



PayCover

September 2022

De nieuwsbrief van **PayCover vzw**  
Erkend Sociaal Secretariaat nr. 995

# Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing- Ploegen- en nachtarbeid<sup>1</sup>

***Door middel van verschillende steunmaatregelen probeert de overheid de tewerkstelling te bevorderen. Sinds 2003 worden aan de werkgevers in dit kader vrijstellingen van doorstorting van bedrijfsvoorheffing verleend<sup>2</sup>. Het systeem bestaat erin dat de werkgever een gedeelte van de bedrijfsvoorheffing die hij op het loon van zijn werknemers dient in te houden, niet dient door te storten aan de fiscus. De vrijstelling kan aanzien worden als een indirecte lastenverlaging. Rekening houdende met enkele belangrijke wijzigingen geven wij u een overzicht van de geldende bepalingen in het kader van ploegen- en nachtarbeid, het volcontinu arbeidssysteem en werken in onroerende staat.***

Ondernemingen waar deze types arbeid worden verricht, kunnen genieten van een vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing, en dit ter compensatie van de meerkost die veroorzaakt wordt doordat de betrokken onderneming een premie voor ploegen- of nachtarbeid dient te betalen<sup>3</sup>. Deze premie wordt door de onderne-

mingen toegekend ter compensatie van de ongemakken die de werknemers ondervinden doordat zij buiten de gewone 'reguliere' werkuren prestaties dienen te leveren.

Sinds deze vrijstelling in 2003 werd ingevoerd werd zij herhaaldelijk uitgebreid<sup>4</sup> en werden de percentages

verhoogd<sup>5</sup>. Thans worden voornamelijk, om budgettaire redenen, beperkingen en verstrengingen voorzien.

We houden er nog aan te vermelden dat er nog een specifieke regeling bestaat voor de binnenscheepvaart waar wij binnen dit bestek niet verder op ingaan.

[info@paycover.be](mailto:info@paycover.be) - [www.paycover.be](http://www.paycover.be)

## KORTRIJK

Engelse Wandeling 2 bus K07G  
8500 KORTRIJK  
T. 056 60 17 38  
F. 056 61 36 03

## GENT

Dublinstraat 35 bus 014  
9000 GENT  
T. 09 218 17 70  
F. 09 218 17 79

## BRUSSEL

Havenlaan 104-106  
1000 BRUSSEL  
T. 02 421 07 25  
F. 02 420 67 79

## VILLERS-LE-BOUILLET

Rue de Waremmes 119  
4530 VILLERS-LE-BOUILLET  
T. 019 63 23 80  
F. 019 63 73 01

## VOORWAARDEN<sup>6</sup>

Om aanspraak te kunnen maken op deze vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing, dienen een aantal basisvoorwaarden te worden voldaan:

- de werkgever moet schuldenaar van de bedrijfsvoorheffing zijn in toepassing van art. 270, 1°, WIB 92. Indien geen bedrijfsvoorheffing wordt betaald, kan de werkgever de lastenverlaging niet genieten;
- het moet gaan om een onderneming waar nacht- of ploegenarbeid wordt verricht en die een ploegenpremie betaalt of toekent;
- de bedrijfsvoorheffing op de betrokken bezoldigingen en premies moet daadwerkelijk worden ingehouden;
- de vrijstelling wordt enkel toegekend voor werknemers die overeenkomstig de arbeidsregeling waarin zij tewerkgesteld zijn, tenminste een derde van hun arbeidstijd in ploegen- of nacht arbeid zijn tewerkgesteld tijdens de maand waarvoor het voordeel wordt gevraagd.

### **Bedoelde werkgevers**

De vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing kan van toepassing zijn op werkgevers die onderworpen zijn aan de personenbelasting, de vennootschapsbelasting of de rechtspersonenbelasting.

De desbetreffende werkgevers betalen of kennen de in artikel 30,1° WIB 92 bedoelde bezoldigingen toe als schuldenaar, bewaarder, mandataris of tussenpersoon in België of in het buitenland.

De vrijstelling kan eveneens van toepassing zijn op de werkgevers die onderworpen zijn aan de belasting van niet-inwoners voor wie de in artikel 30, 1°, WIB 92 bedoelde bezoldigingen die ze in België of in het buitenland betalen of toekennen, beroepskosten zijn in de zin van artikel 237 WIB 92.

Uitzendkantoren die uitzendkrachten ter beschikking stellen in een systeem van nacht- of ploegenarbeid komen eveneens in aanmerking, op voorwaarde dat zij het bewijs kunnen leveren dat zij aan al de toepassingsvoorwaarden voldoen. Vanaf 1 oktober 2022 wordt de vrijstelling aan uitzendkantoren enkel toegestaan op voorwaarde dat zij het akkoord hebben gekregen van de onderneming waar de uitzendkrachten zijn tewerkgesteld om de vrijstelling toe te passen.

### **Bedoelde werknemers**

De werknemers moeten behoren tot "categorie 1 bedoeld in artikel 330, van de programmawet (I) van 24 december 2002"<sup>7</sup>. Dit impliceert dat enkel werknemers die onderworpen zijn aan "het geheel der regelingen als bedoeld in artikel 21, § 1, van de wet van 29 juli 1981 en die niet in een andere categorie worden bedoeld", onder het toepassingsgebied kunnen vallen.

De werknemers moeten dus bijdragen betalen voor de volgende sectoren van de sociale zekerheid:

- de verplichte verzekering voor ziekte- en invaliditeit (geneeskundige verzorging, uitkeringen en geneeskundige verstrekking);
- de werkloosheidsverzekering;
- pensioen (rust- en overlevingspensioen);
- arbeidsongevallen en beroepsziekten;
- het groeipakket<sup>8</sup>;
- jaarlijkse vakantie.

Volgende personeelsleden komen om deze reden niet in aanmerking:

- vast benoemde ambtenaren uit de overheidssector;
- dienstboden;
- jongeren tot 31 december van het jaar waarin ze de leeftijd van 18 jaar bereiken;
- gelegheidsarbeiders in de land- en tuinbouw;

- gelegheidsarbeiders in de horeca tewerkgesteld op piekdagen;
- geneesheren in opleiding tot specialist;
- onthaalouders.

Volgende werknemers<sup>9</sup> komen eveneens in aanmerking voor de vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing:

- statutaire werknemers bij de volgende autonome overheidsbedrijven: de naamloze vennootschap van publiek recht Proximus en de naamloze vennootschap van publiek recht Bpost;
- werknemers bij de naamloze vennootschap van publiek recht HR Rail met uitzondering van de door haar ter beschikking gestelde werknemers aan de naamloze vennootschap van publiek recht NMBS en de naamloze vennootschap van publiek recht Infrabel in het kader van hun activiteiten van openbare dienstverlening.

De vrijstelling kan zowel worden toegepast voor arbeiders als voor bedienden. Er wordt niet gekeken naar het statuut van de werknemer, doch naar de aard van de prestaties die geleverd worden, meer bepaald het leveren van prestaties in een stelsel van ploegen- of nachtarbeid. Bedrijfsleiders komen niet in aanmerking<sup>10</sup>.

De gedeeltelijke vrijstelling van storting van bedrijfsvoorheffing is alleen van toepassing voor werknemers die effectief ploegenarbeid of nachtarbeid hebben verricht tijdens de periode waarop de aangifte bedrijfsvoorheffing betrekking heeft.

## PLOEGENARBEID

Een onderneming waar ploegenarbeid wordt verricht is een onderneming:

- waar het werk wordt verricht in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers;
- die hetzelfde werk zowel qua inhoud als qua omvang doen;
- en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking tussen de opeenvolgende ploegen is;
- zonder dat de overlapping meer dan een vierde van hun dagtaak bedraagt<sup>11</sup>;
- en waarbij alle werknemers die ploegenarbeid verrichten een ploegenpremie ontvangen.

Een onderbreking tussen de opeenvolgende ploegen die 15 minuten of minder bedraagt, wordt niet in aanmerking genomen.

