



ALTERNATIEVE BELONINGSVORMEN

Inleiding.....	1
1.Het verschaffen van maaltijden	2
2. Maaltijdcheques.....	2
3.Geschenken in natura / in special / geschenkcheques	5
4. Het privé-gebruik van de firmawagen.....	7
5. Aandelen en winstbewijzen	8
6.Aandelenopties (stock option).....	9
7. Hospitalisatieverzekering.....	10
8. Groepsverzekeringen	11
1.1. Sociaal statuut van het voordeel van de groepsverzekering.....	12
1.1.1. Sociaal statuut van de betaalde premies.....	12
1.1.2. Sociaal statuut van de uitkering.....	12
1.2. Fiscaal statuut van het voordeel van een groepsverzekering.....	12
1.2.1. Fiscaal statuut van de betaalde premies.....	12
1.2.2. Fiscaal statuut van de uitkering.....	12
9. Kosteloze beschikking over een woning	13
10. Kosteloze verstrekking van energie (al dan niet verwarming).....	14
11. PC privéplan.....	14
12. Renteloze of goedkope leningen	15
13. Prijsverminderingen	15
14. Voordelen in natura - In geld waardeerbare voordelen	16
15. Vrijgevheden	19

Inleiding

Binnen het bestek van deze informatieve brochure overlopen we een aantal voordelen -anders dan in geld- die een werkgever aan zijn werknemers kan toekennen.

Elk voordeel wordt kort gedefinieerd. Daarna belichten we achtereenvolgens het sociale zekerheidsaspect en het fiscale luik van ieder voordeel.

Deze brochure vormt alleen maar een korte introductie tot een aantal alternatieve beloningsvormen. Elke beslissing om een bepaald voordeel effectief toe te kennen, zal daarom best gepaard gaan met uitgebreid deskundig advies.

- 1. Maaltijden**
- 2. Maaltijdcheques**
- 3. Geschenkcheques**
- 4. Privé-gebruik van firmawagen**
- 5. Aandelen en winstbewijzen**
- 6. Aandelenopties**
- 7. Hospitalisatieverzekering**
- 8. Groepsverzekering**
- 9. Beschikking over een woning**
- 10. Gratis energie**
- 11. PC privéplan**
- 12. Renteloze of goedkope leningen**
- 13. Prijsverminderingen**

14. Voordelen in natura - in geld waardeerbare voordelen

15. Vrijgeevigheden

1. Het verschaffen van maaltijden

De voordelen zijn vrij van RSZ-bijdragen op voorwaarde dat ze in het bedrijfsrestaurant worden gegeven.

Het moeten lokalen van de werkgever zijn die speciaal ingericht zijn voor het bereiden en verschaffen van eetmalen en die uitsluitend voor het personeel bestemd zijn.

De verbruikerszaal van een restaurant waar tafels op welbepaalde uren worden voorbehouden voor het horecapersoneel of de restaurantkeuken worden eveneens aanzien als bedrijfsrestaurant.

Het verlenen van maaltijden buiten het bedrijfsrestaurant wordt door de RSZ forfaitair geschat op: - ontbijt: 0,55 EUR;

- hoofdmaaltijd: 1,09 EUR;
- avondmaal: 0,84 EUR

Indien de werknemer minstens 1,09 EUR betaalt voor een middagmaal, is dit voordeel belastingvrij.

Volgens de fiscale administratie zijn de maaltijden zelfs volledig vrij van belastingen als de werknemer minder dan 1,09 EUR of helemaal niets betaalt voor de sociale maaltijd die in het bedrijfsrestaurant verschaft wordt.

Aftrekbaarheid bij de werkgever

De kosten van een maaltijd die de werkgever in het bedrijfsrestaurant verschaft, zijn volledig aftrekbaar als de werknemer minstens 1,09 EUR betaalt. Ingeval de werknemer minder dan 1,09 EUR betaalt voor de maaltijd, dan is het verschil tussen de mindere tussenkomst en 1,09 EUR geen aftrekbare bedrijfslast.

2. Maaltijdcheques

sociaal statuut

Het voordeel toegekend onder de vorm van een maaltijdcheque wordt in principe als loon beschouwd. De sociale zekerheidsreglementering voorziet echter expliciet in de vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen op maaltijdcheques onder bepaalde voorwaarden.

Vanaf 1 april 1998 geldt de vrijstelling indien gelijktijdig aan alle volgende voorwaarden is voldaan:

1. de toekenning van de maaltijdcheque moet vervat zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst op sectorieel vlak of op ondernemingsvlak. Kan dergelijke overeenkomst niet worden gesloten bij gebrek aan een syndicale delegatie of gaat het om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat deze door zulke overeenkomst wordt beoogd, dan mag de toekenning geregeld worden door een individuele overeenkomst. Deze overeenkomst moet schriftelijk zijn en het bedrag van de maaltijdcheque mag niet hoger zijn dan dat toegekend bij collectieve arbeidsovereenkomst in dezelfde onderneming, die de hoogste nominale waarde van de maaltijdcheque bepaalt. Al de maaltijdcheques toegekend zonder collectieve arbeidsovereenkomst of schriftelijke individuele overeenkomst, of ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst of schriftelijke individuele overeenkomst die niet conform is met de gestelde voorwaarden, worden als loon beschouwd;

