



MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 9



DOSSIER

De Eindejaarspremie & Co



DE EINDEJAARSPREMIE & CO

Het einde van het jaar is in zicht en daarmee dient zich ook weer de kwestie van de eindejaarspremies aan.

Bent u verplicht om een eindejaarspremie te betalen aan uw werknemers? Welke zijn de modaliteiten voor de toekenning ervan? Het bedrag? Hoe wordt de premie op sociaal en fiscaal vlak behandeld? En wat met de bonussen en andere geschenken die gewoonlijk op het einde van het jaar worden toegekend? Dit zijn enkele van de vragen waar we in dit Memento dieper op zullen ingaan.

01

EINDEJAARSPREMIE: VERPLICHT OF NIET?

Bent u verplicht om een eindejaarspremie te betalen aan uw werknemers? Dat hangt er maar van af. Er bestaat geen wettelijke bepaling die een algemeen recht op een eindejaarspremie invoert voor de werknemers van de privésector.

Niettemin kan de verplichting om zo'n premie toe te kennen voortvloeien uit:

- een collectieve arbeidsovereenkomst in de sector of de onderneming;
- een clause in de individuele arbeidsovereenkomst;
- een bepaling in het arbeidsreglement;
- een gebruik in de onderneming.

A. VERPLICHTING DIE VOORTVLOEIT UIT EEN SECTOR-CAO

U bent in principe verplicht om een eindejaarspremie toe te kennen aan uw werknemers wanneer u tot een paritair (sub)comité behoort waarin de toekenning

van de premie is vastgelegd door een cao. Kunt u afwijken van deze verplichting?

Indien deze sector-cao verplicht algemeen verbindend werd verklaard bij kb, geldt de cao voor alle werkgevers en werknemers van de sector. U kunt de eindejaarspremie niet ontlopen door andere afspraken te maken in de individuele arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of een ondernemings-cao. Een liberaliteitsclausule, die bepaalt dat de betaling en de toekenning van de eindejaarspremie eenzijdig door de werkgever kan worden bepaald heeft dus geen effect.

VOORBEELD

Een overeenkomst voorziet in de toekenning aan de werknemer van een eindejaarspremie die gelijk is aan de helft van het loon voor december. De sector-cao (algemeen verbindend verklaard bij kb), voorziet evenwel in de verplichte toekenning van een dertiende maand en de werknemer voldoet aan de gestelde



voorwaarden (anciënniteit en effectieve aanwezigheid) om aanspraak te maken op de volledige eindejaarspremie. De werkgever zal dus niet de helft van een normaal maandloon moeten toekennen, maar een volledige dertiende maand, berekend volgens de bepalingen van de sector-cao.

Als de sector-cao daarentegen (nog) niet algemeen verbindend werd verklaard bij kb, dan moet u deze afspraken toch naleven indien u lid bent van een werkgeversorganisatie die de sector-cao heeft ondertekend. Bent u geen lid van één van deze werkgeversorganisaties, dan kunt u andere afspraken maken, maar dan wel op voorwaarde dat die afwijking uitdrukkelijk en schriftelijk is.

Gewoonlijk bepaalt de sector-cao het bedrag en de toekenningsmodaliteiten van de eindejaarspremie die zij invoert. Meestal moet een werkgever de eindejaarspremie direct betalen aan zijn werknemers. In sommige sectoren werd deze verplichting echter overgedragen aan een Sociaal Fonds of het Bestaanszekerheidsfonds dat in het paritair comité is opgericht en wordt gefinancierd met werkgeversbijdragen. Op die manier zijn de werknemers zeker dat hun eindejaarspremie wordt betaald, zelfs wanneer de werkgever in gebreke blijft.

B. BIEDT DE SECTOR-CAO EEN KEUZEVRIJHEID? HET PARITAIR COMITÉ 200 ALS VOORBEELD

Binnen het paritair comité 200 heeft elke bediende recht op een eindejaarspremie die gelijk is aan het maandloon, te betalen in december. De eindejaarspremie is niet verschuldigd indien "de onderneming op haar niveau bij overeenkomst de lonen en andere arbeidsvoorwaarden van haar bedienden heeft geregeld, voor zover de in deze overeenkomst toegekende voordelen samengenomen ten minste gelijk zijn aan de voordelen voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst." De tekst van de sector-cao biedt ruimte voor discussie.

