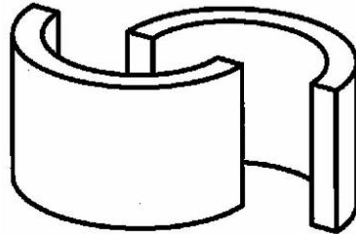


RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN

R S Z Kwartaal:2018/4

Inhoudstafel

- Het loonbegrip
 - Omschrijving
 - Specifieke gevallen
 - Bedragen betaald bij de beëindiging van de dienstbetrekking
 - Het vertrekvakantiegeld - vakantiestelsel privébedienden
 - De voordelen in natura
 - Terugbetaling van kosten
 - Woon-werkverplaatsing, bedrijfsvoertuigen en mobiliteitsvergoeding
 - Maaltijdcheques
 - Loonkarakter
 - Samengaan met bedrijfsrestaurant
 - Ecocheques
 - Sport/cultuurcheques
 - Geschenken / geschenkcheques
 - Anciënniteitspremie
 - Aanvullingen bij sociale voordelen
 - Vrijgevheden
 - Tariefvoordelen
 - Werknemersparticipaties en winstpremies - aandelen - aandelenopties
 - PC-privé-plan
 - Zachte landingsbaan
 - Statutairen openbare sector
 - Uitsluitingen

Het loonbegrip

Omschrijving

Het begrip loon is een belangrijk begrip in de sociale zekerheid, omdat het brutoloon van de werknemer de basis is waarop de bijdragen worden berekend. Het begrip loon is bepaald bij artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, en werd bij koninklijk besluit herhaaldelijk verruimd en beperkt. De meeste van deze verruimingen en beperkingen zijn opgenomen in artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969.

Algemene omschrijving

Loon is elk voordeel in geld of in geld waardeerbaar:

- dat de werkgever aan zijn werknemer toekent als **tegenprestatie** van arbeid verricht krachtens de arbeidsovereenkomst, alsook datgene
- waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft **ten laste van zijn werkgever**, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks (bij fooien of bedieningsgeld bezoldigden, betaling door fondsen voor bestaanszekerheid).

Het begrip '**ten laste van de werkgever**' betekent zowel rechtstreeks ten laste, d.w.z. situaties waarbij de werkgever het voordeel rechtstreeks aan de werknemer geeft, als onrechtstreeks ten laste. Dat laatste viseert zowel de situaties waarbij een voordeel door een derde aan de werknemer uitgekeerd wordt en waarbij die derde de financiële kost van het voordeel doorrekent aan de eigenlijke werkgever (vb. de eindejaarspremie wordt door een fonds voor bestaanszekerheid uitbetaald), als andere situaties waarbij de werkgever, zonder dat hij de financiële kost van het voordeel draagt, toch het aanspreekpunt is waarnaar de werknemer zich moet richten als hij het voordeel niet krijgt (vb. een Belgische vennootschap ontvangt een geldsom van haar in het buitenland gevestigde moedermaatschappij, om deze onder haar werknemers te verdelen) de toekenning het gevolg is van de prestaties geleverd in het kader van de arbeidsovereenkomst die met die werkgever werd afgesloten of verband houdt met de functie die de werknemer bij die werkgever uitoefent.

In beginsel moet men dus bijdragen berekenen op:

- de voordelen aan de werknemer verschuldigd als tegenprestatie voor de verrichte arbeid in het kader van de arbeidsovereenkomst;
- de voordelen aan de werknemer verschuldigd krachtens:
 - de wet;
 - een geschreven of mondelinge individuele overeenkomst;
 - een reglement of een overeenkomst gesloten in de onderneming;
 - een collectieve overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad, in een paritair comité of subcomité of in elk ander paritair orgaan (al dan niet bij koninklijk besluit verbindend verklaard);
 - het gebruik;
 - een eenzijdige verbintenis;
 - een statuut (wat de werknemers van de openbare sector betreft).

Concreet betekent dit dat de socialezekerheidsbijdragen niet alleen verschuldigd zijn op het eigenlijke brutoloon, maar ook op tal van andere voordelen. Hieronder vindt u een opsomming van een aantal voordelen waarop bijdragen worden berekend. Het is duidelijk dat het een indicatieve en geen exhaustieve lijst betreft.

Opsomming van een aantal voordelen die loon zijn:

- de **eigenlijke lonen en wedden**;
- het **overloon** (voor de overuren);
- het bedrag dat overeenstemt met de **voordelen in natura**;
- de **commissielonen**;
- de **fooien** of het **bedieningsgeld** voorzien bij de dienstbetrekking of opgelegd door het gebruik. De fooien en het bedieningsgeld worden soms nochtans vervangen door wettelijke forfaitaire bedragen;
- de voordelen waarvan de toekenning niet voortvloeit uit een overeenkomst, een reglement, een gebruik of een statuut, maar die worden toegekend als **tegenprestatie** voor de geleverde arbeid, zonder dat moet worden gezocht naar een andere juridische grondslag voor de toekenning van die voordelen;
- de **gratificaties, premies, vergoedingen van elke aard, aandelen in de winst en alle andere voordelen**, toegekend als tegenprestatie van de arbeid of ingevolge een overeenkomst, een reglement, een gebruik, een eenzijdige verbintenis of een statuut;
- het loon voor de **wettelijke feestdagen** en voor de vervangingsdagen van wettelijke feestdagen die vallen op een zondag of op een dag waarop gewoonlijk niet wordt gewerkt;
- het **gewaarborgde dag-, week- of maandloon**, verschuldigd ingevolge de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, alsmede ingevolge de wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten voor binnenschippers en zeevissers, in geval van **schorsing van de arbeidsovereenkomst** ten gevolge van een ongeval of een ziekte;
- het loon verschuldigd aan de werklieden ingevolge de wet, wanneer de werkgever de uitvoering van de overeenkomst volledig heeft **geschorst** of een regeling van gedeeltelijke arbeid heeft ingevoerd, zonder zich te houden aan de wettelijke bepalingen in verband met de formaliteiten voor de bekendmaking of aan de

- bepalingen die de termijn van de volledige schorsing of van de regeling van gedeeltelijke arbeid beperken;
- het loon voor de **afwezigheidsdagen**, waarop de opgezegde werknemer wettelijk recht heeft om een nieuwe betrekking te zoeken;
- het loon dat de werkgevers of een derde te hunnen laste rechtstreeks betalen voor de dagen **bijkomend aan de wettelijke vakantie**;
- het loon betaald als **aanvulling bij het dubbel vakantiegeld**;
- het loon verschuldigd voor de dagen van **klein verlet** (familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten);
- het loon verschuldigd voor de dagen **politiek verlof** (wet van 19 juli 1976);
- het loon verschuldigd voor de dagen van **betaald educatief verlof** waarop de werknemer recht heeft krachtens de bepalingen van hoofdstuk IV, afdeling 6, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- de werkgeverstussenkomst in maaltijdcheques voor zover de cheques niet uit het loonbegrip zijn uitgesloten;
- de bedragen die het bevoegde Gewest, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn toekent aan de werknemers in het kader van de **activering** van de werkloosheidsuitkeringen, het leefloon of de financiële maatschappelijke hulp;
- de **inschakelingsvergoeding** uitgekeerd aan sommige werknemers die ontslagen zijn door herstructurering
- de premie toegekend aan de personeelsleden die gebruik maken van het recht op de **4-dagenweek** ingevolge titel III van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector of ingevolge hoofdstuk II van de wet van 19 juli 2012 betreffende de 4-dagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare dienst.

Specifieke gevallen

Bedragen betaald bij de beëindiging van de dienstbetrekking

De voordelen die de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst toekent aan de werknemer (bijvoorbeeld bij pensionering, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, enz.), vinden hun grond in de dienstbetrekking en beantwoorden aan het loonbegrip.

De bedragen die aan de werknemer worden toegekend wanneer de dienstbetrekking wordt beëindigd zonder dat de werkgever daarbij zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen naleeft, beantwoorden in beginsel niet aan het loonbegrip.

De volgende vergoedingen zijn loon:

- vergoedingen die door de werkgever verschuldigd zijn wegens onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, hetzij zonder opzegging, hetzij met een onvoldoende opzegging;
- vergoedingen die door de werkgever verschuldigd zijn wegens de vroegtijdige verbreking van de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor de verbreking van de arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk vóór de beëindiging van het werk;
- vergoedingen die de werkgever verschuldigd is wegens de onrechtmatige beëindiging van de statutaire aanstelling;
- vergoedingen betaald door de werkgever aan de werknemer, wanneer in gemeenschappelijk akkoord tussen werkgever en werknemer een einde wordt gemaakt aan de dienstbetrekking;
- beschermingsvergoedingen in geval van ééNZijdig ontslag van personeelsafgevaardigden (art. 16-18 van de wet van 19 maart 1991);
- beschermingsvergoedingen in geval van ééNZijdig ontslag van syndicaal afgevaardigden (art. 20 van de CAO nr. 5 van 24 mei 1971);
- uitwinningsvergoeding van een handelsvertegenwoordiger;
- niet-concurrentievergoedingen en afwervingsvergoedingen zowel deze betaald op basis van een overeenkomst gesloten bij het begin of tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, als deze betaald op basis van een overeenkomst gesloten binnen een termijn van 12 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst.

De volgende vergoedingen zijn uitgesloten uit het loonbegrip (niet-exhaustief overzicht):

- sluitingsvergoedingen of vergoedingen ten gevolge van de stopzetting van de activiteiten van de natuurlijke persoon of van de vereniging die hen tewerkstelt, ten belope van een bedrag toegekend aan de werknemer per jaar anciënniteit in de onderneming en het totale bedrag zoals voorzien in artikel 23 van de wet van 26 juni 2002;
- vergoedingen in geval van collectief ontslag volgens de CAO nr. 10 van 18 mei 1973 voor alle werknemers die beoogd worden door deze overeenkomst;
- vergoedingen voor willekeurig ontslag van een arbeider toegekend door een gerechtelijke beslissing of een dading

- goedgekeurd door de rechter;
- morele schadevergoedingen opgelegd door een vonnis of een arrest (bijvoorbeeld, in geval van willekeurig ontslag van een bediende, de vergoeding die uitsluitend tot doel heeft de werkelijke morele schade te herstellen die de werknemer onderging door het misbruik van macht dat zijn werkgever beging bij het uitoefenen van zijn ontslagrecht);
- vergoedingen beoogd door de CAO nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de **motivatie van ontslag**: de vergoedingen beoogd door artikel 9 van de CAO (in geval van onredelijk ontslag) zijn uitgesloten **indien ze vastgelegd zijn door een gerechtelijke beslissing of door een door de rechter goedgekeurde dading**; de boete voorzien in artikel 7 van de CAO (voor het niet meedelen van de werkelijke redenen van het ontslag) is steeds uitgesloten;
- aanvullende vergoedingen met een wettelijke basis die worden toegekend bovenop de aan bijdragen onderworpen verbrekingsvergoeding voor bepaalde categorieën van beschermde werknemers, bij wijze van voorbeeld:
 - zwangere werknemers (art. 40 van de wet van 16 maart 1971);
 - werknemers die borstvoeding geven (art. 11 van de CAO nr. 80 van 27 november 2001);
 - vaderschapsverlof (art. 5 van het KB van 17 oktober 1994);
 - adoptieverlof (art. 30ter van de wet van 3 juli 1978);
 - loopbaanonderbreking, tijdskrediet, arbeidsduurvermindering (art. 20, §4 van de CAO nr. 77bis van 19 december 2001);
 - betaald educatief verlof (art. 118 van de wet van 22 januari 1985);
 - politiek verlof (art. 5, §2 van de wet van 19 juli 1976);
 - gelijkheid van behandeling en/of van verloning (art. 7 van de CAO nr. 25 van 15 oktober 1975);
 - geweld en psychologische of seksuele intimidatie (art. 32tredecies van de wet van 4 augustus 1996);
 - discriminatoire behandeling (wet van 10 mei 2007);
 - invoering van nieuwe technologieën (art. 6, §2 van de CAO nr. 39 van 13 december 1983);
 - werknemers beschermd in het kader van artikel 12quater van de wet van 8 april 1965 tot vaststelling van het arbeidsreglementen;
 - preventieadviseurs (art. 10 van de wet van 20 december 2002);
 - enz..
- vergoedingen toegekend door de erfgenamen van de overleden werkgever (art. 33 van de wet van 3 juli 1978).