2. het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer effectief arbeidsprestaties levert. Ondernemingen waarin gelijktijdig, hetzij voor voltijdse prestaties, hetzij voor deeltijdse prestaties, hetzij voor beide, verschillende arbeidsregelingen van toepassing zijn en die inzake overuren verplicht zijn om artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 toe te passen, kunnen het aantal dagen, waarop de werknemer effectief arbeidsprestaties levert, berekenen door het totaal aantal effectief gepresteerde uren van de werknemer tijdens het kwartaal te delen door het normale aantal arbeidsuren per dag in de onderneming. Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid. Indien het aldus verkregen getal groter is dan het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer in de onderneming in het kwartaal, wordt het tot dit laatste aantal beperkt. Ondernemingen die deze berekeningswijze willen toepassen moeten dat vaststellen bij collectieve arbeidsovereenkomst of, voor de ondernemingen die noch een ondernemingsraad noch een comité voor preventie en bescherming op het werk noch een syndicale delegatie hebben opgericht, in het arbeidsreglement; deze collectieve arbeidsovereenkomst of dit arbeidsreglement bepaalt tevens het normale aantal arbeidsuren per dag in de onderneming en de wijze waarop het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer in de onderneming in het kwartaal, wordt berekend. De maaltijdcheques worden iedere maand, in een of meer keren, aan de werknemer overhandigd in functie van het aantal dagen van die maand waarop de werknemer vermoedelijk effectief arbeidsprestaties zal leveren; uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal wordt het aantal cheques in overeenstemming gebracht met het aantal dagen waarop de werknemer tijdens het kwartaal effectief arbeidsprestaties leverde, zoals bepaald in het voorgaande lid. De

maaltijdcheques die het aantal effectief gepresteerde dagen van de werknemer overschrijden worden als loon beschouwd; indien de werknemer minder cheques ontvangt dan het aantal dagen waarop hij effectief prestaties leverde wordt het bedrag van de werkgeverstussenkomst in de te weinig ontvangen cheques als loon beschouwd. De vaststelling van het aantal maaltijdcheques dat te veel of te weinig werd toegekend gebeurt op basis van de toestand bij het verstrijken van de eerste maand die volgt op het kwartaal waarop de maaltijdcheques betrekking hebben;

3. de maaltijdcheque wordt op naam van de werknemer afgeleverd; deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens (aantal maaltijdcheques, brutobedrag van de maaltijdcheques verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer) voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten. Al de maaltijdcheques toegekend zonder dat deze voorwaarde vervuld is worden als loon beschouwd;

4. de maaltijdcheque vermeldt duidelijk dat zijn geldigheidsduur beperkt is tot drie maanden en dat hij slechts mag worden gebruikt ter betaling van een eetmaal of voor de verkoop van verbruiksklare voeding. Al de maaltijdcheques waarop deze vermelding niet is aangebracht worden als loon beschouwd;

5. de tussenkomst van de werkgever in het bedrag van de maaltijdcheque mag ten hoogste 4,91 EUR per maaltijdcheque bedragen. Al de maaltijdcheques met een werkgeverstussenkomst van meer dan 4,91 EUR worden als loon beschouwd;

6. de tussenkomst van de werknemer bedraagt ten minste 1,09 EUR. Al de maaltijdcheques met een tussenkomst van de werknemer die minder bedraagt dan dit bedrag worden als loon beschouwd.

indien een maaltijdcheque werd of wordt verleend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling, hierbij, al dan niet bijdrage plichtig voor de sociale zekerheid, in par. 2 niet toepasselijk;

7. er is een cumulatieverbod tussen de toekenning van maaltijdcheques en het verschaffen van goedkope maaltijden in een bedrijfsrestaurant. Indien er in het bedrijfsrestaurant eetmalen beneden kostprijs worden genuttigd en er voor diezelfde dagen ook maaltijdcheques toegekend worden, dan zijn die maaltijdcheques loon (en zijn er dus sociale zekerheidsbijdragen op verschuldigd). Op dit principe bestaat (én uitzondering: De cumulatie van een goedkope maaltijd ét een

maaltijdcheque (vrij van sociale bijdragen) is mogelijk, wanneer de maaltijdcheque integraal wordt gebruikt om die maaltijd te verkrijgen.

Voor de periode die ze dekt, moet de werkgever op zijn aangifte aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid vermelden of de onderneming opteert voor de berekening van het aantal cheques in functie van het totaal aantal effectief gepresteerde uren tijdens het kwartaal, alsook

- het aantal werknemers begunstigd met maaltijdcheques, - het aantal toegekende maaltijdcheques;

- het totaal bedrag van het werkgeversaandeel in deze maaltijdcheques.

Fiscaal statuut

Restaurant- of maaltijdcheques mogen enkel als sociale voordelen worden aangemerkt, indien aan dezelfde voorwaarden is voldaan die gelden voor de RSZ-vrijstelling.

Voldoen de maaltijdcheques aan bovengenoemde voorwaarden dan zijn zij vrij van belastingen voor de werknemers. Voor de werkgevers zijn de gemaakte kosten niet-aftrekbare bedrijfslasten. Het betreft hier de totale uitgaven in verband met de maaltijdcheques, verminderd met de bijdragen van de werknemers.

Indien de maaltijdcheques echter een kost eigen aan de werkgever zijn, dan blijven zij voor 50% aftrekbaar als bedrijfslast. Met 'kosten eigen aan de werkgever' worden bedoeld de kosten die de werknemer in de uitoefening van zijn beroepswerkzaamheden maakt voor rekening van de werkgever en die door deze laatste worden terugbetaald. Dat is bijvoorbeeld het geval met maaltijden die een vertegenwoordiger beroepshalve gebruikt met klanten.

3. Geschenken in natura / in special / geschenkcheques

Sociaal statuut

Op geschenken in natura, in speciën of in de vorm van geschenkcheques, die de werkgevers aan hun werknemers verlenen, moeten in principe sociale zekerheidsbijdragen berekend worden.

Indien deze voordelen evenwel binnen bepaalde voorwaarden worden uitgereikt, moeten hierop geen sociale zekerheidsbijdragen worden berekend.

Deze vrijstelling geldt slechts indien de geschenken of de cheques gegeven worden naar aanleiding van een welbepaalde gebeurtenis en het bedrag ervan een bepaald bedrag niet overschrijdt:

geschenken in natura, in geld of in de vorm van betaalbons of geschenkcheques naar aanleiding van het Sinterklaasfeest, Kerstmis of Nieuwjaar. De waarde van deze geschenkcheques mag niet meer bedragen dan 35 EUR per jaar per werknemer en 35 EUR per jaar voor elk kind ten laste van deze werknemer. Deze bedragen zijn totaalbedragen. De bedragen kunnen niet gecumuleerd worden naar aanleiding van én het Sinterklaasfeest, éi Kerstmis éi Nieuwjaar.

geschenken in natura, in geld of in de vorm van geschenkcheques naar aanleiding van een eervolle onderscheiding. De waarde van deze geschenken en geschenkcheques mag niet meer bedragen dan 105 EUR per jaar en per werknemer.

geschenken in natura, in geld of in de vorm van geschenkcheques naar aanleiding van de pensionering van de werknemer. De waarde van deze geschenken en

geschenkcheques bedraagt minimum 105 EUR en maximum 35 EUR per volledig dienstjaar bij de betrokken werkgever en met een totale maximale grens van 875 EUR.

