

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

WERKNEMERS LATEN REIZEN MET EEN MOBILITEITSBUDGET

Mobiliteitsbudget: (hoe) moet dat?

Met een mobiliteitsbudget kunnen uw werknemers zelf bepalen hoe ze reizen: de ene dag met de auto, de andere dag met de fiets of het openbaar vervoer (OV). Het mobiliteitsbudget legt de financiële verantwoordelijkheid voor woon-werkverkeer en zakelijk reisgedrag neer bij uw werknemers zelf. Maar, hoe ziet dat er in de praktijk uit? Is dit voor alle werknemers mogelijk?

Het mobiliteitsbudget is een bedrag dat een werknemer elke maand ontvangt om te kunnen reizen naar en voor zijn werk. Hij mag zelf beslissen aan welk vervoer hij het bedrag besteedt en kan zodoende met slimme keuzes geld besparen.

Maatwerk

De manier waarop werkgevers het mobiliteitsbudget invullen, hangt af van de doelgroep. In de praktijk is er een onderscheid tussen werknemers die niet en werknemers die wel in aanmerking komen voor een auto van de zaak. Ook maken werkgevers vaak een onderscheid tussen personeel dat de auto van de zaak primair als arbeidsvoorwaarde heeft – het mobiliteitsbudget is dan vaak een alternatief voor de auto van de zaak – en personeel dat hem primair nodig heeft voor het werk. In dat geval is de auto van de zaak meestal onderdeel van het mobiliteitsbudget. Het mobiliteitsbudget is dus maatwerk. Hoe ziet dit er in de praktijk uit voor de verschillende doelgroepen?

Geen auto van de zaak

Veel werkgevers maken nog gebruik van verouderde en strikte reiskostenregelin-

gen. Zij vergoeden bijvoorbeeld OV-kosten volledig, maar vergoeden met ander vervoer afgelegde woon-werkkilometers alleen tussen de tien en dertig kilometer per enkele reis. Of ze vergoeden de reiskosten van slechts één vervoermiddel, waardoor de werknemer vastzit aan óf de auto óf het OV, terwijl de fiscus u veel meer bewegingsruimte geeft. Het mobiliteitsbudget kan hiervoor interessant zijn (zie het voorbeeld in het kader).

Budget per kilometer

Een goed voorbeeld van een mobiliteitsbudget voor werknemers zonder recht op een auto van de zaak, is de regeling van een landelijk watervoorzieningsbedrijf. Dat geeft werknemers een budget per gereisde kilometer en maakt geen onderscheid tussen het doel (zoals woon-werk, opleiding, flexplek of zakelijk) en de vervoerwijze (zoals auto, fiets of OV). Daarmee benutten ze de fiscale ruimte optimaal, heeft de werknemer volledige keuzevrijheid en flexibiliteit in zijn vervoer en heeft de werkgever minimale administratieve lasten.

Alternatief voor auto van de zaak

Het mobiliteitsbudget kan ook als alternatief voor de auto van de zaak gelden. Veel werkgevers kennen al zo'n regeling, ook wel 'cash-optie' of 'afzie-budget' genoemd. Dit budget is vaak gebaseerd op 100% van het normleasebedrag (het bedrag dat een werknemer mag besteden aan een leaseauto) en een vast bedrag per maand. Dat kunt u voor de werknemers interessanter maken door een deel van het budget variabel te laten zijn. U maakt dan het variabele deel afhankelijk van het aantal zakelijke kilometers dat iemand reist en baseert de grondslag van het budget niet meer op het normleasebedrag, maar op de inzetkosten die bij een leaseauto zouden gelden. Ook kunt u overwegen om het budget te verhogen met de besparing die u behaalt doordat de werknemer geen leaseauto meer heeft. Denk aan de besparing op bijvoorbeeld de BTW-betaling voor privégebruik van de auto, toch gauw zo'n € 100 per maand.

Samen met auto van de zaak

Het mobiliteitsbudget is ook te combineren met de auto van de zaak: het zogeheten bonus-malusleasebudget. Het deel van dit budget dat de werknemer niet uitgeeft, mag hij houden (bonus). Bij overschrijding van het budget moet hij bijbetalen (malus). Het geeft de leaserijder een financiële prikkel om goedkoper, minder privé en zuiniger te rijden, goedkoper te tanken en vaker met een ander vervoermiddel te reizen. U kunt hier fiscaal handig mee omgaan door de eventuele verplichte bijbetaling van de werknemer toe te kennen als verhoging

Aandachtspunten bij invoering van mobiliteitsbudget

Het invoeren van een mobiliteitsbudget kent een aantal aandachtspunten:

- Besef dat het mobiliteitsbudget nooit een doel is, maar een middel dat bijdraagt aan het behalen van uw doelen.
- Bepaal daarom eerst met de belangrijkste stakeholders (waaronder het bestuur en de ondernemingsraad) wat het échte doel van uw mobiliteitsbeleid is en wat meer randvoorwaardelijk is. Blijf daarna tijdens het veranderproces de samenwerking zoeken met de diverse belanghebbenden.
- Wees richting werknemers altijd duidelijk en transparant over het beleid. Geef eerlijk aan waarom u het wilt invoeren.
- Neem een deskundige in de arm.
- Verwerk in uw mobiliteitsbeleid alle mobiliteitsthema's binnen uw organisatie, denk bijvoorbeeld ook aan het parkeerbeleid en het beleid voor flexibel werken.
- Houd er rekening mee dat werknemers halverwege het jaar soms een heel ander reispatroon krijgen (nieuwe functie, andere projecten of klanten). Het budget moet u hieraan kunnen aanpassen.
- Spreek af wat er gebeurt met het geld dat overblijft van het budget. Is dit volledig voor de werknemer of slechts gedeeltelijk (en bespaart u dus kosten)?
- Introduceer het beleid op een moment dat werknemers veranderingen logisch vinden, zoals bij een reorganisatie.

van de eigen bijdrage voor privégebruik van de leaseauto (en daarmee aftrekbaar te maken van de fiscale bijtelling).

