

A photograph of a man with short brown hair and a light beard, wearing a light blue button-down shirt. He is looking at a tablet computer he is holding in his hands. The background is a blurred office setting.

Extralegale voordelen

Voorwoord

Squar**ed** is een uitgave van de BBTK (Bond van Bedienden, Technici en Kaderleden van het ABVV) die specifiek bestemd is voor de kaderleden. Squar**ed** is een halfjaarlijks blad met praktische informatie voor

kaderleden, hun rechten en alle aspecten waarmee ze in hun beroepsleven geregeld te maken krijgen. Squar**ed** is ook online te lezen op www.bbtck.org.

Lid worden

Ook als kaderlid heb je rechten! De BBTK staat aan je zijde om je meer duidelijkheid te bieden, je bij te staan als je hulp nodig hebt en iedere dag opnieuw je belangen te behartigen.

Wil je lid worden van de BBTK? Dat kan heel eenvoudig: surf snel naar www.bbtck.org en vul het online aansluitingsformulier in!

Wist je dat?

Op www.bbtck.org, rubriek “Mijn Rechten Online”, vind je een heleboel tips over een aantal nuttige thema’s: bedrijfswagen, loonbonus, extralegale voordelen, verplaatsingskosten, werken met een beeldscherm...

Heb je nog vragen? Stel ze dan gerust aan de BBTK-afgevaardigde van je bedrijf of aan je gewestelijke BBTK-afdeling!



Extralegale voordelen: een waaier van mogelijkheden

Je loon is niet noodzakelijk beperkt tot wat er iedere maand op je rekening wordt gestort. Je werkgever kan immers beslissen om je bepaalde bijkomende voordelen toe te kennen.

Dat noemen we de extralegale voordelen. Er bestaan drie categorieën: de voordelen van alle aard, de sociale voordelen en de kosten eigen aan de werkgever.

Vaak beschouwt de werkgever die extralegale voordelen als een interessant alternatief voor de betaling van een hoger loon. Voor hem is dit een aantrekkelijke “tegenprestatie” op financieel vlak. Extralegale voordelen toekennen valt inderdaad goedkoper uit dan een hoger loon uitbetalen (want ze kosten minder aan sociale bijdragen).

Voor de BBTK mag het extralegale voordeel niet worden gezien als vervanging van een potentiële loonsverhoging. Waar qua loon eerst en vooral voorrang aan moet worden gegeven is de betaling van brutoloonsverhogingen (die in tegenstelling tot de extralegale voordelen volledig worden meegerekend voor de berekening van het pensioen, van de vergoedingen in geval van ziekte of arbeidsongeval, enz.).

Voor heel wat kaderleden maken extralegale voordelen gewoonlijk deel uit van hun loonpakket. Wat wordt er precies als extralegaal voordeel beschouwd? Aan welke voorwaarden moet worden voldaan? Zal je belast worden op die voordelen? Zal je werkgever sociale bijdragen betalen op deze maatregelen? Welke voordelen gelden voornamelijk voor kaderleden? Wij vertellen je er alles over!

Voordelen in natura of voordelen van alle aard?

De termen lijken sterk op elkaar maar betekenen absoluut niet hetzelfde. We moeten dus verwarring vermijden! Over het algemeen wordt het loon van de werknemer contant betaald. Toch staat de wet betaling in natura toe binnen bepaalde grenzen (meer bepaald wanneer dit wenselijk is door de aard van de activiteit of het beroep). Deze vorm van betaling wordt voordeel in natura genoemd. Wettelijk gezien mag de werkgever eveneens beslissen om voordelen toe te kennen die bovenop het normale loon komen. Dit heet dan een voordeel van alle aard.



Voordelen in natura: een deel van het loon

Hetgeen men voordelen in natura noemt is niet duidelijk vastgelegd in de wet. We kunnen zeggen dat het om voordelen gaat die de werkgever toekent wegens of tijdens een beroepsactiviteit.

Het gedeelte van het loon dat in natura wordt betaald moet schriftelijk worden vastgelegd en aan de werknemer worden meegedeeld wanneer hij wordt aangeworven.

Welke voorwaarden moeten vervuld zijn om over een voordeel in natura te spreken?

De voorafgaande schriftelijke raming van het gedeelte van het loon dat in natura wordt betaald en de voorafgaande kennisgeving aan de werknemer zijn twee van de voorwaarden opdat de waarde van de voordelen in natura als loon zou kunnen worden beschouwd.

Indien deze beide voorwaarden niet worden nageleefd, kan de werknemer niet enkel de waarde betwisten van de voordelen in natura die door de werkgever worden toegekend, maar ook het feit dat een deel van zijn loon, bij de uitbetaling, wordt afgehouden

als voordeel in natura.