De cheques moeten een beperkte looptijd hebben, mogen alleen worden ingeruild bij ondernemingen die vooraf een akkoord hebben gesloten met de uitgever van de cheques en ze mogen aan de begunstigde niet in speciën worden uitbetaald.

statuut

Belastbaarheid bij de werknemer

Geschenken of toekenningen in de vorm van geschenkcheques zijn voor de werknemer in principe voordelen van alle aard uit hoofde en ter gelegenheid van zijn beroepsbekwaamheid en zijn belastbaar.

Deze geschenkcheques kunnen evenwel als 'geringe sociale voordelen' worden aangemerkt wanneer zij een geringe waarde hebben en door een onderneming met een duidelijk sociaal doel en niet als eigenlijke bezoldiging voor geleverde prestaties aan haar personeel worden toegekend.

In dit geval zijn zij niet belastbaar bij de verkrijger (zie verder).

Aftrekbaarheid bij de werkgever

Geschenkcheques die als 'geringe sociale voordelen' worden aangemerkt, kunnen als beroepskosten worden afgetrokken.

Geschenken in natura, in specie of in de vorm van betaalbons (geschenkcheques, boeken-, sport, cultuurcheques,...) zijn volgens de fiscale administratie als bedrijfslast aftrekbaar en toch niet belastbaar bij de werknemer, indien de cheques aan de volgende voorwaarden voldoen: de geschenken die aan de personeelsleden worden gegeven ter gelegenheid van één of meer feesten of jaarlijkse gebeurtenissen, zoals o.a. Kerstmis of Nieuwjaar of een in een bepaalde ondernemingssector gebruikelijk patroonsfeest of een verjaardag hebben slechts een waarde van 35 EUR; ter gelegenheid van Sinterklaas of een ander feest dat hetzelfde sociaal oogmerk nastreeft kan een aanvullend bedrag van maximum 35 EUR per jaar voor elk kind ten laste toegekend worden.

de geschenken die aan de betrokken werknemers worden overhandigd ter gelegenheid van hun pensionering of brugpensionering hebben een waarde van 105 EUR per jaar en per werknemer en voor de werknemers met minimum 3 jaar anciënniteit 35 EUR per volledig dienstjaar dat de werknemer in dienst is bij de werkgever;

de geschenken die aan de betrokken werknemers worden overhandigd bij het uitreiken van een eervolle onderscheiding hebben een waarde van maximum 105 EUR per jaar en per werknemer;
de betaalbons hebben een beperkte looptijd en mogen niet in specie uitbetaald worden; de betaalbons kunnen enkel ingeruild worden bij ondernemingen die vooraf een akkoord gesloten hebben met de uitgever van de betaalbons.
De bedragen mogen worden samengevoegd.

4. Het privé-gebruik van de firmawagen

Werknemers die voor privé-gebruik over een bedrijfswagen kunnen beschikken, genieten een voordeel. Dit voordeel dient als voordeel in natura -en dus als loon- te worden beschouwd.

De werkgever is verplicht een bijzondere bijdrage voor de RSZ en bedrijfsvoorheffing op het voordeel in te houden.

Het is niet toegestaan om de verantwoordelijkheid hiervoor door te schuiven naar de werknemer. Het volstaat met andere woorden niet om enkel bij de aangifte van de personenbelasting melding te maken van een voordeel in natura.

De sociale en de fiscale wetgeving voorzien een forfaitaire schatting van het privé-gebruik van de firmawagen: aantal privékilometers x voordeel in EUR per afgelegde kilometer.

Op het voordeel toegekend vanaf 1 januari 2004 bepaalt de fiscus forfaitair de kilometeraantallen voor de woon-werkverplaatsingen en de eigenlijke privé-verplaatsingen (zie verder).

De RSZ zou ook instemmen met deze regeling (wordt vervolgd).

Sociaal statuut

Vanaf 1 januari 1997 is het privé-gebruik van de firmawagen niet langer aan normale sociale zekerheidsbijdragen onderworpen. Op dat voordeel (zowel de woon-werkverplaatsing als ander privé gebruik) is in de plaats echter een solidariteitsbijdrage ten laste van de werkgever verschuldigd.

Per werknemer moet ieder kwartaal het voordeel worden vastgesteld door het aantal kilometers te vermenigvuldigen met het bedrag vermeld in de tabel hieronder en dit ongeacht het aantal dagen dat het voertuig wordt gebruikt. Het aantal kilometers wordt forfaitair vastgesteld op 1250 km per kwartaal indien de woon-werkafstand minder bedraagt dan 25 km en 1875 km indien de woon-werkafstand meer bedraagt dan 25 km (nieuwe regeling vanaf het eerste kwartaal 2004).

Belastbare krachtin PK	Voordeel in EUR per afgelegde kilometer (bedragen vanaf
4	0,1554

5	0.1824
6	0.2016
7	0.2230
8	0.2433
9	0.2647
10	0.2928
11	0.3210
12	0.3401
13	0.3615
14	0.3750
15	0.3908
16	0.4021
17	0.4099
18	0.4201
19 en meer	0.4280

Indien het voordeel niet kosteloos wordt toegestaan, kan het hoger vermelde bedrag worden verminderd met de tussenkomst van de werknemer.

De bijdrage bedraagt 33 % van het berekende bedrag.
fiscaal statuut

De fiscale reglementering hanteert voor de berekening van het voordeel dezelfde tabel als de RSZ (zie hierboven).