In plaats van een eindejaarspremie toe te kennen kunt u een alternatief voordeel toekennen, ook als u in het verleden wel een eindejaarspremie toekende conform de sector-cao. Een voorbeeld van zo'n alternatief voordeel? Denk bijvoorbeeld aan budget voor het cafetariaplan binnen uw onderneming (zie het aprilnummer van dit tijdschrift). De manier waarop dat moet gebeuren is minder duidelijk. Moet het alternatieve voordeel worden bepaald in een ondernemings-cao, of is een bijlage bij de individuele arbeidsovereenkomst van elke deelnemende werknemer voldoende? Een ondernemings-cao

afsluiten binnen een onderneming zonder syndicale afvaardiging kan wel, maar is in de praktijk niet vanzelfsprekend.

C. VERPLICHTING DIE VOORTVLOEIT UIT EEN ONDERNEMINGS-CAO, DE ARBEIDSOVEREENKOMST OF HET ARBEIDSREGLEMENT

U kunt ook een eindejaarspremie moeten toekennen wanneer u dat bent overeengekomen in bijvoorbeeld een ondernemings-cao, de individuele arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement. Bepaal zorgvuldig de toekenningsvoorwaarden van de eindejaarspremie. U kunt een eindejaarspremie bijvoorbeeld enkel toekennen aan sommige werknemerscategorieën, een anciënniteitsvoorwaarde vastleggen of expliciet bepalen dat de werknemer geen recht heeft op een eindejaarspremie wanneer hij de onderneming voor het einde van het kalenderjaar verlaat.

De regels die u vastlegt op ondernemingsniveau mogen nooit minder gunstig zijn dan hetgeen eventueel de sector-cao bepaalt. Mocht dat toch het geval zijn, dan zouden de voordeligere sectorale regels voorrang moeten hebben op de contractuele bepaling. Natuurlijk kunt u wel meer toekennen dan hetgeen de sector-cao bepaalt. U kunt een hoger bedrag toekennen of minder beperkende toekenningsvoorwaarden vastleggen (bijvoorbeeld het afschaffen van de anciënniteitsvoorwaarde die op het niveau van de sector vereist is).

TIP

Stel dat u een extraatje wilt toekennen aan uw werknemers. Een aanvulling op de eindejaarspremie vastgelegd bij sector-cao lijkt u een goed idee? Overweeg dan om deze aanvulling vorm te geven als een aparte eindejaarspremie. Dat laat u op eenvoudige manier toe om eigen toekenningsvoorwaarden te formuleren, in plaats van de toekenningsvoorwaarden van de sector-cao te moeten respecteren.

D. VERPLICHTING DIE VOORTVLOEIT UIT EEN GEBRUIK

Indien er geen bepalingen zijn opgenomen in een sector- of ondernemings-cao, in een arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement, dan wil dit niet altijd zeggen dat u verlost bent van elke verplichting om een eindejaarspremie te betalen. De werknemers zouden wel eens een recht op een eindejaarspremie



kunnen inroepen op basis van een gebruik in de onderneming.

Opdat er sprake zou kunnen zijn van een gebruik dat een recht op een eindejaarspremie creëert, moet dit gebruik gelijktijdig de drie volgende kenmerken hebben:

1) **Permanent**

De eindejaarspremie moet regelmatig en constant in de tijd uitbetaald zijn geweest. Een premie die slechts één jaar werd betaald, volstaat niet om een echt recht te doen ontstaan. Het voordeel moet gedurende een voldoende lange periode toegekend zijn geweest opdat het als permanent kan worden beschouwd. Het betreft hier een feitenkwestie die verschilt naar gelang de situatie.

2) **Algemeen**

De eindejaarspremie moet algemeen toegekend zijn, dus aan alle personeelsleden of aan een welbepaalde en objectieve werknemerscategorie (een afdeling van de onderneming, de werknemers met een zekere anciënniteit in de onderneming, enz.), zonder dat een werknemer wordt uitgesloten. De toekenning van een eindejaarspremie aan individuele werknemers kan nooit een gebruik voortbrengen.

3) **Vast**

Het bedrag en de regels voor de berekening en de toekenning van de eindejaarspremie moeten op een objectieve wijze, die door de werknemers gekend is, bepaald worden. Het bedrag van de premie mag variëren, de regels voor de berekening ervan niet. De berekeningsbasis voor de toelage moet met andere woorden constant zijn.