Deze voordelen moeten worden beschouwd als een onderdeel van het loon waarop sociale-zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing moeten worden betaald.

Welke voordelen kunnen “in natura” betaald worden?

Enkel volgende voordelen kunnen in natura worden betaald:

- huisvesting;
- gas, elektriciteit, water, verwarming en brandstoffen;
- voedsel geleverd door de werkgever en verbruikt op de werkplaats;
- het genot van een grond;
- het gereedschap, dienst- of werkkledij en het onderhoud ervan, voor zover geen enkel wettelijk of reglementair voorschrift de levering of het onderhoud aan de werkgever opdraagt;
- het voor de arbeid benodigde materiaal of materiaal dat ten

laste van de werknemer is overeenkomstig zijn dienstbetrekking of naargelang van het gebruik.

Bepaalde beperkingen zijn echter voorzien:

- 50% van het totale brutoloon wanneer gaat het om dienstboden, huisbewaarders, leerlingen of stagiairs volledig gehuisvest en gevoed bij de werkgever;
- 40% van het totale brutoloon wanneer de werkgever een huis of appartement ter beschikking van de werknemer stelt;
- 20% van het totale brutoloon in alle andere gevallen.

Alle andere voordelen die geen deel uitmaken van deze beperkende opsomming zijn toeslagen op het normale loon die voordelen van alle aard worden genoemd.



Voordelen van alle aard: een toeslag bovenop het loon

In bepaalde bedrijven is het een courante praktijk om bijzondere voordelen toe te kennen bovenop het gebruikelijke loon: bedrijfswagen, bedrijfs-gsm, PC en informaticamateriaal...

Dit noemt men voordelen van alle aard.

Wordt het voordeel van alle aard beschouwd als een beroepsinkomen?

Ja, het voordeel van alle aard wordt beschouwd als een

beroepsinkomen. Daarom worden er in principe sociale-zekerheids-

bijdragen op betaald en wordt een bedrijfsvoorheffing afgehouden.

Moet de werkgever het voordeel van alle aard aangeven?

Het belastbaar bedrag van het voordeel van alle aard moet door de

werkgever worden vermeld op de individuele fiscale fiche 281.10.

Hoe wordt de waarde van het voordeel van alle aard bepaald?

De werkelijke waarde van het voordeel van alle aard voor diegene die het ontvangt moet worden geraamd. Deze raming komt overeen met het bedrag dat de verkrijger (de werknemer) zou hebben betaald om hetzelfde voordeel in normale omstandigheden te genieten.

In bepaalde gevallen heeft de wet echter een forfaitaire raming voor-

zien voor bepaalde voordelen van alle aard. In dat geval is de waarde van het voordeel ten opzichte van zijn reële waarde niet van belang.

Het belastbare bedrag is dan steeds het bedrag dat forfaitair wordt vastgesteld.

Opgelet, de raming van het voordeel van alle aard kan verschillen naargelang we ons op sociaal of fiscaal vlak bevinden.

↘ Bedrijfswagens

Wat zijn de fiscale gevolgen van de ter beschikkingstelling van een bedrijfswagen voor privédoeleinden?

Voor heel wat werknemers (en vooral kaderleden), vormen bedrijfswagens een aanzienlijk onderdeel van het loon.

Als je over een bedrijfswagen beschikt die ter beschikking werd gesteld door je werkgever, dan gebruik je die ook voor privédoeleinden. Het privégebruik van een bedrijfswagen bestaat

uit de woon-werkverplaatsingen en het gebruik van het voertuig tijdens de weekends, feestdagen en vakanties.

Het privégebruik van een bedrijfswagen vormt een voordeel van alle aard. De fiscus beschouwt dit voordeel dus als loon. Dit voordeel komt bovenop het gewone belastbare inkomen dat in

aanmerking wordt genomen voor de beroepsberekening.

Aangezien het om een belastbaar voordeel gaat, moet je werkgever enerzijds de bedrijfsvoorheffing aftrekken en anderzijds het bedrag van het voordeel vermelden op de individuele fiche 281.10.

Hoe wordt het voordeel van alle aard dat voortvloeit uit het privégebruik van een bedrijfswagen berekend?

Om het bedrag van het voordeel van alle aard waarop je belast zal worden te berekenen, moet je een berekeningsformule toepassen.

Het voordeel kan nooit minder zijn dan € 1.250 (aanslagjaar 2016/inkomsten 2015).

Als je een bijdrage betaalt aan je werkgever, zal het bedrag hiervan worden afgetrokken van het belastbaar voordeel. Alle kosten voor het gebruik van de bedrijfswagen zijn

hierin begrepen: de aankoop, het onderhoud, de inschrijvingstaks, de verzekeringspremie en de brandstof.

