel van zijn loon geniet. Vanzelfsprekend binnen de grenzen die de werkgever aangeeft. In dit geval hebben we de bron "budget van 1000 euro". In ruil van een belastingvrije uitbetaling van dit budget kiest de werknemer een onbelaste arbeidsvoorwaarde. Natuurlijk moet het doel, de onbelaste arbeidsvoorwaarde, wel aan de fiscale voorwaarden van de vrijstelling voldoen. Zie hiervoor onderdeel 3.2.1, en onderdeel 3.4.

De vormgeving van een individueel keuzebudget is wel van groot belang. In de praktijk kunnen we ons de vraag stellen op welk moment het fiscale genietingsmoment van dit budget is. De werkgever krijgt het vrij besteedbaar budget, en mag kiezen wat hij hiermee wil doen. Is dat moment dan al het fiscale genietingsmoment? De concrete afspraken die partijen hierover maken zijn daarbij van doorslaggevende betekenis. U merkt het al, zonder meer een budget toekennen zonder dit goed op papier te zetten kan al leiden tot direct een belastbaar moment, zonder dat de fiscale vrijstellingen benut kunnen worden.

Een nadeel van het uitruilen van een belastbaar loonelement tegen een onbelast loonvoordeel is normaliter dat de werknemer een loonbestanddeel uitruilt dat normaliter meetelt bij de bepaling van salarisafhankelijke regelingen, zoals onder andere:

- WW-uitkering
- WIA-uitkering
- vakantietoeslag
- pensioenopbouw
- jubileumuitkering

Het staat een werkgever vrij om de arbeidsvoorwaarden zelf vast te stellen en de grenzen te bepalen. Wel zal de werkgever rekening moeten houden met de dwingendrechtelijke

bepalingen van het Burgerlijk Wetboek, cao's, en de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag. Nu is het voordeel dat een dergelijk budget doorgaans los van de minimale verplichtingen wordt toegekend, en dat werkgever en werknemer dus veel vrijheid hebben om dit budget flexibel in te zetten.

Toch blijft het van belang om goed vast te leggen dat de werknemer in beginsel een budget krijgt van (bijvoorbeeld) 1000 euro per maand, en vervolgens afziet van dit budget in ruil voor een reiskostenvergoeding. Vanuit fiscaal perspectief is het geen "uitruilsysteem" of "aftrekpost van het brutoloon" maar spreken partijen af dat werknemer een budget krijgt, en daarnaast een reiskostenvergoeding. De verlaging van het budget moet wel goede doorwerking hebben. Nu is een doorwerking bij een verlaging van regulier salaris iets makkelijker meetbaar dan bij verlaging van een budget, maar nog steeds blijft deze regel staan. In een apart besluit heeft de staatssecretaris van Financiën aangegeven waar de grenzen liggen en wat de exacte voorwaarden zijn.

Wat zijn de belangrijkste regels bij een cafetariaregeling:

- Belangrijk is om de toekenning van het budget en de mogelijkheid tot uitruil schriftelijk vast te leggen.
- De werknemer krijgt een budget, dit is een speciale arbeidsvoorwaarde. Vervolgens krijgt hij de mogelijkheid dit budget aan te passen. De wijziging in de arbeidsvoorwaarden moet realiteitswaarde hebben en in beginsel toekomstgericht zijn (zie echter hierna);
- De werknemer moet jaarlijks een keuze kunnen maken.
- Een loonsverlaging (lees: verlaging van het budget) moet in principe doorwerken naar salarisafhankelijke regelingen, zoals het vakantiegeld en overwerkvergoedingen, zoals we al eerder genoemd hebben. De werknemer aanvaardt deze gevolgen schriftelijk. Uitzonderingen zijn mogelijk.
- We spreken nu in dit artikel over de inzet van een speciaal mobiliteitsbudget, een budget dat apart wordt toegekend, veelal bovenop de reguliere arbeidsvoorwaarden. Een werkgever kan ook andere bronnen inzetten. Bij inzet van vakantiegeld en/of vakantiedagen als bron, geldt als ondergrens de minimale rechten conform de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

3.2.2 Welke uitruilopties zijn er?

Om het budget uit te ruilen, willen we zoveel mogelijk fiscaal vrijgestelde posten benutten. In beginsel geldt dat alle vergoedingen en verstrekkingen behoren tot het loonbegrip. Bijna al die vergoedingen en verstrekkingen kunnen worden aangewezen als eindheffingsloon. Over het eindheffingsloon is de werkgever 80% eindheffing verschuldigd. Er zijn drie onderdelen uitgezonderd van die eindheffing:

1. Werknemersloon (regulier loon op de loonstrook);
2. Gerichte vrijstellingen, en;
3. Een forfaitaire vrijstelling van, kort gezegd, 1,2% van de loonsom. Dit wordt ook wel de vrije ruimte binnen de werkkostenregeling genoemd.

Wanneer het budget van 1,2% van de loonsom reeds benut is, dan zal de werkgever 80% eindheffing moeten betalen over de verstrekte vergoeding.

Indien er geen specifieke vrijstelling is, kan de werkgever de vergoeding of verstrekking ook altijd aanwijzen als eindheffingsloon binnen het budget van 1,2%. Afhankelijk van de bestaande ruimte, kan de vergoeding of verstrekking dan alsnog onbelast worden vergoed of verstrekt. Let wel, dit kan alleen binnen de grenzen van gebruikelijkheid. Aanwijzen binnen het budget van 1,2% kan niet voor de bijtelling van een (huur)auto.

Welke gerichte vrijstellingen zijn er nu in de wet? Lees hierover in hoofdstuk 3.4.

Het benutten van de forfaitaire vrijstelling van 1,2% is natuurlijk interessant. Hoe ver wil je als werkgever gaan? Ook om aan te wijzen als werkkost? Je betaalt er wel voor!

3.2.3 Wil de werkgever ook privékosten opnemen?

Stel, de werkgever wil in het budget ook de mogelijkheid opnemen om privékosten te declareren. Dat kan natuurlijk altijd. Echter, de declaratie zal dan altijd belast zijn, en nooit tot een netto voordeel leiden. De werkgever zal altijd achteraf moeten aantonen dat hij de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling niet onbelast of vrijgesteld of zonder fiscale gevolgen heeft laten plaatsvinden.

Fiscale gevolgen

De werkgever kan de wijze van "fiscaal afrekenen" in principe zelf kiezen. Het is wel raadzaam vooraf met de werknemer afspraken te maken over hoe die fiscale keuze wordt gemaakt, om discussies achteraf te voorkomen. Immers, de afspraak zal er altijd over gaan wie de fiscale heffing voor zijn rekening neemt, de werkgever of de werknemer.

