

Hof van Cassatie van België

Arrest

Nr. S.15.0118.N

1. **KOINON** commanditaire vennootschap op aandelen, met zetel te 8800 Roeselare, Kasteelhoekstraat 1,
2. **REGIONALE TV MEDIA (RTV) nv**, met zetel te 1731 Asse (Zellik), Z.1 Researchpark 120,
3. **ROULARTA MEDIA GROUP nv**, met zetel te 8800 Roeselare, Meiboomlaan 33,
4. **SENIOR PUBLICATIONS nv**, met zetel te 1130 Brussel, Raketstraat 50 bus 10,
5. **VOLLEYBAL SPORT VERENIGING (VSV) vzw**, met zetel te 8800 Roeselare, Meiboomlaan 33,
6. **FIRST MEDIA nv**, met zetel te 1130 Brussel, Raketstraat 50,
7. **BELGIAN BUSINESS TELEVISION nv**, met zetel te 1130 Brussel, Raketstraat 50,

8. REGIONALE MEDIA MAATSCHAPPIJ (RMM) nv, met zetel te 8800 Roeselare, Kwadestraat 151B,

9. CASPO nv, met zetel te 8800 Roeselare, Kasteelhoekstraat 1,

10. CAP PUBLISHING nv, met zetel te 8800 Roeselare, Meiboomlaan 33,

11. ROULARTA MANAGEMENT nv, met zetel te 8800 Roeselare, Meiboomlaan 33,

eiseressen,

vertegenwoordigd door mr. Willy van Eeckhoutte, advocaat bij het Hof van Cassatie, met kantoor te 9051 Gent, Drie Koningenstraat 3, waar de eiseressen woonplaats kiezen,

tegen

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, openbare instelling met rechtspersoonlijkheid, met zetel te 1060 Sint-Gillis, Victor Hortaplein 11,

verweerder,

vertegenwoordigd door mr. Geoffroy de Foestraets, advocaat bij het Hof van Cassatie, met kantoor te 1000 Brussel, Dalstraat 67, waar de verweerder woonplaats kiest.

I. RECHTSPLEGING VOOR HET HOF

Het cassatieberoep is gericht tegen het arrest van het arbeidshof te Brussel van 30 april 2015.

Raadsheer Antoine Lievens heeft verslag uitgebracht.

Advocaat-generaal Henri Vanderlinden heeft geconcludeerd.

II. CASSATIEMIDDEL

De eiseressen voeren in hun verzoekschrift dat aan dit arrest is gehecht, een middel aan.

III. BESLISSING VAN HET HOF***Beoordeling***

1. Krachtens artikel 2, tweede lid, Loonbeschermingswet verstaat deze wet onder "*loon*":

1° het loon in geld waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;

2° de fooien of het bedieningsgeld waarop de werknemer recht heeft ingevolge zijn dienstbetrekking of krachtens het gebruik;

3° de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever.

2. Het loon en de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft zijn ten laste van de werkgever in de zin van artikel 2, tweede lid, Loonbeschermingswet indien ze door de werkgever aan de werknemers zijn toegekend, de individuele werknemer, onder de overeengekomen voorwaarden, aanspraak kan maken lastens zijn werkgever op de toekenning van dat voordeel en hij zijn recht stoelt op de dienstbetrekking.

De omstandigheid dat een derde dat voordeel financieel ten laste neemt en dat de werkgever noch rechtstreeks noch onrechtstreeks dat voordeel financieel ten laste neemt, doet daar niets aan af.

Het middel dat uitgaat van een andere rechtsopvatting faalt in zoverre naar recht.

3. Voor het overige komt het middel op tegen overtollige redenen. In zoverre is het middel niet ontvankelijk.

Dictum

Het Hof,

Verwerpt het cassatieberoep.

Veroordeelt de eiseressen tot de kosten.

Bepaalt de kosten voor de eiseressen op 395,99 euro.

Dit arrest is gewezen te Brussel door het Hof van Cassatie, derde kamer, samengesteld uit sectievoorzitter Christian Storck, als voorzitter, sectievoorzitter Alain Smetryns, en de raadsheren Koen Mestdagh, Mireille Delange en Antoine Lievens, en in openbare rechtszitting van 10 oktober 2016 uitgesproken door sectievoorzitter Christian Storck, in aanwezigheid van advocaat-generaal Henri Vanderlinden, met bijstand van griffier Vanessa Van de Sijpe.

V. Van de Sijpe

A. Lievens

M. Delange

K. Mestdagh

A. Smetryns

Chr. Storck

VOORZIENING IN CASSATIE

Aan het Hof van Cassatie van België

5

geven te kennen:

- 10
1. de commanditaire vennootschap op aandelen KOINON, met zetel te 8800 Roeselare, aan de Kasteelhoekstraat 1, en met ondernemingsnummer 0508.995.226, in haar hoedanigheid van rechtsopvolger van de naamloze vennootschap DE PUBLIGRAAF, met zetel te 8890 Moorslede, aan de Kasteeldreef 1, en met ondernemingsnummer 0456.646.504
 - 15 2. de naamloze vennootschap REGIONALE TV MEDIA (RTV), met zetel te 1731 Asse (Zellik), aan het Z.1 Researchpark 120, en met ondernemingsnummer 0448.708.637,
 - 20 3. de naamloze vennootschap ROULARTA MEDIA GROUP, met zetel te 8800 Roeselare, aan de Meiboomlaan 33, en met ondernemingsnummer 0434.278.896, in eigen naam en tevens in haar hoedanigheid van rechtsopvolger van
 - de naamloze vennootschap WEST-VLAAMSE MEDIA GROEP, met zetel te 8800 Roeselare, aan de Meiboomlaan 33, en met ondernemingsnummer 0434.259.496,
 - 25 - de naamloze vennootschap LE VIF MAGAZINE, met zetel te 1130 Brussel, aan de Raketstraat 50 bus 6, en met ondernemingsnummer 0423.269.792,
 - de naamloze vennootschap ROULARTA PUBLISHING, met zetel te 1130 Brussel, aan de Raketstraat 50, en met ondernemingsnummer 0439.844.223,
 - 30 - de naamloze vennootschap DE STREEKKRANT-DE WEEKKRANT, met zetel te 8800 Roeselare, aan de Meiboomlaan 33, en met ondernemingsnummer 0462.032.378,
 - de naamloze vennootschap ROULARTA PRINTING, met zetel te 8800 Roeselare, aan de Meiboomlaan 33, en met ondernemingsnummer 0468.667.871,
 - 35

- de naamloze vennootschap REGIE DE WEEKKRANT, met zetel te 8800 Roeselare, aan de Meiboomlaan 33, en met ondernemingsnummer 0471.891.241,
 - de naamloze vennootschap ROULARTA IT-SOLUTIONS, met zetel te 8800 Roeselare, aan de Meiboomlaan 33, en met ondernemingsnummer 0471.894.409,
 - de naamloze vennootschap BIBLO (BIBLO ROULARTA MEDICA), met zetel te 1130 Brussel, aan de Raketstraat 50 bus 17, en met ondernemingsnummer 0439.307.357,
 - de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid PRESS NEWS, met zetel te 8800 Roeselare, aan de Meiboomlaan 33, en met ondernemingsnummer 0448.740.212,
 - de naamloze vennootschap ACADEMICI ROULARTA MEDIA, met zetel te 8800 Roeselare, aan de Meiboomlaan 33, en met ondernemingsnummer 0451.763.939
4. de naamloze vennootschap SENIOR PUBLICATIONS, met zetel te 1130 Brussel, aan de Raketstraat 50 bus 10, en met ondernemingsnummer 0432.176.174
 5. de vereniging zonder winstoogmerk VOLLEYBAL SPORT VERENIGING (VSV), met zetel te 8800 Roeselare, aan de Meiboomlaan 33, en met ondernemingsnummer 0451.676.441
 6. de naamloze vennootschap FIRST MEDIA, met zetel te 1130 Brussel, aan de Raketstraat 50, en met ondernemingsnummer 0433.558.425
 7. de naamloze vennootschap BELGIAN BUSINESS TELEVISION, met zetel te 1130 Brussel, aan de Raketstraat 50, en met ondernemingsnummer 0461.874.705
 8. de naamloze vennootschap REGIONALE MEDIA MAATSCHAPPIJ (RMM), met zetel te 8800 Roeselare, aan de Kwadestraat 151B, en met ondernemingsnummer 0475.952.274
 9. de naamloze vennootschap CASPO, met zetel te 8800 Roeselare, aan de Kasteelhoekstraat 1, en met ondernemingsnummer 0464.380.273
 10. de naamloze vennootschap CAP PUBLISHING, met zetel te 8800 Roeselare, aan de Meiboomlaan 33, en met ondernemingsnummer 0479.969.757

75 11. de naamloze vennootschap ROULARTA MANAGEMENT, met zetel te 8800 Roeselare, aan de Meiboomlaan 33, en met ondernemingsnummer 0479.176.139, eiseressen tot cassatie,

80 vertegenwoordigd door de ondergetekende, Willy van Eeckhoutte, advocaat bij het Hof van Cassatie, met kantoor te 9051 Gent, aan de Drie Koningenstraat 3, waar keuze van woonplaats wordt gedaan,

80 wat volgt.