In zeer uitzonderlijke omstandigheden zou een supplementaire tolerantie aanvaard kunnen worden. Daarnaast is er bij de administratie enige tolerantie in het kader van de sanitaire maatregelen ter bestrijding van de COVID-19-pandemie.

### **Het begrip ploeg**

Het Wetboek Inkomstenbelasting definieert het begrip ploeg niet. De rechtbank eerste aanleg van Antwerpen<sup>12</sup> oordeelt dat de vaststelling dat het begrip ploeg en ploegenarbeid niet worden gedefinieerd, niet als gevolg heeft dat eender welke groep van werknemers die volgens eenzelfde dienstregeling aan het werk zijn binnen een bedrijf of een afdeling daarvan, per definitie een ploeg zouden vormen.

Om te kunnen spreken van werk georganiseerd in ploegen, overeenkomstig de betekenis van dit woord in het algemene taalgebruik, moet er sprake zijn van een groep werknemers die samen, als ploeg, werkt om een bepaalde taak uit te voeren.

Redelijkerwijs kan worden aangenomen dat, althans in regel, om te kunnen spreken van één ploeg, alle leden van eenzelfde ploeg op dezelfde plaats en op hetzelfde ogenblik moeten worden vervangen, in het bijzonder aangezien in artikel 275/5 WIB 92 sprake is van ploegen die elkaar moeten opvolgen. Dit veronderstelt dat de opvolging op enigerlei wijze wordt geconcretiseerd.

Eén van de voorwaarden is dat er geen onderbreking mag zijn tussen de opeenvolgende ploegen. Immers, indien er een onderbreking is, is in se niet meer voldaan aan de definitie van ploegenarbeid. Dat betekent echter niet dat eenzelfde werknemer steeds en zonder onderbreking in een ploegenstelsel zou moeten worden tewerkgesteld.

De rechtbank eerste aanleg Antwerpen<sup>13</sup> diende zich uit te spreken over het begrip ploegenarbeid in het kader van een onderneming die actief was in het verlenen van pechverhelping voor haar klanten. De rechtbank oordeelde dienaangaande dat er geen sprake kon zijn van ploegenarbeid gezien de concrete invulling van de door de pechverhulpers uitgevoerde taken afhangt van de individuele specifieke opdracht(en) die hij krijgt toegewezen. De werknemers krijgen niet telkens gezamenlijk een duidelijk omschreven taak uit te voeren. Het gebrek aan enigszins specifieke taak of deel van de taak per 'ploeg' die simultaan aan het werk is met andere ploegen bevestigt bijkomend dat eiseres een systeem heeft van individueel werkende wegwachters die werken volgens dienstroosters waarbij de opdeling in dienstroosters relevant is om te bepalen welke werknemer wanneer aan het werk is en het aantal werknemers wordt afgestemd op de ingeschatte behoeften per dagdeel. In dergelijk geval is er geen sprake van organisatie van het werk in ploegen. De voorwaarde dat de ploegen hetzelfde werk doen zowel qua inhoud als qua omvang dient te wor-

den beoordeeld op het niveau van de ploegen. Door aan te voeren dat enkel op het niveau van de individuele werknemers de omvang van het werk hetzelfde is, heeft de werkgever de op hem rustende bewijslast inzake de toepassing van art. 275/5 WIB 92 niet vervuld. De wegwachters die in een zelfde dienst werken kunnen niet als een ploeg worden beschouwd.

Het hof van beroep bevestigde trouwens dat er in concreto geen sprake was van ploegenarbeid. Volgens het Hof moet aan het begrip ploegenarbeid een voldoende ruime invulling worden gegeven. Het begrip 'ploeg' impliceert dat een groep mensen gezamenlijk een bepaalde karwei uitvoert doch niet dat het noodzakelijk is dat dit gebeurt op dezelfde werkplek, evenmin veronderstelt het dat de aflossing moet gebeuren op een vaste werkplaats. De elkaar opvolgende ploegen voeren inhoudelijk hetzelfde werk uit. Het feit dat de individuele werknemers diverse taken uitvoeren op verschillende plaatsen neemt niet weg dat ze als groep instaan voor de pechverhelping binnen een bepaalde regio en dat ze leden zijn van eenzelfde ploeg die gezamenlijk een taak van voornamelijk pechverhelping vervult. Hoewel de omvang van het werk, gelet op de aard van het werk nooit identiek kan zijn, moet voor het Hof aangetoond worden dat de omvang ervan vergelijkbaar is. Het valt op dat het aantal werknemers van eiseres per ploeg sterk van elkaar verschilt en dat drie van de vier beginnende ploegen opgevolgd worden door slechts één 'late' ploeg. De omvang van het werk in het geval van een pechverhelpingsdienst kan worden bepaald aan de hand van het aantal bewegingen (reparaties, verslepen, voorzien in een vervangwagen) dat door een ploeg wordt verricht. Het aantal bewegingen is een adequaat criterium om hier de omvang van het werk van een ploeg te meten. Het Hof oordeelde evenwel dat de omvang van het werk (bewegingen) van de opeenvolgende ploegen op ploegniveau, niet verge-

lijikbaar was, zodat niet voldaan is aan de voorwaarden om van het gunstregime van art. 275/5 WIB 92 te genieten<sup>14</sup>.

In een parlementaire vraag werd verduidelijking gevraagd of deze maatregel in se beperkt is tot ondernemingen werkzaam in een industriële productieomgeving, dan wel of ook ondernemingen uit de dienstverlenende sector (bijvoorbeeld transport) in aanmerking komen? Of het noodzakelijk is dat de arbeid op eenzelfde fysieke werkplek wordt verricht. Of er sprake kan zijn van ploegenarbeid wanneer elk van de arbeiders individueel, bijvoorbeeld, met een afzonderlijke vrachtwagen zijn werkzaamheden verricht, tot hij wordt afgelost door de chauffeur van de late shift<sup>15</sup>. De Minister van Financiën repliceerde dat de steunmaatregel op zich niet tot een specifieke sector beperkt is. De dienstensector is dus niet principieel uitgesloten van de maatregel. De definitie van ploegenarbeid stelt wel een aantal strikte voorwaarden inzake de continuïteit van het werk. Hoewel het antwoord vermeldde dat alle leden van de ploeg op dezelfde plaats en op hetzelfde ogenblik binnen de limiet van de toegelaten overlapping moeten vervangen worden, dient hierbij de kanttekening te worden gemaakt dat een parlementaire vraag niet de mogelijkheid heeft om een voorwaarde toe te voegen aan de wettekst.

Verschillende sectoren kampen met het probleem dat, ondanks het feit dat het werk in shiften wordt georganiseerd, zij toch geen gebruik kunnen maken van de lastenverlaging. Dit is bijvoorbeeld in een aantal situaties het geval voor de logistieke sector en de e-commerce waar het werk georganiseerd wordt in opeenvolgende shiften. Al oefenen de medewerkers systematisch dezelfde functie uit (vb. orderpicking), de inhoud van de uit te voeren taken van de medewerkers van twee verschillende ploegen is dan wel gelijkaardig, doch nooit identiek<sup>16</sup>. Vanuit de sector rees dan ook de vraag tot herformulering van de definitie naar een gelijkaardige functie in de plaats van hetzelfde werk,

en al eveneens in de mogelijkheid te voorzien naar een mogelijke overlapping van de ploegen tot de helft van de dagtaak.

Ten slotte halen we nog aan dat er een onderscheid dient te worden gemaakt tussen functies die een ondersteunende functie uitoefenen in een ploeg zoals bijvoorbeeld een werknemer-elektricien in een onderneming die productieapparaten beheert, controleert en herstelt of een werknemer ploegleider die de werkzaamheden verricht door een ploeg controleert enerzijds en anderzijds functies binnen een onderneming die diensten verlenen aan de werknemers in de ploeg, zoals bijvoorbeeld de leden van een medische dienst die toegankelijk is voor iedereen, de personeelsafvaardiging en de medewerkers van de personeelsdienst. In het antwoord werd verduidelijkt dat ondersteunende functies binnen een ploeg niet mogen verward worden met functies binnen een onderneming die diensten verlenen aan de werknemers in de ploeg. Mits aan alle voorwaarden voldaan zou voor deze eerste groep medewerkers de vrijstelling toegepast kunnen worden indien zij aan alle voorwaarden voldoen. Voor de tweede groep zou het vermoedelijk eerder gaan over medewerkers met een onderscheiden arbeidsregeling die niet voldoen aan de voorwaarden inzake ploegenarbeid<sup>17</sup>.

