

Car policy

Een hoofdweg met veel zijstraten

In België rijden er zo'n 1,1 miljoen bedrijfswagens rond en zowat een derde daarvan zijn leasewagens. Op een wagenpark van bijna 5,6 miljoen wagens in België is dat enorm. Niettemin zijn er nog veel bedrijven waar het kader rond die bedrijfswagen – de car policy dus – eerder vaag is of zelfs helemaal onbestaande. Nochtans is een duidelijke car policy heel belangrijk want het biedt een houvast aan zowel de werkgever als de werknemer.

Die houvast kan u ook omschrijven als de spelregels voor het toekennen en het gebruik van de auto. En als u er even over nadenkt, zijn dat er nogal wat: keuze van het type auto, de diensten die inbegrepen zijn in het leasecontract, het gebruik van de auto tijdens de arbeidsuren maar ook privé, ... de lijst is langer dan u denkt. Daarom is het belangrijk dat een car policy volledig, eenduidig en actueel is.

Traditioneel komen volgende onderwerpen aan bod in een car policy:

1. Toewijzing van de leasewagen

Een bedrijfswagen kan worden aangeboden voor:

- **Puur professionele doeleinden**
De wagen is een arbeidsinstrument dat wordt gebruikt tijdens de werkuren. De wagen blijft 's avonds en in het weekend op het bedrijf.
- Voor professionele doeleinden, maar met **toelating van privégebruik**
Dit privégebruik wordt beschouwd als onderdeel van het verloningspakket en is een beschermd loonvoordeel dat u als werkgever niet zomaar eenzijdig kunt wijzigen.



Bij de bepaling van de keuzemogelijkheden voor de bedrijfswagens is het belangrijk om een onderscheid te maken tussen bedrijfswagens die worden toegekend voor het uitvoeren van de functie (denk maar aan vertegenwoordigers, technici, ...) en bedrijfswagens die eerder worden toegewezen op basis van de functieclassificatie.

Wanneer de bedrijfswagen enkel dient om de functie uit te voeren en de auto dus een arbeidsinstrument is, is het belangrijk om goed na te denken over het type wagen dat u zult inzetten voor de uitoefening van de taken. Zo kan bijvoorbeeld een technicus meer gebaat zijn bij een bestelwagen; voor een vertegenwoordiger die de hele dag onderweg is met grote producten in zijn wagen is een voldoende grote breakversie ook meer aangewezen dan een berlinemodel. Vaak liggen de keuzelijsten voor dit type bedrijfswagens ook vast, wat het gemakkelijker maakt om de wagen bij vertrek van een medewerker door te schuiven naar een andere collega.

Wanneer het gaat om bedrijfswagens die worden toegekend omwille van de functieclassificatie, kunt u verschillende kanten op. Medewerkers die in aanmerking komen voor een bedrijfswagen worden meestal op basis van hun functie ingedeeld in categorieën. Per categorie kunt u dan een vaste keuzelijst voorstellen, of uw medewerkers de vrije keuze bieden binnen een vooraf bepaald leasebudget. We raden aan om te vermelden in de car policy dat u als werkgever altijd gerechtigd bent eenzijdig de keuzelijsten of het leasebudget te kunnen aanpassen. Zolang u hierbij uiteraard het loonvoordeel niet negatief beïnvloedt.

Een veel gestelde vraag is hoe om te gaan met budgetoverschrijding. Laat u de werknemer toe om voor eigen rekening extra opties toe te voegen aan de auto? En hoe wordt dat dan geregeld? We bespreken hieronder twee mogelijke scenario's. De medewerker kiest bij de bestelling van de wagen de extra opties en betaalt deze rechtstreeks aan de garage. Belangrijk is dat de leasemaatschappij en verzekeringsmaatschappij (indien de verzekering niet in het leasepakket is opgenomen) hiervan op de hoogte zijn en deze opties kunnen meeverzekeren. Als werkgever heeft u in dit scenario weinig risico indien de medewerker de organisatie vroegtijdig zou verlaten.

De medewerker moet dus op voorhand geïnformeerd worden dat de extra opties in dergelijk geval een verloren investering zijn. Een tweede scenario is dat u de extra opties betaalt (lees: de verhoging van de maandhuur) en dat u de overschrijding van het leasebudget maandelijks inhoudt op het loon van de medewerker. Hierbij hebt u dan wel het risico dat u een deel van de investering mogelijk niet meer op de medewerker kunt verhalen.