85 De eiseressen, voornoemd, verklaren hierbij zich in cassatie te voorzien tegen het hieronder nader omschreven arrest en cassatieberoep aan te tekenen tegen de hieronder nader aangewezen partij.

90 **I. BESTREDEN UITSPRAAK EN PARTIJ WAARTEGEN CASSATIE-
BEROEP WORDT AANGETEKEND**

95 Dit cassatieberoep is gericht tegen het arrest dat op 30 april 2015 door de zevende kamer van het arbeidshof te Brussel op tegenspraak werd gewezen in de 24 zaken, ingeschreven op de algemene rol onder de nummers 2014/AB/439 t.e.m. 2014/AB/462, van de eiseressen, als geïntimeerden, tegen:

100 de RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, openbare instelling met rechtspersoonlijk toen appellant, thans verweerder in cassatie,

100 en tegen die verwerende partij.

Deze voorziening in cassatie is gesteund op het volgende middel en de volgende conclusie.

105

II. FEITEN EN RETROACTA VAN DE PROCEDURE

1. De verweerder stelde in de loop van het jaar 2008 een onderzoek in bij de eiseressen over de bijdrageverplichting op bepaalde door de werknemers genoten voordelen. Het onderzoek had onder meer betrekking op het voordeel dat de werknemers genoten van abonnementen op tijdschriften, uitgegeven door de diverse vennootschappen van de groep die de eiseressen vormen, hetzij kosteloos hetzij aan verminderd tarief. Aangezien op dit punt geen overeenstemming tussen de partijen kon gevonden worden, is de verweerder overgegaan tot ambtshalve regularisatie ten aanzien van de eiseressen.

Om bijdrageopslagen en hoge interestlasten te vermijden zijn de eiseressen overgegaan tot betaling onder voorbehoud van de door de verweerder gevorderde bijdragen.

2. Bij verzoekschriften van 19 januari 2011 betwistten de eiseressen de door de verweerder doorgevoerde ambtshalve onderwerping. Zij vorderden te horen zeggen voor recht dat de door de verweerder doorgevoerde ambtshalve regularisaties onontvankelijk, ontoelaatbaar, minstens ongegrond zijn gelet op de tussengekomen verjaring, en in ieder geval ongegrond zijn bij gebreke van bewijs van het loonkarakter van de geregulariseerde voordelen. Zij vorderden tevens de verweerder te horen veroordelen tot terugbetaling van de ten onrechte en onder voorbehoud betaalde socialezekerheidsbijdragen, bijdrageopslagen en interesten, provisioneel begroot op één euro, vermeerderd met de verwijlinterest en de gerechtelijke interest. In ondergeschikte orde vorderden zij de verweerder te horen veroordelen tot betaling van een schadevergoeding provisioneel begroot op 1 euro, aan te passen in de loop van het geding, gelet op de manifeste schending van de beginselen van behoorlijk bestuur.

De arbeidsrechtbank te Brussel verklaarde bij *vonnissen* van 24 januari 2014 de vorderingen van de eiseressen gegrond. De arbeidsrechtbank oordeelde dat het voordeel van kosteloze abonnementen of van abonnementen aan verminderde prijs, niet onderworpen was aan socialezekerheidsbijdragen. De verweerder werd veroordeeld tot terugbetaling van de onder voorbehoud betaalde socialezekerheidsbijdragen, bijdrageopslagen en interesten, provisioneel begroot op één euro. De zaak werd voor het overige naar de rol verwezen om de partijen toe te laten een meer gedetailleerde afrekening op te stellen.

145 Bij verzoekschriften van 29 april 2014 stelde de verweerder tegen de voormelde vonnissen *hogere beroep* in bij het arbeidshof te Brussel. Die hogere beroepen strekten ertoe de eerste vonnissen te horen vernietigen en de initiële vorderingen van de eiseressen ontvankelijk maar ongegrond te horen verklaren.

150 De zevende kamer van het arbeidshof te Brussel voegt bij *arrest* van 30 april 2015 de verschillende zaken samen. Het arbeidshof verklaart de hogere beroepen van de verweerder principieel ontvankelijk en gegrond. Het arbeidshof zegt voor recht dat de aan de verschillende werknemers van de eiseressen toegekende abonnementen onderworpen zijn aan een bijdrage in het sociaal statuut van de werknemers. Het “evoceert” de betwistingen in zoverre de eerste rechter zich
155 nog niet uitsprak over de precieze omvang van de vorderingen en verzendt de zaak naar de bijzondere rol van de kamer om de partijen toe te laten na te gaan of in functie van het arrest nog een betwisting tussen hen bestaat en daarvan desgevallend de afrekening voor te leggen.

160 Tegen dat arrest voeren de eiseressen het volgende middel tot cassatie aan.

NIET VERBETERDE KOPIE

III. MIDDELEN165 **Eerste en enige middel**

MIDDEL

Geschonden wettelijke bepalingen

170

- de artikelen 14, § 1 en § 2, 21, 23 en 43 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

175

- artikel 23, eerste en tweede lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers

- de artikelen 1, eerste en tweede lid, en 2, eerste lid, inzonderheid 1° en 3°, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers

180

- de artikelen 2, § 2, en, voor zoveel als nodig, 5 en 6 van het Wetboek van Vennootschappen

- artikel 36, in de versie toepasselijk vóór de wijziging ervan bij koninklijk besluit van 26 maart 2014, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

185

Aangevochten beslissing

190

In de bestreden beslissing verklaart het arbeidshof de hogere beroepen van de verweerder principieel ontvankelijk en gegrond. Het arbeidshof zegt voor recht dat de aan de verschillende werknemers van de eiseressen toegekende abonnementen onderworpen zijn aan een bijdrage in het sociaal statuut van de werknemers. Het neemt die beslissing op grond van alle vaststellingen en motieven waarop zij steunt en die hier beschouwd worden integraal te zijn hernomen en in

195

het bijzonder de volgende:

“DE ONDERWERPING AAN DE SOCIALE ZEKERHEID VAN HET VOORDEEL VAN DE GRATIS ABONNEMENTEN (HOOFDBEROEP).

200 *Zoals uiteengezet in het feitenrelaas hebben partijen zowel voor de eerste*
rechter, als voor het hof uitdrukkelijk bevestigd dat de betwisting tussen
hen op dit ogenblik beperkt is tot de eventuele onderwerping aan de soci-
ale zekerheid van de gratis abonnementen. Het hof stelt vast dat deson-
205 *danks in besluiten nog wordt teruggekomen op andere onderdelen van de*
oorspronkelijke vorderingen. Het hof zal in het licht van de formele beves-
tiging van partijen voor de arbeidsrechtbank en voor het hof niet ingegaan
op deze betwistingen en enkel onderzoeken of de toegekende voordelen
van de gratis abonnementen moet beschouwd worden als een voordeel
dat onderworpen is aan de sociale zekerheidsbijdragen.

210

14.

Het wordt niet betwist dat bij [de eiseressen], bij de aanwerving, in de ar-
beidsovereenkomst voorzien werd dat zij recht hadden op drie abonne-
menten, die zij naar keuze konden bestellen bij één van de dochtermaat-
215 *schappijen van de groep. Een abonnement was volledig gratis, een twee-*
de werd aan 70% van de kostprijs toegekend en ten slotte werden, gratis,
abonnementen toegekend voor tijdschriften die in “overstock” waren.

220 15.

De arbeidsrechtbank volgde ten gronde de stelling van [de eiseressen]
dat de toegekende abonnementen niet als een loonvoordeel konden wor-
den beschouwd. De arbeidsrechtbank oordeelde dat er geen sprake kon
zijn van een loonvoordeel omdat het voordeel niet toegekend werd door
de werkgever, maar steeds door een andere vennootschap van de Rou-
225 *lartagroep, zonder dat er een verrekening gebeurde. Anderzijds oordeel-*
de de arbeidsrechtbank dat de toegekende abonnementen moesten be-
schouwd worden als een onderdeel van de terbeschikkingstelling van “ar-
beidsgereedschap”, omdat de verschillende werknemers van de vennoot-
schappen deze abonnementen nodig hadden voor de uitvoering van hun
230 *opdracht.*

[De verweerder] betwist deze interpretatie. Volgens [de verweerder] vol-
staat het dat de voordelen ten laste zijn van de werkgever in de ruime in-
terpretatie van het woord, opdat zij als loonvoordelen zouden kunnen

235 worden beschouwd. Verder zouden in de concrete omstandigheden van
de zaak de toegekende abonnementen geenszins kunnen beschouwd
worden als arbeidsgereedschap omdat ieder personeelslid, ongeacht zijn
functie, en dus ongeacht of hij op enige wijze betrokken was bij de redac-
tie van een tijdschrift, op dit voordeel aanspraak kon maken.

240

16.

Overeenkomstig artikel 14, § 1 van de wet van 27.06.1969 tot herziening
van de besluitwet van 28.12.1944 betreffende de maatschappelijke ze-
kerheid der arbeiders worden de bijdragen voor sociale zekerheid bere-
kend op grond van het loon van de werknemer.

245

Overeenkomstig artikel 2, al. 1, 1° van de wet van 12 april 1965 betreffen-
de de bescherming van het loon der werknemers wordt onder 'loon' ver-
staan, het loon in geld waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrek-
king recht heeft ten laste van de werkgever.