De berekeningsformule is als volgt: de cataloguswaarde van het voertuig (d.w.z. de cataloguswaarde van een nieuw voertuig bij verkoop aan een particulier, opties en werkelijk betaalde btw inbegrepen, zonder rekening te houden met kortingen of verminderingen)

x 6/7 x de CO²-coëfficiënt.

Zodra de cataloguswaarde bepaald is, wordt een waardevermindering toegepast in functie van de leeftijd van het voertuig.

Periode verstreken sinds de eerste inschrijving van het voertuig (een aangevatte maand telt als een volledige maand)	Percentage van de cataloguswaarde die in aanmerking moet worden genomen bij de berekening van het voordeel
Van 0 tot 12 maanden	100%
Van 13 tot 24 maanden	94%
Van 35 tot 36 maanden	88%
Van 37 tot 48 maanden	82%
Van 49 tot 60 maanden	76%
Vanaf 61 maanden	70%

De basis-CO²-coëfficiënt bedraagt 5,5% voor een CO²-uitstoot van:

- 91 gr/km voor dieselvoertuigen;
- 110 gr/km voor voertuigen met benzine-, LPG- of gasmotor.

Deze referentie CO²-uitstoot zal jaarlijks worden herzien in functie van de evolutie van de CO²-uitstoot van voertuigen die als nieuw zijn ingeschreven.

Als de CO²-uitstoot hoger ligt dan deze referentie-uitstoot (als je

voertuig dus meer vervuult), wordt de coëfficiënt verhoogd met 0,1% per CO²-gram (tot een maximum van 18%). Als de CO²-uitstoot lager ligt dan deze referentie-uitstoot, wordt de coëfficiënt vermindert met 0,1% per CO²-gram (tot een minimum van 4%).

Als de CO²-uitstoot van een voertuig niet gekend is bij de DIV (Dienst Inschrijvingen van Voertuigen), worden de volgende CO²-uitstootcijfers gebruikt:

- 195 gr/km indien aangedreven door een dieselmotor (wat resulteert in een CO²-coëfficiënt van 15,5%);
- 205 gr/km indien aangedreven door een benzine-, LPG-, of aardgasmotor (wat resulteert in een CO²-coëfficiënt van 14,5%).



Ecologisch rijden = fiscaal voordeel?

Met deze berekeningswijze, worden groene wagens met een lage CO²-uitstoot fiscaal interessanter. Bedienden die over een bescheiden en minder vervuilende wagen beschikken hebben er een klein voordeel bij. Maar bedienden en vooral kaderleden met een duurdere en meer vervuilende wagen zagen hun belastingen toenemen.

De regering wil nu duidelijk tonen dat ze de autofiscaliteit wil vergroenen en meer duurzame keuzes wil bevorderen. Om ondernemingen aan te moedigen te investeren in milieuvriendelijke wagens zal worden onderzocht of het minimaal bedrag inzake het voordeel van alle aard kan worden afgeschaft. Door de afschaffing van

dit minimale voordeel zullen voor kleine, goedkopere en milieuvriendelijke wagens minder belastingen betaald moeten worden.



Kan je van je werkgever een “propere” wagen eisen?

Neen, dat kan niet als het type van je wagen contractueel is vastgelegd, behalve wanneer je werkgever daarmee akkoord gaat. In dat geval moet het contract worden aangepast.

Maar hoogstwaarschijnlijk zal je werkgever dat weigeren aangezien hij ook het leasingcontract moet respecteren, en zo’n contract loopt meestal over een periode van 4 tot 5 jaar.

Je werkgever loopt immers het risico om met een wagen te blijven zitten die hij niet zonder meerkost aan de leasingmaatschappij kan teruggeven.

Kan ik als werknemer een aangeboden wagen weigeren omdat die te vervuילend is?

Meestal kan je je bedrijfswagen kiezen uit een aantal modellen of op basis van een vooraf vastgelegd

budget. Je kan dus in principe zelf voor een “groene” wagen kiezen. Eens het type wagen gekozen

is, kan je niet meer op je keuze terugkomen tot het einde van het leasingcontract.

Moet je RSZ-bijdragen betalen voor je bedrijfswagen?

Het feit dat je een bedrijfswagen voor privédoeleinden kan gebruiken wordt door de RSZ niet beschouwd als loon. Daarom is een bedrijfswagen dus niet onderworpen aan de gewone bijdragen van de sociale zekerheid.

Je werkgever is daarentegen wel een solidariteitsbijdrage op dit voordeel verschuldigd. Deze is gebaseerd op een ecologisch criterium en wordt “CO²-bijdrage” genoemd. Concreet bestaat de

CO²-bijdrage uit een forfaitair maandbedrag dat bepaald wordt op basis van de CO²-uitstoot van het voertuig. Dit bedrag wordt geïndexeerd op 1 januari van elk jaar. De forfaitaire solidariteitsbijdrage is verschuldigd ongeacht de financiële bijdrage van de werknemer en ongeacht de tussenkomst van de werknemer.