De vergoedingen die als loon worden beschouwd, worden

- in de DmfA aangegeven met looncode 3 en voor de corresponderende periode met prestatiecode 1;
- in de DmfAPPL aangegeven met de looncode 130 of 132 en voor de corresponderende periode met prestatiecode 1.

Voor meer details, zie de tewerkstellingslijst.

Het vertrekvakantiegeld - vakantiestelsel privébedienden

Een werkgever die toepassing maakt van het "vakantiestelsel privébedienden", betaalt – overeenkomstig artikel 46 van het koninklijk besluit van 30-3-1967 – aan een contractuele werknemer wiens contract beëindigd wordt, een vertrekvakantiegeld dat gelijk is aan 15,34% van de bij hem tijdens het lopende vakantiejaar verdiende brutowedden. Indien de werknemer de op het vorig dienstjaar betrekking hebbende vakantie nog niet genoten heeft, dan betaalt de werkgever hem bovendien 15,34% van de bij hem tijdens dat vakantiejaar verdiende brutowedden.

Het vertrekvakantiegeld moet uitbetaald worden wanneer:

- de arbeidsovereenkomst van de werknemer een einde neemt;
- de werknemer onder wapens geroepen wordt;
- een periode van volledige loopbaanonderbreking;

Het vakantiegeld uitdiensttreding bestaat uit:

- een enkelvoudig vakantiegeld: het gedeelte van het vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de wettelijke vakantiedagen, en dat vastgesteld is op 7,67%;
- een dubbel vakantiegeld: het gedeelte van het vakantiegeld dat niet overeenstemt met het gewone loon voor vakantiedagen en dat eveneens 7,67% belooft.

Het enkelvoudig vertrekvakantiegeld van een contractuele werknemer wordt – ingevolge artikel 23bis van de wet van 29-06-1981 – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen bij de werkgever die het uitbetaalt (= werkgever bij wie de werknemer uit dienst treedt), en niet bij de volgende (nieuwe) werkgever bij wie de werknemer in dienst treedt. Socialezekerheidsbijdragen zijn verschuldigd op het moment dat het enkel vertrekvakantiegeld wordt uitbetaald. De volgende (nieuwe) werkgever is alleen bijdragen verschuldigd op het bedrag aan enkelvoudig vakantiegeld dat hij zelf eventueel bijkomend uitbetaalt.

De regeling is **niet van toepassing** voor:

- de gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen en bij de openbare besturen;

- de werknemers, tewerkgesteld op grond van artikel 60, § 7 van de ocmw-wet;
- de vervangers in de (vrijwillige) vierdagenweek zoals bedoeld in de wet van 10-4-1995 of de wet van 19-7-2012;
- de tijdelijke werknemers zoals bedoeld in de wet van 24-7-1987.

Het enkelvoudig vertrekvakantiegeld dat aan deze werknemers uitbetaald wordt, is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. De volgende (nieuwe) werkgever bij wie de werknemer in dienst treedt, moet bijdragen betalen op het normaal loon betreffende de vakantiedagen die door het enkelvoudig vertrekvakantiegeld gedekt worden.

De voordelen in natura

Voor de berekening van socialezekerheidsbijdragen worden voordelen in natura als loon beschouwd.

De voordelen in natura worden zo correct mogelijk geschat ofwel tegen hun reële waarde ofwel op forfaitaire basis:

Overzicht forfaitaire bedragen per type voordeel	
Type voordeel	Evaluatie en voorwaarden
Maaltijd	- 1 ^{ste} maaltijd (ontbijt): 0,55 EUR per dag - 2 ^{de} maaltijd (hoofdmaaltijd): 1,09 EUR per dag - 3 ^{de} maaltijd (avondmaal): 0,84 EUR per dag
Terbeschikkingstelling vaste of mobiele PC	- 72,00 EUR per jaar en per toestel
Terbeschikkingstelling mobiele telefoon of tablet	- 36,00 EUR per jaar en per toestel
Terbeschikkingstelling internetaansluiting (vast of mobiel)	- 60,00 EUR per jaar (per werknemer wordt maximaal één aansluiting / abonnement in rekening gebracht)
Terbeschikkingstelling vast of mobiel telefoonabonnement	- 48,00 EUR per jaar en per abonnement
Huisvesting (1 kamer geïntegreerd in een woning)	- 0,74 EUR per dag
Huisvesting (meerdere woonvertrekken of een apart bewoonbare studio)	- geen forfaitaire raming (RSZ baseert zich op de reële huurwaarde van de woonst)
Huisvesting (conciërge)	- fiscale forfaitaire raming

Voor personen voor wie de bijdrageberekening gebeurt op het brutoloon aan 108%, en die tijdens de vakantieperiode hetzelfde voordeel in natura blijven genieten als tijdens het jaar, moet men het voordeel tijdens de vakantie niet aangeven.

Forfaitaire raming van PC - internet - GSM - telefoonabonnement

De forfaitair geraamde bedragen op jaarbasis worden geproratiseerd op maand- of dagbasis voor de gedekte periode.

Als de werknemer een eigen bijdrage betaalt voor het ter beschikking gestelde voordeel, dan wordt het forfaitair bedrag verminderd met de eigen bijdrage. Aangezien er aparte forfaits gelden voor de verschillende voordelen (het toestel, het abonnement en internet) mag alleen het forfait waarvoor de werknemer tussenkomt, verminderd worden.

Voorbeeld: een werkgever komt met zijn werknemer overeen dat deze onbeperkt privé mag bellen met een ter beschikking gestelde GSM, maar dat hij daarvoor 10,00 EUR per maand aan zijn werkgever moet betalen. Dit bedrag mag alleen in mindering gebracht worden van het forfait voor het telefoonabonnement, niet van het forfait voor het toestel of voor het internetgebruik. Het saldo van de werknemerstussenkomst (6,00 EUR per maand), mag niet in mindering gebracht worden van één van de andere forfaitaire bedragen.

Als algemene regel geldt dat een werknemersbijdrage in mindering gebracht mag worden van het forfait voor het kwartaal waarin de werknemer de bijdrage betaalt. De RSZ aanvaardt evenwel dat eenmalige bijdragen (bv. de werknemer betaalt een eenmalig bedrag op het moment dat het toestel hem ter beschikking gesteld wordt), aangerekend worden op het forfait voor het kwartaal waarin de werknemer zijn bijdrage betaalde en de forfaits van de drie daarop volgende kwartalen.

De werkgever die meerdere voordelen van PC, GSM of telefoonabonnement kosteloos ter beschikking stelt, moet **elk voordeel apart** forfaitair schatten en **cumulatief** in rekening brengen. Een kosteloos ter beschikking gestelde internetaansluiting

daarentegen wordt per werknemer slechts één maal in rekening gebracht.

Uitzondering: Wanneer de werkgever een systeem instelt waarbij de werknemer op een correcte manier zijn volledige privételefoongebruik betaalt, dan moet geen voordeel voor het telefoonabonnement (4,00 EUR per maand) en evenmin een voordeel voor het toestel (3,00 EUR per maand) aangegeven worden. Het speelt daarbij geen rol welk systeem gehanteerd wordt (2 SIM-kaarten, een systeem waarbij de werknemer met een toets aangeeft dat het een privégesprek betreft, een verantwoord forfait voor beroepsgebruik waarbij de werknemer het verbruik boven dat forfait betaalt, ...), en ook niet of de werknemer zijn privé-aandeel rechtstreeks betaalt aan de provider of aan zijn werkgever.

Voorbeelden

	72	36	60	48	totaal in EUR
PC en internet thuis	x		x		132
Eén laptop, internetaansluiting thuis en een internetaansluiting 2 ^{de} woonst	x		x		132
GSM met abonnement		x		x	84
Smartphone met abonnement en mogelijkheid om op internet te gaan		x	x	x	144
Enkel abonnement voor een smartphone met de mogelijkheid om op internet te gaan			x	x	108
Smartphone, tablet zonder GSM-module (bellen via app) en abonnementen met mogelijkheid om op internet te gaan		2 x	x	x	180
Smartphone en laptop met abonnementen en met mogelijkheid om op internet te gaan	x	x	x	x	216
Smartphone en tablet met GSM-module en abonnementen met mogelijkheid om op internet te gaan		2 x	x	2x	228
Abonnement voor mobiele telefonie (gebruik eigen GSM)				x	48
Eén desktop, een laptop, internetaansluiting thuis en een mobiel internet abonnement	2 x		x		204

Forfaitaire raming van de waarde van een conciërgewoning

Een conciërge is een personeelslid dat prestaties van bewaking en toezicht verricht van een gebouw (bv. een fabriek, een sportcentrum...). Indien hij kosteloos een woning ter beschikking krijgt die deel uitmaakt van dat gebouw of onverbrekkelijk bij dat

gebouw hoort, bepaalt de RSZ - zoals de FOD Financiën - de waarde van de kosteloze huisvesting en van de gratis verwarming en verlichting op basis van de forfaitaire raming bepaald in artikel 18, §3, 2° en 4° van het KB/WIB 92.

(http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=1993082749&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=%28text+contains+%28%27%29%29#LNK0008)

Onroerende goederen

De waarde van het jaarlijks voordeel van een woning die kosteloos ter beschikking gesteld wordt van een conciërge, wordt vastgesteld op basis van het kadastraal inkomen.

- Indien het (niet geïndexeerd) kadastraal inkomen van een onroerend goed kleiner is dan of gelijk aan 745,00 EUR, dan wordt de waarde geraamd op 100/60 van het (geïndexeerd) kadastraal inkomen, vermenigvuldigd met 1,25.
- Indien het (niet geïndexeerd) kadastraal inkomen van het onroerend goed groter is dan 745,00 EUR, dan wordt de waarde geraamd op 100/60 van het (geïndexeerd) kadastraal inkomen, vermenigvuldigd met 3,8.

Bij een gemeubelde woning wordt het voordeel met twee derden verhoogd.

De indexeringscoëfficiënt van het kadastraal inkomen wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 518 van het Wetboek van de inkomstenbelasting 1992 en is voor het inkomstenjaar 2018 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?pdda=2018&language=nl&chercher=t&choix1=EN&choix2=EN&numero=1&text1=aanslagjaar&table_name=WET&pddj=26&fromtab=wet_all&pddm=01&nl=n&imgcn.x=49&DETAIL=19920410K7/N&nm=2018010234&imgcn.y=9&sql=pd+=+date%272018-01-26%27+and+%28%28+tit+contains++%28+%27aanslagjaar%27%29+++%29+or+%28+text+contains++%28+%27aanslagjaar%27%29+++%29%29and+actif+=+%27Y%27&rech=1&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&cn=19920410K7&row_id=1&caller=image_a1&la=N&pdf_page=674&pdf_file=http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2018/01/26_1.pdf) gelijk aan 1,7863.

