

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Wettelijk kader van de geschenkcheques

Flohimont, Valérie

Published in:
Personeelszaken

Publication date:
2001

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):
Flohimont, V 2001, 'Wettelijk kader van de geschenkcheques', *Personeelszaken*, no. 9, pp. 23-30.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

WETTELIJK KADER VAN DE GESCHENKENCHEQUES

Valérie Flohimont

De geschenkkcheques werden gelanceerd in de jaren tachtig om aan een werkelijke behoefte van de werkgevers te beantwoorden: welk geschenk zal ik aan mijn medewerker bieden en wie zal ik op pad sturen op zoek naar een geschenk?

Het idee was dus gewoon een bon ter beschikking te stellen van de medewerker om hem toe te laten het geschenk van zijn keuze aan te kopen, waar het voor hem paste.

De cheques konden dus gebruikt worden om allerlei zaken, b.v. CD's, parfums, kleren, schoenen, en eetwaren te kopen voor zover de winkelier de cheques aanvaardde. Van een vrij algemene en vaag wettelijke kader zijn wij tot nauwkeurigere en beter omschreven wetsbepalingen toegekomen. De Geschenkkcheques kunnen vandaag slechts in welomschreven omstandigheden toegekend worden en hun gebruik is door de wet geregeld.

De Geschenkkcheques vallen onder twee verschillende rechtsvakken, m.n. de sociale wetgeving en de fiscale wetgeving.

Gelukkig voor de werkgevers die dergelijke voordelen aan hun personeel toekennen zijn beide wetgevingen op elkaar afgestemd. De werkgevers hoeven dus niet met verschillende rechtsbepalingen tegelijkertijd rekening te houden.

Dit artikel heeft als hoofdzakelijk doel een algemeen overzicht te geven van de toepasselijke wetgeving inzake Geschenkkcheques, zowel op sociaal als op fiscaal vlak. Daarin worden drie wijzen van toekenning van Geschenkkcheques bestudeerd:

- de toekenning van Geschenkkcheques aan personeelsleden;
- de toekenning van Geschenkkcheques bij eervolle onderscheiding of pensionering;
- de toekenning van Geschenkkcheques aan zakenrelaties;
- de toekenning van Geschenkkcheques als vrijgevigheid.

Dan wordt eveneens het B.T.W.-luik bestudeerd en wordt een praktische handleiding gegeven over het aanschaffen van de cheques.

1. DE TOEKENNING VAN GESCHENKKCHEQUES AAN PERSONEELSLEDEN

1.1. In het algemeen

De eerste mogelijkheid die bestaat om Geschenkkcheques toe te kennen, en waarschijnlijk de meest bekende, is in de relatie werkgever - werknemer. De werkgever kan Geschenkkcheques aan zijn werknemer geven om hem te verwennen. Zoals hoger vermeld dienen dan bepaalde voorwaarden gerespecteerd te worden om van een gunstig sociaal en fiscaal statuut te genieten. Als die voorwaarden niet nageleefd worden, worden de toegekende Geschenkkcheques als loon behandeld met de gevolgen van dien. Maar we zullen er verder in detail op ingaan.

De Geschenkkcheques worden beschouwd als een «in geld waardeerbaar voordeel» als ze door de werkgever aan werknemers toegekend worden. Om die reden vallen ze in beginsel onder het begrip «loon» dat vervat is in *artikel 2 van de Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers*, de zogenaamde «loonbeschermingswet».

Dit artikel 2 luidt als volgt: «Deze wet verstaat onder «loon»:

- het loon in geld waarop de werknemer in gevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;
- de fooien of het bedieningsgeld waarop de werknemer recht heeft ingevolge zijn dienstbetrekking of krachtens het gebruik;
- de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever.
- (...)