### **De ploegenpremie**

Teneinde de vrijstelling te kunnen genieten, dient een ploegenpremie te worden toegekend. Een ploegenpremie is een premie die naar aanleiding van de ploegenarbeid wordt

toegekend. Het is niet ter zake dienend of de premie wordt toegekend voor prestaties in een vroege, late of nachtploeg.

Onder ploegenpremie wordt een premie verstaan die wordt toegekend naar aanleiding van de uitoefening van ploegenarbeid en die de bezoldiging die aan de werknemer wordt toegekend voor een in ploegenarbeid gepresteerd uur met ten minste 2 % doet toenemen. Vanaf 1 april 2024 dient de ploegenpremie bovendien in een collectieve arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of in de arbeidsovereenkomst te zijn vastgelegd.

De wetgeving op de invoering van nieuwe arbeidsregelingen, biedt de mogelijkheid om, mits het volgen van bepaalde procedures, in een systeem van weekendploegen te voorzien<sup>18</sup>. Vaak wordt het systeem zo geconcipieerd dat aan de medewerkers een voltijds loon wordt toegekend voor een tewerkstelling van 12 uur op zaterdag en zondag. Wanneer de beoogde bezoldigingen geen ploegenpremie bevatten komen zij niet in aanmerking voor de toepassing van deze maatregel.

Teneinde de vrijstelling te kunnen genieten, dient een ploegenpremie te worden toegekend.

## NACHTARBEID

Een onderneming waar nachtarbeid wordt verricht is een onderneming:

- waar werknemers overeenkomstig het in de onderneming toepasselijke arbeidsreglement, prestaties verrichten tussen 20 uur en 6 uur,
- met uitsluiting van de werknemers die enkel tussen 6 uur en 24 uur prestaties verrichten en de werknemers die gewoonlijk vanaf 5 uur beginnen te werken.

Het begrip nachtarbeid zoals hier gehanteerd loopt gelijk met het in de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met

nachtprestaties, gehanteerde begrip van een arbeidsregeling met nachtprestaties, dat een stuk beperkter is dan het arbeidsrechtelijke begrip nachtarbeid zoals gehanteerd door de Arbeidswet van 16 maart 1971. Artikel 35 Arbeidswet omschrijft nachtarbeid als arbeid tussen 20 uur 's avonds en 6 uur 's ochtends.

Noteer dat de nachtarbeid volgens deze definitie dient voorzien te zijn in het arbeidsreglement.

Er dient een premie te worden toegekend naar aanleiding van de nachtarbeid. De premie dient de bezoldiging voor een in nachtarbeid gepresteerd uur met ten minste 12 % te doen toenemen. Vanaf 1 april 2024 dient de premie bovendien in een collectieve

arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of in de arbeidsovereenkomst te zijn vastgelegd.

De fiscale circulaire vermeldt dat voor ondernemingen die een premie toekennen voor het feit dat werknemers 's nachts kunnen worden opgeroepen, het bedrijf in aanmerking kan komen voor de maatregel, zo de betrokken werknemers die prestaties tijdens de desbetreffende maand minstens éénmaal hebben geleverd. Hierbij moet volgens ons ook de kanttekening worden gemaakt dat tevens aan de "één-derde norm" voldaan moet zijn. De circulaire dateert immers van voor de invoering van de "één-derde norm".



## VOLCONTINU ARBEIDSSYSTEEM

In 2016 werd een verhoogd vrijstellingspercentage voorzien voor ondernemingen die in een volcontinu arbeidssysteem personeel tewerkstellen.

Om van een tewerkstelling in een volcontinu arbeidssysteem te kunnen spreken, moet het gaan om ondernemingen uit de profitsector die cumulatief aan volgende voorwaarden voldoen:

- er wordt gewerkt in minstens vier ploegen van minstens twee werknemers die hetzelfde werk doen zowel qua inhoud als qua omvang;
- er wordt een continue bezetting gedurende de week en het weekend gegarandeerd;
- de ploegen volgen elkaar op zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan een vierde van hun dagtaak;
- waar de bedrijfstijd, zijnde de tijd dat het bedrijf functioneert, wekelijks minstens 160 uur bedraagt;
- en waarbij alle werknemers die ploegenarbeid verrichten een ploegenpremie ontvangen.

Een onderbreking tussen de opeenvolgende ploegen die 15 minuten of minder bedraagt, wordt niet in aanmerking genomen.

De verhoogde vrijstelling is enkel van toepassing voor ondernemingen die volledig werken in een volcontinu arbeidssysteem.

Voor ondernemingen die gedeeltelijk werken in een volcontinu arbeidssysteem kan worden aanvaard dat de verhoogde gedeeltelijke vrijstelling wordt toegepast voor de werknemers die effectief in een vierploegenstelsel -dat aan alle voorwaarden voor een volcontinu arbeidssysteem voldoet- tewerkgesteld zijn. Indien deze werknemers ook gedeeltelijk tewerkge-

steld zijn in een ander ploegenstelsel, dan moet de BV die in aanmerking komt voor de verhoogde vrijstelling van doorstorting worden geprorateerd.

Fisconet vermeldt onderstaande voorbeelden bij de FAQ voor het (gedeeltelijk) volcontinue arbeidssysteem:

- “Een onderneming heeft naast een productielijn die georganiseerd is voor de volcontinuarbeid ook productielijnen die volgens het drieploegenstelsel werken of in het weekend stilliggen. In die gevallen zal de onderneming slechts voor het deel van het personeel dat aan de volcontinu productielijn staat recht hebben op de verhoogde vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing.
- Een onderneming werkt volcontinu, maar moet wegens onderhoud één of meerdere lijnen sluiten voor een aantal weken of in het weekend. Aangezien op weekbasis te controleren is of er sprake is van een volcontinu arbeidssysteem is het mogelijk dat een onderneming omwille van onderhoud maar één of meerdere weken van de vier binnen één maand voldoet aan de voorwaarden. Ook in dergelijke gevallen zal enkel voor de weken dat er sprake is van volcontinu arbeid de verhoogde vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing mogen toegepast worden.

- Een onderneming heeft verschillende productielijnen, waarvan een aantal volcontinu werken en aan de gestelde voorwaarden voldoen en een aantal niet aan de voorwaarden voldoen. Het personeel is niet exclusief toegewezen aan één lijn, maar werkt, alternierend aan de volcontinu lijn en aan de andere lijnen. De verhoogde vrijstelling van doorstorting beperkt zich ook in die gevallen tot de bedrijfsvoorheffing die betrekking heeft op de tewerkstelling aan de volcontinu lijn.

Die proratering mag om pragmatische redenen ook forfaitair gebeuren.”

Het werk dient minstens te worden georganiseerd met minimum vier ploegen. Niets belet dat het werk in meer dan 4 ploegen wordt georganiseerd. Het is in principe dus mogelijk dat het volcontinu werk wordt georganiseerd in een systeem van een drieploegenstelsel in de week gecombineerd met een tweeploegenstelsel in het weekend.

De volcontinuïteit van het arbeidssysteem moet worden beoordeeld op weekbasis. De bezetting moet immers worden gegarandeerd “voor de gehele week en het weekend” en de minimum arbeidsduur van de onderneming moet minstens 160 uur bedragen op weekbasis.

Een onderbreking tussen de opeenvolgende ploegen die 15 minuten of minder bedraagt, wordt niet in aanmerking genomen.

## WERKEN IN ONROERENDE STAAT<sup>19</sup>

De lastenverlaging voor ploegen- en nachtarbeid is geconcipeerd op industriële sectoren. De regeling werd vanaf 1 januari 2018 uitgebreid zodat zij ook toegepast zou kunnen worden voor de bouw- en aanverwante sectoren.