Bovendien moet het aantal voor persoonlijk gebruik afgelegde kilometers op jaarbasis 5.000 kilometer (voor afstanden tussen de woonplaats en vaste plaats van tewerkstelling van 25 km en minder) of 7.500 kilometer (voor afstanden > 25 km) bedragen.

Aftrek van kosten die de werknemer zelf gedragen heeft

De kosten die de werknemer zelf draagt [bijvoorbeeld betaling van benzine, van verzekering (behalve omnium!) ...] dienen in mindering gebracht te worden van het geschatte voordeel.

Aftrekbaarheid bij de werkgever

Voor de aftrekbaarheid van het voordeel voor de werkgever wordt er een onderscheid gemaakt tussen de benzinekosten en de andere gebruikskosten van de wagen. De benzinekosten, die door de fiscale administratie forfaitair geraamd worden op 30% van de totale kosten, zijn volledig aftrekbaar. De overige kosten (70%) zijn voor 75% aftrekbaar.

5. Aandelen en winstbewijzen

De vennootschapswet maakt een onderscheid tussen twee soorten aandelen: kapitaals aandelen en aandelen buiten kapitaal. Kapitaals aandelen vertegenwoordigen het in de vennootschap ingebrachte kapitaal (voornamelijk de inbreng in geld). De aandelen buiten kapitaal vertegenwoordigen een andere soort van inbreng (bijvoorbeeld de inbreng van kennis of van arbeid).

Winst aandelen behoren tot de categorie van aandelen buiten kapitaal. Zij geven recht op een bepaalde uitkering van de winst. De statuten kunnen daarenboven voorzien of de winstbewijzen al dan niet verhandelbaar zijn, of zij stemrecht geven op de algemene vergadering ...

Een werkgever kan dergelijke aandelen of winstbewijzen ook toekennen aan zijn werknemers.

Sociaal statuut

Er zijn een aantal argumenten om te verdedigen dat aandelen of winstbewijzen geen bijdrage plichtig loon zijn: het dividend is immers afhankelijk van de ondernemingswinst en van een beslissing van de algemene vergadering, het is geen vergoeding voor geleverde arbeid. Winstbewijzen vertegenwoordigen daarenboven geen maatschappelijk kapitaal, zij zijn daardoor geen in geld waardeerbaar voordeel.

De RSZ beschouwt de winstbewijzen evenwel als loon waarop bijdragen berekend moeten worden.

Het arbeidshof van Antwerpen heeft in het zeer opmerkelijke "Agfa Gevaert-arrest" van 26 november 1993 geoordeeld dat de winstbewijzen niet als loon gekwalificeerd dienen te worden en daar mee de uitspraak van de rechter in eerste aanleg hervormd. De RSZ heeft evenwel Cassatieberoep aangetekend tegen dit arrest.

Het Hof van Cassatie heeft de redenering van het Arbeidshof NIET gevolgd (september 1995). Het Hof kwalificeert deze vergoedingen bijgevolg wél als bijdrage plichtig loon en heeft het arrest van het Arbeidshof van Antwerpen verbroken.

Het gevolg van deze belangrijke uitspraak is dat de RSZ een belangrijk argument in handen heeft om aan te voeren dat het dividend, verbonden aan dergelijke winstbewijzen loon zijn in de zin van de loonbeschermingswet en derhalve ook onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Fiscaal statuut

Dividenden hebben het karakter van roerende inkomsten. De bedoeling van de winstbewijzen is dan ook om dividenden uit te keren die onderworpen zijn aan de roerende voorheffing in plaats van aan de progressieve tarieven waaraan de bezoldigingen belast worden.

Ook wat dit fiscale luik betreft, is er nog onduidelijkheid. Het lijkt evenwel redelijk de dividenden als roerende inkomsten te beschouwen als zij effectief betaald worden als deel van de uitkeerbare winst en na beslissing van de algemene vergadering.

6.Aandelenopties (stock option)

De aandelenoptie is een operatie waarbij een onderneming aan zijn werknemers de mogelijkheid geeft om tegen een vooraf vastgestelde prijs en binnen een bepaalde tijd een bepaald aantal aandelen te verwerven.

De aandelen moeten bezit zijn van de maatschappij waar de werknemer in dienst is.

Indien de werknemer in dienst is van een dochteronderneming, kunnen de aandelen van de moedermaatschappij gekocht worden.

Wanneer de waarde van de aandelen boven de prijs van de aandelen stijgt, zal de werknemer de aandelen kopen. Doordat hij op dat ogenblik een lagere prijs moet betalen doet de werknemer een voordeel. Over de sociale en fiscale behandeling van dit voordeel bestond jarenlang onduidelijkheid. Sedert 1999 bestaat er echter een wettelijk kader (Wet van 26 maart 1999 (Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid».

sociaal statuut

Het voordeel opgeleverd door opties op aandelen, zoals bepaald bij artikel 42 van de wet van 26 maart 1999, is principieel niet onderworpen aan sociale zekerheid.

Indien de prijs van de optie lager is dan de op het ogenblik van het aanbod geldende waarde van de aandelen waarop de optie betrekking heeft, is dat verschil wel loon. Wanneer de optie, op het ogenblik van het aanbod of tot op de vervaldag van de termijn van de uitoefening van de optie, bedingen bevat, die tot doel hebben aan de begunstigde van de optie een zeker voordeel te verlenen, is dat zeker voordeel loon.

~ statuut

Het voordeel onder de vorm van de al dan niet kosteloze toekenning van een optie verkregen uit hoofde of naar aanleiding van de beroepswerkzaamheid van de begunstigde, vormen voor deze laatste een beroepsinkomen dat belastbaar is op het ogenblik van de toekenning ervan, wanneer hij die optie niet heeft aangewend voor de uitoefening van zijn beroepswerkzaamheid.

Op een beurs genoteerde of verhandelde opties

Wanneer het om opties gaat die op een beurs worden genoteerd of verhandeld, wordt het belastbare voordeel bepaald op grond van de laatste slotkoers van de optie die voorafgaat aan de dag van het aanbod of volgens de gemiddelde slotkoers van het aandeel gedurende 30 dagen voor het aanbod.