In toepassing van *artikel 23 van de Wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor de werknemers* zouden dus RSZ-bijdragen op de waarde van de Geschenkkcheques moeten betaald wor-

den. Artikel 23 bepaalt immers dat «de sociale zekerheidsbijdragen berekend worden op basis van het loon van de werknemer» en dat «het begrip loon bepaald wordt bij artikel 2 van de Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers». Toch laat de wet aan de Koning de mogelijkheid toe «het aldus bepaalde begrip, bij een in Ministerraad overlegd besluit, te verruimen of te beperken»⁽¹⁾.

Hetzelfde geldt voor de fiscale bepalingen. Omwille van het feit dat de Geschenkkheques een «voordeel in natura» zijn, vallen ze normaliter onder de definitie van de beroepsinkomsten waarop in principe belastingen moeten betaald worden.

Doch, in beide gevallen, zowel sociaal als fiscaal, is de wetgever zo vrij geweest om op die rechtsregels een uitzondering te maken. Mits eerbiediging van heel strikte voorwaarden geniet de Geschenkkheque van een voordelig statuut. Concreet betekent dit dat de **Geschenkkheques vrijgesteld zijn van sociale werknemers- en werkgeversbijdragen, niet aan de persoonsbelastingen onderworpen worden en als beroepskosten afgetrokken kunnen worden van de vennootschapsbelastingen**. We zullen dit dadelijk naderhand bekijken.

1.2. Sociale wetgeving

Artikel 19, § 2, 14° van het K.B. van 28 november 1969⁽²⁾ betreffende de sociale zekerheid van de werknemers bepaalt dat niet als loon worden beschouwd «de geschenken in natura, speciën of in de vorm van betaalbons, Geschenkkheques genaamd, als ze een totaal bedrag van 1 000 BEF (24,79 EUR) per jaar per werknemer en 1 000 BEF (24,79 EUR) per jaar voor elk kind ten laste van deze werknemer niet overschrijden en toegekend worden naar aanleiding van het Sinterklaasfeest, Kerstmis of Nieuwjaar».

Met andere woorden als de werkgever Geschenkkheques aan zijn werknemer toekent ten belope van 1 000 BEF (24,79 EUR) (eventueel vermeerderd met 1 000 BEF

(24,79 EUR) per kind ten laste) voor hetzij Sinterklaas, hetzij Kerstmis, hetzij Nieuwjaar moeten geen sociale bijdragen op de waarde van de cheques betaald worden.

Om het begrip «kind ten laste» te bepalen wordt verwezen naar de wetgeving over de kinderbijslagen. Met andere woorden is het kind ten laste van de werknemer «indien de werknemer voor dat kind rechthebbende of bijslagtrekkende van de wettelijke kinderbijslag is»⁽³⁾. De fiscale definitie van «kind ten laste» wordt hier dus opzij gelaten. Concreet betekent het dat zowel de moeder als de vader een kind ten laste kan hebben in de zin van de wetgeving over kinderbijslagen en dus Geschenkkheques voor hem/haar kan krijgen. Een goed voorbeeld is dit van een gezin waarvan de vader in bedrijf A werkt en de moeder in bedrijf B. Bedrijf A en bedrijf B geven Geschenkkheques aan hun personeel op het einde van het jaar. In elk bedrijf wordt het maximum bedrag toegekend, 1 000 BEF (24,79 EUR) per werknemer vermeerderd met 1 000 BEF (24,79 EUR) per kind ten laste. Ons echtpaar heeft één kind. Gezien de definitie van «kind ten laste», heeft iedere echtgenoot derhalve recht op 2 000 BEF (49,58 EUR), volledig vrijgesteld van sociale bijdragen en personenbelasting.

Een courante praktijk in de bedrijfswereld is de Geschenkkheques voor de kindjes op Sinterklaas aan het personeel te geven en voor de werknemers zelf bij Kerstmis of Nieuwjaar. Dit biedt de werkgever de mogelijkheid twee keer een cadeau te geven aan zijn personeel. De enige beperking bestaat in het naleven van de maximum bedragen binnen het jaar. Als wij ons vorig voorbeeld overnemen, wil het dus zeggen dat iedere echtgenoot 1 000 BEF (24,79 EUR) op Sinterklaas kan hebben voor zijn/haar kind en nog 1 000 BEF (24,79 EUR) op het einde van het jaar voor zichzelf.