Eén van de grote struikelblokken in de definitie van ploegenarbeid bestond erin dat de werklieden wel gelijkaardig werk doen, maar niet hetzelfde werk naar inhoud en omvang. De definitie van het begrip ploegenarbeid verschilt dus van de 'gewone' definitie. Zo is er geen voorwaarde inzake de opeenvolging van de ploegen, of het gebrek aan overlapping ervan. Met deze definitie kunnen werken in één ploeg (dagploeg) worden georganiseerd, wat niet mogelijk is in de "oorspronkelijke" definitie.

### **Uitbreiding definitie voor bouw- en aanverwante sectoren**

De definitie van ploegenarbeid werd uitgebreid met werk dat wordt verricht:

- in één of meerdere ploegen<sup>20</sup> van minstens 2 personen<sup>21</sup>;
- die hetzelfde of complementair werk doen zowel qua inhoud als qua omvang;
- in zover het gaat om werken in onroerende staat (gedefinieerd in artikel 20, § 2 KB nr. 1 m.b.t. de regeling voor de voldoening van de btw);
- waarbij een bruto uurloon wordt betaald van minstens € 14,61<sup>22</sup>;
- op locatie.

Enkele verduidelijkingen bij deze definitie:

Een ploeg dient te bestaan uit minstens twee personen. Bijgevolg kan een ploeg bestaan uit een bedrijfsleider/ zelfstandige die in teamverband werkt met een werknemer. De vrijstelling wordt enkel berekend op de bezoldiging van de werknemer.

Om na te gaan of er al dan niet sprake is van een ploeg dienen studenten en leerlingen in een stelsel van alternerend leren buiten beschouwing te worden gelaten. De steunmaatregel zelf kan wel op de bezoldiging worden toegepast indien een bruto uurloon wordt toegekend van minstens € 14,61.

De werknemers dienen niet hetzelfde werk te doen, complementariteit volstaat.

Enkel werken op locatie komen in aanmerking. De werknemers die eveneens werken in onroerende staat verrichten maar dit doen in een atelier (en dus niet op locatie) komen niet in aanmerking voor deze regeling. Mits de werkzaamheden voldoen aan de algemene definitie van ploegenarbeid, is niet uitgesloten dat zij voor de 'gewone' vrijstelling doorstorting ploegenarbeid in aanmerking komen. Hieronder wordt het bruto- uurloon verstaan voor de inhouding van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen.

Er moet een ploegenpremie worden betaald of het loon moet minstens € 14,61 per week bedragen. Er wordt geen rekening gehouden met de eventuele premies en toeslagen die de werkgever zou betalen of toekennen, en evenmin met eventueel overloon. Het bruto uurloon is een absoluut bedrag en moet niet in relatie gebracht worden tot een weekstelsel. Het brutoloon van elke werknemer die deel uitmaakt van de ploeg dient evenwel niet voor iedere werknemer het minimum te bedragen.

### **Werken in onroerende staat**

"Dit zijn werken zoals beoogd in art. 20, § 2, van het KB nr. 1 van 29.12.1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde, zijnde:

1. in hoofdzaak de werken in onroerende staat in de zin van artikel 19, § 2, tweede lid van het

Btw-Wetboek, zijnde het bouwen, het verbouwen, het afwerken, het inrichten, het herstellen, het onderhouden, het reinigen en het afbreken, geheel of ten dele, van een uit zijn aard onroerend goed, en de handeling die erin bestaat een roerend goed te leveren en het op zodanige wijze aan te brengen aan een onroerend goed dat het onroerend uit zijn aard wordt;

2. de andere handelingen, opgesomd in art. 20, § 2 van voormeld KB nr. 1, zijnde:

a. iedere handeling die tot voorwerp heeft zowel de levering als de aanhechting aan een gebouw:

- van de bestanddelen of een gedeelte van de bestanddelen van een installatie voor centrale verwarming of airconditioning, daaronder begrepen de branders, de reservoirs en de regel- en controletuistellen verbonden aan de ketels of aan de radiatoren;
- van de bestanddelen of een gedeelte van de bestanddelen van een sanitaire installatie van een gebouw en, meer algemeen, van alle vaste toestellen voor sanitair of hygiënisch gebruik aangesloten op een waterleiding of een riool;
- van de bestanddelen of een gedeelte van de bestanddelen van een elektrische installatie van een gebouw, met uitzondering van toestellen voor de verlichting en van lampen;
- van de bestanddelen of een gedeelte van de bestanddelen van een elektrische belinstallatie, van brandalarmtoestellen, van alarmtoestellen tegen diefstal en van een huistelefoon;
- van opbergkasten, gootstenen, gootsteenkasten en meubels met ingebouwde gootsteen, wastafels en meubels met ingebouwde wasbak, zuigkappen, ventilators en luchtverversers waarmee een

keuken of badkamer is uitgerust;

- van luiken, rolluiken en rol gordijnen die aan de buitenkant van het gebouw worden geplaatst;

b. iedere handeling die tot voorwerp heeft zowel de levering van wandbekleding of vloerbedekking als de plaatsing ervan in een gebouw, ongeacht of die bekleding of bedekking aan het gebouw wordt vastgehecht of eenvoudig ter plaatse op maat wordt gesneden volgens de afmetingen van de te bedekken oppervlakte;

c. ieder werk dat bestaat in het aanhechten, het plaatsen, het herstellen, het onderhouden en het reinigen van goederen bedoeld in a. of b. hierboven.

Wordt eveneens beoogd, de terbeschikkingstelling van personeel met het oog op het verrichten van werken in onroerende staat of van handelingen bedoeld in a., b. of c. hierboven."

Met werken in onroerende staat wordt bijgevolg bedoeld:

- alle werken die betrekking hebben op het bouwen, het verbouwen, het afwerken, het inrichten, het herstellen, het onderhouden, het reinigen en het afbreken, geheel of ten dele, van een uit zijn aard onroerend goed;
- elke handeling die erin bestaat een roerend goed te leveren en het meteen op een zodanige wijze aan te brengen aan een onroerend goed, dat het onroerend wordt uit zijn aard.

Deze activiteiten zijn dus ruimer dan de activiteiten die strikt gezien ressorteren onder de bouwsector. Mogelijks komen ook werkzaamheden in aanverwante sectoren in aanmerking voor de lastenverlaging zoals elektriciens, schoonmakers, schilders, loodgieters, plaatsing prefab-elementen, ...

Noteer ook nog dat werkzaamheden van intellectuele aard rondom werken in onroerende staat, zoals studie en controlewerkzaamheden met het oog op de voorbereiding- of coördinatie, zoals deze worden uitgevoerd door een architect, een landmeter, een ingenieur, een calculator, een veiligheidscoördinator, een werf- of projectleider, niet in aanmerking komen.

### **Aangifte van werken**

Vanaf 1 april 2022 mag de vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing enkel nog toegepast worden zo de aanwezigheidsregistratie bij werken in onroerende staat, conform de desbetreffende bepalingen gebeurt (checkinawork). Deze voorwaarde geldt niet voor werken die buiten het toepassingsgebied van de werfmelding vallen of werkgevers die vrijgesteld zijn van de melding.





## ANTIMISBRUIKBEPALING

De vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor ploegen- en nachtarbeid, tewerkstelling in een volcontinu arbeidssysteem en werken in onroerende staat wordt enkel toegekend voor werknemers die, overeenkomstig de arbeidsregeling waarin zij tewerkgesteld zijn, over de betrokken maand tenminste één derde van hun arbeidstijd in ploegen- of nachtarbeid, een volcontinue arbeidssysteem of werken in onroerende staat op locatie verrichten. De "één-derde norm" is een antimisbruikbepaling. Ze werd ingevoerd teneinde te beletten dat oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing.

Ingevolge een arrest van het hof van beroep van Bergen van 21 oktober 2020 paste de fiscus zijn standpunt inzake de "één-derde norm" aan. Vanaf 1 januari 2022 mag de "één-derde norm" enkel nog in uren worden geteld. De werkgever mag niet langer kiezen of hij de "één-derde norm" wenst te berekenen in uren of in dagen. Vanaf 1 april 2022 werd dit verankerd in de wetgeving.