VOORBEELD

De premie wordt berekend in verhouding tot de groei van het omzetcijfer van de onderneming of stemt overeen met een percentage van het maand- of jaarloon van de werknemer. De toekenning van een premie waarvan het bedrag afhangt van een beslissing van de werkgever of waarvan de regels voor de berekening en toekenning niet gekend zijn door de werknemers, heeft daarentegen geen vast karakter.

Een werknemer roept in dat hij of zij recht heeft op een eindejaarspremie op basis van een gebruik? Dan is het aan de werknemers om het bestaan van het gebruik aan te tonen.

E. FACULTATIEF KARAKTER VAN DE TOEKENNING VAN DE EINDEJAARSPREMIE

Stel, u wilt een eindejaarspremie toekennen zonder dat een sector-cao u daartoe verplicht. Verifieer dan toch even of er geen ondernemings-cao bestaat. Controleer ook het arbeidsreglement en eventuele individuele afspraken met uw werknemers. Als uit niets blijkt dat u al een eindejaarspremie moet toekennen, dan kunt u vastleggen dat de eindejaarspremie facultatief is. De toekenning van de premie wordt dan gezien als een echte liberaliteit.

Opdat de eindejaarspremie haar karakter van liberaliteit zou behouden en kan worden vermeden dat de betaling ervan zou leiden tot een toekomstige verplichting voor de werkgever (ingevolge het ontstaan van een gebruik waaruit een recht voortvloeit), is het van belang dat, telkens wanneer deze premie wordt toegekend, schriftelijk en duidelijk wordt herhaald dat de premie wordt toegekend buiten elke sectorale verplichting om, dat ze kan worden herroepen en dat ze louter afhangt van de beoordeling van de werkgever. Dit laat toe vast te stellen dat de toekenning van deze premie geen recht vormt in hoofde van de werknemer, zelfs niet wanneer wordt voldaan aan de 3 kenmerken die vereist zijn om een gebruik te doen ontstaan (zie boven).

VOORBEELD VAN EEN LIBERALITEITSCLAUSULE

Deze eindejaarspremie wordt toegekend los van elke verplichting die wordt opgelegd door een collectieve overeenkomst in de onderneming of de sector. Ze heeft het karakter van een zuivere liberaliteit, is volledig herroepbaar en impliceert geen enkele verbintenis van de werkgever voor de toekomst, ongeacht de eventuele regelmaat waarmee ze zou worden toegekend.



02

HET BEDRAG VAN DE EINDEJAARSPREMIE

De sector- of ondernemings-cao, de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement bepalen in principe het bedrag van de eindejaarspremie en de regels voor de berekening en de toekenning.

Over het algemeen is de eindejaarspremie een forfaitair bedrag dat gelijk is aan een volledig maandloon van de werknemer of een deel ervan. In sommige gevallen wordt echter een minimum- of een maximumbedrag vastgesteld.

VOORBEELD

Handelsvertegenwoordigers – paritair comité nr. 200:
Wanneer het loon van de handelsvertegenwoordiger gedeeltelijk variabel is, wordt de eindejaarspremie berekend op het maandgemiddelde van het loon van de laatste twaalf maanden. Dat bedrag wordt echter begrensd tot het hoogste bedrag van de schaal voorzien voor categorie 4 van de beroepenclassificatie in de sector.

De premie kan ook een bepaald percentage zijn dat berekend wordt op alle vaste en/of veranderlijke lonen die de werknemer heeft verdiend of een bedrag dat voor werknemers die per uur worden betaald (bv. de arbeiders) het resultaat is van de vermenigvuldiging van het uurloon met een bepaalde coëfficiënt.

03

TOEKENNINGSVOORWAARDEN

A. AANWEZIGHEIDS-EN ANCIËNNITEITSVOORWAARDE

Gewoonlijk verduidelijkt de cao, de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement de verschillende voorwaarden die vereist zijn om de eindejaarspremie te bekomen.

Eén van de toekenningsvoorwaarden is over het algemeen dat de werknemer aanwezig moet zijn in de onderneming op de datum dat de premie wordt betaald en dat hij een effectieve anciënniteit moet hebben (bv. 6 maanden anciënniteit).

