



Minister van Binnenlandse Zaken

**Politie**

Secretariaat van de Geïntegreerde Politie (SSGPI)

Kroonlaan 145 A  
1050 Brussel  
[www.ssgpi.be](http://www.ssgpi.be)

Uitgiftenummer SSGPI-RIO/2016/220  
Uitgiftedatum 07-03-2016  
Classificatiegraad Politie

### **FAQ'S – VOORDELEN VAN ALLE AARD**

**1) Op welke Dienst kan een lokale politiezone beroep doen wanneer zij specifieke vragen heeft over de fiscale en sociaalrechtelijke gevolgen van de toekenning van voordelen aan hun personeelsleden?**

Voor specifieke vragen over de **sociaalrechtelijke gevolgen** van de toekenning van voordelen van alle aard en (geschenken)cheques, kan via mail contact opgenomen worden met de DIBISS ([DMFAPPL53@dibiss.fgov.be](mailto:DMFAPPL53@dibiss.fgov.be)).

Voor specifieke vragen over de **fiscale gevolgen** van de toekenning van voordelen van alle aard en (geschenken)cheques, kan contact opgenomen worden met het Contactcenter van de FOD Financiën:

- Telefonisch: 0257 257 57
- Via webformulier: <http://ccff02.minfin.fgov.be/webForm/public/fin.jsf>

**2) Is er sprake van een voordeel van alle aard wanneer een personeelslid een gsm/smartphone met een belkrediet ter beschikking krijgt?**

Wanneer door de werkgever een smartphone met een belkrediet ter beschikking wordt gesteld, *i.e.* een forfaitair bedrag, dat afhankelijk kan worden gemaakt van de functie of het niveau van het personeelslid, en dat geacht wordt het beroepsmatig gebruik van de smartphone te dekken, zullen er enkel fiscale en sociale inhoudingen verschuldigd zijn op het gedeelte dat het belkrediet overschrijdt. Het overschreden deel wordt dan immers beschouwd als zijnde het privé-gebruik.

Wanneer het personeelslid deze kosten van het privé-gebruik evenwel volledig terugbetaald, zullen er geen fiscale en sociale inhoudingen op het vastgestelde privé-gebruik verschuldigd zijn.

Het belkrediet dat wordt toegekend aan het personeelslid en dat geacht wordt het beroepsmatig gedeelte te dekken dient realistisch en verantwoordbaar te zijn. Indien de RSZ/DIBISS of de fiscus tijdens een controle vindt dat de hoogte van het belkrediet niet realistisch of voldoende gemotiveerd is, kan het belkrediet (deels) beschouwd worden als een onderworpen voordeel van alle aard.

Daarnaast mag er niet uit het oog verloren worden dat de fiscus, in tegenstelling tot de sociale zekerheid, ook de waarde van het GSM-toestel, dat 'gratis' ter beschikking wordt gesteld, beschouwt als een belastbaar voordeel van alle aard.

**3) Kan men voor de bepaling van het voordeel van alle aard voor het privégebruik van een kosteloos ter beschikking gestelde gsm of smartphone, zoals bij een tablet, rekening houden met de levensduur (afschrijvingstermijn) van het toestel en een verhouding tussen het privégebruik en professioneel gebruik?**

JA, maar de toegepaste verhouding privégebruik en professioneel gebruik én de toegepaste levensduur (afschrijvingstermijn) dienen door de werkgever op een realistische verantwoordbare wijze vastgelegd te worden.

**4) Wat gebeurt er op fiscaal en sociaalrechtelijk vlak als een toestel, na afloop van de afschrijvingstermijn, ter beschikking gesteld blijft van het personeelslid?**

Aangezien het toestel nog steeds ter beschikking is gesteld van het personeelslid, bestaat er nog steeds een voordeel van alle aard, dat onderworpen is aan sociale en fiscale inhoudingen.

**5) Ontstaat er een voordeel van alle aard wanneer de werkgever enkel een belkrediet (zonder gsm/smartphone) toekent aan het personeelslid?**

Wanneer door de werkgever geen GSM/Smartphone ter beschikking wordt gesteld, maar er enkel een belkrediet wordt toegekend, *i.e.* een forfaitair bedrag, dat afhankelijk kan worden gemaakt van de functie of het niveau van het personeelslid, en dat geacht wordt het beroepsmatig gebruik van de GSM/Smartphone te dekken, zullen er enkel sociale en fiscale inhoudingen verschuldigd zijn op het gedeelte dat het belkrediet overschrijdt. Het overschreden deel wordt dan immers beschouwd als zijnde het privé-gebruik.