250

17.

Voor de toepassing van art 2, al. 1, 1° van de wet van 12 april 1965 is niet
vereist dat het voordeel rechtstreeks door de werkgever wordt betaald.
Voldoende is dat de werkgever, krachtens de overeenkomst of krachtens
een eenzijdige verbintenis, instaat, verantwoordelijk is, gehouden is tot de
toekenning van het voordeel. (Cass. 16 januari 1978 Arr.Cass. 1977-1978,
594, 4 februari 2002 (RW, 2002-03, 293) en 24 mei 2004 (J.T.T 2004, afl.
400, 465, concl. LECLERCQ; Arbh. Brussel, 15.03.2012 A.R. 2011/AB
78, A.Z. t Rsz, Juridat).

260

Evenmin is doorslaggevend dat het toegekende voordeel boekhoudkun-
dig niet kan teruggevonden worden in de kosten van de onderneming.
Van zodra vaststaat dat de werkgever er zich toe verbonden heeft een
bepaald voordeel toe te kennen, dan heeft de werknemer ingevolge zijn
dienstbetrekking recht op dit voordeel ten laste van de werkgever, onge-
acht hoe deze zich organiseert om deze last te dragen. In casu zijn alle
ondernemingen 100% dochterondernemingen van de Roularta Media
Group, zodanig dat de kosten van toegekende abonnementen ten laste
vallen van de werkgever. Het feit dat deze voordelen door toedoen van
'de abonnementsdienst' van Roularta Media Group worden verstrekt, doet
hier geen afbreuk aan. Het gaat om voordelen waarop de werknemer, in-

270

gevolge zijn dienstbetrekking, aanspraak maakt ten aanzien van zijn werkgever.

275

Ter illustratie kan verwezen worden naar volgende verklaringen:

280

285

290

Verklaring van de heer Odent: “Naast de forfaitaire vergoedingen en de ingediende onkostennota’s hebben wij ook nog recht op een abonnement op een titel naar keuze en dit is een gratis abonnement dat op kosten van Roularta opgestuurd wordt naar mijn privé-adres. Daarnaast kan ik ook een abonnement kiezen uit de overstock en ev. een 3^{de} abonnement aan personeelsprijs. Ik ben geabonneerd op Knack en voor het abonnement uit overstock heb ik Le Vif gevraagd. Ik heb het nog niet meegemaakt dat het gevraagde tijdschrift uit overstock niet kon geleverd worden. Ieder jaar, bij de loonbrief in december, zit er een brief waar we desiderata qua abonnementen kunnen op aanduiden. Indien je niets invult en terugstuurt, worden de voorgaande abonnementen stilzwijgend verlengd.”^[2]Verklaring dd. 28.04.2009 zie onderzoeksverslag 2009/050/380, stuk 10 van dossier 16 van [de verweerder]. De heer Odent was tewerkgesteld als kantoordirecteur bij Roularta Media Group nv.]

295

300

Verklaring van de heer Gevaert, redacteur-journalist Focus Televisie: “Deze abonnementen moeten aangevraagd worden via een document dat we ontvangen van de abonnementsdienst van Roularta. Ik verander regelmatig mijn keuze van abonnement op eigen initiatief. De contactpersoon hiervoor ken ik niet, dit gaat bij ons via de gewone weg van de personeelsdienst.”^[3]Verklaring van 01.07.2009, stuk 15 van dossier nr. 16 van [de verweerder].]

305

Verklaring van de heer De Ceulaer, redacteur Knack: “Ik krijg een maandelijks forfaitaire kostenvergoeding sinds 1/06/1999. (...) De kosten die hiermee worden gedekt zijn onder meer: aankoop boeken, kranten, tijdschriften, vakliteratuur, (...). Ik heb abonnementen op Roularta-uitgaven, op Knack en Trends, sinds 1/06/999 denk ik. Ik heb die aangevraagd met een intern formulier denk ik, ik ben het niet zeker. (...).”

18.

310

Voorts blijkt uit het onderzoek dat deze vennootschappen voor wat betreft hun organisatie onderling met elkaar verweven zijn. Dit blijkt onder meer

315 uit het feit dat de vennootschappen van de groep een gemeenschappelijke
 loonadministratie en loonpolitiek hebben. Ter illustratie van de verwe-
 venheid kan worden verwezen naar de communicatie van Roularta Media
 Group dd. 09.06.2009 gericht aan mevrouw Declercq, journalist in dienst
 van Focus TV, naar aanleiding van het nieuwe abonnementsbeleid. “Bes-
te collega, Naar aanleiding van een onderzoek van de Sociale Inspectie
 [van de verweerder] zijn wij als bedrijf verplicht om het toekennen van
personeelsabbonnementen te herzien. (...)”⁴ Stuk 15 van dossier 16 van
 de [verweerder]. Eigen onderlijning.]

320

*W. Van Eeckhoutte (“Begrip loon in de bijdrageregeling van de sociale
 zekerheid voor werknemers”, Die Keure, 2005, p. 56) schrijft in dit ver-
 band terecht:*

325

“Vennootschapsgroepen of op een andere wijze met elkaar gelieerde
 vennootschappen zouden eraan kunnen denken het loon van de werk-
 nemers van elke vennootschap zonder verrekening ten laste te leggen
 van een andere vennootschap van de groep, om aan sociale zekerheids-
 bijdragen te ontkomen. Men kan zich evenwel afvragen of een werknemer
 op toekenningen die de tegenprestatie zijn van de arbeid die hij verricht
 330 ter uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst, niet altijd recht heeft ten las-
 te van zijn werkgever, tenzij een wettelijke bepaling in dat opzicht een
 derde in de plaats stelt van de werkgever. Het feit dat de betrokkene in
beginsel zijn loonaanspraken kan laten gelden tegen zijn werkgever, zou
 335 in die benadering volstaan opdat deze laatste tot bijdragebetaling zou ge-
houden zijn, ook al zou zijn verplichting tot betalen van het loon, met in-
 stemming van de werknemers, aan een derde zijn overgeheveld.”

340

*Overigens wordt, krachtens de artikelen 43 van de RSZ-wet en artikel 36
 van het RSZ-uitvoeringsbesluit, het loon betaald door de tussenkomst van
 een derde aan een werknemer ook als bijdrageplichtig loon beschouwd.
 Blijkens de voorbereidende werkzaamheden werd deze wettelijke regeling
 ingevoerd teneinde het loon betaald door derden, inzonderheid de fond-
 sen voor bestaanszekerheid, in het loonbegrip in te sluiten* ⁵ Blijkens het
 verslag namens de commissie voor de tewerkstelling, de arbeid en de so-
 ciale voorzorg bij het ontwerp van wet werd door de regering een nieuw
 345 artikel in die zin toegevoegd. “ De verantwoording luidt als volgt: “ De
 sommen welke door een werkgever rechtstreeks aan zijn werknemers be-

350 taald worden zoals het loon voor feestdagen, de eindejaarspremie, loon
 voor kort verzuim, het gewaarborgd dag- en weekloon, geven aanleiding
 tot inning van sociale zekerheidsbijdragen. Het is niet billijk dat deze
 sommen aan deze inning ontsnappen wanneer ze door tussenkomst van
 een derde worden uitgekeerd. Het amendement laat de Koning toe de
 vereiste maatregelen te nemen om deze inning te verzekeren.”. Verslag
 355 namens de commissie voor de tewerkstelling, de arbeid en de sociale
 voorzorg uitgebracht door de heer C. De CLERQ bij het ontwerp van wet
 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de
 maatschappelijke zekerheid der arbeiders, zitting 1968-1969, 23 januari
 1969, Senaat, 150, 39.]”
 360 (p. 17, tweede alinea t.e.m. p. 20, bovenaan, van het bestreden arrest)

Grievens

365 1. Overeenkomstig artikel 21 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de
 besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der
 arbeiders, hieronder afgekort als de RSZ-wet, is de werkgever verplicht aan de
 Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, de verweerder, een aangifte met verantwoor-
 ding van het bedrag van de verschuldigde bijdragen te doen geworden. Krachtens
 370 artikel 23 van diezelfde wet is de werkgever ertoe gehouden de bijdrage van de
 werknemer bij iedere betaling van het loon in te houden en deze, samen met zijn
 bijdrage, om de drie maanden over te maken aan de Rijksdienst voor Sociale Ze-
 kerheid, de verweerder, op de tijdstippen en binnen de termijnen bepaald door de
 Koning.

375

Artikel 43 van de RSZ-wet bepaalt dat de Koning, wanneer loon door tussen-
 komst van een derde aan een werknemer wordt betaald, in afwijking van de arti-
 kelen 15 en 23, §§ 1 en 2, een bijzondere regeling kan uitvaardigen, en Hij even-
 eens die derde als werkgever kan beschouwen voor de inning en de invordering
 380 van de verschuldigde bijdragen. Artikel 36 van het koninklijk besluit van 28 no-
 vember 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de be-
 besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der ar-
 beiders, hieronder afgekort als het Uitvoeringsbesluit RSZ-wet, bevat die bijzon-
 dere regeling voor het geval het loon door tussenkomst van een derde aan een
 385 werknemer wordt betaald.