De effectieve anciënniteit van een werknemer bestaat in principe uit een ononderbroken periode van arbeidsprestaties bij dezelfde werkgever ter uitvoering van één of meerdere arbeidsovereenkomsten. Aangezien de eindejaarspremie in principe de

tegenwaarde is van de gepresteerde arbeid zullen de inactiviteitsdagen die voortkomen uit een schorsing van de uitvoering van de overeenkomst (bv. periodes van arbeidsongeschiktheid, ouderschapsverlof, tijdskrediet, tijdelijke werkloosheid, staking, enz.) niet in aanmerking moeten worden genomen voor de berekening van de premie, behalve wanneer deze dagen met effectieve prestaties worden gelijkgesteld op basis van de bepalingen van een cao, van de arbeidsovereenkomst, van het arbeidsreglement of van een gebruik in de onderneming.

Tal van sector-cao's stellen bepaalde afwezigheden evenwel gelijk met effectieve arbeidsprestaties (bv. arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, verlof wegens dringende reden). Die cao's bepalen niet enkel de (wettelijke of conventionele) schorsingsperiodes van de overeenkomst die gelijkgesteld mogen worden met effectieve arbeid, maar ook de duur van die gelijkstellingen (bv. arbeidsongeschiktheid met



een niet-professionele oorzaak die wordt gelijkgesteld met effectieve arbeid ten belope van maximum 6 maanden).

Een werknemer die het ganse jaar aanwezig is geweest in de onderneming zou dus slechts recht kunnen hebben op een onvolledige eindejaarspremie indien zijn arbeidsovereenkomst in de loop van dat jaar geschorst is geweest en die schorsingsperiode krachtens de cao niet of slechts gedeeltelijk wordt gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties.

VOORBEELD

Een bediende die werkt in een onderneming die ressorteert onder paritair comité nr. 200 en die in de loop van het jaar 4 maanden ziek was, zal slechts recht hebben op een gedeeltelijke premie, aangezien de periodes van ziekte langer dan 60 dagen in deze sector niet worden gelijkgesteld met effectieve prestaties.

B. AANDACHTSPUNTEN

1. TOEKENNING VAN DE PREMIE PRO RATA DE ARBEIDSPRESTATIES

Wanneer een werknemer in dienst treedt of de onderneming verlaat (bv. ontslag) in de loop van het jaar, heeft hij dan recht op de eindejaarspremie? Met andere woorden, moet de werkgever de eindejaarspremie betalen in verhouding tot de geleverde arbeid?

De betaling van de eindejaarspremie in verhouding tot de tewerkstelling, naar rato van bijvoorbeeld 1/12 per gepresteerde maand, kan een verplicht karakter hebben indien deze verhoudingsgewijze berekening bepaald wordt in de cao, de arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of het gebruik.

De meeste paritaire comités voorzien in de proratisering van de eindejaarspremie, door aan de toekenning een anciënniteitsvoorwaarde te koppelen.

VOORBEELD

In paritair comité nr. 116 voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid heeft de werknemer die in de loop van het jaar in dienst is gekomen of de onderneming heeft verlaten recht op de eindejaarspremie naar rato van 1/12 per gepresteerde maand. Voorwaarde is wel dat hij of zij een anciënniteit van minstens 3 maanden in de onderneming kan voorleggen.

Als in de cao, de individuele overeenkomst of het arbeidsreglement niets is bepaald, dan moet u ervan uitgaan dat de eindejaarspremie de tegenwaarde vormt van de arbeid die werd gepresteerd krachtens de arbeidsovereenkomst (deelbaarheidsprincipe).¹

2. TOEKENNING AAN DE DEELTIJDS TEWERKGESTELDE WERKNEMERS

U mag deeltijdse werknemers met betrekking tot de loon- en arbeidsvoorwaarden niet minder gunstig behandelen dan voltijdse werknemers. Eventueel worden de loonvoorwaarden aangepast pro rata de arbeidstijd.² Deze regel geldt ook voor de betaling van de eindejaarspremie. Dit betekent dat een deeltijdse werknemer in principe recht heeft op de eindejaarspremie volgens dezelfde voorwaarden als de voltijdse werknemers, pro rata zijn prestaties wel te verstaan. Heel wat sector-cao's bepalen trouwens expliciet dat deeltijdse werknemers recht hebben op een eindejaarspremie die in verhouding staat tot hun arbeidsregeling.

3. TOEKENNING VAN DE PREMIE IN GEVAL VAN BEËINDIGING VAN DE OVEREENKOMST

Hebben de werknemers recht op de eindejaarspremie wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd?