Wanneer het personeelslid deze kosten van het privé-gebruik evenwel volledig terugbetaald, zullen er geen sociale en fiscale inhoudingen op het vastgestelde privé-gebruik verschuldigd zijn.

Het belkrediet dat wordt toegekend aan het personeelslid en dat geacht wordt het beroepsmatig gedeelte te dekken dient realistisch en verantwoordbaar te zijn. Indien de RSZ/DIBISS en/of de fiscale administratie tijdens een controle vinden dat de hoogte van het belkrediet niet realistisch of voldoende gemotiveerd is, kan het belkrediet (deels) beschouwd worden als een onderworpen voordeel van alle aard.

Wanneer de werkgever zowel een GSM/smartphone als een belkrediet ter beschikking stelt aan zijn personeelsleden zal voor wat betreft de gesprekskosten eveneens de bovenstaande regeling van toepassing zijn. Er mag echter niet uit het oog verloren worden dat de fiscus in dergelijk geval, in tegenstelling tot de sociale zekerheid, ook de waarde van het GSM-toestel, dat 'gratis' ter beschikking wordt gesteld, beschouwt als een belastbaar voordeel van alle aard (cfr vraag 2).

**6) Ontstaat er een voordeel van alle aard wanneer de werkgever enkel een gsm/smartphone ter beschikking stelt aan het personeelslid en het telefoonabonnement volledig ten laste valt van het personeelslid?**

Voor de fiscale administratie ontstaat er in dit geval een belastbaar voordeel van alle aard aangezien de GSM/Smartphone gratis ter beschikking wordt gesteld door de werkgever en het personeelslid het toestel ook voor privédoeleinden mag gebruiken.

Voor de RSZ/DIBISS daarentegen zal er geen voordeel van alle aard ontstaan.

**7) Ontstaat er een voordeel van alle aard wanneer het personeelslid zelf instaat voor de aankoop van de gsm/smartphone en de werkgever het telefoonabonnement volledig ten laste neemt?**

JA, aangezien het telefoonabonnement gratis ter beschikking wordt gesteld door de werkgever en het personeelslid dit abonnement ook voor privédoeleinden mag gebruiken.

Voor de bepaling van de waarde van het voordeel dient men rekening te houden met de werkelijke waarde van het toegekende voordeel.

Het voordeel van alle aard wordt door de sociale zekerheid en de fiscale administratie beschouwd als loon en moet dus geschat worden tegen zijn reële waarde. Omdat een correcte bepaling van de reële waarde van het gebruik van een abonnement voor privédoeleinden niet evident is, aanvaarden de DIBISS en de RSZ toe dat de werkgever de waarde forfaitair bepaalt op € 12,50 per maand.

**8) Terbeschikkingstelling van een GSM/Smartphone voor privédoeleinden – Schematische voorstelling**

<b>Terbeschikkingstelling van</b>	<b>DIBISS / RSZ</b>	<b>Fiscaal</b>
GSM/Smartphone + Abonnement zonder splitbill	€ 12,50 of werkelijke waarde (referteperiode van 3 maanden)	Werkelijke waarde: GSM + Abonnement
GSM/Smartphone + Abonnement met splitbill (privégesprek ten laste van personeelslid)	Nihil	Werkelijke waarde: GSM
Abonnement zonder splitbilling (eigen GSM/Smartphone)	€ 12,50 of werkelijke waarde (referteperiode van 3 maanden)	Werkelijke waarde: Abonnement
Abonnement met splitbilling – privégesprek ten laste van personeelslid (eigen GSM/Smartphone)	Nihil	Nihil
GSM/Smartphone (eigen abonnement = zowel privé als beroepsgesprekken)	Nihil	Werkelijke waarde: GSM

## 9) Telefoonvergoeding

Krachtens artikel XI.IV.6 RPPol wordt aan de personeelsleden een maandelijkse vergoeding ten belope van € 13,39 (niet-geïndexeerd) toegekend om hen te vergoeden voor de telefoonkosten die ingevolge de eisen van beschikbaarheid voor de dienst worden gemaakt en dit zolang de overheid geen telefoontoestel met inbegrip van het abonnement, te persoonlijke titel, te hunner beschikking stelt.

Het bedrag van de telefoonvergoeding dient om aan de kosten, hetzij voor een vast toestel, hetzij voor een gsm, en de kosten voor dienstgesprekken, tegemoet te komen.

Indien aan deze kosten wordt tegemoetgekomen door het ter beschikking stellen van een gsm met een abonnement dat ten laste is van de overheid, dan moet de betaling van de vergoeding worden stopgezet.