Krachtens artikel 14, § 1, van de RSZ-wet, en artikel 23, eerste lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, hieronder afgekort als de Algemene Beginselenwet Sociale Zekerheid, worden de bijdragen voor de sociale zekerheid berekend op grond van het loon van de werknemer. Op grond van artikel 14, § 2, van de RSZ-wet en artikel 23, tweede lid, van de Algemene Beginselenwet Sociale Zekerheid wordt het begrip loon bepaald bij artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, hieronder afgekort als de Loonbeschermingswet.

Krachtens artikel 2, eerste lid, 1°, van de Loonbeschermingswet verstaat deze wet onder “loon” het loon in geld waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever. Op grond van artikel 2, eerste lid, 3°, van diezelfde wet verstaat deze wet onder “loon” ook de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever.

Artikel 2, eerste lid, van de Loonbeschermingswet verstaat dus onder “loon” het loon in geld en de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft *ten laste van de werkgever*.

1.1. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat met het in artikel 2, eerste lid (1° en 3°), van de Loonbeschermingswet bepaalde vereiste van het “ten laste van de werkgever” zijn van het voordeel wordt bedoeld dat de werkgever de *financiële last van de betaling* van het voordeel dient te dragen. Opdat een toekenning van een voordeel aan een werknemer “ten laste van de werkgever” zou vallen in de zin van de voornoemde bepaling van de Loonbeschermingswet, is dus vereist dat de werkgever rechtstreeks of onrechtstreeks de financiële last ervan draagt. Een toekenning die door een andere dan de werkgever (een derde) wordt betaald aan de werknemer, valt slechts ten laste van de werkgever en is dus enkel loon in de zin van de Loonbeschermingswet indien de financiële last van de betaling ervan de werkgever rechtstreeks of onrechtstreeks wordt verrekend. Is er geen financiële doorrekening en valt de financiële last van de betaling van het voordeel niet op de werkgever, dan is dat voordeel niet ten laste van de werkgever en is dus geen sprake van loon in de zin van de Loonbeschermingswet.

Opdat een voordeel in geld of dat in geld waardeerbaar is “ten laste van de werkgever” en dus loon zou zijn in de zin van artikel 2, eerste lid, 1° en 3°, van de Loonbeschermingswet en dus ook voor de berekening van de socialezekerheids-

bijdragen, is dus niet voldoende dat de werkgever gehouden is tot de toekenning van het voordeel, dit is de verbintenis tot toekenning ervan heeft aangeaan, met andere woorden dat de werknemer zijn aanspraak op het voordeel kan laten gelden tegen zijn werkgever, maar is vereist dat de werkgever de financiële last draagt van het voordeel, zeker indien die werkgever niet zelf, maar wel een derde, gehouden is tot de betaling van het voordeel.

1.2. Artikel 1, eerste lid, van de Loonbeschermingswet verklaart die wet van toepassing “op de werknemers en op de werkgevers”, zonder het begrip “werkgever” te definiëren. Maar krachtens artikel 1, tweede lid, 2°, van de voornoemde wet worden voor de toepassing van die wet met “werkgevers” gelijkgesteld, “de personen die (met werknemers gelijkgestelde personen) tewerkstellen”. Onder “werkgever” in de zin van de Loonbeschermingswet dient dan ook verstaan te worden de persoon die eigenlijke werknemers tewerkstelt, dit is met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst sluit.

In het kader van de beoordeling van het in artikel 2, eerste lid, 1° en 3°, van de Loonbeschermingswet bepaalde vereiste van het “ten laste van de werkgever” zijn van het voordeel en dus de beoordeling van de financiële last van de betaling van het voordeel dient onder “werkgever” dus begrepen te worden, *de rechtspersoon* of natuurlijke persoon waarmee de werknemer zijn arbeidsovereenkomst heeft gesloten.

Krachtens artikel 2, § 2, van het Wetboek van Vennootschappen erkent dit wetboek (onder meer) de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, afgekort bvba, en de naamloze vennootschap, afgekort nv, als (handels)vennootschap met rechtspersoonlijkheid.

Artikel 6 van het Wetboek van Vennootschappen bepaalt dat voor de toepassing van dit wetboek onder “moedervennootschap” wordt verstaan, de vennootschap die een controlebevoegdheid uitoefent over een andere vennootschap, en onder “dochervennootschap”, de vennootschap ten opzichte waarvan een controlebevoegdheid bestaat, waarbij op grond van artikel 5, § 1, van datzelfde wetboek onder “controle” over een vennootschap moet worden verstaan, de bevoegdheid in rechte of in feite om een beslissende invloed uit te oefenen op de aanstelling van de meerderheid van bestuurders of zaakvoerders of op de oriëntatie van het beleid.

465 Een (dochter)vennootschap met rechtspersoonlijkheid in de vorm van een naam-
loze vennootschap of een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid
kent op grond van die eigen rechtspersoonlijkheid een juridische zelfstandigheid
en dus een eigen juridisch bestaan, ook al maakt zij deel uit van een groep ven-
nootschappen die op het vlak van hun organisatie onderling met elkaar verweven
zijn. Die juridische zelfstandigheid van de verschillende vennootschappen van de
470 vennootschapsgroep op grond van hun onderscheiden rechtspersoonlijkheid,
dringt zich in beginsel aan eenieder op. Die vennootschapsrechtelijke realiteit
dient gerespecteerd te worden bij de beoordeling van het “ten laste van de werk-
gever” zijn in de zin artikel 2, eerste lid, 1° en 3°, van de Loonbeschermingswet
en dus bij de beoordeling van de financiële last voor de werkgever-rechtspersoon.

475 Een door een andere vennootschap-rechtspersoon dan de werkgever aan de werk-
nemer toegekend voordeel is maar “ten laste van de werkgever” in de zin van ar-
tikel 2, eerste lid (1° en 3°), van de Loonbeschermingswet, indien de financiële
last van de betaling rust op *de werkgever als vennootschap-rechtspersoon*. Bij de
beoordeling van het vereiste van het “ten laste van de werkgever” zijn dient aldus
480 rekening te worden gehouden met de juridische zelfstandigheid van de vennoot-
schap-werkgever die deel uitmaakt van een groep vennootschappen op grond van
haar onderscheiden rechtspersoonlijkheid: de omstandigheid dat de financiële last
van de betaling van een voordeel op een derde vennootschap van dezelfde groep
(als die waarvan de vennootschap-werkgever deel uitmaakt) rust, houdt niet in dat
485 die financiële last op de vennootschap-werkgever rust om de enkele reden dat die
beide vennootschappen deel uitmaken van dezelfde groep en wat betreft hun or-
ganisatie onderling met elkaar verweven zijn.

Ook de met de vennootschapsrechtelijke realiteit samenhangende boekhoudkun-
490 dige verwerking dient gerespecteerd te worden bij de beoordeling van het “ten las-
te van de werkgever” zijn in de zin artikel 2, eerste lid (1° en 3°), van de Loonbe-
schermingswet en dus bij de beoordeling van de financiële last voor de werkge-
ver-rechtspersoon. Het gegeven dat het aan de werknemer door een derde ven-
nootschap toegekende voordeel boekhoudkundig niet kan teruggevonden worden
495 in de kosten van de vennootschap-werkgever, kan dan ook een aanwijzing zijn dat
de financiële last ervan niet op die vennootschap-werkgever rust.

1.3. Artikel 43 van de RSZ-wet en het in uitvoering daarvan aangenomen artikel
36 van het Uitvoeringsbesluit RSZ-wet bevatten enkel de mogelijkheid tot en de
500 bijzondere regeling voor het geval een loonvoordeel in de zin van artikel 2 van de
Loonbeschermingswet door tussenkomst van een derde aan de werknemer

wordt betaald en vooronderstellen dus dat sprake is van loon in de zin van artikel 2 van de Loonbeschermingswet en dus voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen. Die bepalingen houden niet in dat het aan een werknemer door
505 tussenkomst van een derde betaald voordeel hoe dan ook loon is in de zin van de Loonbeschermingswet en dus voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen, en maken dus niet elk door tussenkomst van een derde aan de werknemer betaald voordeel tot bijdrageplichtig loon. Een door tussenkomst van een derde aan de werknemer betaald voordeel is slechts “ten laste van de werkgever”
510 en dus loon in de zin van artikel 2 van de Loonbeschermingswet en dus voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen indien de werkgever de financiële last draagt van de betaling van het voordeel.

2. Uit de vaststellingen van het arbeidshof en de stukken van de rechtspleging
515 waarop uw Hof vermag acht te slaan, blijkt dat

- het door de verweerder gevoerde onderzoek (onder meer) betrekking had op de bijdrageverplichting op het voordeel bestaande in het toekennen aan de werknemers van abonnementen op tijdschriften, *uitgegeven door de diverse onderdelen van de groep*, hetzij kosteloos hetzij aan verminderd tarief (p. 7, nr. 1, van
520 het bestreden arrest);
- niet wordt betwist dat bij alle eiseressen, bij de aanwerving, in de arbeidsovereenkomst werd bepaald dat de werknemers recht hadden op drie abonnementen, *die zij naar keuze konden bestellen bij één van de dochtermaatschappijen van de groep* (p. 17, nr. 14, eerste zin, van het bestreden arrest);
- 525 - deze voordelen door toedoen van ‘de abonnementsdienst’ van Roularta Media Group worden verstrekt (p. 18, nr. 17, tweede alinea, vierde zin, van het bestreden arrest).