Een occasionele tewerkstelling is niet uitgesloten mits aan de "één-derde norm" voldaan is. Hetzelfde geldt voor een systeem waarbij een medewerker soms wel en soms niet in een dergelijke arbeidsregeling is tewerkgesteld.

Om te bepalen of aan de "één-derde norm" voldaan is moet gekeken worden of per ploeg/ shift voldaan is aan de voorwaarden.

Voor de toepassing van de "één-derde norm" worden, naast de effectieve arbeidsprestaties, ook de schorsingen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst waarvoor het loon wordt doorbetaald, mee in aanmerking genomen. Perioden van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zonder loon, worden niet in aanmerking genomen.

De "één-derde norm" wordt in een dergelijke situatie berekend als de verhouding tussen

- de teller: het aantal effectief in ploegen- of nachtarbeid gepresteerde arbeidsuren waarvoor de werknemer eveneens een ploegen- of nachtpremie heeft verkregen evenals de uren waarvoor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst werd geschorst en waarvoor het loon door de werkgever werd doorbetaald, indien kan worden aangetoond dat de betrokken werknemer, overeenkomstig zijn arbeidsregeling, zou tewerkgesteld zijn in ploegen- of nachtarbeid en hiervoor eveneens een ploegen- of nachtpremie zou hebben verkregen;
- de noemer: het totaal aantal effectief gepresteerde arbeidsuren evenals het totale aantal uren waarvoor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst werd geschorst maar waarvoor het loon wordt doorbetaald.

Zo worden bijvoorbeeld de onderstaande schorsingen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst beschouwd als een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst waarvoor het loon - geheel of gedeeltelijk - wordt doorbetaald:

- de periodes van arbeidsongeschiktheid die het gevolg zijn van ziekte of ongeval en waarvoor de werkgever het loon geheel of gedeeltelijk heeft doorbetaald;
- de dagen waarop de arbeidsovereenkomst is geschorst ingevolge jaarlijkse vakantie. Worden eveneens beschouwd als dagen van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst waarvoor het loon wordt doorbetaald, de periodes waarin de arbeider vakantie neemt en tijdens dewelke hij vakantiegeld ontvangt van een vakantiefonds;
- klein verlet of kort verzuim (het recht afwezig te zijn van het

werk, met behoud van loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht);

- de eerste drie dagen van het vaderschapsverlof.

Voor deeltijdse werknemers wordt de "één-derde norm" berekend rekening houdend met de arbeidsregeling waarin de werknemer tewerkgesteld is. Voor deeltijdse medewerkers wordt de norm, beoordeeld aan de geleverde prestaties ten aanzien van de contractueel voorziene arbeidsduur. Wanneer de werknemer in de loop van de maand van arbeidsregeling verandert, wordt de "één-derde norm" globaal berekend over de betrokken maand.

Met de beschikbaarheidstijd zoals bedoeld in artikel 2 van het KB van 10 augustus 2005 betreffende de arbeidsduur van de mobiele werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen van goederenvervoer (PC 140), wordt geen rekening gehouden bij de berekening van de "één-derde norm", aangezien de beschikbaarheidstijd niet beschouwd wordt als arbeidstijd en ook geen schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst inhoudt.

Voor de werknemer die in de loop van de maand in of uit dienst treedt, wordt de "één-derde norm" berekend rekening houdend met de duur van zijn tewerkstelling binnen die maand. Zo zal bijvoorbeeld voor de werknemer die slechts drie weken van de betrokken maand in dienst was, de "één-derde norm" worden berekend op de arbeidstijd die geldt voor de betrokken drie weken en niet over de gehele maand.

Een circulaire verduidelijkt bovenstaande aan de hand van een aantal voorbeelden<sup>23</sup>.

### Voorbeeld ploegenarbeid

Werkgever A voldoet aan alle voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid.

Werknemer X werkt voltijds bij werkgever A en zijn werkrooster voor de maand februari van het jaar N ziet er als volgt uit:

Februari N (deze maand telt 4 volledige weken en de eerste werkdag start op maandag 1 februari)		Aantal gewerkte uren	Aantal gewerkte uren waarop werknemer X ploegenarbeid heeft verricht
Week 1	tewerkgesteld in ochtendploeg	38	38
Week 2	niet tewerkgesteld in ploegenarbeid	38	0
Week 3	tewerkgesteld in de namiddagploeg	38	38
Week 4	niet tewerkgesteld in ploegenarbeid	38	0

De "één- derde norm" voor werknemer X voor de maand februari N is:  $(38+0+38+0)/(38+38+38+38) = 76/152 = 0,50$ .

Mits naleving van alle andere wettelijke voorwaarden, kan werkgever A de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid voor werknemer X in de maand februari N toepassen.

### Voorbeeld nachtarbeid

Werkgever A voldoet aan alle voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor nachtarbeid voor werknemer X in de maand februari N toepassen.

Werknemer X werkt voltijds bij werkgever A en zijn werkrooster voor de maand februari van het jaar N ziet er als volgt uit:

Werkdagen	Aantal te presenteren uren/ werkdag	Uurrooster	Aard stelsel
Maandag	7	17 uur – 24 uur	Geen nachtarbeid
Dinsdag	7	17 uur – 24 uur	Geen nachtarbeid
Woensdag	7	17 uur – 24 uur	Geen nachtarbeid
Donderdag	8	17 uur – 1 uur	Nachtarbeid (5 uren) <sup>24</sup>
Vrijdag	9	17 uur – 2 uur	Nachtarbeid (6 uren)

Berekening van het aantal uren waarin de betrokken werknemer nachtarbeid heeft verricht:

Februari N (deze maand telt 4 volledige weken en de eerste werkdag start op maandag 1 februari)	Aantal gewerkte uren	Aantal gewerkte uren waarop werknemer X nachtarbeid heeft verricht
Week 1	38	11 (5+6)
Week 2	38	11 (5+6)
Week 3	38	11 (5+6)
Week 4	38	11 (5+6)

De "één- derde norm" voor werknemer X voor de maand februari N is:  $(11+11+11+11)/(38+38+38+38) = 44/152 = 0,29$ .

Werkgever A kan de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor nachtarbeid voor werknemer X in de maand februari N niet toepassen.

### Voorbeeld werken in onroerende staat

Werkgever A voldoet aan alle voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing werken in onroerende staat.

Werknemer X werkt voltijds bij werkgever A en zijn werkrooster voor de maand februari van het jaar N ziet er als volgt uit:

Werkdagen	Aantal te presenteren uren/ werkdag	Uurrooster
Maandag	8	8 uur – 16 uur
Dinsdag	8	8 uur – 16 uur
Woensdag	8	8 uur – 16 uur
Donderdag	8	8 uur – 16 uur
Vrijdag	8	8 uur – 16 uur

Berekening van het aantal uren waarin de betrokken werknemer en werken in onroerende staat op locatie heeft verricht:

Februari N (deze maand telt 4 volledige weken en de eerste werkdag start op maandag 1 februari)	Aantal gewerkte uren	Aantal gewerkte uren waarop werknemer X werken in onroerende staat op locatie heeft verricht
Week 1	40	24 (2+2+4+8+8)
Week 2	40	15 (0+0+5+5+5)
Week 3	40	12 (0+0+4+4+4)
Week 4	40	16 (8+8+0+0+0)

De "één- derde norm" voor werknemer X voor de maand februari N is:  $(24+15+12+16)/(40+40+40+40) = 67/160 = 0,42$ .

Mits naleving van alle andere wettelijke voorwaarden, kan werkgever A de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor werken in onroerende staat voor werknemer X in de maand februari N toepassen.

Vanaf 1 april 2022 kan slechts de vrijstelling voor ploegenarbeid, nachtarbeid of werken in onroerende staat worden toegepast. De vrijstellingen zijn onderling niet cumuleerbaar.

## VOORDEEL

Het percentage van de vrijstelling van doorstorting bedraagt vanaf 1 januari 2016 22,80%<sup>25</sup> voor prestaties geleverd in het kader van ploegen- of nachtarbeid.