Tot slot mag je werkgever slechts 83% van het voordeel in natura aftrekken van zijn belastbaar

inkomen voor de vennootschapsbelasting, 17% van deze waarde blijft onderworpen aan de vennootschapsbelasting.

Wat als je werkgever besluit om je bedrijfswagen af te nemen?

De bedrijfswagen die door de werkgever ter beschikking wordt gesteld voor privégebruik wordt beschouwd als een onderdeel van het loon. Je beschikt bijgevolg dus over een loonvoordeel dat volledig deel uitmaakt van je loon.

Er kunnen problemen optreden als je werkgever besluit om je bedrijfsvoertuig af te nemen of te vervangen door een goedkoper exemplaar.

De rechtspraak oordeelt dat je werkgever niet eenzijdig de wezenlijke elementen van

je arbeidsovereenkomst mag wijzigen en zeker niet het loon. Je werkgever mag je bedrijfswagen niet zomaar afnemen of vervangen door een goedkoper exemplaar.

Wat kan ik doen als mijn werkgever beslist om mijn bedrijfswagen af te nemen of te vervangen door een goedkoper exemplaar?

Je beschikt over meerdere juridische actiemiddelen. Maar meestal

leiden deze situaties tot een verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Wat indien mijn arbeidsovereenkomst wordt opgeschort?

Dit soort situatie wordt over het algemeen vastgelegd in een soort van “car policy”. Als dat voor jou

het geval is, moet je nagaan of er wel een dergelijke “car policy” bestaat en of er maatregelen

zijn voorzien omtrent je voertuig indien de arbeidsovereenkomst wordt opgeschort.

Wat is een “car policy”?

In de praktijk is dit een contract tussen werknemer en werkgever

dat nauwkeurig de rechten en plichten van de beide partijen

inzake de bedrijfswagen vastlegt.

Dit contract is wettelijk niet verplicht, maar het is beter om het van meet af aan te voorzien om misverstanden te voorkomen bij mogelijke problemen.

Een “car policy” kan bijvoorbeeld volgende rubrieken bevatten:

- de voorwaarden voor het gebruik van de bedrijfswagen voor verplaatsingen naar het buitenland, tijdens vakanties;
- het gebruik van de bedrijfswagen als een goede huisvader en de sancties bij verkeerd gebruik;
- wat er met het voertuigcontract gebeurt wanneer de arbeidsovereenkomst wordt geschorst;

- de aansprakelijkheid tijdens het gebruik van de bedrijfswagen;
- de regels voor het gebruik van de tankkaart enz...

Deze “car policy” kan een aanhangsel aan het arbeidsreglement zijn. In dit geval kunnen de wijzigingen van de “car policy” enkel in onderling overleg plaatsvinden. In dat geval moet de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement worden gevolgd.

Als er niets voorzien is in de “car policy”, moet een onderscheid worden gemaakt tussen de oorzaken voor de schorsing van de arbeidsovereenkomst waarvoor je het recht op betaling van je loon door je werkgever behoudt.

In geval van arbeidsongeschiktheid heb je het recht om je bedrijfswagen te behouden tijdens de eerste dertig dagen arbeidsongeschiktheid. Na die dertig dagen is het aan het ziekenfonds om je loon te betalen. Als de werkgever dit wenst, kan hij je vragen om het voertuig terug te geven. Het is dus belangrijk dat alles duidelijk vermeld staat in de “car policy”.

Tijdens je jaarlijkse vakantie, feestdagen en klein verlet heb je het recht om je bedrijfswagen te gebruiken. Als je verlof zonder wedde neemt of je loopbaan onderbreekt, verlies je dit recht in principe tijdens deze periode. □

Wat met mijn bedrijfswagen indien mijn arbeidsovereenkomst verbroken wordt?

Als je arbeidsovereenkomst wordt verbroken met een opzegtermijn, behoud je je bedrijfswagen tot wanneer de opzegtermijn verstreken is.

Als je contract wordt verbroken mits betaling van een compenserende opzegvergoeding, moet je als werknemer onmiddellijk de bedrijfswagen teruggeven. Het voordeel waaruit de bedrijfswagen bestaat moet opgenomen worden

in de berekeningsbasis van de compenserende opzegvergoeding. Het komt voor dat je werkgever je ondanks alles toelaat om je bedrijfswagen te blijven gebruiken gedurende een bepaalde periode. In dat geval is er geen sprake meer van een arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer. De solidariteitsbijdrage die berekend wordt op basis van de CO²-uitstoot van de bedrijfswagen is dan ook

niet meer verschuldigd. De waarde van dit voordeel zal worden berekend naargelang van zijn reële waarde en zal aan de gewone sociale-zekerheidsbijdragen worden onderworpen. Er zal eveneens bedrijfsvoorheffing op moeten worden betaald. □

Wie moet de kosten betalen bij een ongeval?