Wanneer de arbeidsovereenkomst voor het einde van het jaar wordt beëindigd, zal u een eindejaarspremie verschuldigd zijn pro rata de in de loop van het jaar geleverde prestaties (deelbaarheidsprincipe).³

De cao, de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement kunnen van deze basisregel afwijken. Zo kunnen aan de verhoudingsgewijze betaling van de eindejaarspremie in geval van een vertrek in de loop van het jaar bepaalde voorwaarden worden gekoppeld die verband houden met de verworven anciënniteit van de werknemer, de reden van het ontslag, de partij die de overeenkomst beëindigt, enz. Over het algemeen bepalen de sector-cao's dat de eindejaarspremie nooit verschuldigd is wanneer de werknemer wegens een dringende reden wordt ontslagen.

Voor de toekenning van de premie (pro rata de prestaties) in geval van ontslag (gegeven door de werknemer of de werkgever), overmacht of beëindiging in onderling akkoord moet u zich telkens baseren op de bepalingen van de sector-cao die de betaling van de premie in één of meer van deze gevallen kan



uitsluiten of er bepaalde voorwaarden aan kan koppelen, zoals een anciënniteitsvoorwaarde in hoofde van de werknemer.

Indien de cao, de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement een volledige lijst geeft van de gevallen waarin een eindejaarspremie verschuldigd is (pro rata de prestaties), dan zullen enkel de opgesomde gevallen het recht op de jaarlijkse toelage openen.

Bij gebrek aan verduidelijkingen in de cao, de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement zal de

premie aan de ontslagen (ook om dringende reden) of ontslagnemende werknemer moeten worden betaald pro rata zijn tewerkstellingsduur. De werkgever zal de betaling van de premie slechts kunnen weigeren wanneer hij kan aantonen dat de premie die hij aan zijn medewerkers toekent een ondeelbaar karakter heeft of dat ze, krachtens een gebruik in de onderneming, nooit wordt toegekend aan een werknemer die om een dringende reden wordt ontslagen of zelf ontslag neemt. Dezelfde redenering geldt ook in geval van beëindiging van de overeenkomst wegens overmacht of in het geval van beëindiging in onderling akkoord.

04

WANNEER EN DOOR WIE MOET DE PREMIE WORDEN BETAALD?

De betaling gebeurt op het einde van het jaar of op de betalingsdatum die is voorzien door cao, de individuele overeenkomst of het arbeidsreglement. U staat in principe in voor betaling van de eindejaarspremie. In sommige sectoren (bv. PC nr. 121; 124; 145; 149.1;

302) wordt de betaling toevertrouwd aan het Fonds voor Bestaanszekerheid of het Sociaal Fonds opgericht in het paritair comité dat wordt gefinancierd via maandelijkse werkgeversbijdragen.

05

DE EINDEJAARSPREMIE EN DE ONTSLAGVERGOEDING

Wanneer u een werknemer ontslaat en hem of haar een opzeggingsvergoeding betaalt, moet u bij de berekening hiervan rekening houden met alle voordelen die krachtens de overeenkomst zijn verworven.

Als de eindejaarspremie een recht betekent in hoofde van de werknemer (krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst in de sector of de onderneming, een contractuele clausule, het arbeidsreglement of een gebruik in de onderneming) moet u

het bedrag van de eindejaarspremie dus opnemen in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding.

Hier moet rekening mee worden gehouden, zelfs wanneer de eventueel vereiste anciënniteitsvoorwaarde nog niet is vervuld en/of de toekenningsmodaliteiten niet voorzien in een verhoudingsgewijze eindejaarspremie! Het bedrag dat moet worden opgenomen in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding moet worden berekend in verhouding tot het aantal maanden dat door deze



vergoeding wordt gedekt. Men baseert zich op het bedrag dat betaald werd voor het vorige dienstjaar of op het bedrag dat voor het lopende dienstjaar is bepaald indien dit bedrag op het ogenblik dat de werknemer vertrekt al is vastgelegd in de cao, de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.

Indien de betaling van de eindejaarspremie facultatief is, en dus nog geen verworven recht voor de werknemer, dan kunt u verdedigen dat u de eindejaarspremie niet moet opnemen in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding, tenzij anders werd overeengekomen.