Stel, de werknemer declareert een vergoeding van € 100 uit het budget, en we moeten concluderen dat deze vergoeding belast is, omdat de vergoeding samenhangt met een reis die niet zakelijk was. Wat kan de werkgever doen:

1. De vergoeding uitbetalen als belast loon op de loonstrook, waarbij de heffing van 42% voor rekening van de werknemer komt. Als de werknemer het bedrag van € 100 al ontvangen heeft, betekent dit dus dat de werkgever nog € 42 aan loonheffing moet inhouden op het reguliere nog uit te betalen loon. De kosten voor de werkgever zijn in dit voorbeeld € 100, te verhogen met premies werknemersverzekeringen en mogelijk premies pensioenbijdrage over dit bedrag.
2. De vergoeding uitbetalen als belast loon op de loonstrook, waarbij de heffing van 42% voor rekening van de werkgever komt. De werkgever zal een bedrag van € 172 op de loonstrook vermelden als belast loon, en € 72 als loonheffing inhouden. De werknemer houdt dan per saldo netto € 100 over, die hij al ontvangen heeft middels de declaratie. De kosten voor de werkgever zijn in dit voorbeeld € 172, te verhogen met premies werknemersverzekeringen en eventuele premies pensioenbijdrage over dit bedrag.
3. De werkgever kan er ook voor kiezen het bedrag van € 100 aan te wijzen als werkkost. Indien het bedrag gebruikelijk is, en blijft binnen de marges van de redelijkheid, is het geen probleem om dit bedrag aan te wijzen als werkkost. Als de werkgever nog ruimte binnen het vrijgestelde budget van 1,2% van de loonsom over heeft, dan is er per saldo geen loonheffing verschuldigd. Er zijn ook geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd. Indien de werkgever het vrijgestelde budget van 1,2% overschrijdt, betaalt hij 80% eindheffing over het meerdere, maar geen premies werknemersverzekeringen en eventuele premies pensioenbijdrage.

Declareren bij de werknemer.

De werkgever kan er natuurlijk ook voor kiezen om de kosten die niet zakelijk zijn, door de werknemer zelf te laten betalen. In dat geval betaalt de werknemer de kosten zelf. Hij declareert ze in eerste aanleg via het budget of via een systeem, maar moet de kosten vervolgens toch zelf betalen. In dat geval zijn er natuurlijk geen fiscale gevolgen. Immers, de werknemer betaalt de kosten uit zijn nettoloon. Administratief moet de werkgever dit natuurlijk wel verwerken. Wat kan de werkgever doen:

Directe incasso:

De werkgever houdt de kosten in via het bankrekeningnummer van de werknemer via direct incasso. De werknemer moet vooraf tekenen voor goedkeuring voor incasso.

Via salarisadministratie:

De werknemer houdt de gemaakte kosten voor privé in op het nettoloon op het moment dat het salaris wordt uitbetaald. De werknemer heeft vooraf kunnen lezen bij toekenning van het mobiliteitsbudget dat, als hij de faciliteiten voor doeleinden gebruikt die niet conform de regels zijn, de werkgever inhoudt op zijn nettoloon.

Verrekenen met het budget:

De werkgever kan het bedrag natuurlijk ook direct verrekenen met het budget, en dan natuurlijk met de netto waarde van het budget. In feite komt dit op hetzelfde neer als optie 1, eerder genoemd in deze paragraaf. De werknemer betaalt direct 42% belasting over zijn uitgave, hij kan dus alleen het nettobedrag uitgeven. Nadeel van deze optie is dat de werkgever en de werknemer zich moeten realiseren dat nu een deel van het budget wordt gebruikt voor de betaling van belasting, en er minder over blijft voor mogelijke zakelijke reizen.

Marktconform tarief per factuur in rekening brengen:

De werkgever kan ook een factuur sturen met een marktconform tarief. Marktconform tarief zal het tarief zijn dat een werknemer ook bij een willekeurige derde zou moeten betalen. Het is raadzaam vooraf met de inspecteur af te stemmen hoe het marktconform tarief het beste bepaald wordt. Indien de werkgever een factuur ontvangt van een derde (niet gelieerde onderneming), mag deze factuur als uitgangspunt worden genomen.

3.3 Hoe gaat de werkgever om met het budget?

De werkgever kan er voor kiezen om het budget in cash geld ter beschikking te stellen. In feite wordt het geld dan ergens in het begin van het maand "bijgeschreven", en kan de werknemer het benutten. We benadrukken wel de fiscale en arbeidsrechtelijke grenzen die eerder beschreven zijn.

Vervolgens moet de werkgever voor zichzelf over het volgende nadenken.

- Is het een virtueel budget, of een echt budget? De werkgever moet besluiten of hij enkel "virtueel" gaat afboeken van het budget, of dat het een "echte" betaling aan de werknemer wordt. Is het een echte betaling, dan is het een bruto uitbetaling, waarover de werknemer loonheffingen verschuldigd is. Is het bedrag een "echt" bedrag of een virtueel dashboard, waarin de handelingen plaatsvinden?
- Wat doet de werkgever als het budget in een maand op is, of als de werknemer in een maand over heeft? Mag hij dit meenemen naar de volgende maand, of vervalt het dan? Of hanteert de werkgever een jaarbudget? We kunnen ons voorstellen dat vanuit HR-perspectief de werknemer het budget maandoverschrijdend kan meenemen. De ene maand reist hij meer dan de andere maand. Echter, uitbetalen zonder enige onderbouwing vormt altijd belast loon. En, binnen de fiscale kaders die we al hebben aangegeven geeft de Belastingdienst in de praktijk veelal aan dat niet jaaroverschrijdend met budgetten gewerkt kan worden.
- Wil de werkgever dat de werknemer het budget enkel kan benutten voor reizen met een zakelijk doel of woonwerkverkeer? Of mag de werknemer het budget ook gebruiken om in het weekend een auto te huren om een weekendje weg te gaan? De werkgever zal zichzelf hierover kritische vragen moeten stellen. We kunnen ons voorstellen dat de werkgever deze keuze maakt, omdat de werknemer dan gestimuleerd wordt zoveel mogelijk met de trein te reizen, geen auto te kopen, maar dan af en toe uit zijn budget een auto kan huren hem dit wel mogelijk maakt. Echter, wat doet de werkgever als de werknemer halverwege de maand voor zijn deur staat, het budget op is, en de werknemer nog een zakelijke reis naar het buitenland moet maken? Over dat soort kwesties moet de werkgever wel vooraf nadenken.
- We spreken er telkens voor dat de werkgever het budget gebruikt voor fiscaal vriendelijke doelen. Maar natuurlijk mag de werkgever het budget ook laten gebruiken voor posten die als belast moeten worden aangemerkt. Het is vervolgens de vraag voor de werkgever hoe hij die post administratief wil c.q. moet verwerken.