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen de burgerlijke en de strafrechtelijke aansprakelijkheid.

Je burgerlijke aansprakelijkheid in het kader van de arbeidsrelatie kan enkel worden ingeroepen in geval van diefstal, zware of gewone lichte fout.

Tegenover derden is enkel je werkgever aansprakelijk. Hij kan jou eventueel aanklagen als je een fout hebt begaan met de bedoeling

om schade te berokkenen, een zware of gewone lichte fout hebt begaan.

Buiten de arbeidsrelatie is je aansprakelijkheid niet beperkt noch gedekt. Je werkgever hoeft de gevolgen van jouw niet-beroepsgebonden fouten niet te dragen.

Wat je strafrechtelijke aansprakelijkheid betreft, ben je als enige aansprakelijk voor de strafrechtelijke overtredingen die je begaat. Dit geldt ook als de

overtreding werd begaan tijdens je werkuren en in het kader van de uitvoering van je arbeidsovereenkomst. Je werkgever is echter burgerlijk aansprakelijk tegenover het slachtoffer (betaling van schadevergoeding) en solidair aansprakelijk voor de betaling van de boetes. Hij kan je echter wel de terugbetaling hiervan eisen aangezien de betaling van een boete zijn oorsprong vindt in een strafrechtelijke fout. □

Mag ik mijn bedrijfswagen uitlenen?

Alles hangt af van de “car policy”. Over het algemeen maken de werkgevers een uitzondering voor je partner en je kinderen. □

➤ Bedrijfs-gsm/smartphone

Je hebt een gsm of smartphone van je werkgever gekregen. Wat met de sociale zekerheid?

Het is aan je werkgever om het deel van de kosten te dragen voor het professioneel gebruik van een gsm of smartphone die ter beschikking van de werknemer wordt gesteld. De betaling van die kosten door je werkgever vormt geen loon waarop sociale-zekerheidsbijdragen moeten worden betaald.

Het deel van de kosten voor het privégebruik, als dat door je werkgever wordt betaald, is daarentegen wel een loonvoordeel

dat aan sociale-zekerheidsbijdragen is onderworpen.

Er bestaat geen wettelijke bepaling die de waarde van een voordeel van dit soort vastlegt. Het voordeel van alle aard “gsm” kan, volgens de RSZ, geraamd worden op € 12,50 per maand als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Dit bedrag omvat het abonnement, de gesprekskosten, het toestel zelf en de mobiele internetverbinding.

De RSZ legt evenwel twee voorwaarden vast:

- de werkgever mag geen systeem hebben ingevoerd dat het bedrag van het privégebruik correct kan bepalen (zoals een systeem van dubbele facturatie);
- er mag geen te groot verschil bestaan tussen de mogelijkheden van het toestel (en dus ook zijn prijs) en het professionele gebruik ervan door de werknemer.

Hoe word je belast op dit voordeel van alle aard?

Het privégebruik van de bedrijfs-gsm is een loonvoordeel voor de werknemer. Dit voordeel moet naar zijn werkelijke waarde worden geraamd, rekening houdend met de facturen van de telefoonoperator.

Om de waarde van het voordeel vast te stellen, gaan we uit van het bedrag dat je, in normale omstandigheden, had moeten

uitgeven om hetzelfde voordeel te verkrijgen, en niet van de kostprijs voor je werkgever.

In de praktijk stellen we vast dat de belastingadministratie rekening houdt een forfaitaire raming van “het privégebruik van de ter beschikking gestelde gsm/smartphone”, zonder de reële waarde ervan vast te stellen.

Het kan gebeuren dat je met

je werkgever afgesproken hebt om een bijdrage te betalen voor het privégebruik van de gsm of smartphone. Deze bijdrage kan bijvoorbeeld worden voorzien onder de vorm van een forfaitair bedrag. Dit aandeel zal worden afgetrokken van het fiscaal voordeel.

Het voordeel van alle aard moet worden vermeld op de fiscale fiche 281.10.

In het kader van een kostenbesparend beleid wil je werkgever alle bedrijfs-gsm's afnemen. Kan hij dat?

Neen, je werkgever mag een voordeel van alle aard niet zomaar afnemen. Het privégebruik van je

gsm maakt deel uit van je loon. Je werkgever mag de wezenlijke elementen van je arbeidsovereen-

komst, waaronder je loon, niet eenzijdig wijzigen.



➤ PC en informaticamateriaal

Je mag je werk-PC voor privédoeleinden gebruiken. Met welke gevolgen?