Naast de welbepaalde bedragen en bijzondere aangelegenheden legt de wet nog andere voorwaarden op. Artikel 19, § 2, 14°, laatste lid zegt dat «de Geschenkkheques enkel ingeruild mogen worden bij ondernemingen die vooraf een akkoord hebben gesloten met de emittenten⁽⁴⁾ van die betaalbons, dat ze een beperkte looptijd hebben en dat ze aan de begunstigde niet in speciën mogen worden uitbetaald».

(1) Artikel 23, 2de lid van de Wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

(2) Dit artikel werd toegevoegd door het K.B. van 4 december 1990 tot wijziging van het K.B. van 28 november 1969 tot uitvoering van de Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de Beshuutwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. Het K.B. trad in werking op 1 januari 1991.

(3) Zie «Algemene onderrichtingen aan de werkgevers», deel III, nr. 3.1.321, RSZ.

(4) Het is de naam die de wet geeft aan de uitgever van de cheques.

Dit betekent dus dat de Geschenkkheques enkel bij aangesloten handelaars kunnen gebruikt worden.

Meestal vindt u op de ingangsdeur van de winkel of soms aan de kassa een klever die duidelijk wijst op het feit dat de handelaar de Geschenkkheques aanvaardt. De handelaar die zich verbindt tot het aanvaarden van Geschenkkheques sluit een overeenkomst aan met de uitgever waarin expliciet staat dat hij de cheques niet in specien zal uitbetalen. Het is een tweede zekerheid t.o.v. de wet om te vermijden dat het systeem zou misbruikt worden. Daarnaast betekent dit eveneens dat de Geschenkkheques een bepaalde geldigheidsperiode hebben. Eens dat die periode verstreken is, kunnen de cheques niet meer gebruikt worden. Er bestaan toch twee verschillende geldigheidsperiodes. Eén voor de gebruiker (in dit geval de werknemer die de cheques verkrijgt) en één voor de handelaar die de cheques ter betaling aanvaardt. Meestal bedraagt de geldigheidsperiode in hoofde van de handelaar drie maanden meer dan die voor de gebruiker. De bedoeling is de handelaar toe te laten de ontvangen Geschenkkheques bij de emittent terugbetaald te krijgen, voornamelijk als de cheques op het einde van hun geldigheidsperiode door de «gebruiker» bij de winkelier aangeboden worden. De winkelier moet nog over voldoende tijd beschikken om de cheques aan de uitgever terug te sturen en dan terugbetaald te krijgen.

Dus, als wij het sociale luik en de daarmee samengaande voorwaarden moeten samenvatten, kunnen wij het volgende onthouden:

- beperkte geldigheidsduur van de Geschenkkheque;
- kan slechts ingeruild worden bij aangesloten handelaar;
- mag niet in specien uitbetaald worden;
- moet toegekend worden bij Sinterklaas, Kerstmis of Nieuwjaar;
- ten belope van maximum 1 000 BEF (24,79 EUR) per werknemer vermeerderd met 1 000 BEF (24,79 EUR) per kind ten laste;
- «kind ten laste» moet begrepen worden in de betekenis van de wetgeving over kinderbijslagen.

1.3. Fiscale wetgeving

1.3.1. In hoofde van de werknemer die de Geschenkkheque verkrijgt

Artikel 38/27, 23° van het commentaar van het Wetboek van Inkomstenbelastingen (afgekort Com. IB 92) bepaalt dat «de Geschenkkheques een vrijgesteld sociaal voordeel zijn voor zover ze een geringe waarde hebben en ze door een onderneming met een duidelijk sociaal doel aan haar personeelsleden worden toegekend en niet als eigenlijke bezoldiging voor geleverde prestaties».

Met andere woorden, als de Geschenkkheques onder bovenstaande voorwaarden toegekend worden, wordt de werknemer vrijgesteld van personenbelastingen op de waarde van de cheque.