Het budget kan natuurlijk ook worden benut voor de auto van de zaak, veelal de leaseauto. Het bruto budget is dan gelijk aan de waarde die ook aan de leasemaatschappij wordt betaald, of de kosten van de werkgever. Hierin zit natuurlijk wel een voordeel voor de werknemer, maar dat komt terug in de forfaitaire bijtelling in verband met het privégebruik. De werkgever kan er ook voor kiezen om de werknemer een duurdere auto te laten kiezen dan dat het budget toelaat. Partijen kunnen dan overeenkomen dat de werknemer een extra eigen bijdrage betaalt in verband met het privégebruik van de auto. Deze extra eigen bijdrage voor privégebruik is aftrekbaar van de bijtelling, waardoor de kosten van de werknemer in feite lager zijn. Let wel, de bijtelling kan door de aftrekbaarheid van de eigen bijdrage nooit negatief worden.

Werkgever en werknemer kunnen die extra eigen bijdrage voor privégebruik ook inzetten voor andere fiscaal gunstige elementen die op basis van de wetgeving belastingvrij te vergoeden zijn. Hoe werkt dit? Een werkgever mag alle kosten die samenhangen met de auto van de zaak onbelast vergoeden. Echter, als een werkgever dit niet doet, kan de werknemer dit wellicht ook uit zijn budget betalen. Denk bijvoorbeeld aan:

- Brandstofkosten buitenland (ook bij vakantie)
- Waskosten auto
- Ruitensproeivloeistof
- Alle parkeer-, veer- en tolgelden (zakelijk en privé, binnen- en buitenland)
- Parkeervergunning thuis
- Eventuele extra opties van de auto (let op: sommige extra opties kunnen de bijtelling verhogen!)

3.4 Fiscale vrijstellingen op een rij

We hebben al uitgebreid over de inzet van het budget gesproken: fiscaal vriendelijke doelen, maar wat kent de wet nu eigenlijk voor fiscaal vriendelijke doelen? Een opsomming!

3.4.1 Reiskosten algemeen

Een werkgever mag zijn werknemers een onbelaste vergoeding voor reiskosten woonwerkverkeer en zakelijke kilometers geven. Het is daarbij niet relevant hoe de werknemer reist: per auto, per fiets, per openbaar vervoer of te voet. De maximale vrijstelling voor deze kosten is € 0,19 per kilometer. Dit bedrag wordt geacht alle kosten te dekken, dus ook eventuele parkeerkosten, afschrijvingen, enzovoorts. We zien in de praktijk vaak dat de werkgever nog extra kosten vergoedt, zoals bijvoorbeeld die parkeerkosten, brandstofkosten, tolgeden of veergelden, maar in dat geval is er altijd sprake van een belast element. Let op, dit geldt dus ook voor de kosten van elektrisch tanken, een laadpaal of wat dan ook! De vergoeding volgt altijd het fiscale regime.

Als de werkgever meer betaalt dan de vrijgestelde € 0,19, dan kan hij dit fiscaal op de volgende manieren afrekenen:

1. Als brutoloon op de loonstrook (de werknemer betaalt de loonheffingen);
2. Als gebruteerd loon op de loonstrook (de werkgever betaalt de loonheffingen);
3. Aanwijzen als werkkost (als er budget over is, betaalt niemand enige loonheffing).

Let op, deze vergoedingsoptie gaat altijd over mensen die reizen met eigen vervoer, en niet over werknemers die reizen met een auto van de zaak. Hiervoor gelden andere regels, zie 3.4.4.

Er is veel jurisprudentie over reiskostenvergoedingen. Standaard is natuurlijk de situatie dat een werknemer reist van zijn woning naar zijn werk in de ochtend, en 's avonds weer naar huis rijdt. Maar wat als een werknemer tussen de middag naar huis rijdt om te lunchen? Of als de werknemer oproepdiensten heeft, thuis is en meerdere malen per dag naar zijn werk moet reizen om een paar uurtjes te werken? De Hoge Raad heeft geoordeeld (in het kader van de bijtelling auto van de zaak) dat ook die ritten in het kader van woonwerkverkeer zijn, en apart voor vergoeding tegen € 0,19 in aanmerking komen.

Carpoolen kan ook een bijzondere situatie zijn. Werkgevers willen vaak stimuleren dat werknemers carpoolen, en daar een fiscale tegemoetkoming voor instellen. Als de werkgever dit organiseert en regelt, dan mag de onbelaste vergoeding alleen maar aan de bestuurder worden gegeven. Immers, de andere werknemers rijden niet zelf, zij hebben gratis vervoer vanwege de werkgever. Organiseert de werkgever dit, dan mag de chauffeur ook een vergoeding onbelast krijgen voor de omrijdkilometers die hij moet maken om de anderen op te halen. Echter, als de werkgever hier zich niet mee bemoeit, of het zelfs niet weet dat mensen samen rijden, dan is er geen sprake van carpoolen. Zowel de chauffeur als de meerrijder mogen in dat geval dezelfde onbelaste vergoeding ontvangen.

Er zijn ook werkgevers die aparte vergoedingen geven voor woonwerkverkeer (een lager bedrag dan € 0,19) en zakelijke ritten (meer dan € 0,19). Deze verschillende reiskostenvergoedingen mogen met elkaar gesaldeerd worden. Er is zelfs een wettelijke regeling voor opgenomen waarin dit salderen is toegestaan.

Let op, de werknemer die zijn reiskosten declareert, zal wel de zakelijke motivatie van de rit aannemelijk moeten maken. Voor woonwerkverkeer zal dit vrij eenvoudig zijn, maar voor zakelijke ritten is het raadzaam een extra regel in het declaratiesysteem op te nemen, waar men de zakelijke motivatie/reden kan aangeven.

3.4.1.1 Betaling vaste vergoeding

In principe moet deze reiskostenvergoeding gebaseerd worden op maximaal € 0,19 per werkelijk gereden kilometer. Voor de vergoeding voor woonwerkverkeer bestaat een uitzondering.

De werkgever mag de vergoeding voor woonwerkverkeer baseren op een vast bedrag per maand. Ook dit is gebaseerd op een wettelijke goedkeuring. Dit vaste bedrag mag de werkgever baseren op het volgende:

- De werkgever bepaalt de afstand woonwerkverkeer per dag (vice versa) x € 0,19.

- Dit bedrag mag de werkgever op jaarbasis x 214 werkdagen vergoeden.
- Bij het bepalen van dit vast aantal werkdagen is rekening gehouden met een vast aantal ziekte- en vakantiedagen.
- Dit jaarbedrag mag de werkgever delen door 12 maanden om zo tot een vaste maandelijkse kostenvergoeding uit te komen.
- Werkt de werknemer parttime, dan moet de werkgever het parttime percentage op deze berekening loslaten.
- De werkgever moet dit vast bedrag aanpassen indien:
 - De werknemer door ziekte of andere reden van afwezigheid 6 weken of langer afwezig is;
 - Indien de werknemer een ander reispatroon krijgt, waardoor hij op jaarbasis minder dan 128 dagen naar de vaste werkplek reist.

3.4.2 Reizen per openbaar vervoer

Eén van de gerichte vrijstellingen binnen de werkkostenregeling is een vrijstelling voor reizen met het openbaar vervoer. Van belang hierbij is dat het vervoer in het kader van de dienstbetrekking plaatsvindt (woonwerkverkeer, of zakelijke reizen).