De forfaitair geraamde bedragen op jaarbasis worden geprotatiseerd op maand- of dagbasis voor de gedekte periode.

Roerende goederen

De waarde van het voordeel van gratis verwarming en gratis elektriciteit in een woning die kosteloos ter beschikking gesteld wordt van een conciërge, wordt anders bepaald voor het leidinggevend personeel en de andere personeelsleden.

Voor het leidinggevend personeel wordt het voordeel geraamd op

- 1.245,00 EUR per jaar voor verwarming;
- 620,00 EUR per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming.

Voor de andere personeelsleden wordt het voordeel geraamd op

- 560,00 EUR per jaar voor verwarming;
- 280,00 EUR per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming.

De bedragen worden jaarlijks aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen en afgerond naar een hoger of lager veelvoud van 10 EUR. Voor het jaar 2018 zijn de forfaitaire bedragen

- voor het leidinggevend personeel gelijk aan
 - 1.990,00 EUR per jaar voor verwarming;
 - 990,00 EUR per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming.
- voor de andere personeelsleden gelijk aan
 - 900,00 EUR per jaar voor verwarming;
 - 450,00 EUR per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming.

De forfaitair geraamde bedragen op jaarbasis worden geprotatiseerd op maand- of dagbasis voor de gedekte periode.

Openbare sector

Voor een vastbenoemde conciërge gelden specifieke waarderingsregels die verschillen naargelang de conciërge bij het openbaar bestuur bovenop zijn conciërgetaken al of niet een andere functie uitoefent.

Beperking van het uitbetaalde loon in natura

Een uitbetaling in natura (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=44657>) wordt strikt gereguleerd door de loonbeschermingswet. Een deel van het loon mag in natura uitbetaald worden, maar moet schriftelijk geschat worden en ter kennis van de werknemer gebracht worden bij zijn indienstneming.

Het deel van het loon dat in natura mag worden betaald, is beperkt tot maximum 20% van het brutoloon. Als de werkgever kosteloos een woning ter beschikking stelt van een conciërge, dan mogen de voordelen in natura maximum 40% van het brutoloon belopen.

Terugbetaling van kosten

Uit het loonbegrip zijn uitgesloten de bedragen die een terugbetaling zijn van kosten die ten laste van de werkgever vallen.

Een kostenvergoeding wordt enkel vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen als tegelijkertijd de volgende drie voorwaarden vervuld zijn:

- de kosten worden gemaakt in het kader van de dienstbetrekking;
- de kosten zijn reëel;
- de juistheid van de uitgaven kan door de werkgever met bewijsstukken verantwoord worden.

In geval van betwisting komt het aan de werkgever toe om de realiteit van de kosten en de juistheid van de uitgaven aan te tonen.

Kleine kosten die moeilijk bewijsbaar zijn, mag men forfaitair ramen. In dat geval moet de werkgever uiteraard het gehanteerde forfait kunnen verantwoorden. De sommen die het bedrag van de werkelijke kosten overschrijden, zijn loon waarop bijdragen verschuldigd zijn.

De **onkostentabel hieronder** bevat een beschrijving van de verschillende posten waarvoor de RSZ een forfaitaire raming aanvaardt, en ook de bedragen en de voorwaarden waaronder ze mogen worden toegepast. Het is duidelijk dat deze forfaits niet zomaar mogen worden toegekend; het gaat immers om **forfaits die geacht worden werkelijk gemaakte kosten te dekken**. Op vraag van de RSZ zal de werkgever dus zijn systeem van kostenvergoeding moeten kunnen motiveren door, indien gevraagd, geschreven documenten zoals het arbeidsreglement, dienstnota's of bijlagen aan de arbeidsovereenkomst voor te leggen en aan te tonen dat, wanneer hij één van de forfaits uit de tabel toekent, het om een werknemer gaat voor wie de kost beoogd door dat forfait plausibel is in het raam van zijn functieomschrijving en werkomstandigheden.

De bedragen in de tabel zijn maximumbedragen. Indien de werkgever van oordeel is dat de kosten die de werknemers maken groter zijn dan deze forfaitaire bedragen, mag hij uiteraard de werkelijke kosten bewijzen. In dat geval moet hij de realiteit van de kosten aantonen voor het geheel van de kosten m.b.t. een post. Voor eenzelfde type kosten mag men de beide systemen, reële kosten en forfait, immers niet samen gebruiken.

In geen enkel geval mogen de kosten van de werknemers dubbel terugbetaald worden. De RSZ aanvaardt het gebruik van de forfaits dan ook alleen maar op voorwaarde dat dezelfde kosten niet ook op een andere manier terugbetaald worden.

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de auto	0,3573 EUR/km	<ul style="list-style-type: none"> - het voertuig mag geen eigendom van de werkgever zijn of door hem gefinancierd worden. - de forfaits zijn "all-in": onderhoud, verzekering, brandstof,...
Woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de fiets (al dan niet elektrisch aangedreven) of de speed pedelec	0,23 EUR/km	<ul style="list-style-type: none"> - voor beroepsverplaatsingen mag de vergoeding alleen toegekend worden als de fiets of de speed pedelec eigendom is van de werknemer
Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: afwezigheid van faciliteiten	10,00 EUR/dag	<ul style="list-style-type: none"> - niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich tijdens de werkdag te verplaatsen (minimum 4 uur opeenvolgend) en geen gebruik kan maken van de sanitaire en andere faciliteiten die voorhanden zijn in een onderneming, een bijkantoor of op de meeste werven.
Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: maaltijd	7,00 EUR/dag	<ul style="list-style-type: none"> - niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich tijdens de werkdag te verplaatsen (minimum 4 uur opeenvolgend). - het bedrag van de maaltijdvergoeding wordt maar aanvaard als de werknemer niet anders kan dan een maaltijd buitenshuis te gebruiken.
Verblijfskosten in België	35,00 EUR/nacht	<ul style="list-style-type: none"> - als de werknemer voor de nacht niet naar huis kan komen omdat de werkplaats te ver verwijderd is. - dekt de kosten van avondmaal, logies en ontbijt.
Dienstreizen naar het buitenland maximum 30 kalenderdagen: meer dan 30 opeenvolgende kalenderdagen:	<p style="text-align: center;">categorie 1 (</p> <p style="text-align: center;">http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=51&imgcn.y=9&DETAIL=2018070203%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=2&cn=2018070203&table_name=WET&nm=2018040199&la=N&chercher=t&dt=MINISTERIEEL+BESLUIT&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27MINISTERIEEL%27%2526+%27BESLUIT%27+and+dd+%3D+date%272018-07-02%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2018&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=02&dddm=07#top</p> <p style="text-align: center;">)</p> <p style="text-align: center;">categorie 2 (</p> <p style="text-align: center;">http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=51&imgcn.y=9&DETAIL=2018070203%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=2&cn=2018070203&table_name=WET&nm=2018040199&la=N&chercher=t&dt=MINISTERIEEL+BESLUIT&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27MINISTERIEEL%27%2526+%27BESLUIT%27+and+dd+%3D+date%272018-07-02%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2018&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=02&dddm=07#top</p> <p style="text-align: center;">)</p>	<p>voorwaarde: het loon dat de werknemer voor deze dagen ontvangt, moet aan Belgische belastingen onderworpen zijn en moet, zoals eerder gezegd, overeenkomen met een kostenrealiteit.</p> <p>Opmerking: als de werkgever ook de kost voor maaltijden of kleine uitgaven ten laste neemt, bovenop de toekenning van de hiernaast vermelde vergoedingen, dan moeten zij als volgt verminderd worden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 % voor het ontbijt - 35 % voor het middagmaal - 45 % voor het avondmaal - 5 % voor de kleine uitgaven

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
<p>Internationaal transport</p>	<p>verblijfsvergoedingen + ARAB vergoeding + aanvullende vergoeding</p>	<p>de aanvullende vergoeding mag slechts toegekend worden als de chauffeur verplicht is om zijn dagelijkse of zijn wekelijkse rusttijd in het buitenland te nemen en op voorwaarde dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de aanvullende vergoeding extra kosten dekt en dus strikt verbonden is aan de rusttijd; - het totale bedrag van de vergoeding (verblijfs-, ARAB + aanvulling) niet de forfaitaire bedragen overschrijdt die de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking toekent aan zijn ambtenaren voor officiële opdrachten naar het buitenland (categorie 1- zie fiscale circulaire (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=0eb18eab-7f97-4eeb-8bd0-302481d9f2e4&disableHighlighting=true&documentLanguage=nl#findHighlighted)). <p>Opmerking: als de werkgever ook de kost voor maaltijden of kleine uitgaven ten laste neemt, bovenop de toekenning van de hiernaast vermelde vergoedingen, dan moeten zij als volgt verminderd worden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 % voor het ontbijt - 35 % voor het middagmaal - 45 % voor het avondmaal - 5 % voor de kleine uitgaven
<p>Bureaunkosten: werknemers die een deel van hun werk thuis doen</p>	<p>124,45 EUR/maand</p>	<p>- dekt de kosten voor verwarming, elektriciteit, klein bureaugereedschap, ... Dit forfait mag alleen toegekend worden aan werknemers die structureel en op regelmatige basis een gedeelte van hun arbeidstijd thuis presteren en die bijgevolg in hun woning een ruimte moeten inrichten waar zij dat werk kunnen doen. Voor werknemers die bij hun werkgever een werkplaats hebben, wordt dit forfait alleen aanvaard als uit hun functie duidelijk blijkt dat zij op regelmatige basis thuis werken. Voor werknemers die vallen onder de wetgeving op de arbeidsduur wordt dit forfait dus niet aanvaard wanneer het gaat om een werknemer die de maximale wettelijke arbeidsduur die voor hem geldt bijna uitsluitend verricht op een werkplek ingericht door de werkgever.</p>
<p>Bureaunkosten: huisarbeiders (arbeidsovereenkomst of tewerkgesteld in gelijkaardige voorwaarden)</p>	<p>10 %</p>	<p>- 10 % van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat betrekking heeft op de thuis geleverde prestaties.</p>

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Bureaustkosten: telewerkers	10 %	- 10 % van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat betrekking heeft op het telewerk.
Internetverbinding (inclusief abonnement)	20 EUR/maand	De RSZ aanvaardt toekenning van deze bedragen op voorwaarde dat: - de werknemer zijn eigen PC en/of internetverbinding gebruikt voor professionele doeleinden wezenlijk en op regelmatige basis (1dag/week, meerdere keren een paar uur/week, één week elke maand, ...); - de werkgever komt niet op een andere manier tussen in deze kosten van PC en internet (bv. door een deel van de aankoopprijs van de PC ten laste te nemen). Opmerkingen: - bij overschrijding van het bedrag wordt het deel dat 20 EUR overschrijdt onderworpen, behalve als de werkgever het volledige bedrag kan verantwoorden; - het (de) forfait(s) mag(mogen) niet toegekend worden voor occasioneel gebruik van eigen PC en/of internet. Als de werkgever die kost wil vergoeden, moet hij de hoogte van de vergoeding die hij toekent kunnen verantwoorden.
Aankoop PC (inclusief randapparatuur en software)	20 EUR/maand	Opmerkingen: - bij overschrijding van het bedrag wordt het deel dat 20 EUR overschrijdt onderworpen, behalve als de werkgever het volledige bedrag kan verantwoorden; - het (de) forfait(s) mag(mogen) niet toegekend worden voor occasioneel gebruik van eigen PC en/of internet. Als de werkgever die kost wil vergoeden, moet hij de hoogte van de vergoeding die hij toekent kunnen verantwoorden.
Arbeidsgereedschap	1,25 EUR/dag	- de werknemer moet zijn eigen arbeidsgereedschap gebruiken.
Aankoop van werkkledij	1,67 EUR/dag	- het gaat alleen om werkkledij in de strikte zin van het woord (overalls, veiligheidsschoenen, ...) of andere kledij die door de werkgever wordt opgelegd en die niet als gewone stads- of vrijetijdskledij kan worden gedragen (uniform, ...).
Onderhoud van werkkledij	1,67 EUR/dag	- het gaat alleen om werkkledij in de strikte zin van het woord (overalls, veiligheidsschoenen, ...) of andere kledij die door de werkgever wordt opgelegd en die niet als gewone stads- of vrijetijdskledij kan worden gedragen (uniform, ...).
Onderhoud en slijtage van kledij van de werknemer	0,84 EUR/dag	- betreft kledij (jeans, t-shirts,...) en onderkledij die veelvuldig gewassen moet worden wegens de vuile werkomstandigheden.