Door het gratis gebruik voor persoonlijke doeleinden van informaticamateriaal dat door de werkgever voor professionele doeleinden ter beschikking van de werknemer wordt gesteld, ontstaat een voordeel van alle aard waarop sociale bijdragen worden ingehouden.

Door de verschillende fiscale en sociale behandeling en het gebrek aan duidelijkheid in de RSZ-regelgeving zijn de zaken in de praktijk nogal vaag. Op termijn zullen RSZ en wetgeving aangepast worden en zal de betaling worden voorzien van:

- € 6/maand voor PC en tablet samen;
- € 3/maand voor een tablet;
- € 5/maand voor een internetverbinding maar slechts € 2/maand per mobiele verbinding als de werkgever enkel mobiel internet verschaft. Het voordeel in natura voor internet zal in ieder geval beperkt zijn tot € 5/maand.

Momenteel, en tot wanneer de nieuwe bedragen door de wet zijn vastgelegd, zal de RSZ als volgt te werk gaan:

- een PC blijft een waarde van € 15/maand hebben (€ 180 op jaarbasis). Als de werkgever een PC en een tablet ter beschikking

stelt, blijft het voordeel steeds beperkt tot € 15/maand voor beide toestellen. Ingeval je werkgever enkel een tablet ter beschikking stelt, moet het voordeel tegen zijn reële waarde worden aangegeven;

- voor vast internet: het voordeel blijft steeds beperkt tot € 5/maand, zelfs als er meerdere abonnementen bestaan, al dan niet in combinatie met mobiel internet.

Op fiscaal vlak moet het voordeel van alle aard op dezelfde manier worden geraamd als op sociaal vlak, d.w.z. op basis van jaarlijkse forfaitaire bedragen van

respectievelijk € 180 en € 60 en met aftrek van je eventuele bijdra-

ge aan deze terbeschikkingstelling. Voor de tablets moet naar de

reële waarde van het voordeel worden gekeken.



Mijn werkgever heeft bij me thuis, in het kader van telewerk, een ADSL-lijn laten installeren. Ik hoop dat dit me niet als een voordeel van alle aard wordt aangerekend: ik heb zelf al een privé-internetabonnement!

Neen, aangezien die lijn werd geïnstalleerd in het kader van de arbeidsrelatie is dat geen voordeel

van alle aard. Dat zou anders zijn geweest indien die internetaansluiting ook voor privédoeleinden

was geïnstalleerd.



Sociale voordelen

Wat is een sociaal voordeel?

Sociale voordelen kunnen algemeen omschreven worden als voordelen die door de werkgever worden verstrekt met een uitgesproken sociaal oogmerk, met de bedoeling om de betrekkingen tussen het personeel te verbeteren en om de binding van het personeel aan de onderneming te bevorderen.

Een sociaal voordeel is in principe vrijgesteld in hoofde van de werknemer en niet aftrekbaar als beroepskost in hoofde van de werkgever. Toch bestaan op deze regel een aantal uitzonderingen. Sociale voordelen kunnen een premie zijn, bepaalde kosten die worden betaald, of het toekennen van een tablet, een premie van X € om het X-jarig bestaan van het bedrijf te vieren, enz.



➔ De kosten eigen aan de werkgever

Wat zijn kosten eigen aan de werkgever?

Wanneer je werkgever je de kosten terugbetaalt die hem toekomen, worden deze bedragen uitgesloten van het begrip 'loon'. Het moet gaan om kosten die veroorzaakt zijn door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zoals, bijvoorbeeld, de terugbetaling van de verplaatsingskosten. Bij een controle zal je werkgever het bestaan van die kosten moeten aantonen aan de hand van de voorlegging van bewijsstukken of andere bewijsmiddelen.

Voor geringe kosten is het moeilijk dat het moeilijk is om deze

te bewijzen met bewijsstukken. In dat geval kunnen ze forfaitair worden geraamd. Je werkgever zal altijd het forfaitair bedrag dat in aanmerking wordt genomen moeten kunnen verantwoorden. Wanneer de terugbetaling het bedrag van de werkelijk gemaakte kosten overschrijdt, zal dit worden beschouwd als een loon waarop sociale-zekerheidsbijdragen moeten worden betaald.

Opdat deze kosten fiscaal niet belastbaar zouden zijn, zal je werkgever eveneens niet enkel moeten nagaan of de kosten

werkelijk werden gemaakt maar ook het bedrag en het professioneel karakter van de uitgave moeten bewijzen.