- Andere gevallen

Voor de niet op een beurs genoteerde of verhandelde opties wordt het belastbare voordeel forfaitair vastgesteld op een percentage van de waarde die de aandelen waarop de optie betrekking heeft, bezitten op het ogenblik van het aanbod.

7. Hospitalisatieverzekering

Een hospitalisatieverzekering wordt gesloten om medische verzorging te betalen in geval van hospitalisatie. Zowel de pre-, post- als hospitalisatiekosten zelf worden hiermee gedekt (medicijnen, operatie, ziekenhuiskamer, ...). Het loon dat eventueel gederfd wordt wegens de arbeidsongeschiktheid wordt niet vergoed.

Sociaal statuut

1. Het sociaal statuut van de gestorte premie

De premies die een werkgever betaalt aan een verzekeringsmaatschappij, op basis waarvan die verzekeringsmaatschappij aan de werknemers of hun rechtverkrijgenden een aanvulling betaalt bij de uitkeringen ingevolge ziekte of (arbeids)ongeval (bv. de hospitalisatieverzekeringen), zijn niet onderworpen, aan sociale zekerheidsbijdragen. Dit geldt zowel voor individuele als voor collectieve verzekeringen, maar slechts indien de voordelen die de verzekeringsmaatschappij toekent het karakter hebben van een aanvulling bij een sociaal voordeel. Om uit te maken of een voordeel het karakter van aanvulling heeft, is de R.S.Z. van oordeel dat de toekenning van het voordeel niet het verlies van het sociaal voordeel tot gevolg mag hebben. Tevens moet uit de aard, de reden van toekenning en de berekeningswijze, duidelijk blijken dat het om een aanvulling bij het voordeel gaat.

Indien de werknemer ook een premie betaalt voor de verzekering, is op dit werknemersaandeel een bijzondere RIZIV-bijdrage van 10% verschuldigd, wanneer de verzekeringsovereenkomst voorziet dat per verpleegdag verstrekkingen worden vergoed of uitkeringen worden gestort ten belope van 12,39 EUR of meer.

2. Het sociaal statuut van de uitkering

De uitkering is niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen. Vergoedingen die beschouwd moeten worden als een aanvulling van de voordelen toegekend door de verschillende takken van de sociale zekerheid, worden niet als bijdrageplichtig loon beschouwd.

~ statuut

Indien het voordeel voortspuitend uit de verzekering beperkt blijft tot uitzonderlijke omstandigheden, al het personeel er recht op heeft (niet individualiseerbaar) en/of het om zeer kleine bedragen gaat (geringe voordelen), kan er sprake zijn van een sociaal voordeel dat dan niet aftrekbaar is bij de werkgever, maar ook niet belastbaar in hoofde van de werknemer (noch de premie, noch de uitkering).

Indien niet geopteerd wordt voor de werknemersvriendelijke oplossing (het sociaal voordeel), dan kan de kost van de premie door de firma als bedrijfslast afgetrokken worden. De uitkeringen zijn in dergelijk geval belastbaar in hoofde van de genietters.

8. Groepsverzekeringen

Met een groepsverzekering wordt via het betalen van premies een kapitaal opgebouwd dat bij het einde van de loopbaan bij pensionering of bij het overlijden aan de werknemer (of zijn rechtverkrijgenden) wordt uitbetaald.

De bijdragen tot vorming van het kapitaal kunnen bestaan uit bijdragen van de werkgever, van de werknemer of van beiden samen. De bijdragen van de werknemer worden afgehouden van zijn loon.

1.1. Sociaal statuut van het voordeel van de groepsverzekering

1.1.1. Sociaal statuut van de betaalde premies

Vanaf 1 januari 1989 zijn alle door de werkgevers gestorte premies met het oog op de toekenning van buitenwettelijke voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood onderworpen aan een bijzondere heffing. Deze patronale bijdrage is sedert 1 juli 1992 8,86%. De werknemersbijdrage is uiteraard geen loonelement.

1.1.2. Sociaal statuut van de uitkering

De toekenning van een kapitaal of rente ten uitvoering van een groepsverzekering wordt niet als loon gekwalificeerd. Dit voordeel kan worden gekwalificeerd als een aanvullend sociaal voordeel. Er zijn bijgevolg geen sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd. Bij de uitkering van het pensioen moet er wel een bijzondere RIZIV-inhouding van 3,55% gebeuren.

1.2. Fiscaal statuut van het voordeel van een groepsverzekering

1.2.1. Fiscaal statuut van de betaalde premies

De premies die de werkgever betaalt zijn voor hem een aftrekbare bedrijfslast. Voor de werknemersbijdragen was dat ook zo tot 1992. Vanaf 1 januari 1993 geven de werknemersbijdragen groepsverzekering geen recht meer op een aftrek van het belastbaar inkomen, maar wel op een belastingvermindering.

Die belastingvermindering wordt berekend op de tijdens het belastbare tijdperk werkelijk betaalde premies en tegen een bijzonder gemiddelde aanslagvoet.

Deze bijzonder gemiddelde aanslagvoet is het gemiddelde percentage belastingen dat op de volledige inkomsten rust, met een minimum van 30% en een maximum van 40%.

1.2.2. Fiscaal statuut van de uitkering

De uitkeringen uit groepsverzekering kunnen onder bepaalde voorwaarden een voordelig belastingregime genieten.

De aanslagvoet bedraagt in dat geval 16,61 % op het gedeelte van het kapitaal dat gevormd is met werkgeversbijdragen en op het gedeelte van het kapitaal dat gevormd is met werknemersbijdragen die vóór 1 januari 1993 betaald zijn.

Voor het gedeelte van het kapitaal dat gevormd is met werknemersbijdragen, betaald na 1 januari 1993, bedraagt de aanslagvoet 10,06%.

9. Kosteloze beschikking over een woning

Een werkgever kan aan een werknemer een huis, een appartement of een deel van een woning ter beschikking stellen zonder dat de werknemer er voor hoeft voor te betalen.

Het gebruik van die woning vormt uiteraard een voordeel.

