
Eten met maaltijdcheques, twee wetenswaardigheden over een door werknemers gesmaakt voordeel

Administratieve instructies RSZ - 2011/01, www.socialsecurity.be

In deze nieuwsbrief melden we u 2 wetenswaardigheden m.b.t. de maaltijdcheque, één van de meest toegekende extralegale voordelen.

1. Toch geen maaltijdcheque voor een dag afwezigheid in het kader van betaald educatief verlof

Zoals u weet, is de maaltijdcheque, die sinds kort ook in elektronische vorm kan worden toegekend, onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen en van belastingen (zie www.sociaalcompendium.be).

Eén van die voorwaarden heeft betrekking op het maximale aantal maaltijdcheques dat mag worden toegekend. In de socialezekerheidswetgeving en in de fiscale wetgeving is te lezen dat het aantal toegekende maaltijdcheques gelijk moet zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer effectief arbeidsprestaties heeft geleverd. Voor feestdagen, inhaalrustdagen, vakantiedagen, dagen gewaarborgd loon bij ziekte..., mag er dus geen maaltijdcheque worden toegekend.

In zijn administratieve instructies van het vierde kwartaal van 2010 meldde de RSZ uitdrukkelijk dat hij (in tegenstelling tot voorheen) van oordeel is dat een dag waarop de werknemer afwezig is van het werk omdat hij betaald educatief verlof geniet, beschouwd moet worden als een werkelijke werkdag waarvoor een maaltijdcheque verschuldigd is (zie *SoCompact* nr. 43-2010). De RSZ leidde dit af uit artikel 115 van de Herstelwet van 22 januari 1985 dat zegt dat de uren gedurende welke de werknemer afwezig is krachtens de bepalingen met betrekking tot het betaald educatief verlof, gelijkgesteld worden met werkelijke arbeidsuren voor de toepassing van "de sociale wetgeving".

Hoewel dit standpunt ons juridisch correct lijkt te zijn, is het in de administratieve instructies van het eerste kwartaal van 2011 niet meer terug te vinden.

Naar verluidt, is deze schrapping het gevolg van de betwisting van dit nieuwe standpunt van de RSZ door het VBO.

Uit deze schrapping menen wij te mogen afleiden dat de RSZ opnieuw van oordeel is dat geen maaltijdcheque moet/mag worden toegekend voor een dag afwezigheid in het kader van betaald educatief verlof.

2. Cumulatieverbod maaltijdcheque en kostenvergoeding voor eenzelfde maaltijd voor dezelfde dag

In zijn administratieve instructies voor het eerste kwartaal van 2011 heeft de RSZ een stukje ingelast waarin hij duidelijk weergeeft hoe een werkgever moet handelen wanneer hij naast een maaltijdcheque ook een maaltijdvergoeding toekent.

Opdat beide voordelen (maaltijdcheque en maaltijdvergoeding) vrij zouden zijn van socialezekerheidsbijdragen, moet als volgt gehandeld worden:

- als de werkgever de **werkelijke kost** van één of meerdere maaltijden (met uitzondering van het ontbijt) op een dag ten laste neemt, moet het aandeel van de werkgever in de maaltijdcheque (dat ten hoogste 5,91 euro bedraagt, zie www.sociaalcompendium.be) 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.

Een cijfervoorbeeld ter verduidelijking: een werkgever kent aan zijn werknemer voor een bepaalde arbeidsdag een maaltijdcheque toe waarin het aandeel van de werkgever 5,91 euro bedraagt.

De werknemer nuttigt die dag ook een maaltijd met een werkelijke kost van 12 euro.

De werkgever die de werkelijke kost van die maaltijd op zich wenst te nemen, mag aan die werknemer maar een maaltijdvergoeding betalen van 6,09 euro, zijnde 12 euro – 5,91 euro. Betaalt de werkgever meer dan die 6,09 euro, dan is dat surplus loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

- als de werkgever kiest voor een **forfaitaire maaltijdvergoeding**, houdt de RSZ rekening met de duur van de werkdag om die 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 genieten van de forfaitaire maaltijdvergoeding en de maaltijdcheque indien de werkgever kan aantonen dat de werknemer een tweede maaltijd heeft genuttigd (die door die forfaitaire maaltijdvergoeding wordt vergoed).

Een cijfervoorbeeld ter verduidelijking: een werkgever kent aan zijn werknemer voor een bepaalde arbeidsdag het volgende toe:

- een maaltijdcheque waarin het aandeel van de werkgever 5,91 euro bedraagt;
- een forfaitaire maaltijdvergoeding van 10 euro.

Als de werkdag van de werknemer 8 uren of minder duurt, is die maaltijdvergoeding maar vrijgesteld van bijdragen ten belope van 4,09 euro, zijnde 10 euro – 5,91 euro.

Als de werkdag van de betrokken werknemer langer dan 8 uren duurt, is de volledige maaltijdvergoeding van 10 euro vrijgesteld van bijdragen wanneer de werkgever kan aantonen dat de betrokken werknemer die dag een tweede maaltijd heeft genuttigd (die door die forfaitaire maaltijdvergoeding wordt vergoed).

3. *Pro memorie*

Volledigheidshalve merken we nog op dat het voordeel van de maaltijdcheques ook niet mag gecumuleerd worden met het voordeel van het verkrijgen van maaltijden beneden de kostprijs in het bedrijfsrestaurant, een voordeel dat eveneens vrijgesteld is van socialezekerheidsbijdragen en belastingen.

Voor de dagen waarvoor de werknemer het voordeel van een maaltijd beneden de kostprijs geniet, worden de maaltijdcheques als loon beschouwd, tenzij die maaltijdcheques integraal (dus zonder teruggave van geld) worden aangewend om dit voordeel te verwerven.

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 in dat geval effectief met een maaltijdcheque, dan mag er geld worden teruggegeven indien de maaltijd minder kost dan de waarde van de maaltijdcheque.

Ester Van Oostveldt.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 10-11, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