Wat het bedrag van de terugbetaling betreft, kan het om een vergoeding gaan die overeenstemt met de werkelijk gemaakte kosten. Het kan eveneens om een forfaitair bedrag gaan dat conventioneel wordt vastgelegd volgens ernstige en overeenstemmende normen of dat vastgelegd wordt met verwijzing naar vergelijkbare vergoedingen die de Staat aan zijn personeel toekent. □

Ik heb een opdracht in het buitenland en mijn werkgever betaalt me een vergoeding. Zijn dit kosten eigen aan de werkgever?

Als je een dienstreis maakt naar het buitenland voor rekening van je werkgever, dan word je vaak geconfronteerd met bijkomende kosten die deze opdrachten in het buitenland met zich meebrengen

en die, in principe, ten laste van je werkgever zouden moeten zijn. Wanneer een bedrijf zijn werknemers forfaitaire dagvergoedingen toekent in het kader van dergelijke buitenlandse dienstreizen, dan

kunnen die vergoedingen, onder bepaalde voorwaarden en binnen bepaalde grenzen, worden beschouwd als een terugbetaling van de kosten eigen aan de werkgever. □

Welke werknemers kunnen vergoedingen voor dienstreizen ontvangen?

Het gaat om werknemers voor wie verplaatsingen van/naar het

buitenland geen deel uitmaken van hun dagelijkse normale activiteit.

Welke bedragen?

De belastingadministratie aanvaardt een bedrag van € 37,18 per dag als forfaitaire onkostenvergoeding voor buitenlandse dienstreizen, ongeacht de bestemming. De vergoeding kan worden toegekend zonder bewijsstukken.

Een hogere forfaitaire vergoeding is toegestaan indien ze gerechtvaardigd wordt door de omstandigheden eigen aan het land waar de opdracht wordt uitgevoerd. Daarvoor wordt uitdrukkelijk verwezen naar de

landenlijst die de overheid voor haar ambtenaren hanteert.

In tegenstelling tot het niet-geïndexeerde bedrag van € 37,18 worden de bedragen op de landenlijst ieder jaar aangepast.

Welke reizen?

Onder buitenlandse dienstreis dient te worden verstaan een dienstreis “van korte duur” naar het buitenland op vraag van de werkgever die de werknemer tewerkstelt. Dit betekent een reis van minimum 10 uur en maximum 30 opeenvolgende kalenderdagen.

Het systeem van de forfaitaire vergoedingen kan ook toegepast worden in geval van dienstreizen van meer dan 30 opeenvolgende

kalenderdagen onder volgende voorwaarden:

- het maximumbedrag van de forfaitaire verblijfsvergoedingen is gelijk aan € 37,18 per dag of gelijk aan de dagelijkse forfaitaire verblijfsvergoeding zoals vastgesteld per land;
- de toekenning van de forfaitaire vergoedingen is beperkt tot maximum 24 maanden;

- de betaling van de forfaitaire vergoedingen wordt onderbroken in geval van definitieve vestiging van de werknemer in het buitenland.

Wat wordt gedekt door de forfaitaire vergoeding?

Deze forfaitaire vergoedingen worden geacht de maaltijdkosten en andere kleine uitgaven zoals bijvoorbeeld vervoer (taxi, metro, tram...), drank, versnaperingen enz. te dekken.

Wanneer de overnachtingskosten door de werkgever worden terugbetaald en deze tevens bepaalde maaltijden of kleine uitgaven omvatten, moeten de forfaitaire vergoedingen worden verminderd met:

- 15% van de dagelijkse forfaitaire dagvergoeding voor het ontbijt;
- 35% van de dagelijkse forfaitaire dagvergoeding voor het middagmaal;

- 45% van de dagelijkse forfaitaire dagvergoeding voor het avondmaal;
- 5% van de dagelijkse forfaitaire dagvergoeding voor de kleine uitgaven.

Als er door de werkgever maaltijdcheques worden toegekend om maaltijdkosten tijdens buitenlandse verblijven te vergoeden, dan dient de tussenkomst van de werkgever in mindering gebracht te worden van het bedrag van de forfaitaire vergoeding.

Zowel de belastingadministratie als de RSZ beschouwen deze forfaitaire dagvergoedingen als een terugbetaling van kosten eigen aan de werkgever. Dit betekent dat ze voor de werkgever aftrekbaar zijn en in hoofde van de werknemer

niet belastbaar zijn en niet onderworpen zijn aan sociale-zekerheidsbijdragen.

Voor de RSZ-vrijstelling moet het beroepsmatige karakter van de reis worden aangetoond, evenals de datum, plaats, reden van het bezoek, enz.

Als je werkgever je echter een vergoeding toekent om je te belonen voor je welwillendheid om naar het buitenland te reizen, zal deze als “loon” worden gekwalificeerd. Elk bedrag, ongeacht de omvang ervan, dat wordt toegekend als tegenprestatie voor arbeidsprestaties moet als loon worden gekwalificeerd en bijgevolg moeten hierop sociale-zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing worden betaald. □

En in België? Op welk bedrag heb je hier recht?