Maar zo omschreven kunnen deze voorwaarden wat rechts-onzekerheid met zich meebrengen alsook aanzienlijke verschillen tussen streken in functie van de persoonlijke beoordeling van de fiscale controleur. Wat is immers een «geringe waarde»? Wat is een «duidelijk sociaal oogmerk»?

Dank zij artikel 53/214, 8° juncto artikel 53/205 Com IB 92 wordt dit gevaar nietig verklaard en wordt de rechtszekerheid hersteld. Bij het lezen van beide artikels tezamen komt het erop neer dat de cheques als vrijgestelde sociale voordelen beschouwd worden als ze onder dezelfde voorwaarden ⁽⁵⁾ vallen als deze in de sociale wetgeving beschreven. Het wordt er zelfs aan toegevoegd dat «het Sint-Nicolaasfeest mag worden vervangen door een ander in een bepaalde ondernemingssector gebruikelijk patroonsfeest, zoals Sint-Elooi of Sint-Barbara, mits dit ander feest hetzelfde sociaal oogmerk nastreeft als het Sint-Nicolaasfeest».

Deze artikels van het Com. IB 92 staven op artikel 38, 11° van het W.I.B. 92 dat voorziet dat sommige sociale voordelen van personenbelasting vrijgesteld kunnen.

(5) - beperkte geldigheidsduur van de Geschenkkheque;
- kan slechts ingeruild worden bij aangesloten handelaar;
- mag niet in specien uitbetaald worden;
- moet toegekend worden bij Sinterklaas, Kerstmis of Nieuwjaar;
- ten belope van maximum 1 000 BEF per werknemer vermeerderd met 1 000 BEF per kind ten laste;
- «kind ten laste» moet begrepen worden in de betekenis van de wetgeving over kinderbijslagen.

Het is ook belangrijk te onderlijnen dat de Geschenkkcheques niet met cultuur- of surprisecheques ⁽⁶⁾ kunnen gecumuleerd worden. Artikel 53/215 Com. IB 92 preciseert immers dat «ten aanzien van de gestelde grenzen inzake de waarde van de cultuurcheques en geschenk- of surprisecheques niet de aard ervan doorslaggevend is maar wel de gebeurtenis die er aanleiding toe geeft. Om te beoordelen of de begrenzing al of niet is overschreden, moet in voorkomend geval bovendien rekening worden gehouden met geschenken in natura of in specie die bij dezelfde gelegenheid aan dezelfde werknemer worden verstrekt ⁽⁷⁾».

1.3.2. In hoofde van de werkgever die de Geschenkkcheques toekent

«In principe worden de sociale voordelen die de ondernemingen toekennen aan hun werknemers niet als beroepskosten van de werkgever aangemerkt». Zo klinkt het begin van artikel 53/199 Com IB 92. Doch voorziet de laatste zin van dit artikel dat «bepaalde, limitatief opgesomde, sociale voordelen volledig aftrekbaar zijn als beroepskosten». Om het statuut van de Geschenkkcheques te vinden, hoeven wij ons te buigen op artikel 53/205 juncto 53/214, 8° Com. IB 92. Daarin worden de toepasselijke voorwaarden beschreven opdat de cheque afgetrokken mag worden.

We zullen daar niet meer op terugkomen omwille van het feit dat dit reeds beschreven werd onder 2.3.1.

1.3.3. Samenvatting van het fiscale luik

De geschenkkcheque is:

- aftrekbaar als beroepskost in hoofde van de werkgever;
- vrijgesteld van personenbelasting in hoofde van de werknemer;

VOOR ZOVER AAN DE VOLGENDE VOORWAARDEN VOLDAAN IS:

- beperkte geldigheidsduur van de Geschenkkcheque;
- kan slechts ingeruild worden bij aangesloten handelaar;

- mag niet in specien uitbetaald worden;
- moet toegekend worden bij Sinterklaas, Kerstmis of Nieuwjaar;
- ten belope van maximum 1 000 BEF (24,79 EUR) per werknemer vermeerderd met 1 000 BEF (24,79 EUR) per kind ten laste;
- «kind ten laste» moet begrepen worden in de betekenis van de wetgeving over kinderbijslagen.