06

DE EINDEJAARSPREMIE EN HET VAKANTIEGELD

De eindejaarspremie komt niet in aanmerking voor de berekening van het enkel en dubbel vakantiegeld.⁴ De eindejaarspremie maakt immers geen deel uit van het loon voor een bepaalde maand. Voor wat betreft het vertrekvakantiegeld (of vroeged vakantiegeld) waarop een bediende wiens

overeenkomst eindigt (wegens ontslag gegeven door hemzelf of de werkgever, beëindiging in onderling akkoord, overmacht of dringende reden) recht heeft, moet u de eindejaarspremie wel opnemen in de berekeningsbasis van dit vertrekvakantiegeld.^{5,6}

07

SOCIALE EN FISCALE BEHANDELING VAN DE EINDEJAARSPREMIE

Zowel vanuit sociaal als vanuit fiscaal oogpunt vormt het bedrag van de eindejaarspremie een loonelement. Op de eindejaarspremie zullen dan ook socialezekerheidsbijdragen worden berekend, zowel in hoofde van de werkgever als in hoofde van de werknemer.

Op fiscaal vlak is de eindejaarspremie onderworpen aan het voorheffingspercentage dat van toepassing is op de uitzonderlijke vergoedingen en uitkeringen. Dit percentage wordt berekend op basis van het normale jaarlijkse belastbare inkomen van de werknemer. Kinderen ten laste geven echter recht op vermindering van de voorheffing.



GESCHENKEN EN GESCHENKCHEQUES

Zoals voor heel wat andere werkgevers is het einde van het jaar ook voor u de gelegenheid om aan uw werknemers verschillende geschenken aan te bieden, zij het in geld, in natura of onder de vorm van aankoopbonnen.

De geschenken en geschenkcheques die u op het einde van het jaar aanbiedt, worden onder bepaalde voorwaarden sociaal en fiscaal gunstig behandeld. Ze zullen niet als een loon worden beschouwd en bijgevolg niet worden onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen indien ze aan de volgende voorwaarden beantwoorden:

- 1) de geschenken en geschenkcheques moeten worden toegekend ter gelegenheid van Sinterklaas, Kerstmis of Nieuwjaar;
- 2) de waarde van deze geschenken mag niet meer bedragen dan € 35 per werknemer, verhoogd met € 35 per kind ten laste. Dit is een jaargrens;
- 3) de geschenkcheques mogen enkel worden ingeruild bij de ondernemingen die vooraf een akkoord hebben gesloten met de uitgever van die betaalbons;

- 4) de geschenkcheques moeten een beperkte geldigheidsduur hebben;
- 5) de geschenkcheques mogen in geen geval in geld aan de begunstigden worden betaald.

Als de waarde van de geschenken meer bedraagt dan de genoemde bedragen of de geschenken worden toegekend in andere omstandigheden, dan zullen op hun totale waarde sociale bijdragen worden berekend en niet enkel op het verschil tussen het toegestane bedrag en het toegekende bedrag.

Respecteert u deze voorwaarden, dan worden ook op fiscaal vlak de geschenken en geschenkcheques vrijgesteld van belastingen in hoofde van de werknemer.

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel
Yves Stox, Senior Legal Counsel

¹ Cass. 9 september 1985, JTT 1986, 162; Cass. 24 april 2006, JTT 2007, 6.

² Art. 4 Wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers.

³ Cass. 3 april 1978, RW1977-1978, 2441; Cass. 16 juni 1980, JTT 1981, 48

⁴ Cass. 9 oktober 1989, JTT 1989, 433; Cass. 22 september 1980, JTT 1981, 10)

⁵ Cass. 28 oktober 1985, JTT 1986, 27.

⁶ Het vertrekvakantiegeld stemt overeen met 15,34 % van het brutoloon dat de werknemer tijdens het lopende vakantiedienstjaar heeft verdiend bij de werkgever waar hij in dienst was.



COLOFON

Partena – vereniging zonder winstoogmerk – sociaal secretariaat van werkgevers erkend door MB van 3 maart 1949 met nr. 300
Maatschappelijke zetel: Kartuizersstraat 45, 1000 Brussel, btw BE 0409.536.968.

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Cleven. Rédacteur en chef : Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.
Werkten mee aan dit nummer: Catherine Mairy, Yves Stox, Philippe Van den Abbeele.

Verschijnt niet in juli en augustus. De overname van teksten, zelfs gedeeltelijk, is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en mits de bron wordt vermeld. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de juistheid ervan.

39^e jaar – maandblad