Het percentage van de vrijstelling van doorstorting voor werken in onroerende staat bedraagt vanaf 1 januari

2020 18% van het totaal van de belastbare bezoldigingen van al de betrokken werknemers samen<sup>26</sup>.

Er is een verhoging voorzien van 2,2% voor ondernemingen die werken in een volcontinu arbeidssysteem. Voor deze ondernemingen bedraagt de vrijstelling bijgevolg 25%.

Er is geen cumul mogelijk tussen enerzijds de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor ploegen- en nachtarbeid, en anderzijds de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid en werken in onroerende staat, in hoofde van eenzelfde werknemer voor de betrokken maand.

## BEREKENING

De vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing wordt niet op de bedrijfsvoorheffing zelf berekend, maar rechtstreeks op het bedrag van de belastbare bezoldigingen, inclusief de ploegenpremies<sup>27</sup>.

De belastbare bezoldigingen, ploegenpremies inbegrepen, die de berekeningsgrondslag vormen, zijn de overeenkomstig artikel 31, tweede lid, 1° en 2°, WIB 92 vastgestelde belastbare bezoldigingen. Het betreft de "wedden, lonen, commissies, gratificaties, premies, vergoedingen en alle andere soortgelijke beloningen met inbegrip van fooien en toelagen die, zelfs toevallig, uit hoofde of naar aanleiding van het uitoefenen van de beroepswerkzaamheid op enige andere wijze worden verkregen dan als terugbetaling van eigen kosten van de werkgever", evenals "de voordelen van alle aard verkregen uit hoofde of naar aanleiding van het uitoefenen van de beroepswerkzaamheid". Aan de hand van deze omschrijving kan gesteld worden dat de opzeggingsvergoedingen, vervangingsinkomsten en bezoldigingen die door een werknemer zijn verkregen, maar betaald of toegekend aan zijn rechtverkrijgenden, niet mee in aanmerking mogen worden genomen.

De wetgeving sluit daarnaast het vakantiegeld, de eindejaarspremie

en achterstallige bezoldigingen, expliciet uit. De fiscus verduidelijkt, verwijzend naar de voorbereidende werkzaamheden, dat het dubbel vakantiegeld, de 13de en 14de maand voor de berekening zijn uitgesloten en dit ongeacht de benaming die aan deze vergoedingen wordt gegeven. Als reden hiervoor wordt aangehaald dat de wetgever de bedoeling heeft gehad om deze vergoedingen uit te sluiten aangezien de bedrijfsvoorheffing niet wordt berekend volgens de gewone schalen. Aangezien de bedrijfsvoorheffing op het enkel vakantiegeld wordt berekend volgens de gewone schalen bedrijfsvoorheffing komt dit wel in aanmerking.

De bezoldigingen van bedrijfsleiders kunnen niet worden aangemerkt als in artikel 31, tweede lid, 1° en 2°, WIB 92, bedoelde bezoldigingen van werknemers, en zijn bijgevolg uitgesloten van de berekeningsgrondslag. Gelijkgestelde bezoldigingen (gewaarborgd loon, betaalde feestdagen, ...) komen in aanmerking voor het vaststellen van de berekeningsgrondslag (dus als loon waarop de vrijstelling wordt berekend) indien ze als bezoldigingen van werknemers, zoals hierboven verduidelijkt, kunnen worden aangemerkt. De fiscus verduidelijkt dienaangaande nog dat het gewaarborgd maandloon voor bedienden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, het

gewaarborgd loon voor de eerste 7 dagen van arbeidsongeschiktheid bij werklieden en voor bedienden die niet zijn aangeworven met een overeenkomst van onbepaalde duur, evenals het loon voor een betaalde feestdag, in aanmerking komen. Extra legale uitkeringen in het kader van ouderschapsverlof vallen aldus niet onder de bedoelde bezoldigingen. De maatregel kan, indien gelijkgestelde bezoldigingen worden toegekend, echter enkel worden toegepast wanneer de betrokken werknemers tijdens de periode waarop de aangifte bedrijfsvoorheffing betrekking heeft ook effectief ploegen- of nachtarbeid hebben verricht en hiervoor een ploegenpremie wordt toegekend. Daarnaast dient ook aan de "één- derde norm" worden voldaan.

De gedeeltelijke vrijstelling kan enkel worden toegepast indien de bedrijfsvoorheffing op de bezoldigingen en premies is ingehouden. Onder bedrijfsvoorheffing moet worden verstaan de bedrijfsvoorheffing die volgens de gebruikelijke regels verschuldigd is op basis van de wettelijke en reglementaire bepalingen, inzonderheid op basis van de regels opgenomen in de Bijlage III KB/WIB 92. Deze verwijzing heeft betrekking op de toepassingsregels en de schalen bedrijfsvoorheffing.

## De berekening betreft enkel en alleen de doorstorting van de bedrijfsvoorheffing. Ze heeft geen invloed op de berekening en de vaststelling van de verschuldigde bedrijfsvoorheffing.

De bedrijfsvoorheffing moet worden berekend rekening houdende met de toepassingsregels terzake. Dit houdt in dat voor de berekening er rekening wordt gehouden met de verminderingen voor gezinslasten en met het huwelijksquotiënt. De vrijstelling van doorstorting van de berekende bedrijfsvoorheffing is immers enkel mogelijk voor de voorheffing die daadwerkelijk op de bezoldigingen en premies van de werknemer (of groep van werknemers) voor wie de vrijstelling wordt gevraagd, werd ingehouden.

De vermindering kan dus ook niet toegekend worden voor ondernemingen die in se wel schuldenaar zijn van de bedrijfsvoorheffing, doch bezoldigingen betalen of toekennen die krachtens internationale overeenkomsten tot voorkoming van dubbele belasting in België van belasting zijn vrijgesteld en derhalve niet aan de bedrijfsvoorheffing zijn onderworpen. We denken in dit kader bijvoorbeeld aan de inkomsten van Franse grensarbeiders in België.

De bedrijfsvoorheffing moet verschuldigd zijn en tevens effectief ingehouden zijn. De vrijstelling kan bijgevolg niet worden toegepast wanneer de schuldenaar geen gebruik maakt van zijn recht om de bedrijfsvoorheffing in te houden en de bedrijfsvoorheffing zelf ten laste neemt.

Vanaf 1 april 2022 mag de vrijstelling niet langer worden toegepast wanneer de inhouding van de bedrijfsvoorheffing het gevolg is van het fiscaal voluntariaat.

De berekening gebeurt vanaf 1 januari 2018 niet langer per werknemer<sup>28</sup>. Dit houdt in dat de vrijstelling niet langer enkel wordt toegepast op

de bezoldigingen van de betrokken werknemer. Het saldo van de niet benutte vermindering wordt overgedragen naar het niveau van de groep van de werknemers die in aanmerking komen voor de vrijstelling. De vrijstelling van doorstorting wordt berekend op de totaliteit van de bezoldigingen van de werknemers die in ploegen werken. Ze mag worden aangerekend op de totaliteit van de op de betrokken bezoldigingen effectief ingehouden bedrijfsvoorheffing, evenwel zonder deze te overschrijden.

De berekening betreft enkel en alleen de doorstorting van de bedrijfsvoorheffing. Ze heeft geen invloed op de berekening en de vaststelling van de verschuldigde bedrijfsvoorheffing. Het nettobedrag van het loon (bezoldigingen en premies) wordt dus niet beïnvloed door de gedeeltelijke vrijstelling van de doorstorting. Het belastbare bedrag van het loon en het bedrag van de bedrijfsvoorheffing die daarop verschuldigd is, en vermeld dient te worden op de fiscale fiches, ondergaat dan ook geen wijziging door de vrijstelling. Het heeft geen repercussies op het bedrag dat moet worden aangegeven door de verkrijger van de inkomsten, waarop deze wordt belast en de verrekening van de bedrijfsvoorheffing.