Sociaal statuut

Als de werknemer over een huis of een appartement beschikt, wordt het voordeel geraamd op de huurwaarde.

Als de werknemer niet over een huis of verschillende woonvertrekken beschikt, wordt de inwoning forfaitair geschat op 0,74 EUR per dag.

Fiscaal statuut

De fiscale reglementering heeft een eigen schatting voor het gebruik van onroerende goederen uitgewerkt.

Volgende bedragen worden in de belastingwetgeving gehanteerd:

een gebouw niet bemeubeld: 100/60 van het kadastraal inkomen;

bemeubelde woningen: 100/60 van het kadastraal inkomen + 2/3;

beschikking over één kamer: 0,74 EUR per dag of 266,40 EUR per jaar.

Voor gebouwde onroerende goederen of gedeelten daarvan die ter beschikking worden gesteld door rechtspersonen, wordt het voordeel als volgt vastgesteld

a) indien het kadastrale inkomen van het onroerend goed of het gedeelte van het onroerend goed kleiner is dan of gelijk is aan 745 EUR : 100/60 van het kadastrale inkomen van het onroerend goed of het gedeelte van het onroerend goed, vermenigvuldigd met 1,25;

b) indien het kadastrale inkomen van het onroerend goed of het gedeelte van het onroerend goed groter is dan 745 EUR

- 100/60 van het kadastrale inkomen van het onroerend goed of het gedeelte van het onroerend goed, vermenigvuldigd met 2;

Nochtans, wanneer het betrekken van een goed wordt opgelegd en de belangrijkheid van dat goed duidelijk de persoonlijke behoeften van de betrekker, rekening houdend met zijn maatschappelijke stand en de samenstelling van zijn gezin, te boven gaat, moet er bij de vaststelling van het belastbare voordeel slechts rekening worden gehouden met het kadastrale inkomen van een onroerend goed dat aan de werkelijke behoeften van de betrekker beantwoordt.

Wanneer het een gemeubileerde woning betreft, wordt het overeenkomstig de voorgaande regels vastgestelde voordeel met 2/3 verhoogd.

10. Kosteloze verstrekking van energie (al dan niet verwarming)

Een werkgever kan zijn werknemer ook voorzien van verwarming en van elektriciteit, die gebruikt wordt voor andere doeleinden dan verwarming.

Sociaal statuut

Het voordeel moet naar zijn werkelijke waarde worden geschat. Dit is het bedrag dat de verkrijger in normale omstandigheden zou moeten besteden om een dergelijk voordeel te kunnen genieten. Op deze geschatte waarde worden de RSZ-bijdragen berekend.

~ statuut

De fiscale wetgeving hanteert voor de kosteloze verstrekking van energie een forfaitaire waarde.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen leidinggevend personeel (inclusief bestuurders en werkende vennoten) en andere werknemers.

Het voordeel wordt als volgt geschat:

verwarmingelekticiteit, gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming		
leidinggevend	1 180 EUR/jaar	590 EUR/jaar
anderen	590 EUR/jaar	295 EUR/jaar

11. PC privéplan

sociaal statuut

Momenteel wordt een besluit voorbereid dat het fiscaal voordeel van het PC-privé-plan uitsluit uit het RSZ-loonbegrip. Het voordeel van het fiscale PC-privé-plan wordt als een voordeel in natura beschouwd waarvoor de werkgever geen sociale zekerheidsbijdragen dient te betalen.

Fiscaal statuut

Belastbaarheid bij de werknemer

Er wordt een belastingvrijstelling verleend voor werknemers die via hun werkgever de mogelijkheid krijgen om in het kader van een zgn. PC-privé-plan de aankoop te verrichten van een geheel van PC, randapparatuur en printer, internetaansluiting en internetabonnement, alsook de voor de bedrijfsvoering dienstige software. De vrijstelling is beperkt tot 60 % van de aankoopprijs (excl. BTW) die de werknemer heeft moeten betalen, met een maximale vrijstelling van de werkgeverstussenkomst tot 1.500 per aanbod (aanslagjaar 2004).

De werknemer koopt dus via tussenkomst van de werkgever een PC-installatie aan. De werkgever komt tussen in de aankoopprijs die de werknemer betaalde voor de PC. De modaliteiten van de werkgeverstussenkomst moeten in het PC-privéplan bepaald worden.

Aftrekbaarheid bij de werkgever

De fiscus beraadt zich nog over de aftrekbaarheid van deze kosten in hoofde van de werkgever als beroepskost.

12. Renteloze of goedkope leningen

Wanneer een werknemer voordelig of zonder rente kan lenen bij zijn werkgever, ontstaat er een voordeel.

Indien de werknemer bij een bank had moeten lenen, zou dit voor de werknemer duurder zijn.

Het voordeel dat ontstaat is uiteraard een in geld waardeerbaar voordeel.

Het voordeel is het verschil tussen de rente die de werknemer voor de lening aan zijn werkgever moet betalen en de marktrente.

Sociaal statuut

Het bedrag dat overeenstemt met het voordeel is een loon waarop sociale zekerheidsbijdragen moeten worden berekend.

Een reglementering hoe men de waarde van het voordeel moet bepalen is er niet. Dit bemoeilijkt uiteraard de aangifteverplichting van de werkgever.

~ statuut

De waarde van het voordeel wordt forfaitair geschat in de fiscale wetgeving.

Het voordeel wordt berekend op basis van het verschil tussen enerzijds de rentevoet door de werkgever aan de werknemer aangerekend, en anderzijds de referentievoet die per type van lening en per jaar bij koninklijk besluit wordt vastgesteld.

13. Prijsverminderingen

Sociaal statuut

Prijsverminderingen die aan het personeel toegekend worden, zijn onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen. Het gaat om prijsverminderingen op producten die de werkgever zelf fabriceert of verkoopt of diensten die de werkgever zelf levert.

Fiscaal statuut

Belastbaarheid bij de werknemer

In principe gaat het om een belastbaar voordeel beperkt tot de kostprijs of de aanschaffingsprijs van de goederen.

