Hof van Cassatie van België

Arrest

Nr. S.24.0021.N

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, openbare instelling, met zetel te 1060 Sint-Gillis, Victor Hortaplein 11, ingeschreven bij de KBO onder het nummer 0206.731.645,

eiser,

vertegenwoordigd door mr. S[redacted] De V[redacted], advocaat bij het Hof van Cassatie, met kantoor te 1853 Strombeek-Bever, [redacted], waar de eiser woonplaats kiest,

tegen

1. **ESKO SOFTWARE bv**, met zetel te 9051 Gent, Raymonde de Larochelaan 13, ingeschreven bij de KBO onder het nummer 0886.047.983,
2. **ESKO-GRAPHICS bv**, met zetel te 9051 Gent, Raymonde de Larochelaan 13, ingeschreven bij de KBO onder het nummer 0475.099.565,

verweersters,

vertegenwoordigd door mr. J[redacted] V[redacted] en mr. B[redacted] V[redacted], advocaten bij het Hof van Cassatie, beiden met kantoor te 2000 Antwerpen, [redacted] waar de verweersters woonplaats kiezen.

I. RECHTSPLEGING VOOR HET HOF

Het cassatieberoep is gericht tegen het arrest van het arbeidshof te Antwerpen, afdeling Antwerpen van 20 november 2023, op verwijzing gewezen na het arrest van het Hof van 5 september 2022.

Advocaat-generaal H[redacted] V[redacted] heeft op 27 februari 2026 een schriftelijke conclusie neergelegd.

Raadsheer B[redacted] L[redacted] heeft verslag uitgebracht.

Advocaat-generaal H[redacted] V[redacted] heeft geconcludeerd.

II. CASSATIEMIDDEL

De eiser voert in zijn verzoekschrift dat aan dit arrest is gehecht, een middel aan.

III. BESLISSING VAN HET HOF

Beoordeling

Derde onderdeel

Ontvankelijkheid

1. De verweersters voeren een grond van niet-ontvankelijkheid aan: het middel komt op tegen een feitelijke beoordeling.

2. Het onderzoek van de grond van niet-ontvankelijkheid is niet te onderscheiden van het onderzoek van het onderdeel zelf.

De grond van niet-ontvankelijkheid moet worden verworpen.

Gegrondheid

3. Krachtens artikel 14, § 1 en § 2, RSZ-wet wordt het loon waarop de bijdragen voor sociale zekerheid zijn berekend, in de regel bepaald door artikel 2 Loonbeschermingswet.

Volgens artikel 2, eerste lid, 3°, Loonbeschermingswet wordt onder loon verstaan de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever.

Die bepaling verruimt het in de Arbeidsovereenkomstenwet bedoelde begrip loon, namelijk de tegenprestatie van de arbeid verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

4. Loon in de arbeidsrechtelijke zin is de tegenprestatie van arbeid die ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst wordt verricht.

Het recht op die tegenprestatie is op zichzelf niet kenmerkend voor het begrip loon maar slechts een noodzakelijk gevolg van het verrichten van arbeid krachtens de arbeidsovereenkomst. Het is niet verenigbaar met de aard van de arbeidsovereenkomst en het begrip loon te oordelen dat de werkgever niet verplicht is de tegenprestatie van de arbeid verricht in uitvoering van een arbeidsovereenkomst te betalen.

Voordelen die worden toegekend om werknemers aan de onderneming te binden, om zich te blijven inzetten of om plichtsgetrouw te werken, zijn voordelen die toegekend worden als tegenprestatie voor de arbeid en zijn derhalve loon in arbeidsrechtelijke zin.