1.4. Besluit

De wetten zijn nogal streng wat de toekenning van Geschenkkcheques aan personeelsleden betreft. Het biedt het voordeel aan van een goed omschreven juridisch kader, bijna zonder leemte, dat vooral naar rechtszekerheid streeft.

Spijtig genoeg is er uiteraard ontoereikendheid tussen de gehanteerde bedragen en de bedragen die zouden toegepast worden indien de wetgever rekening had gehouden met de inflatie. De toegelaten bedragen werden in het begin van de jaren negentig vastgesteld. Ze zijn nog weinig relevant in 2001.

Bovendien is de cumulatierегeling met cultuur- en surprisecheques onaangepast. Wij profiteren van de gelegenheid om uw aandacht te vestigen op het feit dat het statuut van de cultuur- en surprisecheques niet geregeld is in de sociale wetgeving. Dit betekent dus dat (ook al is hun fiscaal statuut duidelijk omschreven) de RSZ die cheques als gewoon loon beschouwt waarop sociale bijdragen moeten betaald worden! Het is uiteraard een belangrijk verschil t.o.v. van de Geschenkkcheques.

2. DE TOEKENNING VAN GESCHENKKCHEQUES BIJ EERVOLLE ONDERSCHIEDING OF PENSIONERING

2.1. In het algemeen

Een andere mogelijkheid om Geschenkkcheques toe te kennen in het kader van de verhouding werkgever – werknemer is bij eervolle onderscheiding of pensionering van de werknemer.

(6) Het woord «surprisecheque» wordt zo in de wetteksten gebruikt. Het gaat dus om de officiële benaming van de cheque.

(7) Vragen en Antwoorden, vraag nr. 260, 13.10. 1992, Volksv. Simonet, Bull. 725, blz. 622.

Zoals in bovenstaand geval zijn de sociale en de fiscale wetgevingen op elkaar afgestemd. De voorwaarden en de beperkingen zijn wel nauwkeurig omschreven en ze moeten geëerbiedigd worden.

2.2. Sociale wetgeving

Artikel 19, § 2, 14° van het K.B. van 28 november 1969 betreffende de sociale zekerheid van de werknemers bepaalt duidelijk dat niet als loon worden beschouwd de «Geschenkcheques die aan een werknemer worden overhandigd wanneer hij een eervolle onderscheiding ontvangt of ter gelegenheid van zijn pensionering als ze een totaal bedrag van 3 000 BEF (74,37 EUR) per werknemer per jaar niet overschrijden».

Dit artikel lijkt heel duidelijk en vraagt verder geen specifieke commentaren of opmerkingen. In twee bijzondere aangelegenheden die zich geen tien keer in het leven van de werknemer kunnen voordoen, worden de Geschenkcheques vrijgesteld van sociale bijdragen voor zover het gering toegelaten bedrag van 3 000 BEF (74,37 EUR) niet overschreden wordt.

Samengevat: vrijstelling van werknemers- en werkgeversbijdrage indien

- eervolle onderscheiding van de werknemer;
- pensionering van de werknemer;
- maximum 3 000 BEF (74,37 EUR) per werknemer per jaar

2.3. Fiscale wetgeving

2.3.1. In hoofde van de werknemer die de Geschenkcheques verkrijgt

De redenering voorgesteld in punt 1.3.1. blijft volledig geldig.

In dit geval dienen ook *artikels 53/205 en 53/214, 8° Com. IB 92* tezamen gelezen te worden. Daarin wordt bepaald dat de toepasselijke voorwaarden om van personenbelasting vrijgesteld te zijn, dezelfde zijn als de sociale voorwaarden.

2.3.2. In hoofde van de werkgever die de Geschenkcheques toekent

De redenering voorgesteld in punt 2.3.2. blijft eveneens volledig geldig.