De kosten van het openbaar vervoer kunnen in dat geval tot € 0,19 per afgelegde kilometer vrijgesteld worden vergoed. Indien de werkelijke kosten hoger zijn dan € 0,19 per reiskilometer mogen ook de werkelijke zakelijke kosten van het openbaar vervoer worden vergoed.

Vervoer in het kader van de dienstbetrekking wordt ook wel vervoer met zakelijke redenen genoemd. Hieronder valt ook woonwerkverkeer. Om te bepalen of een rit wordt gemaakt voor privé- of zakelijke doeleinden is het doel van de rit doorslaggevend. Indien voor een rit zowel een privé- als een zakelijk doeleinde geldt, dan gaat het erom wat het hoofddoel van de rit is.

3.4.2.1 Abonnement, jaartrajectkaart of OV-kaart

Bij het vergoeden van een OV-abonnement, een jaartrajectkaart of een ov-jaarkaart moet de werkgever of aannemelijk maken dat de werkelijke zakelijke kosten (woon-werk of dienstreizen) vergelijkbaar zijn met de kosten van het abonnement (dit kan op basis van inschatting) of een nacalculatie doen op basis van de werkelijk gemaakte kosten. Een eventueel bovenmatige vergoeding is belast loon, dan wel werkkost.

3.4.2.2 Taxi, schip of vliegtuig

Het voorgaande is ook deels van toepassing op vervoer dat plaatsvindt per taxi, schip of vliegtuig. Ook hierbij is namelijk weer van belang dat het vervoer in het kader van de dienstbetrekking plaatsvindt. In dit geval kunnen de werkelijke kosten die gemaakt zijn voor de taxirit onbelast worden vergoed. Dit geldt ook voor woonwerkverkeer.

Als voorwaarde geldt wel dat de werknemer de nota's van de werkelijke kosten moet kunnen overleggen alsmede de zakelijkheid van de reis kunnen aantonen. Het maximumbedrag van € 0,19 geldt dan niet. Kan de werknemer de zakelijke kosten niet aantonen door middel van nota's, dan geldt het maximumbedrag van € 0,19.

3.4.3 Fiets

Voor de fiets van de zaak bestaat in 2018 en voorgaande jaren (na invoering van de werkkostenregeling) geen aparte wettelijke vrijstelling meer. Dat wil zeggen als de werkgever een fiets vergoedt, verstrekt of ter beschikking stelt, er sprake is van een belast loonelement. Het is de werkgever vrij om dit loonelement eventueel aan te wijzen als werkkost binnen de vrije ruimte van 1,2% binnen de grenzen van gebruikelijkheid.

3.4.3.1 Voorgestelde regeling fiets

Vanaf 1 januari 2020 komt er een nieuwe regeling in het kader van de fiets van de zaak, tenminste, dit is voorgesteld in de Belastingplannen op Prinsjesdag 2018. Iedere werkgever kent de regeling rondom het ter beschikking stellen van de auto van de zaak. Zo'n forfaitaire bijtelling zal vanaf 1 januari 2020 ook voor de fiets van de zaak gelden. Momenteel geldt er nog een vrije waarderingsregeling om het privégebruik van de ter beschikking gestelde fiets van de zaak vast te stellen.

Indien de werkgever de werknemers een fiets van de zaak ter beschikking stelt en deze fiets ook voor privédoeleinden gebruikt wordt, moet de werkgever nu de waarde van het privégebruik als loon in aanmerking nemen. Om de juiste waarde van het loon te bepalen, kan men bijvoorbeeld kijken naar het aantal kilometers die de werknemer met de fiets privé heeft gereden, vermenigvuldigd met kilometerprijs van de fiets. Het privégebruik van de

fiets wordt aangemerkt als loon in natura voor de werknemers en kan als loonbijtelling meegenomen worden voor de berekening van het belastbaar loon. De kilometerprijs wordt berekend door de totale kosten aan onderhoud, reparatie, afschrijving, verzekering en elektriciteit (bij een elektrische fiets) te delen door het totaal aantal kilometers dat met de fiets is afgelegd.

Werkgevers stellen momenteel niet vaak een fiets van de zaak ter beschikking. De regeling is te ingewikkeld en brengt veel administratieve lasten met zich mee. In de praktijk zien we eerder dat werkgevers een fiets vergoeden of verstrekken, en de waarde aanwijzen als werkkost, en tegelijkertijd gebruikmaken van de cafetariaregeling (het uitruilen van belast loon tegen onbelaste bestanddelen). Uw werknemer kan de fiets dan namelijk in eigendom aanschaffen tegen het inleveren van brutoloon en u heeft daarnaast een fiscaal loonkostenvoordeel. Daarnaast is het ook nog eens voordelig voor de werknemer, omdat er alsnog 19 cent per kilometer onbelast vergoed mag worden voor woonwerkverkeer. Deze vergoeding kan niet onbelast worden uitbetaald als de fiets eigendom blijft van de werkgever.

Het kabinet denkt de huidige administratieve en fiscale belemmeringen weg te nemen met behulp van een nieuwe regeling. Het kabinet wil bevorderen dat werkgevers fietsen van de zaak ter beschikking gaan stellen aan werknemers. De staatssecretaris van Financiën heeft een vereenvoudiging aangekondigd in de waardering van het privévoordeel van een fiets van de zaak. Net zoals bij de auto van de zaak, geldt er straks een forfaitaire loonbijtelling. De loonbijtelling gaat 7% bedragen van de aanschafwaarde van de fiets (de consumentenadviesprijs). Aangezien de woon-werkfiets ook mede voor privédoeleinden ter beschikking staat, wordt er zonder tegenbewijsmogelijkheid van uitgegaan dat de fiets privé gebruikt wordt. De heffing ziet op de terbeschikkingstelling voor privégebruik.

Bij dienstfietsen (fietsen die teruggaan naar de stalling, veelal op de locatie van de werkgever) gaat de Belastingdienst ervan uit dat er geen sprake is van enig privévoordeel voor de werknemers. Een 'fiets' wordt ruim gedefinieerd, ook de elektrische fiets en bakfiets vallen bijvoorbeeld onder deze regeling. De wet geeft aan dat het moet gaan om 'mede door menselijke spierkracht wordt aangedreven en is uitgerust met een elektromotor'. De bedoeling is dat de fiets naast de auto van de zaak gebruikt mag worden.

Rekenvoorbeeld

Consumentenadviesprijs van de elektrische fiets van de zaak € 3.000,00

Loonbijtelling op jaarbasis 7% € 210,00

Loonbijtelling per maand € 17,50

Belastingtarief, stel 38,10%. Het kost de werknemer netto per maand € 6,67

Aandachtspunt

1. Net als bij een auto van de zaak en net als bij de huidige fietsregeling, blijft het eigendom van de fiets van de zaak bij u als werkgever. Bij een einde dienstverband zal uw werknemer de fiets dus moeten teruggeven. Zodra de eigendom overgaat, komt de bijtelling te vervallen. De waarde van de fiets wordt op dat moment als loon (of als werkkost) aangemerkt.
2. In tegenstelling tot de auto van de zaak mag de forfaitaire bijtelling van de fiets van de zaak worden aangewezen als werkkost. De forfaitaire bijtelling kan dus in de vrije ruimte vallen.