Uit de vaststellingen van het arbeidshof en de stukken van de rechtspleging waar-
530 op uw Hof vermag acht te slaan, blijkt aldus dat de abonnementen op tijdschriften aan de werknemers, hetzij kosteloos hetzij aan verminderd tarief, werden verstrekt door een vennootschap van de groep die niet noodzakelijk de vennootschap-werkgever van de betrokken werknemers was.

535 Aangezien voor de toepassing van artikel 2, eerste lid, 1° en 3°, van de Loonbeschermingswet, dat luidens de artikelen 14 van de RSZ-wet en 23 van de Algemene Beginselenwet Sociale Zekerheid het loonbegrip voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen bepaalt, en meer bepaald voor het voldaan zijn aan het daarin voor “loon” bepaalde vereiste van het ten laste zijn van de werkgever van

540 het voordeel, niet volstaat dat de werkgever gehouden is tot de toekenning van het
voordeel, dit is de verbintenis tot toekenning ervan heeft aangegaan, met andere
woorden niet voldoende is dat de werknemer zijn aanspraak op het voordeel kan
laten gelden tegen zijn werkgever, maar vereist is dat de werkgever de financiële
last draagt van de betaling van het voordeel, zeker indien die werkgever niet zelf,
545 maar wel een derde, gehouden is tot die betaling, schendt het arbeidshof de voor-
noemde wetsbepalingen door te oordelen dat het voor de toepassing van artikel 2,
alinea 1, 1^o, van de Loonbeschermingswet voldoende is dat de werkgever, krach-
tens de overeenkomst of krachtens een eenzijdige verbintenis, instaat, verant-
woordelijk is, gehouden is tot de toekenning van het voordeel (p. 18, nr. 17, eerste
550 alinea, tweede zin, van het bestreden arrest), dat zodra vaststaat dat de werkgever
zich ertoe verbonden heeft een bepaald voordeel toe te kennen, de werknemer dan
ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft op dit voordeel *ten laste van de werk-
gever, ongeacht hoe deze zich organiseert om deze last te dragen* (p. 18, nr. 17,
tweede alinea, tweede zin, van het bestreden arrest), en dat het feit dat de betrok-
555 kene in beginsel zijn loonafspraken kan laten gelden tegen zijn werkgever, in die
benadering zou volstaan opdat deze laatste tot bijdragebetaling zou gehouden zijn
(p. 19, nr. 18, tweede alinea, van het bestreden arrest).

Aangezien

- 560 (1) voor de toepassing van artikel 2, eerste lid, 1^o en 3^o, van de Loonbescher-
mingswet, dat luidens de artikelen 14 van de RSZ-wet en 23 van de Algemene
Beginselenwet Sociale Zekerheid het loonbegrip voor de berekening van de so-
cialezekerheidsbijdragen bepaalt, en meer bepaald voor het voldaan zijn aan
het daarin voor “loon” bepaalde vereiste van het ten laste zijn van de werkge-
565 ver van het voordeel, onder het begrip “werkgever” op grond van artikel 1, eer-
ste en tweede lid, van die Loonbeschermingswet *de rechtspersoon* (of natuur-
lijke persoon) waarmee de werknemer zijn arbeidsovereenkomst heeft geslo-
ten, dient begrepen te worden,
- (2) de vennootschapsrechtelijke realiteit en de daarmee samenhangende boek-
570 houdkundige verwerking dient gerespecteerd te worden bij de beoordeling van
het “ten laste van de werkgever” zijn in de zin artikel 2, eerste lid, 1^o en 3^o, van
de Loonbeschermingswet en dus bij de beoordeling van de financiële last voor
de werkgever-rechtspersoon,
- (3) een door een andere vennootschap-rechtspersoon dan de werkgever aan de
575 werknemer toegekend voordeel maar “ten laste van de werkgever” is in de zin
van artikel 2, eerste lid, 1^o en 3^o, van de Loonbeschermingswet, indien de fi-
nanciële last van de betaling aldus rust op *de werkgever als onderscheiden
vennootschap met rechtspersoonlijkheid* op grond van artikel 2, § 2, van het
Wetboek van Vennootschappen, en die vennootschap-werkgever omwille van

580 haar eigen rechtspersoonlijkheid en juridisch bestaan bij de beoordeling van het
vereiste van het ten laste van de werkgever zijn dient onderscheiden te worden
van, en dus niet zomaar kan vereenzelvigd worden met, andere vennootschap-
pen-rechtspersonen die deel uitmaken van dezelfde groep, ook al zijn die ven-
nootschappen honderd procent dochterondernemingen van de groep en ook al
585 zijn zij wat betreft hun organisatie onderling met elkaar verweven zoals blij-
kende uit het feit dat zij een gemeenschappelijke loonadministratie en loonpoli-
tiek hebben, en

(4) het gegeven dat het aan de werknemer door een derde vennootschap toegeken-
de voordeel boekhoudkundig niet kan teruggevonden worden in de kosten van
590 de vennootschap-werkgever, een aanwijzing *kan* zijn dat de financiële last er-
van niet op die vennootschap-werkgever rust,

miskent het arbeidshof het rechtsbegrip “werkgever” als vennootschap-
rechtspersoon (met wie de werknemer zijn arbeidsovereenkomst heeft gesloten)
evenals de juridische zelfstandigheid van de verschillende vennootschappen van
595 de groep op grond van hun onderscheiden rechtspersoonlijkheid, en schendt het de
voornoemde wetsbepalingen

- door te oordelen dat voor de toepassing van artikel 2, alinea 1, 1° van de Loon-
beschermingswet niet doorslaggevend is dat het toegekende voordeel boekhoud-
kundig niet kan teruggevonden worden in de kosten van de onderneming (p. 18,
600 nr. 17, tweede alinea, eerste zin, van het bestreden arrest), dat *in casu* alle onder-
nemingen honderd procent dochterondernemingen zijn van de Roularta Media
Group, zodat de kosten van de toegekende abonnementen ten laste vallen van de
werkgever (p. 18, nr. 17, tweede alinea, derde zin, van het bestreden arrest), en
dat het feit dat deze voordelen door toedoen van “de abonnementsdienst” van
605 Roularta Media Group worden verstrekt, hieraan geen afbreuk doet (p. 18, nr.
17, tweede alinea, vierde zin, van het bestreden arrest),

- door zijn oordeel dat sprake is van een voordeel ten laste van de werkgever te
steunen op zijn vaststelling dat uit het onderzoek en uit het feit dat de vennoot-
schappen van de groep een gemeenschappelijke loonadministratie en loonpoli-
610 tiek hebben, blijkt dat deze vennootschappen voor wat betreft hun organisatie
onderling met elkaar verweven zijn (p. 19, nr. 18, van het bestreden arrest),

- en door aldus niet na te gaan of, noch vast te stellen dat, de financiële last van de
betaling rust op de specifieke vennootschap-rechtspersoon die de hoedanigheid
van werkgever van de betrokken werknemer(s) heeft.

615

Door voorts op basis van de overwegingen dat het door de tussenkomst van een
derde aan een werknemer betaalde loon krachtens de artikelen 43 van de RSZ-wet
en 36 van het Uitvoeringsbesluit RSZ-wet ook als bijdrageplichtig loon wordt be-

620 schouwd, en dat deze wettelijke regeling blijkens de “voorbereidende werkzaam-
heden” werd ingevoerd teneinde het loon betaald door derden, inzonderheid de
fonsden voor bestaanszekerheid, in het loonbegrip in te sluiten (p. 19, onderaan
t.e.m. p. 20, bovenaan, van het bestreden arrest), te oordelen dat sprake is van
loon in de zin van artikel 2 van de Loonbeschermingswet en dus voor de bereke-
ning van de socialezekerheidsbijdragen, terwijl de voornoemde artikelen 43 en 36
625 enkel (de mogelijkheid tot en) de bijzondere regeling bevatten voor het geval een
loonvoordeel in de zin van artikel 2 van de Loonbeschermingswet door tussen-
komst van een derde aan de werknemer wordt betaald, dus vooronderstellen dat
sprake is van loon in de zin van artikel 2 van de Loonbeschermingswet en dus
voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen, en dus niet inhouden dat
630 het aan een werknemer door tussenkomst van een derde betaalde voordeel hoe dan
ook loon is in de zin van de Loonbeschermingswet en dus voor de berekening van
de socialezekerheidsbijdragen, en dan ook niet elk door tussenkomst van een der-
de aan de werknemer betaald voordeel tot bijdrageplichtig loon maken, schendt
het arbeidshof tevens de voornoemde wetsbepalingen, evenals de artikelen 2 van
635 de Loonbeschermingswet, 14 van de RSZ-wet en 23 van de Algemene Beginse-
lenwet Sociale Zekerheid.

Conclusie

640 Het arbeidshof verklaart de hoger beroepen van de verweerder niet wettig gegrond
en zegt niet wettig voor recht dat de aan de verschillende werknemers van de eise-
ressen toegekende abonnementen onderworpen zijn aan een bijdrage in het sociaal
statuut van de werknemers (schending van alle in de aanhef van het middel als ge-
schonden aangewezen bepalingen).