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Kosten verbonden aan de auto: garage	50,00 EUR/maand	<ul style="list-style-type: none"> - als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de werkgever de stalling in een garage vereist voor de veiligheid van het voertuig of de inhoud ervan. Mag alleen toegekend worden voor zover de verplichting het voertuig veilig te stallen opgelegd wordt aan alle werknemers die zich in dezelfde toestand bevinden. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer eigenaar is van de garage of niet.
Kosten verbonden aan de auto: parking	15,00 EUR/maand	<ul style="list-style-type: none"> - als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de werknemer regelmatig kleine parkeerbedragen moet betalen.
Kosten verbonden aan de auto: car-wash	15,00 EUR/maand	<ul style="list-style-type: none"> - als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de aard van de functie een voertuig in onberispelijke staat vereist.

Mobiliteitspremies

In bedrijfstakken waar de werkplaats niet vast is bepaald, bestaat er soms een forfaitair systeem van terugbetaling van verplaatsingskosten, meestal mobiliteitspremies genoemd. Dit voordeel is uitgesloten uit het loonbegrip, indien volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn:

- de forfaitaire regeling van terugbetaling en de vergoedingen die zij vast stelt moeten worden omschreven bij collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair orgaan en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit;
- het bedrag van de vergoeding mag de som van 0,1316 EUR per kilometer afstand tussen de woonplaats en de werkplaats, te berekenen op de afstand heen en terug, niet overschrijden.

Elke vergoeding, al dan niet bepaald bij cao, die voor een bepaalde verplaatsing het bedrag van 0,1316 EUR overschrijdt, wordt integraal als loon beschouwd.

Woon-werkverplaatsing, bedrijfsvoertuigen en mobiliteitsvergoeding

Terugbetaling woon-werkverplaatsing

De bedragen die gelden als terugbetaling van de kosten die de werknemer maakt om zich van zijn woonplaats naar de werkplaats te begeven en terug, zijn uitgesloten uit het loonbegrip. Evenwel meent de RSZ dat er socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn op deze bedragen indien de raming ervan gebeurt op forfaitaire basis. Voor de berekening van de bijdragen mag men deze forfaitaire bedragen verminderen met de werkelijk gemaakte kosten waarvan het bedrag kan worden bewezen.

Gebruik bedrijfsvoertuig

Ook het voordeel dat een werknemer geniet als zijn werkgever hem een voertuig ter beschikking stelt, zowel voor de woon-werkverplaatsing als voor ander privégebruik, is uitgesloten uit het loonbegrip. Op dit voordeel is echter een forfaitaire solidariteitsbijdrage verschuldigd afhankelijk van het CO₂-uitstootgehalte en het type van brandstof van het voertuig.

Mobiliteitsvergoeding

Vanaf 1 januari 2018 krijgen sommige werknemers die gebruik maken van een bedrijfsvoertuig, de mogelijkheid deze in te ruilen voor een mobiliteitsvergoeding. Naar bijdragen toe geldt hetzelfde systeem als bij de bedrijfswagen: de mobiliteitsvergoeding zelf is vrijgesteld, maar de werkgever is een solidariteitsbijdrage verschuldigd. Die is even hoog als de solidariteitsbijdrage die de werkgever verschuldigd was voor de ingeruilde bedrijfswagen en wordt op dezelfde manier berekend zolang de mobiliteitsvergoeding wordt toegekend.

Wanneer kunnen bedrijfswagens worden omgeruild?

Werkgever

- De werkgever moet gedurende een **ononderbroken** periode van **minstens 36 maanden** één of meerdere bedrijfswagens ter beschikking hebben gesteld; een uitzondering wordt gemaakt voor startende werkgevers.
- Hij moet het **systeem van inruilen voorzien** in de onderneming, dit bekend maken en de eventuele voorwaarden communiceren.

Bedrijfsvoertuig

- Enkel de bedrijfsvoertuigen waarvoor de **solidariteitsbijdrage** verschuldigd is én waarvoor een **voordeel alle aard** wordt berekend komen in aanmerking.
- Bedrijfswagens die toegekend werden in ruil voor een vermindering van het brutoloon ('salary sacrifice') of geheel of gedeeltelijk ter vervanging van een premie of ander voordeel, kunnen **nooit** worden ingeruild tegen de 'mobiliteitsvergoeding', zelfs als er op het omgezette voordeel geen bijdragen verschuldigd waren.

Werknemer

- De werknemer moet reeds een zekere periode over de bedrijfswagen beschikken:
 - minstens 3 maanden ononderbroken op het moment van zijn aanvraag tot inruilen
 - én minstens 12 maanden in de loop van de 36 maanden die de aanvraag voorafgaan.
- Specifieke bepalingen gelden voor werknemers die in dienst treden én bij hun vorige werkgever reeds een mobiliteitsvergoeding hadden verkregen of beschikten over een bedrijfswagen.
- De werknemer die beschikking heeft over verschillende bedrijfswagens kan slechts de vergoeding ontvangen voor de inruiling van één bedrijfswagen en alleen als hij voor alle bedrijfswagens aan de 'beschikkingsvoorwaarden' voldoet.

Formaliteiten

- Aanvraag en antwoord gebeuren schriftelijk en een positieve beslissing maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst.
- De solidariteitsbijdrage wordt op het niveau van de natuurlijke persoon aangegeven en het overeenkomstig fiscaal voordeel onder looncode 770.

Impact

- De mobiliteitsvergoeding zelf wordt geacht de vergoeding voor de woon-werkverplaatsingen te dekken. Alle verplaatsingsvergoedingen (woon-werk en privéverplaatsingen) die de werkgever bovenop de mobiliteitsvergoeding toekent aan de werknemer, zijn loon.
- Als enige uitzondering komen de vrijgestelde verplaatsingsvergoedingen in aanmerking die de werkgever in het kader van de woon-werkverplaatsing in de drie maanden vóór de aanvraag tot inruilen van de wagen ook al toekende bovenop de bedrijfswagen. Het gaat daarbij dan ook enkel om bedragen die in dezelfde grootteorde liggen.

Berekening van het bedrag

- De vergoeding stemt overeen met de waarde van het gebruiksvoordeel van de bedrijfswagen op jaarbasis:
 - 20% van 6/7 van de cataloguswaarde van de ingeleverde bedrijfswagen, of
 - 24% indien de werkgever (een deel van) de brandstofkosten voor het privégebruik van de wagen betaalde (via tankkaart of terugbetaling brandstofkosten).
- Het gaat om de **fiscale invulling** van de cataloguswaarde:
 - de catalogusprijs van het voertuig in nieuwe staat bij verkoop aan een particulier, inclusief opties en werkelijk betaalde belasting over de toegevoegde waarde, zonder rekening te houden met enige korting, vermindering, rabat of restorno.
 - de eventuele bijdrage die de werknemer leverde voor het privégebruik in de maand voor de inlevering van de

bedrijfswagen, wordt geëxtrapoleerd naar een jaarbedrag en in mindering gebracht.

- Het is aan de werkgever om de hoogte van de mobiliteitsvergoeding waar de werknemer recht op heeft vast te stellen.
- Het gaat om een **vast bedrag** dat wordt berekend op het moment van overschakeling. Er gebeurt enkel een indexering van de cataloguswaarde op 1 januari van elk kalenderjaar.
- Het voordeel loopt totdat er opnieuw gebruik gemaakt wordt van een bedrijfsvoertuig voor woon-werk verkeer of voor privéverplaatsingen of totdat de werknemer in een functie belandt waarvoor geen bedrijfswagen is voorzien.

Maaltijdcheques

Loonkarakter

Vanaf 1 januari 2016 kunnen maaltijdcheques enkel in elektronische vorm worden overhandigd. De elektronische maaltijdcheques worden toegekend door de maaltijdchequerekening van de werknemer te crediteren. De maaltijdchequerekening is een databank waarop een aantal elektronische maaltijdcheques worden opgeslagen en beheerd door een erkende uitgever.

Maaltijdcheques beantwoorden aan het begrip **loon**, **tenzij** ze tegelijkertijd aan al de hieronder vermelde **voorwaarden** voldoen.

De maaltijdcheques verleend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura, of enig ander voordeel, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid, beantwoorden echter steeds aan het loonbegrip. Vanaf 1 oktober 2011 mogen maaltijdcheques of een verhoging van het werkgeversaandeel in maaltijdcheques echter wel gegeven worden ter vervanging van ecocheques (voor zover alle hieronder vermelde voorwaarden gerespecteerd worden). Voor het samengaan van maaltijdcheques en maaltijden in het bedrijfsrestaurant gelden bijzondere regels.

Opgelet: indien maaltijdcheques loon zijn betekent dit dat er socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn op het werkgeversaandeel in de cheques, niet op het werknemersaandeel.

Collectieve arbeidsovereenkomst

De toekenning van de maaltijdcheques moet vervat zijn in een cao, gesloten op sectoraal 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 ze door zo'n overeenkomst wordt beoogd, dan mag de toekenning worden geregeld door een schriftelijke individuele overeenkomst. In dat geval mag het bedrag van de maaltijdcheque niet hoger zijn dan het hoogste bedrag toegekend bij cao in dezelfde onderneming.

Al de cheques toegekend zonder cao of individuele overeenkomst, of ingevolge een cao of individuele overeenkomst die niet conform is met wat volgt, zijn loon.

Eén cheque per dag

Als algemene regel geldt dat het aantal toegekende maaltijdcheques gelijk moet zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer effectief arbeidsprestaties levert. Voor feestdagen, inhaalrustdagen, vakantiedagen, dagen gewaarborgd loon bij ziekte..., mag er dus geen maaltijdcheque worden toegekend. Dit betekent ook dat een cheque moet worden toegekend voor iedere deeltijdse dagprestatie, ongeacht de duur.

Als een werknemer een vorming volgt in het kader van het betaald educatief verlof en deze vorming valt samen met zijn normale werkuren, dan is een maaltijdcheque verschuldigd voor de dagen van effectief gevolgde vorming die samenvallen met deze normale werkuren.