Een dienstverplaatsing van minimum 5 u. in opdracht van de werkgever is vereist om recht te hebben op de forfaitaire vergoeding.

Als de toegekende vergoeding groter is dan de genoemde bedragen en/of als de verplaatsingen niet voldoen aan de voorwaarden inzake minimumduur, dan moet

zij beschouwd worden als een belastbare bezoldiging.

Voor de RSZ zijn de verblijfsvergoedingen onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld van sociale-zekerheidsbijdragen.

Volgende voorwaarden moeten eveneens worden vervuld:

- vergoedingen voor verblijfs-

kosten betreffen slechts rondreizend personeel. Met reizend personeel bedoelt de RSZ de werknemer die zich overdag moet verplaatsen en dus geen gebruik kan maken van de sanitaire voorzieningen van zijn werkgever of van een bijkantoor van hem (b.v. wc, douches,

eetzaal). De werknemer moet bijgevolg gebruik maken van privévoorzieningen;

- de reizende werknemer moet overdag meer dan 4 u. onderweg zijn;
- er mag geen onderscheid gemaakt worden tussen hiërarchische niveaus;
- de werknemer die één of meerdere dagen na elkaar op dezelfde plaats (b.v. werf) werkt of bij dezelfde opdrachtgever werkt, is geen reizende werknemer.

De RSZ stelt dat die plaats dan de plaats van tewerkstelling wordt en dat de werknemer er de sanitaire installaties kan gebruiken (tenzij het tegendeel kan worden aangetoond). In dat geval is enkel de toekenning van maaltijdcheques denkbaar.

De RSZ aanvaardt momenteel een bedrag van € 35 voor een overnachting.

Als de werknemer niet blijft logeren, dan aanvaardt de RSZ dat het volgende wordt toegekend:

- een wegvergoeding van € 10;
- een vergoeding van € 6 voor een maaltijd als de werknemer geen eten kan meenemen. Deze maaltijdvergoeding mag niet worden toegekend als de werknemer reeds maaltijdcheques met patronale tussenkomst krijgt. Deze tussenkomst zal dan moeten worden afgetrokken van het forfaitaire bedrag. □

Verplaatsing per kalenderdag		Nachtsupplement	
Langer dan 5 tot korter dan 8 u.	8 u. en langer	Huisvesting op kosten van de werknemer	Gratis huisvesting
€ 3,82	€ 19,22	€ 43,78	€ 23,04

Geïndexeerd bedrag op 1 januari 2014. Alle werknemers.



Meer voordelen = minder...?

We stellen vast dat extralegale voordelen interessant zijn voor de werkgever: ze zijn goedkoper qua sociale-zekerheidsbijdragen dan de betaling van een hoger loon. Ze zijn ook fiscaal interessanter...

Ook al bevatten de extralegale voordelen, zoals de benaming het al zegt, heel wat voordelen, toch blijven ze voor de werknemer minder interessant dan extra loon... Het brengt ook de sociale zekerheid in de problemen, waar alle werknemers van genieten.

Een loonsverhoging heeft immers meer invloed op het pensioen, op een eventuele ziekteuitkering, op een vergoeding bij een arbeidsongeval en andere sociale uitkeringen zoals de werkloosheidsuitkering.

Heel wat kaderleden jongleren beschikken vaak over een waaier van extralegale voordelen: bedrijfs-wagen en -gsm, PC, vergoedingen bij reizen naar het buitenland, sociale voordelen, enz.

Als het loon voor een groot deel uit dat soort voordelen bestaat terwijl het brutoloon erg laag is, is dat geen goede zaak. Je zou voor onaangename verrassingen kunnen staan als je ziek of werkloos wordt of met pensioen gaat, enz. Het is beter om brutoloonsverhogingen te onderhandelen. De extralegale voordelen moeten bovenop een eerlijk loon komen en mogen niet als extraatje bij een te laag loon komen. □

In de volgende squared

Vertegenwoordiging van kaderleden

In de bedrijven zijn er tegenwoordig steeds meer kaderleden en toch worden ze vaak anders behandeld dan de overige werknemers. Door de onduidelijkheid op wetgevend vlak die momenteel heerst, blijft de vertegenwoordiging van kaderleden in de overlegorganen ontoereikend. Bovendien zijn kaderleden in heel wat collectieve arbeidsovereenkomsten (vooral in de industriesectoren) nog steeds uitgesloten van het toepassingsgebied van sommige cao's. Soms heeft de uitsluiting enkel betrekking op de arbeids- en loonvoorwaarden, soms ook op de syndicale afvaardiging. Voor de BBTK is dit onaanvaardbaar. Je leest er meer over in dit nummer van Squared!



Ook in deze reeks