645

TOELICHTING

650 1. Artikel 2, eerste lid, van de Loonbeschermingswet verstaat onder “loon” het loon in geld en de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge de dienstbetrekking recht heeft *ten laste van de werkgever*. In deze zaak is de vraag aan de orde wat onder “ten laste van de werkgever” dient te worden verstaan.

655 1.1. Men dient een duidelijk onderscheid te maken tussen de (schuldenaar van de) loonverbintenis op zich, de (schuldenaar van de) loonbetaling (dit is de uitvoering van de loonverbintenis) en de (schuldenaar van de) financiële last van de loonbetaling.

660 1.2. Uw Hof leest “ten laste van de werkgever” als een algemeen vereiste van *financiële last voor de werkgever* (Cass. 19 juni 2000, *J.T.T.* 2000, 313 (impliciet)) en de rechtsleer volgt dat in meerderheid (zie de verwijzingen in M. DE VOS, *Loon naar Belgisch arbeidsovereenkomstenrecht*, Antwerpen, Maklu, 2001, 1444, nr. 906, voetnoot 547). Opdat een toekenning aan een werknemer ten laste van de
665 werkgever zou vallen in de zin van artikel 2 van de Loonbeschermingswet, is vereist dat de werkgever rechtstreeks of onrechtstreeks de financiële last ervan draagt. Een toekenning die door een andere dan de werkgever wordt betaald, maar aan deze laatste rechtstreeks of onrechtstreeks wordt aangerekend of “doorgefactureerd” (financieel verrekend), valt ten laste van de werkgever en is dus loon. In
670 dezelfde zin oordeelde uw Hof in het zogenaamde HBK-arrest (impliciet) dat het antwoord op de vraag of de werkgever de financiële last draagt van het voordeel, bepalend is om uit te maken of sprake is van loon in de zin van de Loonbeschermingswet. Uw Hof besliste dat het arbeidshof, dat de nv HBK-Spaarkas had aangewezen als degene ten laste van wie de werknemers van die vennootschap recht
675 hadden op de aandelen hun toegekend door de coöperatieve vennootschap Personeelscoöperatie HBK, op grond van (onder meer) de overweging dat de financiële last van de aandelen door de nv HBK-Spaarkas werd gedragen via de continuïteitsbijdrage van deze laatste, het begrip “loon” niet miskende (Cass. 18 februari 2002, *J.T.T.* 2002, 371). Gebeurt er geen financiële doorrekening en valt de financiële last van de betaling van het voordeel niet op de werkgever, dan is dat voordeel niet ten laste van de werkgever en is dus geen sprake van loon in de zin van de Loonbeschermingswet. De volgende twee argumenten verantwoorden de voor-
680 noemde door uw Hof en de meeste auteurs voorgestane zienswijze.

685 Allereerst is er de uitdrukkelijke opname in de loondefinitie van artikel 2, eerste lid, van de Loonbeschermingswet, van de “fooien of het bedieningsgeld waarop de werknemer recht heeft ingevolge de dienstbetrekking of krachtens het gebruik”. Die afzonderlijke opname in het 2° van artikel 2, eerste lid, rijmt met het
690 dezelfde bepaling, aangezien fooien of bedieningsgeld financieel juist niet ten laste vallen van de werkgever, maar van de cliënten. Het vereiste van financiële last voor de werkgever heeft met andere woorden de aparte opname van fooien of bedieningsgeld noodzakelijk gemaakt.

695 Een tweede argument ter ondersteuning van het vereiste van financiële last kan gevonden worden in de parlementaire voorbereiding van de Loonbeschermingswet. Tijdens de bespreking van het wetsontwerp in de Commissie voor de Tewerkstelling en de Arbeid verklaarde de bevoegde minister dat de uitdrukking “ten laste van de werkgever” is “gebruikt opdat het begrip ‘loon’ alle voordelen
700 zou omvatten waarvan de waarde in geld geschat kan worden en waarop de werknemer recht heeft – ongeacht of die voordelen al dan niet door de werkgever zelf worden *uitgekeerd*, mits zij maar *te zijnen laste* komen” (wetsontwerp betreffende de bescherming van het loon der werknemers, verslag namens de Commissie voor de Tewerkstelling en de Arbeid, *Parl. St. Kamer* 1962-63, nr. 471/11, p. 5-6, originele cursivering). Deze verklaring wordt alom aangegrepen ten bewijze van een
705 algemeen vereiste van financiële last voor de werkgever.

1.3. Met toepassing van een vereiste van financiële last voor de werkgever rijst de vraag wat precies onder “werkgever” moet worden begrepen met het oog op de
710 beoordeling van de financiële last. In de regel doelt het begrip “werkgever” op de rechtspersoon of natuurlijke persoon waarmee de werknemer zijn arbeidsovereenkomst heeft gesloten, en ook de Loonbeschermingswet stelt die betekenis in beginsel voorop. Artikel 1, eerste lid, van de Loonbeschermingswet verklaart die wet van toepassing “op de werknemers en op de werkgevers”, zonder het begrip
715 “werkgever” te definiëren. Maar krachtens artikel 1, tweede lid, 2°, worden met “werkgevers” gelijkgesteld, “de personen die (met werknemers gelijkgestelde personen) tewerkstellen”. In die optiek is het logisch dat de “werkgever” de persoon is die eigenlijke werknemers tewerkstelt, dit is met wie de werknemer zijn arbeidsovereenkomst sluit (vgl. R. BOES, “De wet van 12 april 1965 op de bescherming van het loon”, in *Arbeidsrecht C.A.D.*, Brugge, die Keure, losbl., II-19-
720 18, nr. 6).

In vennootschapsgroepen kan de vraag rijzen wanneer een voordeel dat binnen de groep wordt toegekend, financieel ten laste komt van de werkgever van de betrok-

725 ken werknemers en van de werkgever als rechtspersoon. In mijn artikel “*Begrip loon in de bijdrageregeling van de sociale zekerheid voor werknemers*” (in *Het loonbegrip*, R. JANVIER, G. VAN LIMBERGHEN en A. VAN REGENMORTEL (eds.), Brugge, Die Keure, 2005, 56, nr. 58) schreef ik hieromtrent weliswaar:

730

“*Vennootschapsgroepen of op een andere wijze met elkaar gelieerde vennootschappen zouden eraan kunnen denken het loon van de werknemers van elke vennootschap zonder verrekening ten laste te leggen van een andere vennootschap van de groep, om aan socialezekerheidsbijdragen te ontkomen. Men kan zich evenwel afvragen of een werknemer op toekenningen die de tegenprestatie zijn van de arbeid die hij verricht ter uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst, niet altijd recht heeft ten laste van zijn werkgever, tenzij een wettelijke bepaling in dat opzicht een derde in de plaats stelt van de werkgever. Het feit dat de betrokkene in beginsel zijn loonaanspraken kan laten gelden tegen zijn werkgever, zou in die benadering volstaan opdat deze laatste tot bijdragebetaling zou gehouden zijn, ook al zou zijn verplichting tot betaling van het loon, met instemming van de werknemers, aan een derde zijn overgedragen.*”

745

In dat artikel wierp ik dus enkel een mogelijke argumentatie op zonder mijzelf daarbij op ondubbelzinnige wijze aan te sluiten. Zoals blijkt uit wat hierboven werd uiteengezet, kan men immers op goede gronden argumenteren dat het feit dat de werknemer in beginsel zijn loonaanspraken kan laten gelden tegen zijn werkgever, nog niet volstaat opdat het betrokken voordeel “ten laste van de werkgever” (en dus loon) zou zijn in de zin van artikel 2 van de Loonbeschermingswet. Uit de parlementaire voorbereiding van het ontwerp van wet dat de Loonbeschermingswet werd, blijkt immers dat een voordeel maar “ten laste van de werkgever” (en dus loon) is in de zin van die wet wanneer de werkgever de financiële last van de betaling draagt (zeker indien niet die werkgever, maar wel een derde, gehouden is tot betaling van het voordeel), welke visie ik overigens ook verdedigde in hetzelfde artikel en dat vóór de hierboven weergegeven passage.