De alternatieve telling:

Onder bepaalde voorwaarden kan een werkgever opteren voor een alternatieve telling van het aantal dagen waarvoor een maaltijdcheque moet worden toegekend:

- als er verschillende arbeidsregelingen zijn voor prestaties binnen de groep van voltijdsen en/of
- als er verschillende arbeidsregelingen zijn voor prestaties binnen de groep van deeltijdsen.

Als er binnen een groep verschillende arbeidsregelingen zijn, dan mag de alternatieve telling toegepast worden enkel voor deze groep of voor heel de onderneming. Dit systeem biedt aan de werkgevers de mogelijkheid om ongelijkheden te voorkomen tussen werknemers die in een systeem met gelijke arbeidsduur zijn tewerkgesteld maar een verschillende arbeidsregeling hebben.

Enkel ondernemingen die verplicht zijn om bij meerprestaties artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 toe te

passen, kunnen van het systeem gebruik maken. Openbare instellingen kunnen naar analogie gebruik maken van dit systeem, ook al vallen ze niet onder deze wet.

Arbeidsregeling:

Dit is het aantal dagen per week dat de werknemer geacht wordt te werken (ongeacht het aantal uren per dag).

- Voorbeeld 1: In onderneming A werken de voltijders (38u) enkel in een 5-dagenregeling. De deeltijdse werknemers (19u of 30u) werken ook enkel in de 5-dagenregeling. Hier kan de alternatieve telling **niet** worden toegepast.
- Voorbeeld 2: In onderneming B werken de voltijders (38u) enkel in een 5-dagenregeling. De deeltijdse werknemers (19u of 30u) werken enkel in een 4-dagen weekregeling. Hier kan de alternatieve telling **niet** worden toegepast.
- Voorbeeld 3: In onderneming C werken enkel voltijders (38u). Een deel van de voltijders presteren de geldende 38u op 5 dagen per week, de andere voltijders presteren de 38u op 4 dagen per week. Hier kan de alternatieve telling **wel** worden toegepast.
- Voorbeeld 4: In onderneming D werken de voltijders (38u) enkel in een 5-dagenregeling. De deeltijdse werknemers (30u) werken in een 4-dagen weekregeling, andere (19u) in een 3-dagenregeling. Hier kan de alternatieve telling **wel** worden toegepast voor de groep van deeltijders alleen of voor heel de onderneming.

Telling:

Aantal **effectief** gepresteerde uren van de werknemer tijdens het kwartaal / **normale** dagduur in de onderneming en afronden op de hogere eenheid.

Het aantal maaltijdcheques moet beperkt worden tot het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer in de onderneming.

Normale dagduur:

Het aantal uren per dag dat er gewoonlijk gewerkt wordt (dus niet het gemiddeld aantal uren per week). In veel ondernemingen met een 40-urenweek in een 5-dagenregeling is dit 8 uur per dag. Arbeidsduurverminderingdagen en –uren zijn **geen effectief** gepresteerde uren.

- Voorbeeld 1: Een bedrijf heeft zowel weekendwerkers als weekwerkers. De alternatieve telling wordt toegepast voor de hele onderneming (zowel de weekwerkers als de weekendwerkers). In de veronderstelling dat de weekwerkers werken in een 5-dagenweek van 38 uur, zal het 'normale aantal arbeidsuren per dag van de maatpersoon' 7,6 bedragen ($38/5$). Dit geeft bij volledige effectieve tewerkstelling:
 - (effectief gepresteerde uren op kwartaalbasis/normaal aantal arbeidsuren per dag) = $(65 \times 7,6) / 7,6 = 65$ maaltijdcheques op kwartaalbasis voor een weekwerker.
 - (effectief gepresteerde uren op kwartaalbasis/normaal aantal arbeidsuren per dag) = $(26 \times 12) / 7,6 = 42$ maaltijdcheques op kwartaalbasis voor een weekendwerker.
- Voorbeeld 2: Een bedrijf heeft zowel weekendwerkers als weekwerkers. De alternatieve telling wordt enkel toegepast voor de weekendwerkers (die verschillende arbeidsregelingen hebben)
 - Voor de weekwerkers wordt het principe van 1 cheque per dag toegepast.
 - Voor de weekendwerkers (12 uur/dag) wordt de alternatieve telling toegepast. In dat geval zal het 'normaal aantal arbeidsuren per dag van de maatpersoon' 12 bedragen ($24/2$). Dit geeft bij volledige effectieve tewerkstelling:
 - (effectief gepresteerde uren op kwartaalbasis/normaal aantal arbeidsuren per dag) = $312/12 = 26$ maaltijdcheques op kwartaalbasis voor een weekendwerker

Ondernemingen die voor dit alternatief opteren moeten dat **vaststellen bij cao** of bij gebrek daaraan in het arbeidsreglement voor ondernemingen die gemiddeld geen vijftig werknemers tewerkstellen en geen syndicale delegatie hebben opgericht. De cao of het arbeidsreglement bepaalt het normale aantal arbeidsuren per dag in de onderneming en de wijze waarop het maximum aantal werkbare dagen in de onderneming in het kwartaal wordt berekend. Deze bepaling mag niet strijdig zijn met de arbeidswetgeving.

De elektronische cheques worden iedere maand gecrediteerd op de maaltijdchequerekening van de werknemer, in één of meer keren, 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 volgend op het kwartaal wordt het aantal cheques in overeenstemming gebracht met het exacte aantal dagen.

Zijn loon, al de te veel en al de te weinig toegekende cheques. De vaststelling van het aantal te veel of te weinig toegekende cheques gebeurt op basis van de toestand bij het verstrijken van de eerste maand die volgt op het kwartaal waarop de cheques betrekking hebben.

Op naam van de werknemer

De maaltijdcheques zijn op naam van de werknemer afgeleverd. Deze voorwaarde is vervuld, indien de toekenning ervan en de gegevens die er betrekking op hebben (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.

Alle cheques toegekend zonder dat deze voorwaarde vervuld is, zijn loon.

Geldigheidsduur

De geldigheidsduur van de elektronische maaltijdcheque is beperkt tot 12 maanden te rekenen vanaf het ogenblik dat de maaltijdcheque op de maaltijdchequerekening wordt geplaatst en hij mag enkel worden gebruikt ter betaling van een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.

Bedrag werkgeverstussenkomst

De tussenkomst van de werkgever in de kost van de maaltijdcheque mag ten hoogste **6,91 EUR** per cheque bedragen. Al de cheques met een werkgeverstussenkomst van meer dan 6,91 EUR zijn loon.

Bedrag werknemerstussenkomst

De tussenkomst van de werknemer moet minstens **1,09 EUR** bedragen. Al de cheques met een werknemerstussenkomst van minder dan 1,09 EUR zijn loon.

Cumulverbod maaltijdcheque en kostenvergoeding voor eenzelfde maaltijd voor dezelfde dag

Als de werkgever de werkelijke kost van één of meerdere maaltijden (met uitzondering van het ontbijt) op een dag ten laste neemt, moet het werkgeversaandeel van de maaltijdcheque één keer worden afgetrokken van de totale vergoeding voor die dag, ongeacht de duur van de werkdag en het aantal maaltijden vergoed door de werkgever.

Als de werkgever kiest voor een forfaitaire maaltijdvergoeding, houdt de RSZ rekening met de duur van de werkdag om de tweede forfaitaire maaltijdvergoeding al dan niet vrij te stellen van socialezekerheidsbijdragen:

- als de werkdag maximum 8 uren duurt: het werkgeversaandeel van de maaltijdcheque moet worden afgetrokken van de forfaitaire maaltijdvergoeding;
- als de werkdag langer dan 8 uren duurt: de werknemer kan de forfaitaire maaltijdvergoeding en de maaltijdcheque krijgen indien de werkgever kan aantonen dat de werknemer een tweede maaltijd heeft genuttigd.

Vermeldingen op de afrekening

Het aantal maaltijdcheques en het brutobedrag ervan, verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer, worden vermeld op de afrekening (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=408>), bedoeld in artikel 15, eerste lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Controle voor gebruik

Vóór het gebruik van de elektronische maaltijdcheques kan de werknemer het saldo en de geldigheidsduur nagaan van de toegekende maaltijdcheques die nog niet werden gebruikt.

Erkende uitgever

De maaltijdcheques in een elektronische vorm kunnen enkel ter beschikking worden gesteld door een uitgever gezamenlijk erkend door de Minister bevoegd voor Sociale zaken, de Minister bevoegd voor Werk, de Minister bevoegd voor Zelfstandigen en de Minister bevoegd voor Economische zaken, zoals bepaald in het koninklijk besluit van 12 oktober 2010.

In geval van diefstal of verlies van kaart

Het gebruik van de elektronische maaltijdcheques mag geen kosten voor de werknemer teweegbrengen, behalve in geval van diefstal of verlies onder de voorwaarden vast te stellen bij collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal- of ondernemingsvlak, of

in het arbeidsreglement wanneer de toekenning geregeld is door een individuele schriftelijke overeenkomst. In ieder geval kan de kost van de vervangende drager in geval van diefstal of verlies de nominale waarde van één maaltijdcheque niet overschrijden.

Openbare sector

Werkgevers uit de openbare sector kunnen voor hun ambtenaren (zowel voor contractuele als statutaire ambtenaren), onder dezelfde voorwaarden als werkgevers die vallen onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités, in gelijkaardige toekenningsomstandigheden gebruik maken van maaltijdcheques vrij van socialezekerheidsbijdragen.

Samengaan met bedrijfsrestaurant

Er bestaat een fundamenteel onderscheid tussen bedrijfsrestaurants waar men maaltijden beneden kostprijs verstrekt, en bedrijfsrestaurants die ten minste de kostprijs van de maaltijd doorrekenen aan de personeelsleden. Onder kostprijs van een maaltijd moet worden verstaan, de totale prijs die de maaltijd aan de werkgever kost (ingrediënten, lonen,...). In algemene zin moet men stellen dat de kostprijs van een normale maaltijd gesitueerd moet worden in de buurt van de maximumtussenkost van de werkgever in de maaltijdcheque.

Het samengaan van de maximale werkgeverstussenkost in de maaltijdcheques en de kostprijs van de maaltijd blijft in het bedrijfsrestaurant het algemene beoordelingscriterium. De bedrijven zijn echter vrij om de precieze kostprijs van de maaltijd in hun restaurant te bepalen.

Het gaat hier om normale maaltijden (bv. een soep of klein voorgerecht, een (warme) hoofdschotel, een nagerecht en een drank), niet om snacks of tussendoortjes.

Voor zover de werkgever ervoor zorgt dat de prijs die hij aanrekenen in het bedrijfsrestaurant, niet lager is dan de werkgeverstussenkost in de maaltijdcheques die hij toekent, is er geen probleem. De werknemer heeft dan immers geen dubbel voordeel. De werkgever die maaltijdcheques van verschillende waarden toekent, moet erop toezien dat het hoogste bedrag van de werkgeverstussenkost in de maaltijdcheques niet hoger is dan de prijs van de maaltijd geserveerd in zijn restaurant.

Als de prijs van de maaltijd wel lager is, moet de werkgever kunnen aantonen dat de maaltijd aan of boven kostprijs wordt toegekend.

Als in een bedrijfsrestaurant de maaltijden niet beneden de kostprijs worden aangeboden, is er geen cumulatieprobleem met maaltijdcheques. In dat geval staat het de werknemer vrij de maaltijd al dan niet met een maaltijdcheque te betalen. Betaalt hij met een maaltijdcheque, dan mag er geld worden teruggegeven indien de maaltijd minder kost dan de faciale waarde van de maaltijdcheque.