### Voorbeeld

	A	B	C
Belastbaar loon	€ 348,95	€ 2884,51	€ 2472,08
Bedrijfsvoorheffing	€ 0	€ 722,31	€ 533,87
22,80%	€ 79,56	€ 657,67	€ 563,63
Vrijstelling	€ 0	€ 657,67	€ 533,87
Niet benutte vrijstelling	€ 79,56	€ 0	€ 29,76

Voor werknemer A zou er een vrijstelling toegekend kunnen worden van 22,80% van € 348,95. Er wordt evenwel geen bedrijfsvoorheffing ingehouden op het loon, dus kan de vrijstelling niet worden toegepast. Er is dus een bedrag van € 79,56 aan niet benutte vrijstelling, tenzij er bij een andere werknemer (binnen de groep werknemers die recht openen op de vrijstelling) nog een saldo te betalen bedrijfsvoorheffing zou zijn. Bij werknemer B wordt voldoende bedrijfsvoorheffing ingehouden om de vrijstelling optimaal te kunnen benutten. Meer nog, de € 64,64 bedrijfsvoorheffing die de werkgever nog zou moeten doorstorten aan de fiscus kan worden benut om een gedeelte van de niet benutte vrijstelling van A en/of C toch nog te kunnen genieten. Bij werknemer C is het bedrag van de vrijstelling groter dan de te betalen bedrijfsvoorheffing. Ook bij C is een bedrag van € 29,76 vrijstelling onbenut; dit bedrag kan worden afgehouden van de nog te betalen bedrijfsvoorheffing van B.

## DE AANGIFTE BEDRIJFSVOORHEFFING<sup>29</sup>

De vrijstelling van doorstorting van de bedoelde BV is onderworpen aan twee aangiften in de BV.

Een eerste aangifte heeft betrekking op al de werknemers. Ze vermeldt alle aan de werknemers betaalde of toegekende bezoldigingen, ongeacht of ze ploegen- of nachtarbeid verrichten, een ploegenpremie ontvangen en de aard van de bezoldiging. In de eerste aangifte (274.10) wordt het bruto belastbaar inkomen vermeld in de rubriek 'belastbare inkomsten' en wordt de aanvankelijk verschuldigde bedrijfsvoorheffing vermeld in de rubriek 'verschuldigde bedrijfsvoorheffing'. Het betreft hier in feite de "gewone, normale" aangifte van de bedrijfsvoorheffing.

Er dient eveneens een tweede aangifte te worden opgemaakt. Deze heeft uitsluitend betrekking op de werknemers waarvoor een vrijstelling van doorstorting wordt gevraagd. Ze vermeldt volgende rubrieken:

- aard der inkomsten: code 74 heremenen (voor ploegenarbeid), code 75 (voor nachtarbeid), code 53 (voor volcontinu arbeidssysteem) en de code 57 (werken in onroerende staat);
- belastbare inkomsten: vermelden van belastbare bezoldigingen betaald of toegekend aan het personeel dat aan de wettelijke voorwaarden voldoet;
- verschuldigde BV: een negatief bedrag, berekend op basis van het percentage dat van toepassing is volgens de periode en de kwalificatie van de bezoldigingen zoals bedoeld in art. 31, tweede lid, 1° en 2°, WIB 92, inbegrepen de ploegenpremies maar met uitsluiting van vakantiegeld, eindejaarspremies en achterstallige bezoldigingen. Het hier vermelde bedrag kan niet groter zijn dan het bedrag van de verschuldigde bedrijfsvoorheffing dat op de eerste aangifte is vermeld.

Het is tevens mogelijk dat de code "74" (ploegenarbeid) en de vrijstellingscode "53" (volcontinu arbeid) in één en dezelfde aangifteperiode bedrijfsvoorheffing wordt gebruikt. Dit zou het geval kunnen zijn voor ondernemingen die gedeeltelijk in een volcontinu systeem werken, en deels in een systeem van 'gewone' ploegenarbeid. Het zou ook mogelijk kunnen zijn voor werknemers die soms volcontinu werken, en soms in een gewoon ploegensysteem. Deze situatie zou zich ook voor kunnen doen in een onderneming waar er slechts een gedeelte van de periode volcontinu wordt gewerkt, en een gedeelte in een gewoon ploegensysteem.

In ondernemingen die normaliter volledig volcontinu draaien, kan de situatie zich ook voordoen, wanneer bijvoorbeeld één afdeling wegens onderhoud gedeeltelijk gesloten wordt waardoor die niet meer aan de wekelijks te controleren voorwaarde van 160 uur per week komt. In die situatie is de continuïteit in die afdeling tijdens de gehele week en in het weekend niet meer gegarandeerd en bijgevolg mogen de belastbare bezoldigingen van die afdeling voor die week niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van de verhoogde vrijstelling van doorstorting.

Het is eveneens mogelijk om een aanvullende aangifte in te dienen. Er kan een aanvullende "tweede aangifte" worden ingediend voor het verschil (zowel in positieve als negatieve zin).

De aangegeven bedrijfsvoorheffing kan echter nooit negatief worden, immers wordt de vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing beperkt tot het bedrag dat ingehouden dient te worden. Onder de code 74, 75 of 53 kan geen positief bedrag worden weergegeven. Het betreft immers een bedrag dat in mindering moet worden gebracht van de te betalen bedrijfsvoorheffing (en niet bijkomend te betalen....).

Daar de vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing geen invloed heeft op de fiscale toestand van de werknemer, gelden er geen speciale regels voor de fiche 281.10.

Vanaf 1 juli 2022 verkort de termijn waarbinnen de werkgever een voordeuring tot het bekomen van de teruggeve van bedrijfsvoorheffing in het kader van de vrijstellingen kan indienen van 5 naar 4 jaar. Daarnaast wordt het mogelijk voor de fiscus om een administratieve boete op te leggen bij het indienen van een onjuiste BV aangifte met betrekking tot de vrijstellingen van 10 tot 200%.

Vanaf 1 januari 2022 mag de "één-derde norm" enkel nog in uren worden geteld. De werkgever mag niet langer kiezen of hij de "één-derde norm" wenst te berekenen in uren of in dagen.

## BEWIJSVOERING /STUKKEN

Het is aan de werkgever om het bewijs te leveren dat de desbetreffende werknemers effectief ploegenarbeid of nachtarbeid verrichten en een premie voor deze prestaties hebben verkregen tijdens de periode waarvoor die vrijstelling wordt gevraagd.

De betrokken werkgevers moeten een nominatieve lijst ter beschikking houden van de administratie met daarin, voor elke werknemer (naam, voornaam, straat, nummer en eventueel busnummer, postnummer en gemeente, alsook het nationaal nummer of de geboortedatum), de volledige identiteit en de periode van het jaar gedurende dewelke die werknemer ploegenarbeid of nacht-

arbeid heeft verricht. Aangezien in principe de aangifte bedrijfsvoorheffing maandelijks dient te gebeuren, betreft het maandelijks lijsten. De lijst<sup>30</sup> dient niet bij de aangifte gevoegd, doch ter beschikking te zijn bij een eventuele fiscale controle. De lijst moet niet noodzakelijk op papier worden voorgelegd.

De uitzendkantoren moeten daarenboven een lijst ter beschikking houden met de naam, het volledige adres alsook het KBO- nummer van de onderneming waar de ploegen- of nachtarbeid werd verricht. Die lijst moet niet bij de aangifte in de bedrijfsvoorheffing worden gevoegd, maar moet wel bij een eventuele con-

trole aan de administratie voorgelegd kunnen worden. Daarenboven zal het uitzendkantoor vanaf 1 oktober 2022 tevens bewijs moeten kunnen leveren dat de onderneming aan wie de uitzendkracht ter beschikking werd gesteld, het akkoord heeft gegeven om de vrijstelling toe te passen.