760

Het loonbegrip in artikel 2 van de Loonbeschermingswet is een juridisch begrip, geen economisch begrip. Zijn constitutieve bestanddelen moeten op juridische basis worden ingevuld, niet op basis van een soort economische realiteitszin. Het

765 juridische overstijgt daarbij het sociaalrechtelijke. Sociaalrechtelijke loonbegrip-
pen leven niet op een eiland. Zoals de constitutieve bestanddelen van de loonde-
finitie in artikel 2, eerste lid, van de Loonbeschermingswet mee invulling krijgen
op basis van het civielrecht, moet ook de vennootschapsrechtelijke realiteit in re-
kening worden gebracht. Men dient dus het noodzakelijke respect op te brengen
voor de vennootschapsrechtelijke realiteit bij de beoordeling van een financiële
last voor de werkgever. Interpreteert men, bij de beoordeling van de uitdrukking
770 “ten laste van de werkgever”, de “werkgever” als de vennootschap-
rechtspersoon, dan moet die interpretatie ook consequent worden aangehouden.
Een flexibelere interpretatie is slechts mogelijk indien zou blijken dat het begrip
“werkgever”, in het bijzonder voor de vaststelling van een financiële verrekening
van voordelen die derden aan de werknemer toekennen, niet beperkt blijft tot het
775 rigide concept van rechtspersoon. Daarvoor bestaan geen juridische argumen-
ten. De vennootschapsrechtelijke realiteit en de daarmee samenhangende boek-
houdkundige verwerking dienen dus gerespecteerd te worden bij de beoordeling
van het “ten laste van de werkgever” zijn in de zin van de Loonbeschermingswet
en derhalve bij de beoordeling van de financiële last voor de werkgever-
rechtspersoon. Daarenboven kan geen twijfel bestaan over de principiële geoor-
780 looftheid van een juridische constructie die een kwalificatie als loon helpt verhin-
deren. Het loonbegrip in artikel 2, eerste lid, van de Loonbeschermingswet mag
dan al minstens van dwingend recht zijn, en de verplichting om socialezeker-
heidsbijdragen te betalen van openbare orde, dat betekent geenszins dat de
785 werkgever de verplichting heeft zijn rechtsverhouding zodanig te organiseren dat
zij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zoveel mogelijk bijdragen oplevert. Met
toepassing van het beginsel van de wilsautonomie heeft de werkgever, of heb-
ben de partijen van de arbeidsovereenkomst samen, de mogelijkheid socialeze-
kerheidsbijdragen *te ontwijken* door het uitwerken van een vergoedingsregeling
790 die niet beantwoordt aan alle constitutieve bestanddelen van het toepasselijke
loonbegrip. Voor zover de aangewende constructie overeenstemt met de werke-
lijke wil van de partijen en alle gevolgen ervan worden nageleefd en aanvaard,
zal in de regel geen sprake zijn van veinzing of wetsontduiking (zie M. DE VOS,
“Financiële participatie door werknemers, financiële last voor de werkgever en
795 het loon ter berekening van socialezekerheidsbijdragen. Het Hof van Cassatie
opent de doos van Pandora”, *R.W.* 2000-2001, 830-831, nrs. 12-13).

800 Groepsvennootschappen hebben – hoe geïntegreerd de groep ook weze op organi-
satorisch en bedrijfseconomisch vlak – een onmiskenbare juridische zelfstandig-
heid op grond van hun onderscheiden rechtspersoonlijkheid (zie Cass. 2 april

1970, *Arr. Cass.* 1970, 704 (impliciet) en de rechtsleer aangehaald door M. DE VOS, in *Loon naar Belgisch Arbeidsovereenkomstenrecht*, o.c., 458, nr. 259, voetnoot 480). Die onderscheiden rechtspersoonlijkheid dringt zich aan eenieder op (zie de rechtsleer aangehaald door M. DE VOS, in *Loon naar Belgisch Arbeidsovereenkomstenrecht*, o.c., 459, nr. 259, voetnoot 481). In een enkel geval wordt het onderscheid tussen werkgevers-vennootschappen binnen éénzelfde groep, zelfs zeer duidelijk door de arbeidswetgeving gemaakt (zie art. 32, § 1, lid 2, van de Uitzendarbeidwet, waarin een terbeschikkingstelling wordt vooropgesteld in het kader van een samenwerking tussen ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit. Dit impliceert dat beide ondernemingen door de wetgever als afzonderlijke werkgevers worden beschouwd). De betaling door een derde vennootschap van dezelfde groep is dan ook geen betaling door de vennootschap-werkgever om de enkele reden dat de aandeelhouders van beide vennootschappen overwegend dezelfde zijn (M. DE VOS, *Loon naar Belgisch Arbeidsovereenkomstenrecht*, o.c., 458-459, nr. 259). Ook de omstandigheid dat de financiële last van de betaling van een voordeel op een derde vennootschap van dezelfde groep rust, houdt dus niet in dat die financiële last op de vennootschap-werkgever rust. Het juridisch onderscheid tussen vennootschappen van eenzelfde groep kan dan ook niet terzijde worden geschoven omwille van de organisatorische verbondenheid en het gemeenschappelijk aandeelhouderschap van de groepsvennootschappen.

2.1. Het arbeidshof oordeelt niet wettig dat het voor de toepassing van artikel 2, alinea 1, 1° van de Loonbeschermingswet voldoende is dat de werkgever, krachtens de overeenkomst of krachtens een eenzijdige verbintenis, instaat, verantwoordelijk is, gehouden is tot de toekenning van het voordeel (p. 18, nr. 17, eerste alinea, tweede zin, van het bestreden arrest), dat zodra vaststaat dat de werkgever zich ertoe verbonden heeft een bepaald voordeel toe te kennen, de werknemer dan ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft op dit voordeel *ten laste van de werkgever, ongeacht hoe deze zich organiseert om deze last te dragen* (p. 18, nr. 17, tweede alinea, tweede zin, van het bestreden arrest), en dat het feit dat de betrokkene in beginsel zijn loonafspraken kan laten gelden tegen zijn werkgever, in die benadering zou volstaan opdat deze laatste tot bijdragebetaling zou gehouden zijn (p. 19, nr. 18, tweede alinea, van het bestreden arrest).

835

Vooreerst merken de eiseressen op dat het arbeidshof zelf ook het onderscheid maakt tussen “betaling” en “toekenning” van een voordeel. De begrippen “toekenning”, dat eerder betrekking heeft op het aangaan van de verbintenis, het ontstaan van het recht (de aanspraak) op het voordeel, en “betaling”, dat eerder betrekking heeft op de uitvoering van de “toegekende” verbintenis, hebben in de

840

regel inderdaad een onderscheiden betekenis. Het is niet voldoende dat de werkgever, krachtens de overeenkomst of krachtens een eenzijdige verbintenis, instaat voor, verantwoordelijk is voor of gehouden is tot de toekenning van het voordeel (indien hij niet zelf rechtstreeks gehouden is tot de betaling van het voordeel), opdat het voordeel als “ten laste van de werkgever” (en dus als loon) zou kunnen worden beschouwd in de zin van artikel 2, eerste lid, (1° en 3°) van de Loonbeschermingswet. Zoals hierboven werd uiteengezet, is een voordeel immers slechts “ten laste van de werkgever” (en dus loon) in de zin van artikel 2, eerste lid, (1° en 3°) van de Loonbeschermingswet indien de werkgever de financiële last van de betaling van het voordeel draagt (zeker indien de werkgever niet zelf gehouden is tot de betaling van het voordeel).

Uit de door het arbeidshof aangehaalde rechtspraak van uw Hof kan helemaal niet afgeleid worden dat het voor het “ten laste van de werkgever” (en dus loon) zijn in de zin van de Loonbeschermingswet volstaat dat de werkgever gehouden is tot de toekenning van het voordeel. In het door het arbeidshof aangehaalde arrest van uw Hof van 16 januari 1978 (*Arr. Cass. 1977-78, 594*) besliste uw Hof enkel dat de geldsommen die door de werkgever *aan derden worden uitbetaald*, deel uitmaken van het loon in de zin van artikel 2, eerste lid, van de Loonbeschermingswet wanneer de werknemer *aanspraak* kan maken *op die uitbetaling* en hij zijn recht steunt op de arbeidsovereenkomst (het betrof premies die door de werkgever aan de groepsverzekering werden betaald). Het door het arbeidshof aangehaalde arrest van uw Hof van 4 februari 2002 (*R.W. 2002-2003, 293*) betrof het loonbegrip dat in aanmerking dient te worden genomen voor de berekening van de opzeggingsvergoeding, zijnde het lopend loon en de voordelen verworven krachtens de overeenkomst zoals bedoeld in artikel 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Dat arrest had dus helemaal geen betrekking op het loonbegrip van de Loonbeschermingswet en het daarin bepaalde vereiste van het ten laste zijn van de werkgever. Ten slotte betrof het door het arbeidshof aangehaalde arrest van uw Hof van 24 mei 2004 (*J.T.T. 2004, afl. 400, 465, concl. LECLERCQ*) het loonbegrip van (artikel 35 van) de Arbeidsongevallenwet. In dat arrest werd door uw Hof ook niet geoordeeld dat het voor dat loonbegrip volstaat dat de werkgever gehouden is tot de toekenning van het voordeel. De eiseressen herhalen dat uit de rechtspraak van uw Hof, minstens impliciet, blijkt dat het ten laste zijn van de werkgever dient begrepen te worden als een financiële last voor de werkgever (zie *Cass. 19 juni 2000, J.T.T. 2000, 313; Cass. 18 februari 2002, J.T.T. 2002, 371*).

880 2.2. Het arbeidshof oordeelt ook niet wettig dat voor de toepassing van artikel 2,
alinea 1, 1°, van de Loonbeschermingswet evenmin doorslaggevend is dat het
toegekende voordeel boekhoudkundig niet kan teruggevonden worden in de kos-
ten van de onderneming (p. 18, nr. 17, tweede alinea, eerste zin, van het bestreden
arrest), dat *in casu* alle ondernemingen honderd procent dochterondernemingen
885 zijn van de Roularta Media Group, zodanig dat de kosten van de toegekende
abonnementen ten laste vallen van de werkgever (p. 18, nr. 17, tweede alinea,
derde zin, van het bestreden arrest), en dat het feit dat deze voordelen door toe-
doen van “de abonnementsdienst” van Roularta Media Group worden verstrekt,
hieraan geen afbreuk doet (p. 18, nr. 17, tweede alinea, vierde zin, van het bestre-
den arrest).