Wist u dat:

Het voordeel van een renteloze of laagrentende personeelslening – ook voor de lening ter financiering van de eigen woning - is niet genormeerd. Dit rentevoordeel wordt gesteld op de waarde in het economische verkeer, zijnde (het verschil met) de marktrente voor de desbetreffende lening. Het voordeel van een renteloze lening voor de aanschaf van een fiets, een elektrische fiets of een elektrische scooter is belastingvrij.

3.4.4 Auto van de zaak

De auto van de zaak en al haar regels horen natuurlijk ook thuis in dit artikel. Voor de algemene regels rondom de auto van de zaak willen wij verwijzen naar de special van maart 2018, aflevering 5 van Beloning & Belasting.

Heeft een werknemer een reguliere auto van de zaak tot zijn beschikking, dan gelden de algemene bijtellingsregels en zijn er in beginsel geen bijzonderheden (behalve de bijzonderheden die in de special van maart 2018 genoemd zijn). Echter, in het kader van

mobilitetsbudgetten zien we natuurlijk dat niet continu een auto aan de werknemer ter beschikking wordt gesteld, maar dat er veelal sprake is van een kortdurende terbeschikkingstelling, of kortdurend gebruik van een auto, in allerlei vormen en maten. Dat kan zijn een huurauto, deelauto, poolauto, Greenwheels, of welke term dan ook. Kenmerk is dat er geen vaste berijder is van één auto, maar dat de werknemer kiest wanneer hij de auto gaat gebruiken.

Voor het gebruiken van Greenwheels of een huurauto gaat het voorgaande ook weer op. Dit betekent dat de kosten van het vervoer in het kader van de dienstbetrekking of woonwerkverkeer tot € 0,19 per afgelegde kilometer onbelast kunnen worden vergoed. Er is hier namelijk weer sprake van een gerichte vrijstelling, waardoor dus geen eindheffing verschuldigd is.

Deelauto, huurauto, poolauto, Greenwheels: ook auto van de zaak, en dus bijtelling!

Indien de werknemer gebruikmaakt van een deelauto, poolauto of een huurauto is er ook een auto van de zaak ter beschikking gesteld door de werkgever en krijgt de werknemer te maken met een mogelijke bijtelling. Dit betekent dus dat het bedrag belastingvrij van het budget af kan, maar dat de werknemer geconfronteerd kan worden met een bijtelling als hij privé rijdt. Let wel:

- Kenmerk van deze auto's is dat de werknemers deze niet continu tot hun beschikking hebben. Het maximale privégebruik van 500 kilometer op jaarbasis geldt naar rato van het aantal dagen dat de auto ter beschikking is gesteld.
- Ook als een auto 1 dag ter beschikking is gesteld, geldt er in principe een bewijslast dat de auto niet privé is gebruikt.
- Bij het gebruik van een auto door meerdere mensen zal ook aangetoond moeten worden dat de auto niet privé wordt gebruikt.
- Indien een werknemer met privévervoer ritten maakt in het kader van de dienstbetrekking, geldt de voornoemde gerichte vrijstelling voor zakelijke reiskosten. In dat geval mogen de kosten van vervoer tot € 0,19 per afgelegde reiskilometer vrijgesteld worden vergoed. Eventuele kilometers die zijn gereden met een privédoel, mogen niet onbelast worden vergoed. Zoals reeds benoemd vallen de kilometers tussen woonwerkverkeer ook onder de gerichte vrijstelling.

De werknemer kan ook gebruikmaken van private lease. Daarbij zijn er twee opties:

1. De werknemer leaset een auto uit zijn netto-inkomen. In dat geval is dit een privékeuze van de werknemer en zijn er geen fiscale gevolgen. De werknemer kiest er zelf voor om in privé in plaats van een auto te kopen een auto te leasen. De werkgever kan de kosten van woonwerkverkeer of zakelijke reizen vergoeden tegen maximaal € 0,19 per kilometer.
2. De werkgever vergoedt de kosten van de private lease bruto. In dat geval betaalt de werkgever de volledige kosten van de private lease. De werkgever geeft dan geen vergoeding van € 0,19 per zakelijke kilometer (of woonwerkverkeer), maar vergoedt in feite de volledige autokosten. In dat geval is er sprake van een ter beschikking gestelde auto en vallen we terug op de regels van een ter beschikking gestelde auto.

Private lease

De werkgever kan een gedeeltelijke vergoeding geven voor de kosten van de private lease-auto, een gemengde vorm van optie 1 en 2. De vraag is waar de grens ligt. Wanneer is de vergoeding dermate hoog dat de werkgever in feite te veel autokosten vergoedt, zodat er sprake is van een ter beschikking gestelde auto? Het hangt ook mede af van de daadwerkelijk gemaakte arbeidsrechtelijke afspraken tussen werkgever en werknemer, en de wijze waarop deze zijn vormgegeven.

3.4.5 Parkeerplaats op de werkplek, hoe zit dat?

Voor bepaalde voorzieningen geldt een nihilwaardering. Een nihilwaardering voor een voorziening houdt in dat de voorziening niet ten koste gaat van de (forfaitaire) vrije ruimte van 1,2% van de fiscale loonsom. De voorziening heeft namelijk een waarde van nihil.

Binnen de werkkostenregeling mag een werkgever slechts voorzieningen op de werkplek op nihil waarderen. Een fietsenstalling of parkeergarage/parkeerplaats op het terrein van de werkgever wordt slechts gezien als een werkplek indien die plaats in verband met het verrichten van arbeid wordt gebruikt en voor de werkgever van de betreffende werknemer de Arbeidsomstandighedenwet van toepassing is op die plaats. De fietsenstalling en de

parkeergarage dienen dus onder de (arbo)verantwoordelijkheid van de werkgever te vallen, wil de nihilwaardering van toepassing zijn.

Indien de werkgever parkeergelegenheid huurt, zal de werkgever moeten aantonen dat hij "arboverantwoordelijkheid" draagt voor de betreffende parkeergelegenheid. Doorgaans blijkt dit uit de huurovereenkomst met de verhuurder.

Parkeerplaats op de werkplek

Indien de werkgever geen parkeergelegenheid op de werkplek verstrekt, gelden andere regels. Deze zijn te onderscheiden in de onderstaande gevallen:

1. Parkeerkosten met een eigen vervoermiddel;
2. Parkeerkosten met een auto van de zaak.

Eigen auto

Bij het parkeren met een eigen auto, worden de kosten die de werknemer maakt geacht te zijn opgenomen in de € 0,19 per gereden kilometer. Als de werknemer dus voor gereden kilometers het maximale bedrag van € 0,19 uitbetaalt, mag hij niet nog een keer belastingvrij de parkeerkosten vergoeden. Betaalt hij deze kosten toch uit, dan vormt deze vergoeding belast loon, of de werkgever kan de vergoeding aanwijzen als werkkost binnen het werkkostenbudget.