Die laatste situatie moet wel uitzonderlijk blijven. Het is immers niet de bedoeling dat er systematisch een deel van de werkgeverstussenkost in de maaltijdcheque, in geld aan de werknemer wordt teruggegeven.

Als in een bedrijfsrestaurant de maaltijden wel beneden de kostprijs worden aangeboden, moeten de werknemers die maaltijdcheques ontvangen, verplicht één volledige maaltijdcheque afgeven om een maaltijd te verwerven en mag er geen geld worden teruggegeven.

Ecocheques

Een ecocheque is een voordeel dat aan de werknemer wordt gegeven in de vorm van (eco-)cheques waarmee de werknemers producten en diensten met een ecologisch karakter kunnen aankopen.

Ecocheques kunnen op papieren dragen of in elektronische vorm overhandigd worden.

De elektronische ecocheques worden geacht te zijn toegekend aan de werknemer op het moment waarop diens ecochequerekening wordt gecrediteerd. De ecochequerekening is een databank waarop een aantal elektronische ecocheques worden opgeslagen en wordt beheerd door een erkende uitgever van ecocheques.

Ecocheques (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23798>) beantwoorden aan het begrip **loon**, **tenzij** ze tegelijkertijd aan al de hieronder vermelde **voorwaarden** voldoen.

De ecocheques verleend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid, beantwoorden steeds aan het loonbegrip. Ecocheques mogen echter wel geheel of gedeeltelijk gegeven worden ter vervanging of omzetting van maaltijdcheques (voor zover alle hieronder vermelde voorwaarden gerespecteerd worden).

Collectieve arbeidsovereenkomst

De toekenning van de ecocheque moet vervat zijn in een cao, gesloten op sectoraal 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 ze door zo'n overeenkomst wordt beoogd, dan mag de toekenning worden geregeld door een schriftelijke individuele overeenkomst. In dat geval mag het bedrag van de ecocheque niet hoger zijn dan het hoogste bedrag toegekend bij cao in dezelfde onderneming.

Al de cheques toegekend zonder cao of individuele overeenkomst, of ingevolge een cao of individuele overeenkomst die niet conform is met wat volgt, zijn loon.

Bepalingen in de overeenkomst

De cao of individuele overeenkomst bepaalt de hoogste nominale waarde van de ecocheque, met een maximum van 10,00 EUR per ecocheque, en ook de frequentie van toekenning van de cheques gedurende een kalenderjaar.

Op naam van de werknemer

De ecocheques zijn op naam van de werknemer afgeleverd. Deze voorwaarde is vervuld, indien de toekenning ervan en de gegevens die er betrekking op hebben (aantal ecocheques, brutobedrag van de ecocheques) voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.

Alle cheques toegekend zonder dat deze voorwaarde vervuld is, zijn loon.

Geldigheidsduur

De papieren ecocheque vermeldt duidelijk dat zijn geldigheid beperkt is tot 24 maanden, vanaf de datum van terbeschikkingstelling aan de werknemer. Alle papieren ecocheques waar deze informatie niet op voorkomt, worden als loon beschouwd.

De geldigheidsduur van de elektronische ecocheques is beperkt tot 24 maanden te rekenen vanaf het ogenblik dat de elektronische ecocheque op de ecochequerekening wordt geplaatst.

Ecologisch karakter

Op de papieren ecocheque staat duidelijk vermeld dat hij slechts aangewend mag worden voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter die opgenomen zijn in de bijlage van de in de NAR gesloten cao nr. 98 van 22 februari 2009 betreffende de ecocheques (<http://www.cnt-nar.be/Cao-lijst.htm>).

Een elektronische ecocheque mag ook uitsluitend gebruikt worden voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter die opgenomen zijn in de bijlage van de cao nr. 98 betreffende de ecocheques.

Omrui in geld

De ecocheques kunnen geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden.

Bedrag

Het totale bedrag van de ecocheques die de werkgever toekent, mag niet groter zijn dan 250,00 EUR per kalenderjaar en per werknemer.

Vermeldingen op de afrekening

Het aantal ecocheques en het brutobedrag ervan worden vermeld op de afrekening (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=408>), bedoeld in artikel 15, eerste lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Controle voor gebruik

Vóór het gebruik van de elektronische ecocheques kan de werknemer het saldo en de geldigheidsduur nagaan van de

toegekende ecocheques die nog niet werden gebruikt.

Keuze voor elektronische ecocheques

De keuze voor ecocheques in een elektronische vorm wordt geregeld via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak, eventueel binnen het kader van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst. Kan een dergelijke overeenkomst niet gesloten worden, dan wordt de keuze voor elektronische ecocheques geregeld door een individuele schriftelijke overeenkomst.

Voor de werknemers die ressorteren onder het paritair comité voor de uitzendarbeid, kan de keuze geregeld worden binnen het kader van een voorafgaande sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

Erkende uitgever

De ecocheques in een elektronische vorm kunnen enkel ter beschikking worden gesteld door een uitgever gezamenlijk erkend door de Minister bevoegd voor Sociale zaken, de Minister bevoegd voor Werk, de Minister bevoegd voor Zelfstandigen en de Minister bevoegd voor Economische zaken.

De elektronische ecocheques die uitgegeven werden door een uitgever wiens erkenning ingetrokken of vervallen is, blijven geldig tot de vervalddag van hun geldigheidsduur.

In geval van diefstal of verlies van kaart

Het gebruik van de elektronische ecocheques mag geen kosten voor de werknemer teweegbrengen, behalve in geval van diefstal of verlies onder de voorwaarden vast te stellen bij collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal- of ondernemingsvlak, of in het arbeidsreglement wanneer de toekenning geregeld is door een individuele schriftelijke overeenkomst.

In ieder geval kan de kost van de vervangende drager in geval van diefstal of verlies de nominale waarde van één maaltijdcheque niet overschrijden indien de werkgever zowel elektronische maaltijdcheques als elektronische ecocheques toekent. Als de werkgever enkel elektronische ecocheques toekent, mag de kost van de vervangende drager niet meer bedragen dan 5,00 EUR.

Openbare sector

Werkgevers uit de openbare sector kunnen voor hun ambtenaren (zowel voor contractuele als statutaire ambtenaren), onder dezelfde voorwaarden als werkgevers die vallen onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités, in gelijkaardige toekenningsomstandigheden gebruik maken van ecocheques vrij van socialezekerheidsbijdragen.

Sport/cultuurcheques

Sport/cultuurcheques beantwoorden aan het begrip **loon, tenzij** ze tegelijkertijd aan al de hieronder vermelde **voorwaarden** voldoen.

De sport/cultuurcheques verleend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid, beantwoorden echter steeds aan het loonbegrip.

Collectieve arbeidsovereenkomst

De toekenning van de sport/cultuurcheques moet vervat zijn in een cao, gesloten op sectoraal vlak of op ondernemingsvlak, of in een geschreven individuele overeenkomst voorzover de werkgever de cheques aan het geheel van werknemers of aan een categorie van werknemers toekent.

Al de cheques toegekend zonder cao of individuele overeenkomst, of ingevolge een cao of individuele overeenkomst die niet conform is met wat volgt, zijn loon.

Op naam van de werknemer

De sport/cultuurcheques zijn op naam van de werknemer afgeleverd. Deze voorwaarde is vervuld, indien de toekenning ervan en de gegevens die er betrekking op hebben (aantal sport/cultuurcheques, brutobedrag van de sport/cultuurcheques) voorkomen op

de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.

Alle cheques toegekend zonder dat deze voorwaarde vervuld is, zijn loon.

Geldigheidsduur

Op de sport/cultuurcheque staat duidelijk vermeld dat zijn geldigheid tot 15 maanden beperkt is, van 1 juli van dat jaar tot 30 september van het volgende jaar en dat hij slechts aanvaard mag worden:

- door de culturele operatoren die culturele activiteiten organiseren die behoren tot de aangelegenheden bedoeld in artikel 4 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=51&imgcn.y=9&DETAIL=1980080802%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=3&cn=1980080802&table_name=WET&nm=1980080801&la=N&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains+%27WET%27+and+dd+%3D+date%271980-08-08%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=1980&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=08&dddm=08#Art.2) en die zijn erkend, goedgekeurd of gesubsidieerd door de bevoegde overheid, of
- door sportverenigingen waarvoor een federatie bestaat, erkend of gesubsidieerd door de gemeenschappen, of die behoren tot een van de nationale sportfederaties (hockey, boks, voetbal of golf).

Omruil in geld

De sport/cultuurcheques kunnen geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden.

Bedrag

Het totale bedrag van de sport/cultuurcheques die de werkgever toekent, mag niet groter zijn dan 100,00 EUR per jaar en per werknemer.

Openbare sector

Werkgevers uit de openbare sector kunnen voor hun ambtenaren (zowel voor contractuele als statutaire ambtenaren), onder dezelfde voorwaarden als werkgevers die vallen onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités, in gelijkaardige toekenningsomstandigheden gebruik maken van sport/cultuurcheques vrij van socialezekerheidsbijdragen.

Geschenken / geschenkcheques

De geschenken in natura, in speciën of in de vorm van betaalbons, geschenkcheques genaamd, zijn geen loon, als ze aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Ze worden toegekend ter gelegenheid van **Sinterklaas, Kerstmis of Nieuwjaar** en ze overschrijden per jaar en per werknemer een totaal bedrag van 40,00 EUR, vermeerderd met 40,00 EUR per jaar voor elk kind ten laste van deze werknemer, niet.

Het feit of deze voorwaarden gerespecteerd worden, moet beoordeeld worden op basis van het systeem dat de werkgever voor de toekenning hanteert en niet op basis van het bedrag dat aan iedere werknemer wordt toegekend. Indien een werkgever bv. aan al zijn werknemers een geschenk van 100,00 EUR geeft, zijn al die geschenken loon, ook indien een aantal van de werknemers twee of meer kinderen ten laste hebben.

Voor de toepassing van deze regel neemt men aan dat het kind ten laste van de werknemer is, indien de werknemer effectief de gehele of gedeeltelijke lasten van dat kind draagt.

- Ze worden toegekend aan de werknemer naar aanleiding van een **eervolle onderscheiding** en ze overschrijden een totaal bedrag van 120,00 EUR per jaar per werknemer niet.

Onder 'eervolle onderscheiding' moet worden verstaan, een officiële of burgerlijke onderscheiding toegekend buiten de onderneming zoals een ereteken of ridderorde, een decoratie, laureaat van de arbeid, enz. (een erkenning n.a.v. een jubileum binnen de onderneming - bv. 20 jaar dienst - wordt dus niet beschouwd als een eervolle onderscheiding).

- Ze worden overhandigd aan de werknemer ter gelegenheid van zijn **pensionering**, voor zover ze een bedrag van 40,00 EUR per dienstjaar bij die werkgever niet overschrijden en voor zover de totale waarde minimum 120,00 EUR

en maximum 1.000,00 EUR bedraagt.

Indien de waarde van de geschenken deze grenzen overschrijdt, zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de totale waarde ervan.

Voor de geschenkcheques geldt bovendien dat ze:

- enkel mogen worden ingeruild bij ondernemingen die daarover vooraf een akkoord hebben gesloten met de uitgevers van die cheques;
- een beperkte looptijd moeten hebben;
- noch geheel, noch gedeeltelijk, in speciën mogen worden uitbetaald aan de begunstigde.

