

---

## Wat is de kostprijs van een maaltijd?

---

Administratieve instructies RSZ - 2016/01, [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be)  
([https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/lunchcheques/cumulation\\_companyrestaurant.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/lunchcheques/cumulation_companyrestaurant.html))

Werkgevers kunnen aan hun werknemers maaltijdcheques toekennen vrij van socialezekerheidsbijdragen en belastingen. Hiertoe is wel vereist dat aan een hele reeks voorwaarden is voldaan (zie [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be)).

Een werknemer mag het voordeel van de maaltijdcheques bijvoorbeeld niet cumuleren met het voordeel van het verkrijgen van maaltijden beneden de kostprijs in het bedrijfsrestaurant.

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 worden aangewend om dat 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.

Tot dusver niets nieuws.

Belangrijk in dit hele verhaal is evenwel de invulling van het begrip “kostprijs van een maaltijd”.

Onder kostprijs van een maaltijd moet worden verstaan, de totale prijs die de maaltijd aan de werkgever kost (ingrediënten, lonen,...).

Tot nog toe nam de RSZ aan dat de kostprijs van een normale maaltijd gesitueerd moet worden in de buurt van de maximumtussenkomst van de werkgever in de maaltijdcheque. Die maximumtussenkomst bedroeg tot eind 2015, 5,91 euro en bedraagt sinds 1 januari 2016, 6,91 euro.

In zijn instructies van het eerste kwartaal van 2016 geeft de RSZ een ietwat genuanceerdere invulling van het begrip “kostprijs van een maaltijd”.

Volgens de recentste versie van de RSZ-instructies blijft het samengaan van de maximale werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheques en de kostprijs van de maaltijd in het bedrijfsrestaurant het algemene beoordelingscriterium. De bedrijven zijn echter vrij om de precieze kostprijs van de maaltijd in hun restaurant te bepalen.

Voor zover de werkgever ervoor zorgt dat de prijs die hij aanrekent in het bedrijfsrestaurant, niet lager is dan de werkgeverstussenkomst 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 werkgeverstussenkomst 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. Kan de werkgever dat niet aantonen, dan worden de maaltijdcheques als loon beschouwd voor de dagen waarvoor de werknemer het voordeel van een maaltijd beneden de kostprijs heeft genoten (tenzij de maaltijdcheques integraal worden aangewend om dat voordeel te verschaffen).

Ester Van Oostveldt.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 15-16, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook:  [WikiSoc](#)