5. De appelrechters stellen vast dat:

- Danaher de moedermaatschappij is van de verweersters;
- de raad van bestuur van Danaher een "*Plan*" goedkeurde waarbij aan "*zekere directie- en kaderleden, externe raadgevers en niet-werknemers bestuurders van de hele groep aandelen-gerelateerde financiële instrumenten worden toegekend, waaronder RSU's* (Restricted Stock Units*), om op die manier de beneficiarissen op langere termijn aan de onderneming te binden*";

- Danaher in een proces van selectie en toekenning "*contact opneemt en informatie opvraagt bij de tientallen lokale dochterondernemingen verspreid over de hele wereld (..) waarop Danaher dan zelf tot de beslissing overgaat tot de al dan niet de toekenning van de RSU aan een betrokken werknemer*";
- tussen een begunstigde werknemer en een vertegenwoordiger van Danaher een "*Overeenkomst*" wordt gesloten zonder dat de dochteronderneming hier iets mee te maken heeft of als tussenpersoon wordt gebruikt;
- uit het "*Plan*" en de "*Overeenkomst*" blijkt dat "*Danaher zelf de modaliteiten van toekenning, verwerving en verval (bij ontslag, bij ontslagname of pensionering) van de RSU's vaststelt*".

Zij oordelen dat:

- noch de arbeidsovereenkomst, noch enig ander schriftelijk document van een begunstigde van RSU's gewag maakt van enige verbintenis van de verweersters om aan de betrokken werknemers RSU's toe te kennen en de verweersters zich met andere woorden nooit ertoe hebben verbonden om RSU's uitgegeven door de moedermaatschappij aan de werknemers toe te kennen;
- Danaher niet beschouwd kan worden als een derde-betaler of vertegenwoordiger/lasthebber die een verbintenis uitvoert in naam en voor rekening van de verweersters;
- de verweersters geen enkele financiële last of kost dragen, rechtstreeks noch onrechtstreeks, uit hoofde van de toekenning van de RSU's en Danaher een eigen autonome verbintenis uitvoert, gebaseerd op haar eigen loon- en personeelsbeleid;
- Danaher in een proces van selectie en toekenning contact opneemt met de dochterondernemingen waaronder de verweersters, voor informatie;
- de gesuggereerde namen, aangevuld met gronden en motieven voor de aanbeveling, dienen om het centrale management toe te laten een gefundeerde beslissing te nemen en het niet is omdat de verweersters een personeelslid aanbevelen dat zij daardoor de beslissende hoedanigheid hebben voor de toekenning van de RSU's;

- de rechtstreekse oorzaak voor de toekenning van de RSU's niet in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ligt, doch in de beslissing van Danaher om bepaalde werknemers van de groep financieel te laten participeren in het kapitaal van de groep en hen zo op langere termijn aan de groep te binden;
- er geen enkele wilsuiting is vanwege de verweersters om de door Danaher toegekende RSU's als loon voor gepresteerde arbeid op te nemen;
- de eiser niet slaagt in de bewijslast dat de RSU's een tegenprestatie voor de arbeid uitmaken, en het voordeel niet als dusdanig kan worden beschouwd;
- de toekenning en de betaling van RSU's in huidig geval gebeurde door de moedervennootschap Danaher op grond van een eigen beslissing die vreemd is aan de arbeidsovereenkomst en die berust op haar intentie om de werknemers in het kapitaal te laten participeren, en deze handeling van een derde vreemd is aan de loonverbintenis van de verweersters.

6. De appelrechters die oordelen dat de RSU's, die door de moedervennootschap worden toegekend om de werknemers op langere termijn aan de onderneming te binden na een proces van selectie waarbij de verweersters aan de moedervennootschap namen suggereren, aangevuld met gronden en motieven voor hun aanbeveling, geen tegenprestatie voor de arbeid verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst en dus geen loon zijn, verantwoorden hun beslissing niet naar recht.

Het onderdeel is gegrond.

Overige grieven

7. De overige grieven kunnen niet tot ruimere cassatie leiden.

Dictum

Het Hof,

Vernietigt het bestreden arrest, behalve in zoverre dit het hoger beroep ontvankelijk verklaart.

Beveelt dat van dit arrest melding zal worden gemaakt op de kant van het gedeeltelijk vernietigde arrest.

Houdt de kosten aan en laat de beslissing daaromtrent aan de feitenrechter over.

