
Privégebruik mobiele telefonie: het standpunt van de RSZ

Misschien hebt u het voornemen uw werknemers een toestel voor mobiele telefonie toe te kennen.

Goed idee, maar wees er u van bewust dat, indien de werknemer dat toestel ook voor privédoel-einden mag gebruiken, dit voor hem een voordeel in natura uitmaakt waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

De vraag die dan rijst, is hoe een dergelijk voordeel geraamd moet worden.

In de zomer van 2010 heeft de RSZ een officieel standpunt ingenomen over de raming van het voordeel bestaande uit het privégebruik van "een toestel voor mobiele telefonie".

Naar wij vernamen heeft de RSZ dit standpunt verspreid in een brief gericht aan de sociale secretariaten. Het standpunt van de RSZ werd ons deze week schriftelijk bevestigd.

De RSZ maakt in dit officiële standpunt geen onderscheid tussen de verschillende toestellen voor mobiele telefonie. Of het nu gaat om een GSM, BlackBerry, iPhone, Smartphone,..., maakt geen verschil.

In deze nieuwsbrief lichten wij u dit standpunt van de RSZ even toe.

De RSZ onderscheidt 3 mogelijke situaties:

1. *De werkgever verbiedt het privégebruik, hij controleert en sanctioneert indien nodig.* Er is geen voordeel voor de werknemer.
2. *Privégebruik van het toestel is toegestaan en de werkgever heeft een systeem* ingesteld zoals split-billing, een forfaitair bedrag per maand dat geacht wordt het beroepsgebruik te dekken, een procentuele verhouding tussen beroeps- en privégebruik,...

Als duidelijk is dat de werkgever de forfaits of de percentages niet willekeurig heeft bepaald, maar hij die kan verantwoorden vanuit de functie van de werknemers en aantoonbaar dat de bijdragen realistisch zijn, hanteert hij een plausibel systeem en kan dit worden aanvaard door de RSZ. Ook in dit geval is er geen bijkomend voordeel voor de werknemer.

Indien de kost van het privégebruik van het toestel gekend is en niet wordt doorgerekend aan de werknemers, ontstaat een voordeel in natura voor deze werknemers dat de werkgever als voordeel in natura moet aangeven en waarop hij dus socialezekerheidsbijdragen moet inhouden.

3. *De werkgever laat privégebruik toe maar heeft geen systeem* zoals hierboven uiteengezet. Er wordt uitgegaan van een administratief forfait van 12,50 euro per maand. Dit forfait moet de werkgever aangeven op de DmfA-aangifte als een voordeel in natura.

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)