Dank zij de gepaarde lezing van artikels 53/205 en 53/214, 8° merken wij dat de Geschenkcheques aftrekbaar zijn als beroepskosten voor zover de sociale voorwaarden vervuld zijn, m.n. eervolle onderscheiding of pensionering van de werknemer, maximum 3 000 BEF (74,37 EUR) per werknemer per jaar.

De cumulatieregel met cultuur- of surprisecheques (zie supra 2.3.2.) blijft ook van toepassing.

2.3.3. Samenvatting van het fiscale luik

De geschenkcheque is:

- **aftrekbaar** als beroepskost in hoofde van de werkgever;
- **vrijgesteld** van personenbelasting in hoofde van de werknemer;

VOOR ZOVER AAN DE VOLGENDE VOORWAARDEN VOLDAAAN IS:

- eervolle onderscheiding van de werknemer;
- pensionering van de werknemer;
- maximum 3 000 BEF (74,37 EUR) per werknemer per jaar.

2.4. Besluit

De drie voorwaarden met betrekking tot de geldigheidsduur van de Geschenkcheque, het gebruik bij aangesloten handelaars en de niet uitbetaling in specien blijven ook geldig indien de cheques toegekend worden naar aanleiding van de pensionering of van de ontvangst van een eervolle onderscheiding.

Het bedrag van 3 000 BEF (74,37 EUR) lijkt toch onaangepast voor dergelijke omstandigheden die uitzonderlijk en enig zijn. Het is uiteraard niet geïndexeerd geweest sinds het opstellen van de wet!

3. DE TOEKENNING VAN GESCHENK-CHEQUES AAN ZAKENRELATIES

3.1. In het algemeen

De Geschenkkheques kunnen aan zakenrelaties gegeven worden in plaats van een gewoon geschenk. Het biedt uiteraard het voordeel aan het bekende keuzeprobleem op te lossen. Door een Geschenkkheque te geven aan een zakenrelatie aarzelt u niet meer tussen de wijnfles en de klok, de pralines en de sjaal, het boek en de kalender, enz.

Er bestaat *geen specifieke wetgeving betreffende de Geschenkkheques die aangeboden worden als cadeau voor zakenrelaties*. De toepasselijke rechtsregels zijn de geldende bepalingen betreffende de geschenken voor zakenrelaties in het algemeen.

3.2. Fiscale wetgeving

De fiscale bepalingen omtrent de geschenken voor zakenrelaties, de zogenaamde relatiegeschenken, zijn vrij eenvoudig. Ze worden vervat in een omzendbrief van de fiscale administratie d.d. 30 september 1992 dat artikel 23 van de Hervormingswet van 1988 verduidelijkt alsook in artikels 57 W.I.B. 92 en 57/64 Com. IB 92⁽⁸⁾.

Verschillende hypothesen dienen onderscheiden te worden.

Hypothese 1: opstellen van een fiche 281.50 in hoofde van de begunstigde.

Indien een fiche opgesteld wordt op naam van de persoon die het geschenk ontvangt (het geschenk wordt dan beschouwd als een voordeel in natura), dan wordt de begunstigde belast op het geschenk bij de personenbelasting maar is het geschenk een aftrekbare uitgave voor de werkgever. Als het geschenk onder de vorm van Geschenkkheques gegeven wordt, blijven dezelfde voorschriften geldig.

Hypothese 2: geen fiche 281.50 vereist omdat het geschenk geen 5 000 BEF (123,95 EUR) waard is.

Indien de begunstigde niet meer dan 5 000 BEF (123,95 EUR) per jaar aan relatiegeschenken van één of verschillende on-

dernemingen ontvangt, is het opstellen van een fiche niet verplicht. In dat geval wordt de begunstigde niet belast en kan de onderneming maar 50% van de daarvoor gemaakte uitgaven aftrekken.

Hypothese 3: geen fiche 281.50 opstellen terwijl het verplicht is.

