

STUDIETOELAGEN

De werkgever kan tegemoet komen aan werknemers met studerende kinderen, door per studerend kind een studievergoeding toe te kennen.

Deze vorm van “studiebeurs” kan van belastingen en sociale zekerheidsbijdragen vrijgesteld zijn wanneer bepaalde voorwaarden zijn voldaan.

I FISCAALRECHTELIJKE ASPECTEN

1 Voor de verkrijger

1.

De Administratieve commentaar op het wetboek inkomstenbelastingen van 1992 (“WIB 1992”) preciseert dat studietoelagen of studiebeurzen voor schoolgaande kinderen van personeelsleden, ongeacht hun schuldenaar en zelfs indien zij rechtstreeks aan de kinderen uitbetaald worden, in principe niet als een van belastingen vrijgesteld sociaal voordeel worden aangemerkt, maar wel als een belastbaar voordeel van alle aard.

Wanneer de studietoelagen echter beschouwd kunnen worden als een occasionele hulp (toekenning in uitzonderlijke omstandigheden) vormen zij een van belastingen vrijgesteld sociaal voordeel.

2.

In een drietal arresten van het Hof van Beroep van Antwerpen werd echter geoordeeld dat studiebeurzen die door de werkgever rechtstreeks toegekend worden aan de kinderen van de personeelsleden, geen voordeel van alle aard vormen in hoofde van de werknemer. De onderliggende redenering hiervan is dat de toekenning van beurzen niet als bedoeling heeft om de arbeidsprestaties te belonen en dat de uitgaven voor hoger onderwijs die door deze beurzen gefinancierd worden, geen uitgaven vormen die normaliter ten laste komen van de ouders.

Het Hof van Cassatie oordeelde dat studiebeurzen die door een vzw, verbonden aan de werkgever, rechtstreeks toegekend worden aan de kinderen van de werknemers, niet noodzakelijk beschouwd moeten worden als een belastbaar voordeel van alle aard.¹ In dit arrest bevestigde het Hof van Cassatie weliswaar het principe dat de wetgever alle voordelen heeft willen belasten die onder welke vorm ook aan een werknemer worden toegekend en waarvan de oorsprong al dan niet rechtstreeks in de uitoefening van de beroepswerkzaamheid van de betrokkene te vinden is. Het Hof bevestigde verder dat een bedrag betaald door een derde ter ontlasting van de verplichtingen van de werknemer, beschouwd kan worden als een voordeel van alle aard voor de werknemer wanneer de betaling gedaan wordt uit hoofde of ter gelegenheid van het uitoefenen van een beroepswerkzaamheid. *In casu* oordeelde het Hof van Cassatie echter dat niet bewezen werd dat de ouders van de kinderen de uitgaven hadden moeten dragen, indien de toelage niet rechtstreeks aan de kinderen betaald was geworden door de vzw. Het Hof van Cassatie leidt hieruit af dat er geen belastbaar voordeel van alle aard voor de ouders bestond.

Het is thans nog de vraag of deze cassatierechtspraak ook geldt in de gevallen waarover het Hof van beroep te Antwerpen zich heeft uitgesproken, waarbij de studietoelagen rechtstreeks door de werkgever aan de kinderen van de personeelsleden toegekend werden.

2 Voor de werkgever

In de mate dat de toekenning van een studiebeurs aan de kinderen van het personeel beschouwd wordt als een van belastingen vrijgesteld sociaal voordeel voor de verkrijger, is zij niet aftrekbaar voor werkgever.²

Wanneer de studiebeurs niet aan de werknemer betaald wordt maar rechtstreeks aan diens kinderen kan zij niet beschouwd worden als een sociaal voordeel in de zin van artikel 53, 14^o WIB 1992. Indien kan aangenomen worden dat het niet om een voordeel van alle aard voor de werknemer gaat, is de kost van de studiebeurs echter niet fiscaal aftrekbaar.

Indien de studiebeurzen een belastbaar voordeel van alle aard vormen voor de verkrijger, dan zijn ze voor de werkgever fiscaal aftrekbaar als bezoldiging. Dit voordeel moet bijgevolg vermeld worden op de individuele fiche 281.10. Wanneer geen fiscale fiches worden opgesteld, bestaat het risico op een bijzondere aanslag voor geheime commissielonen ten belope van 300 % (te vermeerderen met de aanvullende crisisbijdrage).

¹ Cass. 16 april 1999, E.J.E., 1999, 340.

² Artikel 53, 14^o W.I.B. 1992.

II SOCIALE ZEKERHEIDSRECHTELIJKE ASPECTEN

De bijdragen voor de sociale zekerheid worden berekend op basis van het loon van de werknemer.³ Het begrip “loon” omvat met name de in geld waardeerbare voordelen waarop *de werknemer* ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever.⁴

In de mate dat geargumenteed kan worden dat de studiebeurzen die toegekend worden door de werkgever aan *de kinderen* van de werknemer, niet aan deze definitie beantwoorden, vormen zij geen loon en zijn zij bijgevolg niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen. Er bestaat echter op dit ogenblik nog geen duidelijkheid omtrent deze problematiek.

Men kan de studietoelagen eveneens beschouwen als aanvullingen op de tak van de sociale zekerheid van de kinderbijlagen, vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen.⁵

Claeys & Engels
Juni 2011
www.claeysengels.be

Dit document is bestemd om algemene informatie te geven over de fiscale en sociale zekerheidsrechtelijke aspecten van het behandelde onderwerp. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Dit document bevat echter geen juridische analyse of advies en kan in geen geval de aansprakelijkheid van Claeys & Engels in het gedrang brengen.

³ Artikel 14 van de Wet van 27 juni 1969.

⁴ Artikel 2 van de Loonbeschermingswet van 12 april 1965.

⁵ Artikel 2 van de wet van 12 april 1965 – zie eveneens de fiche betreffende de extralegale gezinsbijlagen wat betreft deze notie (zoals geïnterpreteerd door de RSZ).