Anciënniteitspremie

Een anciënniteitspremie in speciën, in natura of in aankoopcheques, is geen loon als ze op volgende wijze wordt toegekend:

1. maximaal **twee maal** tijdens de loopbaan van de werknemer bij een werkgever:
 - één maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 25 jaar in dienst is bij de werkgever,
 - en een tweede maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 35 jaar in dienst is bij de werkgever,
2. voor zover het **maximale bedrag** niet hoger is dan:
 - één maal het bruto bedrag van de maandwedde voor 25 jaar dienst,
 - twee maal het bruto bedrag van de maandwedde voor 35 jaar dienst.

Indien de anciënniteitspremie dit bedrag overschrijdt, is alleen het gedeelte tot beloop van dit bedrag vrijgesteld van bijdragen.

In afwijking hiervan mag een werkgever er ook voor kiezen om het voordeel te bepalen in functie van het gemiddeld bruto bedrag van een maandloon in zijn onderneming. Werkgevers die hiervoor kiezen moeten per kalenderjaar het gemiddeld bruto bedrag van een maandloon in de onderneming vaststellen op basis van de verhouding tussen de uitbetaalde lonen en het aantal voltijdse equivalenten tijdens het voorgaande kalenderjaar.

Tijdens een kalenderjaar mag een werkgever beide berekeningswijzen niet samen toepassen. Doet hij dat wel, dan worden alle tijdens het kalenderjaar toegekende anciënniteitspremies beschouwd als loon.

De werkgevers die zich op deze vrijstelling van bijdragen voor een anciënniteitspremie beroepen, moeten, op vraag van de RSZ, alle elementen en berekeningen aanbrengen die toelaten te beoordelen of de toegekende voordelen de maximumbedragen respecteren.

Aanvullingen bij sociale voordelen

De bedragen die moeten worden beschouwd als een aanvulling van de voordelen toegekend voor de verschillende takken van de sociale zekerheid, zijn geen loon. In deze zin moet het begrip sociaal voordeel beperkend geïnterpreteerd worden. Het gaat uitsluitend om aanvullingen bij:

- wettelijke pensioenen;
- werkloosheidsuitkeringen met inbegrip van de tegemoetkoming ten laste van de RVA aan personen in loopbaanonderbreking of in tijdskrediet;
- kinderbijlagen;
- uitkeringen in geval van (beroeps)ziekte of (arbeids)ongeval.

De aanvullingen die niet vallen onder één van deze categorieën zijn dus niet uitgesloten uit het loonbegrip. Het gaat dan bijvoorbeeld om een aanvulling bij het leefloon, bij een tegemoetkoming aan mindervaliden, bij jeugd- en seniorvakantie, ...

Aangezien de voordelen die de werkgever als aanvulling bij een sociaal voordeel betaalt, uitgesloten zijn uit het loonbegrip, zijn de gewone socialezekerheidsbijdragen er niet op verschuldigd. Dit betekent geenszins dat op die voordelen geen bijzondere werkgeversbijdrage verschuldigd kan zijn. Dit is bv het geval bij een aanvulling op het wettelijk pensioen waarop de 8,86% nog wel verschuldigd is.

Er is een speciale regeling voor het aanvullend pensioen voor betaalde sportbeoefenaars voorzien. De Wet Aanvullende Pensioenen van 28 april 2003 maakt voor de sportbeoefenaars een uitbetaling vanaf 35 jaar mogelijk. Hierop is de 8,86% eveneens verschuldigd.

De aanvullende vergoedingen in het kader van het **stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) of een stelsel werkloosheid met aanvullende vergoeding (SWAV)**, die door de werkgever worden doorbetaald gedurende een periode van werkhervatting, worden verder beschouwd als een aanvullende vergoeding bij een sociaal voordeel. In de huidige stand van de wetgeving geldt dit ook voor de doorbetaling van aanvullingen bij de werkloosheid die niet onder het toepassingsgebied vallen van de bepalingen betreffende de bijzondere bijdrage SWT en SWAV (wet van 27 december 2006).

Werkhervatting: de wedertewerkstelling

- als loontrekkende bij een werkgever die niet de werkgever is die de aanvullende vergoedingen rechtstreeks of onrechtstreeks uitbetaalt, noch bij een werkgever die tot dezelfde groep behoort.
- als zelfstandige in hoofdberoep voor zover de activiteiten niet worden uitgeoefend bij de werkgever die de aanvullende vergoedingen rechtstreeks of onrechtstreeks uitbetaalt of bij een werkgever van dezelfde groep.

Doorbetaling: het verder betalen van de aanvullende vergoeding waarvan het bedrag minstens gelijk is aan dat waarop de werknemer gerechtigd zou zijn geweest indien hij het werk niet zou hebben hervat (anders is het loon).

Om uit te maken of een voordeel het karakter van aanvulling heeft, is de RSZ van oordeel dat de toekenning van het voordeel het verlies van het sociaal voordeel niet tot gevolg mag hebben. Ook moet uit de aard, de reden van toekenning en de berekeningswijze, duidelijk blijken dat het om een aanvulling bij het voordeel gaat.

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 eveneens uitgesloten uit het loonbegrip. 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. Indien de werknemer zelf premies betaalt aan een verzekeringsmaatschappij, is de terugbetaling ervan door de werkgever eveneens uitgesloten uit het loonbegrip.

Vrijgevheden

Sommige voordelen zijn echte vrijgevheden, en om die reden geen loon. Om als vrijgevigheid beschouwd te worden, moet het in elk geval gaan om

1. voordelen die de werkgever spontaan toekent naar aanleiding van een bijzondere gebeurtenis
 - ofwel in de onderneming (bv. het 50-jarig bestaan van de onderneming)
 - ofwel in het persoonlijk leven van de werknemer (bv. grote brandschade aan het huis van de werknemer,...),
2. voor zover er in de onderneming geen traditie bestaat om dergelijke voordelen toe te kennen,
3. er in hoofde van de werknemer geen enkel recht op kan worden uitgeoefend,
4. en er geen rechtstreeks verband met de dienstbetrekking bestaat.

Tariefvoordelen

De korting die de werkgever aan zijn werknemers toekent op de normale prijs van bepaalde producten of diensten, is geen loon indien de volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn:

- Het moet gaan om kortingen op producten die de werkgever verkoopt of fabriceert, of om kortingen op diensten die de werkgever levert.
- De hoeveelheid verkochte producten of geleverde diensten aan elke werknemer, mag het normale verbruik van het gezin van de werknemer niet overschrijden. De werkgever moet zijn werknemers op deze voorwaarde wijzen en moet kunnen aantonen dat hij dat gedaan heeft.
- De korting of prijsvermindering mag niet groter zijn dan 30 % van de normale prijs. De werkgever moet de normale prijs kunnen staven. De normale prijs is de prijs die de werknemer als particuliere consument had moeten betalen, indien hij niet was tewerkgesteld door de werkgever die het product fabriceert of verkoopt of de dienst levert. Indien de werkgever niet rechtstreeks producten of diensten aan de particuliere klant levert, dan is de normale prijs deze welke een particuliere klant met een vergelijkbaar profiel als de werknemer in de detailhandel moet betalen.
- De prijs die de werknemer na aftrek van de prijsvermindering nog betaalt, mag niet lager zijn dan de kostprijs van het product of de dienst. De werkgever moet de kostprijs kunnen staven.

Indien de korting meer bedraagt dan 30 % van de normale prijs, dan wordt het gedeelte van de korting dat 30 % van de normale prijs overschrijdt, als loon beschouwd.

Indien de korting minder bedraagt dan 30 % van de normale prijs, maar de prijs die de werknemer betaalt lager is dan de kostprijs, dan wordt het verschil tussen de kostprijs en de prijs die de werknemer betaalt, toch als loon beschouwd.

Werknemersparticipaties en winstpremies - aandelen - aandelenopties

De volgende voordelen zijn geen loon voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen.

Deelname in het kapitaal

De uitkering in aandelen of deelbewijzen, indien ze aan de werknemer worden bezorgd in overeenstemming met de wet van 22

mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers. De 'deelname in het kapitaal' is het bedrag van de winst van het boekjaar toegekend aan de werknemers, krachtens het participatieplan, in aandelen of deelbewijzen met stemrecht. De uitsluiting uit het begrip loon geldt onder de volgende voorwaarden:

- het moet gaan om vennootschappen, verenigingen of instellingen die krachtens het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, onderworpen zijn aan de vennootschapsbelasting, of die onderworpen zijn aan de belasting van niet-inwoners, met uitzondering van de vennootschappen die onderworpen zijn aan het bijzonder stelsel van de coördinatiecentra;
- de werknemersparticipaties moeten voldoen aan de voorwaarden die bepaald zijn in de wet van 22 mei 2001 (participatieplan, collectieve arbeidsovereenkomst, toetredingsakte....).

In het participatieplan worden geen uitkeringen in speciën meer opgenomen.

Winstpremies

De uitkering van een premie in speciën onder de vorm van een identieke of gecategoriseerde winstpremie volgens de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers:

- het moet eveneens gaan om vennootschappen, verenigingen of instellingen die krachtens het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, onderworpen zijn aan de vennootschapsbelasting, of die onderworpen zijn aan de belasting van niet-inwoners;
- de winstpremies kunnen ten vroegste worden toegekend vanaf 1 januari 2018 op basis van de winst van het boekjaar met afsluitingsdatum ten vroegste op 30 september 2017;
- de limiet van 30 % van de totale brutoloonmassa mag bij afsluiting van het betreffende boekjaar, niet overschreden worden;
- de winstpremie mag niet worden ingevoerd ter vervanging of omzetting van loon, premies, voordelen in natura of om het even welk voordeel, of aanvulling, al dan niet onderworpen aan de sociale zekerheidsbijdragen, voorzien in individuele of collectieve overeenkomsten

De identieke winstpremie:

- de winstpremie waarvan het **bedrag gelijk** is voor alle werknemers of waarvan het bedrag overeenkomt met een **gelijk percentage** van het loon van alle werknemer;
- de werkgever informeert de werknemers omtrent de toekenning van de identieke premie.

De gecategoriseerde winstpremie:

- de winstpremie die aan alle werknemers een bedrag in speciën toekent, waarvan de hoogte van het **bedrag afhankelijk is van de verdeelsleutel** die wordt toegepast op basis van objectieve criteria;
- bij de invoering moeten gelijkaardige modaliteiten gerespecteerd worden als bij de invoering van een participatieplan.

Op de winstpremie, is een solidariteitsbijdrage ingesteld van 13,07 % ten laste van de werknemer.

Aandelen

Het voordeel verworven door de uitgifte van aandelen met prijsreductie overeenkomstig artikel 609 van het wetboek van vennootschappen (het vroegere 52 septies van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen), m.a.w. aandelen op naam toegekend aan de personeelsleden van een vennootschap, die in beginsel niet overdraagbaar zijn gedurende een periode van vijf jaar te rekenen vanaf de inschrijving, en waarvan de uitgifteprijs ten hoogste 20% lager is dan de normale marktwaarde van het aandeel.

Voor aandelen die gratis of met prijsreductie worden toegekend buiten de context van artikel 609, moet voor de vaststelling van het voordeel uitgegaan worden van de waarde van het aandeel op het moment van de toekenning ervan. Indien in de toekenningsvoorwaarden echter bepaald is dat de aandelen gedurende minstens twee jaar vanaf de toekenning onoverdraagbaar zijn, mag uitgegaan worden van 100/120 van die marktwaarde.

Opties op aandelen

Het voordeel opgeleverd door opties op aandelen, zoals bepaald bij artikel 42 van de wet van 26 maart 1999 (Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid).