Redenen

Een aantal trends wakkeren de belangstelling voor het mobiliteitsbudget aan:

Reden 1: flexibel werken

Flexibel werken op een zelfgekozen tijdstip en werkplek (waaronder thuis) is in opmars. Hierdoor vervaagt de grens tussen woon- en werklocatie. Is het dan nog nodig en kostenefficiënt om een leaseauto aan te bieden voor zeven dagen per week terwijl uw werknemer er maar drie dagen mee reist voor z'n werk? Een ander aspect is dat de relatie werkgever-werknemer steeds flexibeler wordt. Het is niet vanzelfsprekend om een flexkracht een leaseauto te geven, terwijl een mobiliteitsbudget wel per opdracht is toe te kennen.

Reden 2: verstedelijking

De verstedelijking zet door. Aan de ene kant betekent dit dat de files zich steeds meer verplaatsen van de snelwegen naar het stedelijk gebied zelf, oftewel naar de laatste kilometers naar het werk. Parke- ren in de binnenstad wordt ook almaar duurder en lastiger. Aan de andere kant

hebben door de verstedelijking steeds meer mensen toegang tot OV en andere vervoermiddelen zoals bijvoorbeeld deelauto's en deelfietsen op korte afstand van hun woonplek. Dit zorgt ervoor dat met name de jongere generatie steeds minder vaak een leaseauto als arbeidsvoorwaarde wil. De roep om alternatieven voor de auto neemt toe; werknemers willen flexibiliteit. Dit betekent dat het mobiliteitsbudget steeds interessanter wordt.

Reden 3: verantwoordelijkheid

Een trend is ook dat werknemers, vooral hoogopgeleiden, meer vrijheid en zelfstandigheid willen. Organisaties willen ook meer verantwoordelijkheid bij hun werknemers neerleggen, bijvoorbeeld op het gebied van vervoer. Deze organisaties scheppen alleen de kaders – het zakelijk vervoer moet bijvoorbeeld noodzakelijk zijn voor een goede klantrelatie – maar hoe de werknemer bij die klant komt, mag hij zelf weten. Een mobiliteitsbudget speelt daarop in en laat de keuze aan de werknemer. Daarnaast blijkt dat werkgevers zelf graag ontzorgd willen worden: ze willen bijvoorbeeld wel mobiliteitskaarten, deelauto's, fietsen of private lease aan werknemers bieden, maar zien op tegen de administratieve rompslomp die dat met zich meebrengt. Er komen

gelukkig steeds meer aanbieders die vervoer breed regelen voor de werkgever.

Reden 4: duurzamer reizen

Duurzaamheid wordt steeds belangrijker: er ligt steeds meer druk op werkgevers om een duurzaam beleid te voeren. Mobiliteit is daarin een belangrijk element. U doet er goed aan om binnen het mobiliteitsbudget woon-werkreizen en zakelijk reizen verschillend te behandelen. Laat bij woon-werkreizen modern werkgeverschap en keuzevrijheid uw belangrijkste doelstellingen zijn. Vervoerkeuzes voor woon-werkreizen zijn vooral een privézaak. Functioneel zakelijk rijden is een ander verhaal. Dat is bedrijfsgerelateerd en daarin kunt u echt sturen op duurzaam beleid, bijvoorbeeld met financiële prikkels en door bepaald reisgedrag te belonen of te straffen.

Overige redenen

Daarnaast kunnen ook allerlei andere redenen een rol spelen bij de overweging om te kiezen voor een mobiliteitsbudget. Zo veranderen de boekhoudkundige regels van de International Financial Reporting Standards (IFRS), waardoor per 2019 leaseauto's als schuld op de balans komen. Een reden kan ook zijn dat u een einde wilt maken aan de toename van werknemers die ooit op bedrijfseconomische gronden een leaseauto kregen (omdat zij bijvoorbeeld meer dan twintigduizend zakelijke kilometers reden) en nu op grond van verworven rechten een arbeidsvoorwaardelijke leaseauto hebben.

Bijdrage

In de ideale situatie draagt het mobiliteitsbudget binnen uw organisatie niet bij aan het oplossen van één vraagstuk of het behalen van één doel, maar zijn er meerdere redenen om het mobiliteitsbeleid te wijzigen. Let bij de invoering van het mobiliteitsbudget in ieder geval op de aandachtspunten in het kader. Dat scheelt u alvast een hoop problemen!

Ronald Postma, partner en adviseur bij Syndesmo, e-mail: ronald.postma@syndesmo.nl, tel. 06 24 67 27 26, www.syndesmo.nl