*Het sociaal secretariaat  
voor een optimaal beheer  
van uw personeel!*



- Het beheer van de prestaties van uw werknemers
- Een duidelijk en permanent zicht op de prestaties van uw personeel
- Een optimaal beheer van de meeruren
- Juridische bijstand in geval van controles door de inspectie van sociale wetten
- Opvolging van de vervaldagen (medische schifting, ADR getuigschrift, etc. ...)
- Automatische overdracht van de gegevens afkomstig van de tijdsregistratie, digitale tachograaf of van de boordcomputer

**PAYCOVER vzw**

[info@paycover.be](mailto:info@paycover.be) - [www.paycover.be](http://www.paycover.be)

Engelse Wandeling 2 bus K07G - 8500 Kortrijk  
T: 056 60 17 38 - F: 056 61 36 03

Dublinstraat 35 bus 014 - 9000 Gent  
T. 09 218 17 70 - F. 09 218 17 79

Havenlaan, 104-106 - 1000 Brussel  
T: 02 421 07 25 - F: 02 420 67 79

Rue de Wareme 119 - 4530 Villers-le-Bouillet  
T: 019 63 23 80 - F: 019 63 73 01

1. Artikel 275/5 WIB (inkomsten 2022); Commentaar artikel 275/8 WIB zoals gepubliceerd op Fisconet Plus; Technische fiche 'ploegen en nachtarbeid' artikel 2755 WIB; Advies nr. 1.671 Nationale arbeidsraad betreffende de fiscale lastenverlaging op ploegen- en nachtarbeid/ Overuren
2. Artikelen 275/1 tot 275/9 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen - WIB 92
3. De maatregel werd oorspronkelijk ingevoerd naar aanleiding van de herstructureringen bij Ford Genk. Dit brengt met zich mee dat de definitie van ploegenarbeid gestoeld is op de sociale afspraken die door de sociale partners werden gemaakt rondom het van toepassing zijnde arbeidsstelsel in de Automotive Industrie.
4. In 2014 werd een verhoogde vrijstelling ingevoerd voor volcontinuuarbeid, evenals een verhoging voor de productie van hoogtechnologische producten. In 2016 werd een lastenverlaging in het leven geroepen voor werken in onroerende staat.
5. Het percentage bedroeg 1% van 1 januari 2004 t.e.m. 31 juni 2005; 2,50 % van 1 juli 2005 t.e.m. 31 december 2005; 5,63% van 1 januari 2006 t.e.m. 31 maart 2007; 10,70% van 1 april 2007 t.e.m. 31 mei 2009; 15,60% van 1 juni 2009 t.e.m. 31 december 2015 en vanaf 1 januari 2016 bedraagt het percentage 22,80%.
6. Circulaire nr. Ci.RH.244/568.064 (AOIF 3/2005) dd. 11.01.2005, aangepast met Corrigendum aan de circulaire nr. Ci. RH.244/568.064 (AOIF Nr. 3/2005) dd. 14.04.2009
7. Volgende werknemers komen niet in aanmerking aangezien ze niet behoren tot categorie 1 (voor de toekenning van de structurele vermindering):  
- werknemers die tewerkgesteld zijn bij een werkgever van de non-profit sector, als bedoeld in artikel 1 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit-sector, met uitzondering van werknemers die worden tewerkgesteld door werkgevers behorende tot het paritair comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp en door de werkgevers van de beschutte werkplaatsen behorende tot het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen (categorie 2 van artikel 330 van de programmawet (I) van 24 december 2002);  
- werknemers die tewerkgesteld zijn bij een werkgever behorende tot het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen (categorie 3 van artikel 330 van de programmawet (I) van 24 december 2002).
8. Tot 2018 spraken we van 'gezinsbijslag'.
9. Art. 2755/1 WIB92
10. De bezoldigingen van bedrijfsleiders kunnen niet worden aangemerkt als in artikel 31, tweede lid, 1° en 2°, WIB 92, bedoelde bezoldigingen van werknemers.
11. Maak de vergelijking met het begrip zoals dit gehanteerd wordt in het kader van het arbeidsrecht. De Arbeidswet bevat geen de finitie van het begrip ploegenarbeid, doch er wordt algemeen aanvaard dat ploegen elkaar tot de helft mogen overlappen. Dit zijn dan "kruisende ploegen".
12. Vonnis van de rechtbank van eerste aanleg Antwerpen, afdeling Antwerpen d.d. 27.10.2017, Fisconet Plus
13. Vonnis van de rechtbank van eerste aanleg Antwerpen, afdeling Antwerpen d.d. 27.10.2017, Fisconet Plus
14. Arrest van het hof van beroep te Antwerpen d.d. 19.01.2021, Fisconet Plus
15. Parlementaire vraag nr. 603 van de heer Luk Van Biesen dd. 27.10.2015, Kamer, Vragen en Antwoorden, 2015-2016, QRVA 54/057 dd. 11.01.2016, blz. 69
16. Deze problematiek werd aangekaart in een pamflet dat door de sociale partners uit de transport en logistieke sector naar voor werd gebracht.
17. Parlementaire vraag nr. 250 van mevrouw Ellen Samyn d.d. 22.02.2021, Kamer, Vragen en Antwoorden, 2020-2021, QRVA 55/043 d.d. 17.03.2021, blz. 164
18. Het betreft de uitvoering van de zogenaamde experimenten Hansenne.
19. Artikel 74 en 75 van de wet van 26.03.2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie; Wet van 28.04.2019 houdende diverse fiscale bepalingen en tot wijziging van artikel 1, §1 van de wet van 05.04.1955; Artikel 275, § 5, WIB 92; Circulaire 2020/C/38 over de steunmaatregel 'vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor ondernemingen die werken in onroerende staat, in ploegenarbeid op locatie verrichten'; Circulaire 2018/C/73 over de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid – invoering van een specifieke maatregel voor werken in onroerende staat.
20. Opdat er sprake zou zijn van een ploeg moeten in principe alle leden van die ploeg hetzelfde uurrooster hebben.
21. Er wordt geen rekening gehouden met de studenten zoals bedoeld in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en leerlingen in een alternatieve opleiding als bedoeld in artikel 1 bis 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.
22. Bedrag inkomsten 2022, aanslagjaar 2023 (oorspronkelijk te indexerende bedrag €13,75)
23. Circulaire 2021/C/99 over de berekening van de "één- derde norm", Fisconet Plus
24. Bemerkt volgende uitermate belangrijke nuance: om in aanmerking te komen voor de vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing dienen er prestaties te zijn tussen 24 uur en 5 uur. Om het aantal uren te tellen dat de werknemer in nachtarbeid werkt voor de "één- derde norm" worden de uren tussen 20 uur en 6 uur geteld.
25. Het percentage bedroeg 1% van 1 juli 2004 t.e.m. 30 juni 2005; 2,50 % van 1 juli 2005 t.e.m. 31 december 2005; 5,63% van 1 januari 2006 t.e.m. 31 maart 2007; 10,70% van 1 april 2007 t.e.m. 31 mei 2009; 15,60% van 1 juni 2009 t.e.m. 31 december 2015 en vanaf 1 januari 2016 bedraagt het percentage 22,80%.
26. Het percentage bedroeg 3% vanaf 1 januari 2018 en 6% vanaf 1 januari 2019.
27. Circulaire 2019/C/42 over de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor ploegen- en nachtarbeid; Circulaire Ci.RH.244/568.064 (AOIF 3/2005, FAQ 3) d.d. 11.01.2005
28. Circulaire 2018/C/76 over de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegen- en nachtarbeid – afschaffing van de benadering 'per werknemer'
29. Circulaire AAFisc Nr. 14/2016 (nr. Ci.704.947) dd. 09.05.2016 (Bijlage 6)
30. In bepaalde situaties dient de aangifte bedrijfsvoorheffing op trimestriële basis te gebeuren.

# tlhub

transport & logistics  
job board and community

by



TRANSPORTMEDIA

**+10 partners** delen onze vacatures  
(Indeed, Trovit, Transportmedia,...)

**+300 werkgevers**

**+500 vacatures** iedere maand

**+6000 CVs** in een gesegmenteerde database

**+15000 volgers** via onze sociale media Facebook & LinkedIn

**+30000 wekelijkse contacten** via onze nieuwsbrief

**Publiceer vanaf vandaag via TL Hub en ontdek  
de ideale kandidaat of de job van uw dromen**

016 22 11 31  
info@tl-hub.be  
**www.tl-hub.be**