Onder bepaalde voorwaarden kan het voordeel beschouwd worden als een sociaal voordeel en bijgevolg vrijgesteld worden van belastingen in hoofde van de werknemer.

Aftrekbaarheid voor de werkgever

Het belastbaar voordeel vormt voor de werkgever een aftrekbare beroepskost.

Wanneer het gaat om een sociaal voordeel, is er sprake van een niet-aftrekbare beroepskost.

14. Voordelen in natura - In geld waardeerbare voordelen

We gaan hier in op de voordelen die een werknemer van zijn werkgever ontvangt en die niet behandeld werden in een hoger vermeld punt.

Het kan hier om de meest uiteenlopende voordelen gaan: gratis koffiebedeling, het gratis gebruiken van bedrijfsmateriaal voor privé-doeleinden, vakantiereizen, personeelsfeesten, cultuurcheques, sportcheques, ...

Sociaal statuut

Principieel zijn alle voordelen -hoe gering ook- die een werknemer van zijn werkgever ontvangt als tegenprestatie voor arbeid, onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen.

De RSZ-reglementering bepaalt evenwel dat een aantal voordelen in natura zonder sociale zekerheidsbijdragen toegekend mogen worden. Het gaat hier onder meer om voordelen onder de vorm van arbeidsgereedschap en werkkledij en het voordeel van (collectief) vervoer van de werknemers van hun huis naar het werk en omgekeerd.

Bovendien aanvaardt de RSZ dat op een aantal niet-individueel toegekende voordelen van geringe aard normaal geen sociale zekerheidsbijdragen berekend moeten worden. Het gaat hier bijvoorbeeld om de mogelijkheid om gratis gebruik te maken van sportterreinen van de werkgever, gratis koffiebedeling of een jaarlijks personeelsfeest.

Op de andere voordelen in natura moeten bijdragen betaald worden. Het probleem hierbij is vaak dat de waarde (= de normale courante handelswaarde) van dergelijke voordelen moeilijk te schatten is. Bovendien gaat het vaak om moeilijk individualiseerbare voordelen.

Fiscaal statuut

Voordelen in natura zijn een belastbaar voordeel in hoofde van de werknemer.

Wanneer de werkgever aan de werknemer een computerinstallatie voor beroepsdoeleinden ter beschikking stelt, die de werknemer ook voor privé-doeleinden mag aanwenden, ontstaat een voordeel alle aard. Het voordeel alle aard wordt forfaitair vastgesteld op 180 per jaar voor het persoonlijk gebruik van een PC van de werkgever, eventueel met inbegrip van de randapparatuur en/of de printer.

Het persoonlijk gebruik van een internetaansluiting, met inbegrip van een internetabonnement dat kosteloos door de werkgever wordt ter beschikking gesteld, doet een voordeel alle aard ontstaan dat forfaitair wordt geraamd op 60 per jaar.

De fiscale reglementering voorziet evenwel in de niet-belastbaarheid van een aantal 'geringe sociale voordelen'.

Volgende sociale voordelen worden vrijgesteld:

gezelschapsreizen voor het personeel;

deelname aan Sint-Niklaas- of Kerstfeest voor het personeel;

gebruik van accommodatie van de onderneming (sportvelden en -materiaal, zalen en dergelijke) door personeelsverenigingen die zich inlaten met sport, cultuur of vrijetijdsbesteding;

kosteloos of tegen verminderde prijs verblijven in vakantiehuizen of recreatiecentra van de onderneming door personeelsleden, gewezen personeelsleden, hun echtgenoot en kinderen; vervoer van personeelsleden van de woonplaats, het station, de bushalte enz. naar de plaats van tewerkstelling en terug door de werkgever georganiseerd met eigen vervoermiddelen of met die van de autocarexploitant op voorwaarde dat dit vervoer noodzakelijk is omwille van bedrijfseconomische omstandigheden);

gebruik van niet ingenomen plaatsen op vluchten door personeelsleden van luchtvaartmaatschappijen;

louter occasioneel gebruik van een wagen van de werkgever voor een korte verplaatsing door de werkgever;

bedeling van soep, koffie, thee, bier of frisdranken tijdens de werkuren;

voordeel voortvloeiend uit de deelname aan een economaat of in een kledingfonds, of uit de aansluiting bij een medische of farmaceutische dienst;

gebruik van diensten van de werkgever tegen kostprijs (bijvoorbeeld banken die geen kommissie vragen als hun bedienden voor eigen rekening op effecten inschrijven);

aankoop tegen een gunstprijs van gebruiksvoorwerpen vervaardigd in of verhandeld door de onderneming voor zover het gaat om aankopen die werknemers verrichten met het oog op hun louter persoonlijke behoeften en slaan op goederen voor dagelijks gebruik of op duurzame goederen van een betrekkelijk geringe waarde (bijvoorbeeld een radio, een TV, een wagen van een courant type, enz.):

door gunstprijs wordt bedoeld een prijs die niet lager is dan de kostprijs in hoofde van de werkgever (indien de werkgever kosteloos koopwaren verstrekt aan zijn personeelsleden, dan is er een belastbaar voordeel dat in principie gelijk is aan de normale verkoopprijs in de kleinhandel);

het voordeel in verband met een duurzaam gebruiksvoorwerp komt slechts voor vrijstelling in aanmerking indien de aankopen zich niet te dikwijls herhalen gelet op de normale gebruiksduur van dat voorwerp;

toelating om een stukje grond van de patroon te bewerken of om, bij gelegenheid te vissen of te jagen op zijn domein of andere gelijkaardige geringe voordelen voortvloeiend uit gunsten precair en welwillend verleend door de werkgever;

gebruik van een in de onderneming ingerichte kinderbewaarplaats;

abonnementen of toegangskarten voor culturele gebeurtenissen (gratis of tegen een verminderde prijs);

betalbonnen ongeacht hun aard die een geringe waarde hebben en door een onderneming met een duidelijk sociaal doel en niet als eigenlijke bezoldiging voor geleverde prestaties aan haar personeelsleden worden toegekend.