De wetgeving kent een vrijstelling voor parkeren bij de werkplek. Parkeert de werknemer dus zijn auto bij de werkplek, dan is er geen sprake van een belast loonelement. Uitgangspunt is daarbij dat het gaat om een parkeergelegenheid die eigendom is van de werkgever, of in elk geval hoort bij het pand van de werkgever, waar alleen werknemers van het betreffende bedrijf kunnen parkeren. De wet geeft aan dat het moet gaan om "parkeergelegenheid, waarvoor de werkgever arboverantwoordelijkheid heeft". Zodra de werkgever parkeergelegenheid huurt, zal de werkgever dus moeten aantonen dat hij "arboverantwoordelijkheid" draagt voor de betreffende parkeergelegenheid. Doorgaans blijkt dit uit de huurovereenkomst met de verhuurder.

Indien de werkgever parkeerabonnement vergoedt, ter beschikking stelt, de kosten daarvoor draagt, of parkeerkosten vergoedt van parkeergelegenheden waar ook derden hun auto kunnen parkeren, zal de vergoeding in principe een belaste vergoeding zijn voor de werknemers die al een vergoeding ontvangen van de gemaximeerde € 0,19.

Een auto van de zaak of fiets van de zaak.

In het tweede geval waarbij een werknemer een auto van de zaak heeft, vallen de parkeerkosten onder intermediaire kosten. Dit betekent dat deze vergoeding volledig buiten de werkkostenregeling valt en dus vrijgesteld is.

Eerder in dit stuk hebben wij een onderscheid gemaakt tussen een privévervoermiddel en een auto van de zaak. In het geval van tanken wordt deze splitsing wederom gemaakt.

Privéauto

Voor een privévervoermiddel geldt het volgende. De vrijgestelde kilometervergoeding van € 0,19 per afgelegde reiskilometer in het kader van de dienstbetrekking wordt geacht ook de kosten voor brandstof te dekken. Indien de werkgever bovenop de € 0,19 per kilometer vergoedt, is dit meerdere niet vrijgesteld. De werkgever mag dus niet de werkelijke brandstofkosten vergoeden, maar is gebonden aan de € 0,19 per kilometer.

Auto van de zaak

Kosten van tanken bij een auto van de zaak worden ook hier weer gezien als intermediaire kosten. Derhalve valt een vergoeding voor deze kosten ook buiten de werkkostenregeling

3.4.6 De vergoeding voor kosten van elektriciteit

Om te bepalen of een werkgever onbelast een vergoeding voor elektrisch laden mag geven aan de werknemer, wordt wederom onderscheid gemaakt tussen een privévervoermiddel en een ter beschikking gestelde auto (een auto van de zaak). De vergoeding volgt het fiscale regime van het voertuig.

3.4.6.1 Een eigen vervoermiddel

Wederom geldt dat de vrijgestelde vergoeding van € 0,19 per afgelegde reiskilometer in het kader van de dienstbetrekking wordt geacht alle kosten te dekken. Een werkgever kan

derhalve geen onbelaste vergoeding verstrekken voor bijvoorbeeld elektriciteitskosten bovenop die € 0,19. Het meerdere zal worden aangemerkt als een belaste vergoeding. Zie hiervoor hoofdstuk 3.4.1.1. voor de fiscaal vrijgestelde vergoeding van € 0,19.

3.4.6.2 Auto van de zaak

Voor het (laten) plaatsen van een elektrische laadpaal geldt een goedkeuring waardoor de plaatsing wordt geacht deel uit te maken van de terbeschikkingstelling van de auto. Dit geldt ook indien de werknemer dit op verzoek van de werkgever heeft laten doen en een vergoeding ontvangt.

Een vergoeding voor elektriciteitskosten is belastingvrij, mits het ziet op de vergoeding voor de werkelijke kosten. De feitelijke verbruikte elektriciteit zal wellicht moeilijk meetbaar zijn, maar een meter aan de laadpaal kan uitkomst bieden.

4 Mogelijkheden in de praktijk

De vraag is nu hoe bereikbaar en toegankelijk de MaaS-gedachte (Mobility as a Service) is voor werkgevers en hoe ingewikkeld het is om dit binnen de onderneming te realiseren. De markt laat zien dat de nieuwe mobiliteitsgedachte daadwerkelijk werkt en binnen handbereik is. Bovendien is er niet één manier om invulling te geven aan een mobiliteitssysteem, maar zijn er meerdere wegen die succesvol blijken te zijn in de praktijk. Belangrijk is in elk geval dat de spelregels van de nieuwe mobiliteitsregeling passen bij het bedrijf en eenvoudig uitlegbaar zijn voor zowel de werknemer als de werkgever. En idealiter houden de spelregels rekening met de diverse fiscale mogelijkheden, die dan eventueel ook nog tot een kostenbesparing kunnen leiden.

4.1 Gebruik van individuele mobiliteitsbudgetten

Een veelgehoorde wens van bedrijven bij het denken aan nieuwe mobiliteit is de inzet van mobiliteitsbudgetten. Een begrijpelijke gedachte, omdat een budget regie geeft aan de medewerkers, duidelijke spelregels weergeeft en voor de werkgever controle biedt op de kosten.

Echter, de praktijk leert dat inzet van budgetten als instrument om controle uit te oefenen juist haaks kan staan op het bieden van regie (en daarmee vrijheid) aan medewerkers. De controlefunctie leidt er namelijk toe dat medewerkers juist minder mogen en kunnen om zo kosten te controleren (lees: besparen). En daarmee faalt het instrument gelijk op het moment dat het start.

Budgetten als controlemechanisme zijn dan ook niet effectief als gekeken wordt naar het vernieuwen en verbreden van het mobiliteitsaanbod. Budgetten kunnen beter ingezet worden als stuurmechanisme om gewenst gedrag van werknemers te stimuleren. Het budget biedt medewerkers de mogelijkheid meer mobiliteit te gebruiken in eigen regie, zonder de restrictie van het controle-instrument. Inzet van een budget op deze manier heeft wel wat voorbereiding nodig, maar hoeft zeker niet ingewikkeld te zijn.

4.1.1 Individueel mobiliteitsbudget

Uitgangspunt is dat medewerkers een individueel mobiliteitsbudget krijgen. Dat wil zeggen dat zij voor hún specifieke vervoersbehoefte een 'zak met geld krijgen'. Reist iemand veel, dan heeft deze meer geld nodig dan iemand die minder hoeft te reizen.

Ruwweg zijn er binnen bedrijven twee groepen reizigers: een groep mét een auto van de zaak en een groep zonder auto van de zaak. Voor iedere groep is vast te stellen welk budget zij toegewezen kunnen krijgen.