Indien de onderneming een Geschenk wil geven dat de waarde van 5 000 BEF (123,95 EUR) overschrijdt, moet ze een fiche opstellen. Als ze nalaat het te doen, zal de uitgave verworpen worden. De gemaakte uitgave is dus niet aftrekbaar en een bijzondere bijdrage zal daarop betaald moeten worden.

Met andere woorden lijkt het aangewezen geschenken van minder dan 5 000 BEF (123,95 EUR) waarde aan zakenrelaties aan te bieden, zonder fiscale fiche te moeten opstellen. Het is immers niet aangenaam een cadeau te ontvangen dat gepaard gaat met een fiscale fiche om er belast op te worden! Het toont een zeker gebrek aan smaak vanwege de aanbieder van het geschenk.

3.3. Besluit

Het is dus perfect mogelijk een klassiek geschenk door een Geschenkkheque te vervangen. De toepasselijke beperkingen zijn dezelfde voor de geschenken als voor de Geschenkkheques.

Het spreekt vanzelf dat de Geschenkkheques een beperkte geldigheidsduur moeten hebben en enkel bij aangesloten handelaars gebruikt kunnen worden. Er kan uiteraard geen cheque tegen speciën ingeruild worden.

4. DE TOEKENNING VAN GESCHENK-CHEQUES ALS VRIJGEVIGHEID

4.1. In het algemeen

De klassieke vrijgevigheid mag ook onder de vorm van Geschenkkheques gegeven worden. De wijze van toekenning speelt geen rol, enkel de algemene bepalingen omtrent de liberaliteit.

(8) Zie ook verwijzingen naar verschillende parlementaire vragen in de bibliografie.

4.2. Sociale wetgeving

De Algemene onderrichtingen aan de werkgevers bepaalt in zijn deel III, punt 3.1.323 dat onder vrijgevigheid wordt begrepen «voordelen die de werkgever spontaan toekent naar aanleiding van een bijzondere gebeurtenis in de onderneming of in het persoonlijk leven van de werknemer voor zover er in de onderneming geen traditie bestaat dergelijke voordelen toe te kennen, er in hoofde van de werknemer geen enkel recht op kan worden uitgeoefend, en er geen rechtstreeks verband met de dienstbetrekking bestaat».

De RSZ. geeft als voorbeeld van gebeurtenissen die aanleiding kunnen geven aan vrijgevigheid grote brandschade aan het huis van de werknemer, het 50-jarig bestaan van de onderneming, enz.

Het begrip «vrijgevigheid» is dus meer een kwestie van interpretatie dan van rechtsregels op zich. Een zaak staat vast: het moet **uitzonderlijk** zijn, het moet enkel uit **de wil van de werkgever** komen en het is zeker **geen recht van de werknemer**. Het staat dus nergens op papier, en zeker niet in een C.A.O. Anders is het per definitie geen vrijgevigheid meer.

Als tegenvoorbeeld geeft de RSZ. het jubileum van de werknemer in de onderneming wanneer het wordt toegekend aan alle werknemers die bepaalde voorwaarden vervullen.

4.3. Fiscale wetgeving

De fiscale bepalingen kloppen niet volledig met de sociale voorschriften. De filosofie is gelijkaardig in de mate dat het moet komen van een **vrije wil van de werkgever** en dat het **geen recht kan zijn van de werknemer**.

Voor de onderneming die een liberaliteit toekent, is de uitgave een **niet aftrekbare uitgave** want de fiscus is van mening dat de vrijgevigheid geen bedrag uitmaakt dat uitgegeven is ten einde inkomsten te innen of te bewaren.

Er bestaan wel een paar uitzonderingen maar die betreffen vooral de geschenken aan culturele verenigingen e.d. Die gevallen zijn door de wet vastgesteld en houden geen verband met het besproken geval.