Aftrekbaarheid voor de werkgever

Bezoldigingen en dus ook de voordelen in natura zijn voor de werkgever aftrekbaar als bedrijfslast. De hogervermelde 'geringe sociale voordelen', zijn -als compensatie voor hun onbelastbaarheid voor de werknemer- principieel niet aftrekbaar voor de werkgever.

De fiscale administratie voorziet evenwel een aantal uitzonderingen op die principieel niet-aftrekbaarheid. De volgende voordelen zijn bijgevolg belastingvrij voor de werknemer dit aftrekbaar voor de werkgever:

gezelschapsreizen van maximaal één dag voor het personeel;

organisatiekosten en geringe geschenken ter gelegenheid van St-Niklaas, Kerst- of Nieuwjaarsfeesten voor het personeel (zie verder);

occasionele terbeschikkingstelling van een vergaderzaal aan een groep die deel uitmaakt van het personeel;

bedeling van soep, koffie, thee, bier of frisdranken tijdens de werkuren;

voordeel uit de verplichte deelneming, in uitvoering van een arbeidsreglement, aan een econoomaat of in een kledingfonds of uit de aansluiting bij een medische of farmaceutische dienst;

geringe geschenken in natura en deelneming aan feestelijkheden bij de overhandiging van eretekens aan personeelsleden en bij hun pensionering (zie verder);

occasioneel gebruik van accommodatie van de onderneming door personeelsleden voor sport, cultuur of vrijetijdsbesteding.

Geschenken in natura, in specie of in de vorm van betaalbons (geschenk-, boeken-, sport, cultuurcheques,...) zijn volgens de fiscale administratie als bedrijfslast aftrekbaar en toch niet belastbaar bij de werknemer, indien de cheques aan de volgende voorwaarden voldoen:

de geschenken die aan de personeelsleden worden gegeven ter gelegenheid van één of meer feesten of jaarlijkse gebeurtenissen zoals o.a. Kerstmis of Nieuwjaar of een in een bepaalde ondernemingssector gebruikelijk patroonsfeest of een verjaardag hebben slechts een waarde van 35 EUR; ter gelegenheid van Sinterklaas of een ander feest dat hetzelfde sociaal oogmerk nastreeft kan een aanvullend bedrag van maximum 35 EUR per jaar voor elk kind ten laste toegekend worden.

de geschenken die aan de betrokken werknemers worden overhandigd ter gelegenheid van hun pensionering of brugpensionering hebben een waarde van 105 EUR per jaar en per werknemer en voor de werknemers met minimum 3 jaar anciënniteit 35 EUR per volledig dienstjaar dat de werknemer in dienst is bij de werkgever;

de geschenken die aan de betrokken werknemers worden overhandigd bij het uitreiken van een eervolle onderscheiding hebben een waarde van maximum 105 EUR per jaar en per werknemer;

de betaalbons hebben een beperkte looptijd en mogen niet in specie uitbetaald worden; de betaalbons kunnen enkel ingeruild worden bij ondernemingen die vooraf een akkoord gesloten hebben met de uitgever van de betaalbons.

Voldoen de betaalbons niet aan bovengenoemde voorwaarden, dan zijn het gewone sociale voordelen, namelijk niet aftrekbaar in hoofde van de werkgever en niet belastbaar bij de werknemer.

15. Vrijgevigheden

Vrijgevigheden zijn voordelen die de werkgever spontaan aan zijn werknemer toekent en die geen tegenprestatie voor arbeid zijn.

sociaal statuut

Giften of vrijgevigheden zijn vrijgesteld van de berekening van sociale zekerheidsbijdragen. De RSZ definieert vrijgevigheden als voordelen die spontaan aan een welbepaalde werknemer worden toegekend en niet aan het voltallig of aan een gedeelte van het personeel, ingevolge een bijzondere gebeurtenis die de werkgever de gelegenheid biedt hem zijn sympathie of zijn waardering te betuigen, of nog ter gelegenheid van één of andere gebeurtenis in zijn persoonlijk of familiaal leven; bijvoorbeeld de voordelen die worden toegekend ter gelegenheid van familiale gebeurtenissen of voorbijgaande moeilijkheden van een werknemer of nog, ter gelegenheid van bijzondere feesten in de onderneming (jubelfeest van de onderneming of de werknemer, enz.).

Behalve in deze uitzonderlijke gevallen van vrijgevigheden zoals gepreciseerd hierboven, moeten de werkgevers de sociale zekerheidsbijdragen aangeven en betalen op alle voordelen, eender welke, in geld of waardeerbaar in geld, die zij aan de werknemers toekennen.

statuut

De fiscale administratie vermoedt dat elk voordeel dat de werkgever aan de werknemer toekent een belastbare bezoldiging is.

In het kader van de onbelaste sociale voordelen (zie punt 14.) komen evenwel een aantal voordelen voor die verwant zijn met de voordelen die de RSZ als vrijgevigheden beschouwt.

Het gaat onder meer om:

collectieve voordelen van geringe waarde die niet kunnen worden geïndividualiseerd (zoals bvb. het verstrekken van dagelijkse middagmalen aan het personeel tegen een sociale prijs, Sinterklaasfeesten,...).

individualiseerbare voordelen die hulp bij uitzonderlijke omstandigheden voorzien (heelkundige ingreep, overlijden, huwelijk, ...) voor werknemers, gepensioneerde werknemers of aan de familieleden van overleden werknemers.

Hier wordt echter onmiddellijk aan toegevoegd dat de onbelastbaarheid niet geldt indien het gaat om bijvoorbeeld belangrijke aanvullende vervangingsinkomsten of de algemene en systematische terugbetaling van de kosten van gezondheidszorgen, met andere woorden indien de hulp geen uitzonderlijk karakter vertoont;

geringe voordelen of gelegenheidsgeschenken naar aanleiding van gebeurtenissen die geen rechtstreeks verband houden met de beroepsbekwaamheid (bijvoorbeeld speelgoed voor de kinderen naar aanleiding van sinterklaasfeest, een klein geschenk naar aanleiding van nieuwjaar, een huwelijk of geboorte, een decoratie, een jubileum,...).