Auto van de zaak

Veelal spreekt men in de praktijk over deze groep ook wel als de groep met "leaseauto". Voor deze groep kan voor het bepalen van het individuele budget gebruik worden gemaakt van twee basisuitgangspunten: de leaseklassen en het jaarkilometrage. De leaseklasse bepaalt in feite welk type auto iemand moet kunnen rijden (vaak op basis van functie-niveau) en het jaarkilometrage bepaalt hoeveel de auto dan jaarlijks kost op basis van het gebruik. In samenwerking met de leasemaatschappij kan per leaseklasse een mandje auto's worden samengesteld (een lijst met auto's en kosten die binnen de leaseklasse passen) welke dan de basis vormen voor het individuele mobiliteitsbudget. Kort gezegd wordt op

basis van deze methode bepaald wat de leaseauto van een betreffende medewerker op zijn of haar jaarkilometrage zou gaan kosten. Daarin zitten dan alle kosten, zowel de auto als de brandstof. Zo kan het gebeuren dat medewerkers met eenzelfde functie, met een ander reispatroon of andere behoefte een ander mobiliteitsbudget ontvangen.

Reiskostenvergoeding

De tweede groep heeft geen leaseauto en krijgt een reiskostenvergoeding op basis van woon-werkafstand. Deze vergoeding wordt maandelijks via het salaris verstrekt. Deze vergoeding is in principe ook een mobiliteitsbudget dat specifiek voor de situatie van de medewerker is bepaald en hem/haar de mogelijkheid biedt in eigen regie mobiliteitskeuzes te maken.

4.1.2 Bijhouden kosten en vaststellen resultaat

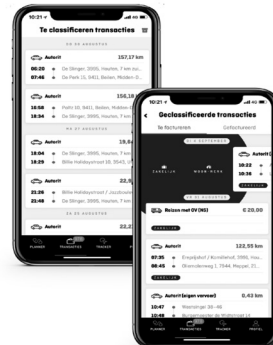
Als het budget is vastgesteld kunnen medewerkers gaan reizen. De kosten die zij maken tijdens deze reizen, of dat nu met de auto is, het openbaar vervoer, voor tanken of parkeren, worden ten laste gebracht van het mobiliteitsbudget. Om deze reiskosten in beeld te krijgen worden alle reisbewegingen en daarbij komende kosten middels een mobiliteitskaart automatisch bijgehouden en verwerkt in het budget. Sommige mobiliteitskaartaanbieders bieden medewerkers middels een persoonlijke portal 24/7 inzicht in hun situatie. Aan het einde van het kalenderjaar wordt de balans opgemaakt om te kijken of medewerkers geld overhouden in hun budget of dat zij wellicht meer gebruikt hebben dan waarop ze recht hebben en de werkgever dus moeten terugbetalen.



4.2 Split-billing voor privégebruik

Het beschikbaar stellen van mobiliteit hoeft zich niet te beperken tot zakelijk of woon-werkgebruik. Ook privéreizen behoren tot de mogelijkheden. Om de acceptatie van het nieuwe 'mobiel zijn' te vergroten, is het zeer effectief om medewerkers ook bij privéreizen te ondersteunen, zonder daarvoor als werkgever kosten te maken.

Zoals voorgaand behandeld is het vergoeden van privéreizen door de werkgever fiscaal belast en daarmee niet interessant om te vergoeden vanuit een bruto mobiliteitsbudget. Immers, de werknemer moet dan ook de fiscale heffingen vanuit het budget betalen. En de werkgever moet controleren of het ook daadwerkelijk een zakelijke of een privé uitgave is geweest. De oplossing is om de medewerker zelf deze kosten te laten betalen. Hiervoor zijn er in hoofdlijnen twee opties. Óf verrekening met het salaris (inhouding op het nettoloon) óf verrekening van de kosten laten verlopen via een mobiliteitskaartaanbieder, waarbij deze de kosten incasseert van de bankrekening van de medewerker (directe incasso). Deze laatste methodiek wordt ook wel split-billing genoemd. In dat geval zal de mobiliteitskaartaanbieder bij het verstrekken van de kaart de medewerker vragen om een incassomachtiging af te geven. Hiermee kan de mobiliteitskaartaanbieder aan het einde van bijvoorbeeld iedere maand de kosten voor privégebruik bij de medewerker zelf incasseren. Hierdoor heeft de werkgever er én geen werk aan én geen fiscale rompslomp.



Voor een goede werking hiervan is het noodzakelijk dat duidelijk is of de kosten voor de mobiliteitsdienst zakelijk of privé is, want op basis daarvan wordt bepaald wie de rekening moet betalen. De werkgever of de werknemer. Om ervoor te zorgen dat bij gebruik van de mobiliteitsdiensten duidelijk is of dit zakelijk of privé is worden de transacties (automatisch) geclassificeerd in zakelijk of privé.

4.3 Mobiliteitskaart in combinatie met reiskostenvergoeding

Een mobiliteitskaart ter beschikkingstellen hoeft niet per se gekoppeld te zijn aan een individueel budget, het kan eenvoudig in combinatie met een reiskostenvergoeding.

4.3.1 Vaste vergoeding

De werkgever kan er ook voor kiezen om een vaste vergoeding uit te betalen. In dit geval wordt de afgesproken reiskostenvergoeding elke maand met het salaris uitgekeerd. De medewerker kan met zijn mobiliteitskaart de gehele maand zijn woon-werkreizen maken en de kosten hiervan worden door de mobiliteitskaartaanbieder privé geïncasseerd. Het is aan de werknemer welke modaliteit hij hiervoor wil gebruiken.

4.3.2 Verschillende vergoedingen per modaliteit

Een andere optie is dat je als werkgever niet maandelijks een vast bedrag bij het salaris overmaakt, maar dat je op basis van afgelegde kilometers in combinatie met modaliteiten een bedrag gaat uitkeren. Zo is het mogelijk om per modaliteit een andere vergoeding uit te keren. We zien vaak dat er standaard 19 cent per kilometer wordt uitgekeerd met een eventueel maximumaantal kilometers daaraan gekoppeld. Maar misschien wilt u als werkgever juist de mensen belonen die met de fiets komen en daarvoor een hogere vergoeding uitkeren. Voorwaarde is dan wel dat de medewerker zijn woon-werk ritten vastlegt en dit kan middels een app en gps-tracker ook gefaciliteerd worden door een mobiliteitskaartaanbieder. Aan het einde van de maand kan op basis van de afgelegde kilometers een verrekening met het salaris plaatsvinden.