4.4. Besluit

De voorzichtigheid is aangewezen indien u Geschenkcques wenst te geven als liberaliteit. Het is niet moeilijker of niet gemakkelijker dan een ander type van geschenk als liberaliteit te geven maar de wet is zo onduidelijk. De appreciatie van de toestand is zo persoonlijk en afhankelijk van het concrete geval dat het toch aangewezen is op voorhand contact op te nemen met de bevoegde administratie om advies te vragen.

5. DE GESCHENKCQUES EN DE B.T.W

Indien u Geschenkcques bestelt bij een emittent betaalt u een diensprestatie op het totaal bestelde volume teneinde de kosten van het papier, de diensten, de leveringen, het drukken, enz. te dekken.

Op dat bedrag moet u **B.T.W. betalen** zoals voor eender welke dienst die voor u geleverd wordt.

Die B.T.W. is uiteraard **afteikbaar** als beroepsuitgave. Het is de logica zelf maar het is toch de moeite het te onderlijnen.

6. PRAKTISCHE HANDLEIDING VOOR HET BESTELLEN VAN GESCHENKCQUES

De Geschenkcques kunnen gemakkelijk bekomen worden bij gespecialiseerde bedrijven, de zogenaamde «emittenten».

Het volstaat het aantal gewenste cheques en hun zichtwaarde mee te delen aan de uitgever, alsook het aantal betrokken werknemers indien u de cheques voor uw personeel bestelt.

De Geschenkcques kunnen al dan niet op naam zijn. Ze worden in uw onderneming geleverd door een gespecialiseerde dienst. Het is uiteraard veiliger dan het gewoon per post opsturen.

U hoeft de totale zichtwaarde van de cheques (uitgiftevolume genoemd) en de dienstprestatie⁽⁹⁾ op voorhand of

(9) Alsook de leveringskosten.

ten laatste bij de levering te betalen. Dat is normaal want een cheque mag niet uitgegeven worden zonder financiële dekking. U mag geen bankcheque opstellen indien u geen geld op uw rekening hebt, u mag dus ook geen Geschenkcheque verkrijgen indien zijn zichtwaarde niet in geld gedekt is! Op het einde van het circuit dient de handelaar immers terugbetaald te worden, anders loopt het systeem uiteen.

Op de Belgische markt bestaan twee belangrijke uitgevers van cheques. Het gaat om Sodexho Pass Belgium n.v., meest bekend onder de naam «Sodexho»⁽¹⁰⁾ en om Accor TRB, meest bekend onder de naam «Ticket Restaurant»⁽¹¹⁾. De toepasselijke wetgeving is dezelfde voor beide emittenten, het verschil ligt voornamelijk in de aangeboden dienst

(10) www.sodexho.be
(11) www.trb.be

Valérie FLOHIMONT
Docent sociaal zekerheidsrecht



De wetgever heeft de werknemers die een Geschenkcheque ontvangen, niet beschermd tegen het risico van fraude. Het is aan de werknemers om te zorgen dat de cheque niet wordt misbruikt. De wetgever heeft de werknemers die een Geschenkcheque ontvangen, niet beschermd tegen het risico van fraude. Het is aan de werknemers om te zorgen dat de cheque niet wordt misbruikt.

De wetgever heeft de werknemers die een Geschenkcheque ontvangen, niet beschermd tegen het risico van fraude. Het is aan de werknemers om te zorgen dat de cheque niet wordt misbruikt.

De wetgever heeft de werknemers die een Geschenkcheque ontvangen, niet beschermd tegen het risico van fraude. Het is aan de werknemers om te zorgen dat de cheque niet wordt misbruikt.

De wetgever heeft de werknemers die een Geschenkcheque ontvangen, niet beschermd tegen het risico van fraude. Het is aan de werknemers om te zorgen dat de cheque niet wordt misbruikt.

4.1. In het algemeen

Voor de onderwerping die een werknemer moet ondergaan, is de wet van toepassing. De wetgever heeft de werknemers die een Geschenkcheque ontvangen, niet beschermd tegen het risico van fraude. Het is aan de werknemers om te zorgen dat de cheque niet wordt misbruikt.