Wanneer de werkgever **enkel** een gsm-abonnement ter beschikking stelt en het personeelslid zelf instaat voor de aanschaf van de gsm of wanneer de werkgever **enkel** een gsm ter beschikking stelt en het personeelslid zelf instaat voor het gsm-abonnement, behoudt het personeelslid, volgens het statuut, het recht op de telefoonvergoeding.

De RSZ/DIBISS en de fiscus zijn echter van oordeel dat een onkostenvergoeding voor de aanschaf van een GSM of abonnement dient overeen te stemmen met de werkelijke kostprijs van de GSM/smartphone of abonnement (lees: de werkelijke waarde op basis van het percentage beroepsmatig gebruik).

Het saldo van de telefoonvergoeding dat de werkelijke kostprijs van de GSM/smartphone of het abonnement overschrijdt, wordt derhalve beschouwd als loon waarop socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing verschuldigd zijn.

Wanneer het personeelslid zowel een telefoontoestel als een abonnement ter beschikking gesteld krijgt, maar omwille van het eigen gebruiksgemak ervoor opteert om, zijn eigen toestel en/of abonnement te gebruiken, heeft het personeelslid, volgens de juridische dienst van de federale politie, in principe geen recht meer op de telefoonvergoeding.

## 10) Kan de telefoonvergoeding die stopgezet wordt bij de toekenning van een telefoontoestel met abonnement te persoonlijke titel aan een personeelslid beschouwd worden als een persoonlijke bijdrage, die in mindering mag gebracht worden van het voordeel van alle aard?

NEEN, het niet ontvangen van de telefoonvergoeding kan niet beschouwd worden als een persoonlijke bijdrage vanwege het personeelslid voor het *privé*-gebruik van een door de werkgever ter beschikking gestelde gsm/smartphone met abonnement.

Krachtens artikel 125 WGP moet een personeelslid van het operationeel kader steeds beschikbaar zijn en gevolg geven aan elke oproep betreffende de uitvoering van de dienst.

Om de personeelsleden te vergoeden voor de telefoonkosten die ingevolge de eisen van beschikbaarheid voor de dienst worden gemaakt, voorziet artikel XI.IV.6 RPPol in de toekenning van een telefoonvergoeding.

Krachtens artikel XI.IV.6 RPPol heeft een personeelslid echter enkel recht op een telefoonvergoeding indien hij van zijn werkgever geen telefoontoestel, met inbegrip van abonnement, te persoonlijke titel ter beschikking krijgt.

De telefoonvergoeding is immers een onkostenvergoeding die dient om de *werkelijke* kosten (lees: aankoop telefoon en abonnement) te vergoeden die het personeelslid moet maken om beschikbaar te zijn. Het betreft dus een vergoeding voor de professionele kosten van het personeelslid.

De personeelsleden die een GSM/smartphone met abonnement ter beschikking krijgen gesteld, moeten zelf geen professionele kosten maken om beschikbaar te zijn en moeten dus ook niet vergoed worden voor deze kosten. Zij hebben dus geen recht op een telefoonvergoeding.

Aangezien het personeelslid geen recht heeft op de telefoonvergoeding, kan het verlies van dit recht ook niet beschouwd worden als een persoonlijke bijdrage van het personeelslid en kan dit bedrag dus ook niet in mindering worden gebracht van het voordeel van alle aard.

**11) Wat dient er voor de toekenning van een geschenkencheque naar aanleiding van een pensionering onder “gepresteerd bij de betrokken werkgever” en voor de toekenning van een anciënniteitspremie onder “bij een werkgever” verstaan te worden?**

Het begrip “gepresteerd bij de betrokken werkgever” mag voor de toekenning van geschenkencheques bij pensionering of van een anciënniteitspremie ruim geïnterpreteerd worden.

Dit betekent dat de prestaties verricht bij de gemeentepolitie, de Rijkswacht of de gerechtelijke politie alsook de prestaties verricht bij de federale politie of bij een andere lokale politiezone in aanmerking mogen worden genomen voor het vaststellen van het aantal dienstjaren dat recht geeft op een anciënniteitspremie of een geschenkencheque bij pensionering die vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing.

**12) Dienen de (geschenken)cheques die vrijgesteld zijn van sociale en fiscale inhoudingen geseind te worden aan het SSGPI?**

JA, de (geschenken)cheques dienen steeds meegedeeld te worden aan het SSGPI, ongeacht het bedrag en ongeacht het feit of ze vrijgesteld zijn of niet.

Het SSGPI dient, via het formulier F/L-132, op de hoogte te worden gesteld van alle geschenkencheques die aan de personeelsleden worden uitgereikt.

\*\*\*\*\*