4.4 Deelauto's als alternatief voor zakelijke ritten met de eigen auto

Een opkomende ontwikkeling is de inzet van deelauto's voor zakelijke ritten. Vaak wordt hiervoor nog de privéauto ingezet tegen een vergoeding per kilometer (over het algemeen wel meer dan de bekende 19 cent per kilometer). De reden dat bedrijven gaan kiezen voor de inzet van deelauto's is tweeledig. Aan de ene kant vindt men het belangrijk dat de medewerkers altijd veilig kunnen reizen en daarnaast draagt een schone deelauto veel meer bij aan de doelstelling omtrent duurzaamheid. De keuze voor volledig elektrisch wordt dan ook snel gemaakt waarbij de deelvloot naast auto's ook uit elektrische fietsen en scooters bestaat.

De deelvloot wordt beschikbaar gesteld voor de medewerkers die zakelijk moeten reizen. Online reserveren zij de gewenste scooter, fiets of auto voor de periode dat zij hem zakelijk willen gebruiken. En met de app of mobiliteitskaart openen zij dan het voertuig en kunnen er gebruik van maken.

Voor de periode dat de deelvloot niet zakelijk gebruikt wordt door medewerkers, zoals buiten werktijden, is het mogelijk om deze ook beschikbaar te stellen voor privédoeleinden van de eigen medewerkers. Hier dient de medewerker natuurlijk voor te betalen gezien het privé voordeel, maar wat is hiervoor de juiste waarde? Welke waarde moet de werkgever als uitgangspunt nemen, om te voorkomen dat we met een belast loonvoordeel te maken krijgen?

We kunnen dit vanuit twee punten benaderen:

1. Er is sprake van een auto die door de werkgever wordt verhuurd aan de werknemer. De werkgever moet aansluiten bij de tarieven van verhuur die in de markt ook betaald worden. Als de werknemer tenminste een marktconform huurtarief betaalt, is er geen sprake van belast loon.
2. Er is sprake van een ter beschikking gestelde auto. De werknemer wordt voor de periode dat hij de auto tot zijn beschikking heeft geconfronteerd met een bijtelling in verband met privégebruik. Indien hij een eigen bijdrage voor privégebruik betaalt, mag hij deze in mindering brengen op de bijtelling.

Deze laatste variant is voor partijen doorgaans aanzienlijk aantrekkelijker. De hoogte van de bijtelling blijkt veelal lager te zijn dan de huurprijs in de markt. Indien de werknemer dan een eigen bijdrage voor privégebruik moet betalen, is deze lager dan de huurprijs. Op deze manier kan de werkgever op fiscaal gunstige wijze, tegen een relatief geringe bijdrage van de werknemer, een auto ter beschikking stellen. Het bijtellingspercentage (en daarmee ook de eigen bijdrage voor privégebruik van de werknemer) kan daar waar nodig zelfs per dag worden vastgesteld.

In de praktijk blijkt dat inspecteurs van de Belastingdienst genegen zijn met deze laatste optie akkoord te gaan. De daadwerkelijke afspraken tussen partijen zijn daarbij natuurlijk doorslaggevend.

De deelvloot zou je naast de medewerkers ook ter beschikking kunnen stellen aan het publiek. Wanneer dit wordt gedaan is het kostentechnisch ook meteen een stuk interessanter aangezien de kosten worden gedeeld.

4.5 Administratieve ontzorging

Het bieden van meer mobiliteit leidt ertoe dat er ook meer administratie is. Immers, waar er voorheen bijvoorbeeld alleen leasefacturen en NS treinreizen binnenkwamen, kunnen er nu ook transacties en facturen binnenkomen voor parkeren, deelauto's elektrisch laden, etc. Deze toename van administratie lijkt op het eerste gezicht een blokkade om meer mobiliteit aan te bieden. Echter, tegenwoordig zijn sommige mobiliteitskaartaanbieders zeer goed in staat om de administratieve workload te versimpelen, waardoor in de praktijk de administratie zelfs minder wordt met het aanbieden van meer mobiliteitsvormen.

Met de juiste "manager tooling" is het namelijk mogelijk dat de administratieve flow volledig wordt geautomatiseerd. Hiermee wordt de werkgever ontzorgd en kan hij tevens veel meer bieden aan zijn medewerkers. In grote lijnen ondersteunt de tool vanuit de mobiliteitskaartaanbieder de organisatie bij alle operationele handelingen van het mobiliteitsdossier. Bijvoorbeeld door een automatische koppeling met HR om zo nieuwe medewerkers volledig geautomatiseerd een mobiliteitskaart te sturen of een leaseauto aan te vragen. Desgewenst kan daarin ook nog een goedkeuringsflow worden opgenomen.

Tegenwoordig kunnen sommige mobiliteitskaartaanbieders ook het operationele wagenparkbeheer verzorgen. De markt vraagt steeds vaker om een integrale oplossing en dan is wagenparkbeheer ook een belangrijk onderdeel. Een dergelijke "manager tool" kan dan ook middels een koppeling met de salarisadministratie de verwerking van bijtellingsbedragen organiseren.

5 Conclusie

De centrale vraag in dit artikel is: wat zijn de kansen op het gebied van mobiliteit op dit moment? Het juiste antwoord hierop is dat de nieuwe mobiliteitsbeweging zeer kansrijk is voor werkgevers en werknemers. Zeker is het zo dat de overheid de komende jaren meer moet doen om ook vanuit fiscaal perspectief het nieuwe reizen aantrekkelijker te maken, maar op dit moment is er al genoeg om uit te kiezen.

Ondanks de huidige fiscale regels biedt de wetgeving voldoende kansen om werknemers meer mogelijkheden te geven om flexibeler te reizen. Zo kunnen medewerkers met een leaseauto en een mobiliteitsbudget al zelf keuzes maken welke vormen van mobiliteit zij willen gebruiken binnen hun beschikbare budget. Maar ook medewerkers zonder leaseauto kunnen hun vorm van vergoeding middels een mobiliteitskaart en split billing naar eigen inzicht inzetten. Zeker in combinatie met deelauto's die werkgevers beschikbaar kunnen stellen voor zakelijke ritten. Dit alles past binnen het huidige fiscale framework.

Een meer laagdrempelige manier is de medewerkers een mobiliteitskaart geven en spelregels op stellen voor het gebruik. Zowel de leaserijder als de medewerkers zonder leaseauto hebben hiermee de flexibiliteit zowel zakelijk als privé, maar uiteraard volgens de regels van de werkgever. Hiermee kan tevens het reisgedrag worden geanalyseerd welke gebruikt kan worden voor toekomstig beleid.

Daarnaast bieden de mobiliteitskaartaanbieders inmiddels voldoende ondersteuning om het administratieve deel in grote mate te vereenvoudigen. Was het voorheen zo dat alles apart geadministreerd moest worden, is het nu door de huidige stand van de techniek mogelijk om alle transacties centraal te verzamelen, om vervolgens op de juiste plek binnen de klantorganisatie terug te leggen. Of dat nu de salarisadministratie is of een manager die goedkeuring moet geven of een afdeling die intern doorbelast moet worden voor het gebruik van deelauto's, alles is mogelijk. In de huidige markt voor mobiliteit is dan ook de 'creativiteit van de klant' de enige beperking voor de invoering van een nieuw en innovatief mobiliteitsbeleid!