2. Het gebruik van de bedrijfswagen.

Meestal wordt er van de medewerker gevraagd de bedrijfswagen als "een goede huisvader" te beheren. Omdat dit begrip nogal 'vaag' is, raden we aan om dit principe in de car policy te concretiseren met een aantal voorbeelden zoals een maandelijks carwash, een regelmatige onderhoudsbeurt, minimum om de 3 maanden een controle van het oliepeil en de bandenspanning, etc.

Beschrijf ook duidelijk wat de grenzen van het privégebruik zijn. Wat is toegelaten en wat niet? Wie mag met de wagen rijden? Vergeet hierbij ook niet te vermelden dat de bedrijfswagen tijdens de kantooruren enkel door de

medewerker gebruikt mag worden. Het is immers niet uitzonderlijk dat een medewerker niet met de auto naar het werk komt, maar kiest voor alternatief vervoer, en dat de partner deze dan gebruikt voor eigen woon-werkverkeer. Het is mogelijk om 'sancties' in uw car policy te voorzien indien medewerkers zich niet zouden houden aan de afspraken beschreven in de car policy. Indien deze sancties een geldbedrag inhouden, moet u in principe duidelijk vermelden waarvoor dat geïnde geld gebruikt zal worden (bv. een goed doel of de betaling van de franchise bij een ongeval waarbij de medewerker aansprakelijk is bevonden).

Mag u als werkgever de auto terugvorderen wanneer uw medewerker langdurig ziek is of beslist om voltijds tijdskrediet op te nemen?

Wanneer het gaat om een bedrijfswagen die enkel voor professionele doeleinden wordt ingezet (en de wagen dus dient als arbeidsinstrument), is het antwoord eenvoudig: indien de arbeidsovereenkomst niet wordt uitgevoerd, kan deze niet door de medewerker worden gebruikt. Moeilijker ligt het indien de medewerker de wagen ook privé mag gebruiken, het privégebruik is dan een loonelement.

Bij langdurige ziekte heeft de medewerker de eerste maand recht op gewaarborgd loon en dus ook op behoud van het privégebruik van de wagen. Na de eerste maand valt de medewerker in de meeste gevallen terug op de mutualiteit en vervalt ook het privégebruik als loonelement. Met andere woorden kunt u de medewerker vragen de auto (tijdelijk) in te leveren.

Indien een medewerker beslist om voltijds tijdskrediet op te nemen, kunt u als werkgever de auto terug vragen. In de periode van voltijds tijdskrediet heeft de medewerker immers geen recht op loon, dus ook niet op het privégebruik van de auto als loonelement.

3. Beëindiging van het gebruiksrecht

Vroegtijdig vertrek van de medewerker

Wanneer de werkgever een bedrijfswagen ter beschikking stelt, gaat hij ervan uit dat de werknemer het leasecontract uitrijdt. Toch gebeurt het regelmatig dat een werknemer vroegtijdig de firma verlaat, omdat deze ontslag neemt, of omdat de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt. In beide gevallen zit de werkgever met een bedrijfswagen op overschot, die in de meeste gevallen niet zomaar kosteloos bij de leasemaatschappij kan worden ingeleverd.

Mag u de kosten voor het vroegtijdig stopzetten van het leasecontract verhalen op de medewerker indien deze zijn ontslag indient? Of kunt u van de medewerker eisen dat hij de auto overneemt? Hoewel de rechtspraak hierover niet eenduidig is, is er wel een risico dat dergelijk **leasebeding** als nietig zal worden beschouwd. Het leasebeding "verzwaart" als het ware het opzegrecht van de werknemer door de bijkomende financiële last en dit is in strijd met

de wet op de arbeidsovereenkomsten (meer bepaald art. 6 m.b.t. opzegrecht van de werknemer). Het komt ook voor dat de werkgever beslist om de arbeidsovereenkomst met een medewerker te beëindigen. Indien u de werknemer vroegtijdig laat vertrekken, betaalt u een opzegvergoeding aan de medewerker. Hou er rekening mee dat de waarde van het gebruik van de bedrijfswagen (en tankkaart) ook deel uitmaakt van de opzegvergoeding (€ 250 voor kleine wagens tot € 600 voor grote wagens).