890

2.2.1. De omstandigheid dat het toegekende voordeel boekhoudkundig niet kan te-
ruggevonden worden in de kosten van de onderneming-werkgever, kan immers
weldegelijk in aanmerking worden genomen als een aanwijzing dat de werkgever
niet de financiële last draagt van de betaling van het voordeel. Het “ten laste van
895 de werkgever” (en dus het loon) zijn van een voordeel in de zin van de Loonbe-
schermingswet, vereist, zoals gezegd, dat de werkgever de financiële last draagt
van de betaling van het voordeel (zeker indien dat voordeel niet rechtstreeks door
die werkgever wordt betaald) en dat kan onder meer afgeleid worden uit het gege-
ven dat het toegekende voordeel boekhoudkundig kan teruggevonden worden in
900 de kosten van de onderneming-werkgever. Het gegeven dat dit niet het geval is,
kan dus wel in aanmerking worden genomen, en is dus wel relevant, bij de beoor-
deling van die financiële last van de betaling en *kan* er dus op wijzen dat die fi-
nanciële last niet op de werkgever rust.

905 Na vastgesteld te hebben dat in de arbeidsovereenkomst werd voorzien dat de
werknemers recht hadden op drie abonnementen, *die zij naar keuze konden bestel-
len bij één van de dochtermaatschappijen van de groep* (evenals dat deze voorde-
len door toedoen van ‘de abonnementsdienst’ van Roularta Media Group worden
verstrekkt), kan het arbeidshof uit zijn vaststelling dat alle ondernemingen honderd
910 procent dochterondernemingen zijn van de Roularta Media Group, niet wettig af-
leiden dat de kosten van de toegekende abonnementen ten laste vallen van de
werkgever. Dochterondernemingen van een (ondernemings)groep hebben een ei-
gen rechtspersoonlijkheid en kennen dus een afzonderlijk juridisch bestaan, zodat
de ene vennootschap binnen de groep die het abonnement (het tijdschrift) ver-
strekt en levert, niet zomaar kan vereenzelvigd worden met de andere vennoot-
915 schap die de werkgever van de betrokken werknemer is. Het is dus niet omdat alle
ondernemingen honderd procent dochterondernemingen zijn van de groep, dat zij
zomaar met elkaar kunnen worden vereenzelvigd en dat de (dochter- of moe-

920 der)onderneming-vennootschap van de groep die het abonnement (het tijdschrift)
925 verstrekt (en levert) kan gelijkgesteld worden met de andere vennootschap-
werkgever van de groep.

2.2.2. Het feit dat de voordelen door toedoen van “de abonnementsdienst” van de
925 Roularta Media Group worden verstrekt, is gelet op wat voorafgaat, weldegelijk
relevant bij de beoordeling van de financiële last van de betaling van het voordeel:
het is een element dat in aanmerking kan worden genomen als een aanwijzing dat
de financiële last van de betaling van de voordelen *niet* rustte op de andere ven-
nootschap-werkgever.

930 2.3. Het arbeidshof steunt zijn oordeel dat sprake is van een voordeel ten laste van
de werkgever evenmin wettig op zijn vaststelling dat uit het onderzoek en uit het
feit dat de vennootschappen van de groep een gemeenschappelijke loonadmi-
nistratie en loonpolitiek hebben, blijkt dat deze vennootschappen wat betreft hun
organisatie onderling met elkaar verweven zijn (p. 19, nr. 18, van het bestreden ar-
935 rest).

Het loonbegrip in artikel 2 van de Loonbeschermingswet is, zoals hierboven al
vermeld onder 1.3, een juridisch begrip, geen economisch begrip. Zijn constitu-
tieve bestanddelen moeten op juridische basis worden ingevuld, niet op basis
940 van een soort economische realiteitszin. Onder “werkgever” in de zin van artikel 2
van de Loonbeschermingswet dient, met het oog op de beoordeling van de fi-
nanciële last, de *rechtspersoon* of natuurlijke persoon waarmee de werknemer
zijn arbeidsovereenkomst heeft gesloten, verstaan te worden. Bij de beoordeling
van de uitdrukking “ten laste van de werkgever” moet de “werkgever” geïnterpre-
945 teerd worden als de vennootschap-rechtspersoon. Vennootschappen binnen een
vennootschapsgroep hebben – hoe geïntegreerd de groep ook zij op organisato-
risch en bedrijfseconomisch vlak – een onmiskenbare juridische zelfstandigheid
op grond van hun onderscheiden rechtspersoonlijkheid. Die onderscheiden
rechtspersoonlijkheid dringt zich aan eenieder op, dus ook aan het arbeidsge-
950 recht dat zich dient uit te spreken over het vereiste van het “ten laste van de
werkgever” zijn in de zin van artikel 2 van de Loonbeschermingswet van een
voordeel. Het feit dat de vennootschappen van de groep wat betreft hun organi-
satie onderling met elkaar verweven zijn, verhindert niet dat zij elk eigen rechts-
persoonlijkheid bezitten en dus een eigen afzonderlijk juridisch bestaan kennen.
955 De vennootschap-werkgever kan dus niet zomaar vereenzelvigd worden met een
andere vennootschap-rechtspersoon van dezelfde groep. Dat afzonderlijk juri-

disch bestaan van elke vennootschap binnen de groep, kan niet zomaar terzijde worden geschoven bij de beoordeling van de vraag of het voordeel “ten laste van de werkgever” is in de zin van de Loonbeschermingswet. Men ziet niet in hoe een

960 sociaalrechtelijke loondefinitie zomaar de negatie van die onderscheiden rechtspersoonlijkheid zou kunnen wettigen, temeer daar het onderscheid tussen vennootschappen van eenzelfde groep ook in de arbeidswetgeving zelf wordt gemaakt (zie art. 32, § 1, tweede lid, Uitzendarbeidwet, waarin een terbeschikkingstelling wordt vooropgesteld in het raam van een samenwerking tussen onder-

965 nemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit, wat impliceert dat beide ondernemingen door de wetgever als afzonderlijke werkgevers worden beschouwd). Het arbeidshof miskent het afzonderlijke juridische bestaan van elke vennootschap van de groep door het beschikken over eigen rechtspersoonlijkheid. Het feit dat de financiële last van de betaling van het voordeel wordt gedra-

970 gen door één vennootschap van de groep, houdt niet in dat die financiële last wordt gedragen door een andere vennootschap van die groep die de werkgever is, ook al zijn die vennootschappen wat betreft hun organisatie onderling met elkaar verweven en hebben zij een gemeenschappelijke loonadministratie en loonpolitiek.

975

Het arbeidshof gaat ten onrechte niet na of, noch stelt het vast dat, de financiële last van de betaling van het voordeel rust op de specifieke vennootschaprechtspersoon die de hoedanigheid van werkgever van de betrokken werknemers heeft.

980

2.4. Ten slotte vindt de beslissing van het arbeidshof evenmin wettige steun in de overwegingen dat het door de tussenkomst van een derde aan een werknemer betaalde loon krachtens de artikelen 43 van de RSZ-wet en 36 van het Uitvoerings-

985 besluit RSZ-wet ook als bijdrageplichtig loon wordt beschouwd, en dat deze wettelijke regeling blijkens de “voorbereidende werkzaamheden” werd ingevoerd teneinde het loon betaald door derden, inzonderheid de fondsen voor bestaanszekerheid, in het loonbegrip in te sluiten (p. 19, onderaan t.e.m. p. 20, bovenaan, van het bestreden arrest).

990 De artikelen 43 van de RSZ-wet en 36 van het Uitvoeringsbesluit RSZ-wet houden niet in dat het aan een werknemer door (tussenkomst van) een derde betaalde voordeel hoe dan ook loon is in de zin van de Loonbeschermingswet (en dus voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen). Die bepalingen bevatten enkel een bijzondere regeling voor het geval een loonvoordeel in de zin

995 van de Loonbeschermingswet door (tussenkost van) een derde aan de werknemer wordt betaald en vooronderstellen dus dat sprake is van loon in de zin van de Loonbeschermingswet en dus voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen, zodat zij niet elk door (tussenkost van) een derde aan de werknemer betaald voordeel tot (bijdrageplichtig) loon maken in de zin van de voornoemde
1000 wet. De eiseressen herhalen dat een door tussenkost van een derde aan de werknemer betaald voordeel slechts "ten laste van de werkgever" en dus loon is in de zin van de Loonbeschermingswet en dus voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen indien de werkgever de financiële last draagt van de betaling van het voordeel.
1005

OM DEZE REDENEN

1010 Concluderen de eiseressen dat het uw Hof behage

- de bestreden beslissing te vernietigen,
- de zaak en de partijen te verwijzen naar een ander arbeidshof,
- uitspraak te doen over de kosten als naar recht.

1015 Gent, 2 november 2016

Voor de eiseressen,

1020 Willy van Eeckhoutte,
advocaat bij het Hof van Cassatie.

1025 Geen pro-fiscoverklaring van vrijstelling van rolrecht toegevoegd, met toepassing van artikel 269, laatste lid, van het Wetboek der registratie-, hypotheek- en griffierechten (zaak voor de arbeidsgerechten over een geschil waarvan de waarde niet hoger is dan 250.000 euro).