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 (cfr. artikel 43, §8 van de genoemde wet).

PC-privé-plan

De tussenkomst van de werkgever in het kader van een PC-privé-plan tot maximaal 60 % van de aankoopprijs (exclusief BTW) die door de werknemer wordt betaald voor de aanschaf van een geheel van persoonlijke computer, randapparatuur, printer, internetaansluiting, internetabonnement en de voor de bedrijfsvoering dienstige software, is geen loon voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen.

Enkel het bedrag van de tussenkomst tot 1.250,00 EUR (niet geïndexeerd) voor het geheel van het aanbod opgenomen in het PC-privé-plan komt in aanmerking en het aanbod moet onder andere aan de volgende voorwaarden voldoen om vrijgesteld te worden:

- het aanbod van de werkgever moet beschreven zijn in het PC-privé-plan;
- het plan moet de beschrijving geven van het geheel van PC, randapparatuur en printer, internetaansluiting en internetabonnement, alsook de voor de bedrijfsvoering dienstige software;
- de voorwaarden moeten dezelfde zijn voor alle werknemers of een bijzondere categorie ervan;
- het staat de werknemer vrij om te kiezen op het geheel van het aanbod in te gaan of slechts een gedeelte van het beschreven materieel aan te schaffen (minimum 2 onderdelen);
- de computerinstallaties kunnen enkel bij derden aangekocht worden, niet bij de werkgever zelf;
- het aanbod geldt enkel voor materieel in nieuwe staat;
- de werknemer kan slechts in de loop van het 3de jaar volgend op een aanschaf opnieuw ingaan op een aanbod van de werkgever (voor het specifiek reeds aangeschafte gedeelte).

Analoog met de fiscale bepalingen wordt bij overschrijding van de 60 % tussenkomst van de aankoopprijs of van het bedrag van 1.250,00 EUR, alleen het verschil als loon beschouwd.

Voor 2006 bedraagt het maximaal vrij te stellen geïndexeerde bedrag 1.600,00 EUR,
voor 2007 bedraagt het 1.630,00 EUR;
voor 2008 bedraagt het 1.660,00 EUR.

Meer informatie betreffende de bepalingen van het PC-privé-plan en de voorwaarden waaraan het plan moet voldoen kan u krijgen bij de FOD Financiën, tel. 02 788 51 56.

Zachte landingsbaan

Om de werklast van oudere werknemers van minstens 58 jaar te verminderen wordt een premie ingevoerd vrij van bijdragen die het financieel verlies (gedeeltelijk) moet compenseren wanneer de werknemer overgaat tot een minder belastende arbeidsinvulling.

Het gaat over:

- maatregelen in het kader van de omschakeling van ploegen- en nachtarbeid
- maatregelen voor de verlichting van de werklast (functiewijziging, ...)
- overgang van een voltijdse naar een 4/5^{de} tewerkstelling (vanaf 60 jaar).

Voorwaarden:

- de maatregel moet een vermindering van het inkomen tot gevolg hebben
- de werknemer moet een betrekking behouden met een minstens 4/5^{de} effectieve tewerkstellingsbreuk (Q/S)
- het bedrag van de vergoeding mag niet hoger zijn dan het loonverlies en niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de werknemer hoger is dan voor de verlichting van de werklast.

Formele verplichtingen:

- de vergoeding is vastgesteld bij CAO in de schoot van een Paritair Orgaan, of bij gebrek hieraan door een bedrijfsCAO of een wijziging van het arbeidsreglement
- de CAO of de wijziging van het arbeidsreglement bepaalt uitdrukkelijk welke maatregelen in het kader van de omschakeling van ploegen- en nachtarbeid of van verlichting van de werklast het voorwerp uitmaken van deze vergoeding

- de vergoeding wordt betaald door een Fonds van Bestaanszekerheid of door de werkgever
- de CAO of wijziging van het arbeidsreglement is voor de werkgevers en werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de CAO nr. 104 (uitvoering van een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers) genomen in toepassing van de CAO nr. 104
- de vergoeding wordt geïndexeerd volgens het geldend indexeringsmechanisme in de onderneming en afgerond naar de hogere euro.

Dmfa:

De werkgever duidt in de zone 'Loopbaanmaatregel' aan dat het gaat om een werknemer met een bijdragevrije premie 'zachte landingsbaan'

Statutairen openbare sector

De niet elders besproken specifieke toelagen, premies en vergoedingen die statutaire personeelsleden ontvangen, zijn loon dat onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen.

Uitsluitingen op basis van artikel 30, §2, 4°

Voor de berekening van socialezekerheidsbijdragen op het loon van de statutairen worden de toelagen, premies of vergoedingen **uitgesloten** waarvan de toekenningsmodaliteiten uiterlijk op 1 augustus 1990 vastgesteld werden in wettelijke, reglementaire of statutaire bepalingen en die op 1 januari 1991 niet onderworpen waren aan socialezekerheidsbijdragen. Vereist wordt dat de toelagen, premies of vergoedingen vastgesteld zijn in een besluit, reglement of statuut van het bestuur van vóór 2 augustus 1990 dat goedgekeurd werd door de voogdijoverheid.

Met 'toekenningsmodaliteiten' worden bedoeld de voorwaarden die vastgelegd zijn in een lokaal besluit, reglement of statuut en die de toekenning van de toelage, premie of vergoeding bepalen, meer bepaald

- de berekeningswijze van de toelage, premie of vergoeding (uurloon, forfaitair jaar- of maandbedrag, percentage van het brutoloon...);
- de personeelscategorieën waaraan zij worden toegekend.

Iedere wijziging na 1 augustus 1990 aan één van de modaliteiten moet worden beschouwd als een wijziging van het besluit, reglement of statuut, en heeft tot gevolg dat de toelage, premie of vergoeding onderworpen wordt aan socialezekerheidsbijdragen. De wijziging van de toekenningsmodaliteiten wordt door de RSZ strikt geïnterpreteerd.

De verhogingen van deze toelagen, premies en vergoedingen die voortvloeien uit de koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijs, worden niet beschouwd als een wijziging van de toekenningsmodaliteiten.

Andere uitsluitingen

Voor de berekening van socialezekerheidsbijdragen op het loon van de statutairen worden **eveneens uitgesloten**:

- de vergoedingen voor het verplicht dragen van werkelijke lasten die niet kunnen worden beschouwd als normaal en met het ambt onafscheidelijk verbonden;
- de haard- en standplaatstoelage;
- de premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties van het brandweerpersoneel in een hulpverleningszone;
- de premie toegekend aan de personeelsleden die gebruik maken van het recht op halftijdse vervroegde uittreding ingevolge titel II van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van arbeid in de openbare sector of ingevolge hoofdstuk III van de wet van 19 juli 2012 betreffende de 4-dagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector.

Uitsluitingen

Hieronder vindt u een overzicht van verschillende voordelen die uitgesloten zijn uit het loonbegrip, en die nog niet werden besproken.

- De premie naar aanleiding van een **huwelijk** of wettelijk samenwonen van maximum 245,00 EUR (toegekend in speciën, als geschenk of in de vorm van betaalbons). Indien dat bedrag wordt overschreden, zijn er bijdragen verschuldigd op het verschil;
- De voordelen toegekend in de vorm van **arbeidsgereedschap** of **werkkleding**;
- De bedragen die de werkgever aan de werknemer betaalt om te voldoen aan zijn verplichting om **arbeidsgereedschap** of werkkleding te bezorgen, of om te zorgen voor kost en inwoning, wanneer de werknemer ver van zijn woning tewerkgesteld is.
- De bedragen aan de werknemers toegekend wegens hun **aansluiting bij een vakorganisatie** ten belope van ten hoogste

145,00 EUR per jaar en per werknemer vanaf 1 januari 2017.

- De voordelen die door een fonds voor bestaanszekerheid aan de werknemers worden toegekend in de vorm van **zegels** en die bepaald zijn bij regelingen die vóór 1 januari 1970 werden ingevoerd.
- De bedragen aan de werknemers verschuldigd bij toepassing van de wetten betreffende het pensioen, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de werkloosheid, de kinderbijslagen, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten.
- De vergoedingen toegekend aan de personen met een hoofdactiviteit in een onderwijsinstelling (leerkracht, administratieve bediende,...) die bij dezelfde werkgever als bijkomende prestatie toezichts- en/of begeleidingsactiviteiten uitoefenen. Het betreft de vergoedingen voor het **toezicht in het kleuter- en lager onderwijs** (met uitsluiting van elk ander onderwijs) en/of voor de begeleiding van leerlingen in het **leerlingenvervoer** (welke ook de onderwijsinrichting is die dit vervoer organiseert).
- De vergoeding voor de periode van arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week, alsook de vergoeding verschuldigd voor de periode van arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de CAO nr. 12bis of 13bis.
- Eetmalen beneden de kostprijs in het **bedrijfsrestaurant**.
- Het forfaitaire loon voor de dagen **inhaalrust bouwbedrijf** uitbetaald door het Fonds voor bestaanszekerheid, met een maximum van twaalf dagen.
- De vergoeding die overeenstemt met het loon voor de **feestdag** of de vervangingsdag tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid. Het gaat hier om de vergoeding (=een bedrag kleiner dan het normale brutoloon) die de werkgever aan de werknemer moet betalen bij toepassing van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, voor één, twee, drie, vier, vijf, zes, zeven, acht, negen feestdagen die met een werkloosheidsdag samenvallen vanaf respectievelijk de 26^e, 51^e, 76^e, 101^e, 126^e, 151^e, 176^e, 201^e, en 226^e dag gedeeltelijke werkloosheid gedurende hetzelfde kalenderjaar of vanaf respectievelijk de 31^e, 61^e, 91^e, 121^e, 151^e, 181^e, 211^e, 241^e, 271^e dag gedeeltelijke werkloosheid gedurende hetzelfde kalenderjaar wanneer het een arbeidsregeling van zes dagen per week betreft.
- De kilometervergoeding toegekend aan de werknemer voor verplaatsingen per **fiets** (al dan niet elektrisch aangedreven) of **speed pedelec** tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling. Vanaf 1 januari 2010 wordt gebruik gemaakt van een fiscaal indexeringsmechanisme. Voor 2018 bedraagt het maximumbedrag 0,23 EUR per kilometer.
- Een ter beschikking gestelde **fiets** (al dan niet elektrisch aangedreven) of **speed pedelec**, inclusief fietstoebehoren, voor zover de fiets of speed pedelec daadwerkelijk gebruikt wordt voor de verplaatsting tussen de woonplaats en de werkplaats.
- De bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde forfaitaire **kampvergoeding** voor vakantieverblijven georganiseerd door inrichtingen en diensten die vallen onder het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen, voor zover ze erkend of gesubsidieerd worden door de Gemeenschap of het Gewest waarvan ze afhangen. Het betreft de vergoeding van maximum 28,48 EUR per dag (**vanaf 1 oktober 2018 bedraagt de geïndexeerde kampvergoeding 39,88 EUR**), toegekend aan het begeleidende personeel voor maximum 30 dagen per jaar.
- De **ontslaguitkering** (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t128>) verschuldigd aan arbeiders die ontslagen werden vanaf 1 januari 2012.
- De **ontslagcompensatievergoeding** (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t145>) toegekend vanaf 1 januari 2014.
- Vanaf 1 december 2015, bepaalde overuren voor voltijds tewerkgestelde werknemers in de horeca (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html).