Inlevering van de bedrijfswagen

Hoe gaat u om met gebruiksschade bij inlevering van de wagen? Maak hiervoor heldere afspraken in uw car policy met duidelijke omschrijvingen wat binnen de aanvaardbare gebruiksschade valt, maar vooral wat niet.

4. Aansprakelijkheid van de werknemer

Opnieuw moeten we het onderscheid maken tussen aansprakelijkheid ingeval van professioneel of privégebruik.

Burgerrechtelijke aansprakelijkheid (ongevallen)

Als het gaat om privégebruik, zijn de regels duidelijk: de volledige aansprakelijkheid ligt bij de werknemer. De werknemer is dus aansprakelijk voor alle schade aan de wagen en schade aan derden. De franchise of vrijstelling is dus altijd ten laste van de werknemer. Indien in dit geval de werkgever de franchise ten laste zou nemen, kan dit beschouwd worden als een loonvoordeel waarop RSZ en belastingen betaald moeten worden.

Het ligt echter moeilijk bij professioneel gebruik. Enkel in geval van 'bedrog, een zware fout of herhaaldelijke lichte fouten' (juridische omschrijving) kan de werknemer aansprakelijk worden gesteld.

Voorbeelden van zware fouten zijn:

- het negeren van verkeerslichten
- een gevaarlijk inhaalmanoeuvre
- overschrijden van de doorlopende witte lijn
- dronken een ongeval veroorzaken

Strafrechtelijke aansprakelijkheid (boetes)

U verwacht als werkgever dat uw medewerkers de wet respecteren en zodanig zou u in uw car policy kunnen vermelden dat boetes altijd ten laste zijn van de medewerker. Over privégebruik is geen twijfel: de medewerker betaalt de boete. Toch kan er discussie ontstaan wanneer de verkeersovertreding gebeurde tijdens uitoefening van de arbeidsovereenkomst.

5. Wijziging van uw car policy

Wijzigingen in een car policy zijn delicaat, want deze liggen dicht tegen de lijn van de Arbeidsovereenkomstenwet. Indien een bedrijfswagen ook privé mag worden gebruikt, is de wagen een loonelement. Hierdoor kan elke eenzijdige **ingrijpende** wijziging in de car policy verstrekken gevolgen hebben als de werknemer dit zou aanvechten voor de rechtbank. Laat u dus steeds goed adviseren in uw afweging om de car policy onderdeel te laten uitmaken van de arbeidsovereenkomst of deze enkel als addendum bij het arbeidsreglement te voegen.

De juridische invalshoek

Als werkgever is het belangrijk om weten dat het privégebruik van een bedrijfswagen een loonelement is en dus onderwerp is van de wet op de loonbescherming (artikel 18). Dit betekent dat u dit voordeel niet eenzijdig kan wijzigen of afschaffen.

Sancties: in het arbeidsreglement

U kunt heel veel zaken bepalen in een car policy, maar als u er niet bij vermeldt wat de sancties of gevolgen zijn bij het niet respecteren, blijven ze dode letter. Staat er bijvoorbeeld in de car policy dat u niet mag roken in het voertuig en iemand gaat daar lijnrecht tegenin, dan kan u hem/haar laten opdraaien voor de *refurbishing* van het interieur. Het behoort tot de discretie van de werkgever om deze sancties al dan niet toe te passen bij een overtreding. Om zich te kunnen beroepen op deze sancties moet de werkgever deze verplicht opnemen in het arbeidsreglement van de onderneming. Zo niet zou het kunnen lijken of er sprake is van willekeur bij de toepassing van sancties.

Is een car policy een wettelijk document?

Neen, niet in de zin dat het een document is dat bij wet is vastgelegd. Door de car policy als addendum bij de arbeidsovereenkomst te voegen of op te nemen in het arbeidsreglement, biedt ze wel een houvast bij onduidelijkheden of discussies.



LeasePlan Consultancy Services

Een actuele car policy draagt bij aan het voorkomen en verlagen van kosten. Het geeft een duidelijk inzicht voor de werknemer over wat kan en niet kan. Daarnaast zorgt een actuele car policy voor een goede aansluiting op de doelstellingen van uw organisatie.

Meer weten?

Neem voor gedetailleerde informatie en advies contact op met uw vaste contactpersoon bij LeasePlan. Wij helpen u graag bij het opstellen van uw car policy.