Verwijst de aldus beperkte zaak naar het arbeidshof te Brussel.

Dit arrest is gewezen te Brussel door het Hof van Cassatie, derde kamer, samengesteld uit sectievoorzitter B[redacted] W[redacted], als voorzitter, en de raadsheren B[redacted] L[redacted], M[redacted] T[redacted], A[redacted] De W[redacted] en E[redacted] Van H[redacted] en in openbare rechtszitting van 29 juni 2026 uitgesproken door sectievoorzitter B[redacted] W[redacted], in aanwezigheid van advocaat-generaal H[redacted] V[redacted], met bijstand van griffier M[redacted] Van B[redacted].

M. Van B[redacted] E. Van H[redacted] A. De W[redacted]

M. T[redacted] B. L[redacted] B. W[redacted]

VOORZIENING TOT CASSATIE

VOOR: De **RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID**, openbare instelling, opgericht bij besluitwet van 28 december 1944, met zetel te 1060 Brussel, Victor Hortaplein, 11, met ondernemingsnummer 0206.731.645,

bijgestaan en vertegenwoordigd door Meester S[redacted] DE V[redacted] advocaat bij het Hof van Cassatie, kantoor houdende te 1000 Brussel, [redacted] waar keuze van woonplaats wordt gedaan,

eiser tot cassatie,

TEGEN: **1./** de bv **ESKO SOFTWARE**, met zetel te 9051 Gent, Raymonde de Larochelaan 13, met ondernemingsnummer 0886.047.983,

2./ de bv **ESKO GRAPHICS**, met zetel te 9051 Gent, Raymonde de Larochelaan 13, met ondernemingsnummer 0475.099.565,

die beiden keuze van woonst doen op het kantoor van A[redacted] V[redacted] gerechtsdeurwaarder, te [redacted]

verweersters in cassatie,

* * *

Aan de Eerste Voorzitter en Voorzitter, de Dames en Heren Raadsheren, leden van het Hof van Cassatie,

* * *

Hooggeachte Dames en Heren,

Eiser heeft de eer het arrest aan Uw toezicht te onderwerpen dat op 20 november 2023 op tegenspraak werden gewezen door de negende kamer van het arbeidshof Antwerpen, afdeling Antwerpen (2023/AA/16).

FEITEN EN PROCEDUREVOORGAANDEN

Verweersters maken deel uit een groep van vennootschappen en zijn gespecialiseerd in industriële technologie. In 2011 werden de aandelen overgenomen door Danaher Corporation, een Amerikaans conglomeraat.

Bij een onderzoek door de inspectiediensten van de FOD Sociale Zekerheid werd vastgesteld dat door de moedermaatschappij van verweersters aan een beperkt aantal geselecteerde werknemers van verweersters in geld waardeerbare voordelen waren toegekend, genaamd "*Restricted Stock Units*," afgekort RSU's. De betreffende RSU's geven onder bepaalde voorwaarden of met tijdsbepaling recht op de gratis toekenning in de toekomst van een aandeel van de moedervennootschap of van verbonden vennootschappen tegen een vandaag bepaalde prijs.

Aangezien deze RSU's vrij van socialezekerheidsbijdragen waren toegekend ging eiser over tot ambtshalve aangifte van die exceptionele premies (tegenwaarde van de RSU's), waarna op 26 januari 2015 ambtshalve werd geregulariseerd bij eerste verweerster, wat betreft het derde en vierde kwartaal 2013 en het eerste en tweede kwartaal 2014, en op 2 februari 2015 bij tweede verweerster, wat betreft het derde kwartaal 2013 en het tweede kwartaal 2014.

Bij dagvaarding van 20 mei 2015 vorderde eiser voor de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Gent, de veroordeling van tweede verweerster tot betaling van de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen, bepaald op 10.145,89 EUR, meer de intresten.

Bij dagvaarding van 20 oktober 2015 vorderde eiser voor de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Gent, de veroordeling van eerste verweerster tot betaling van de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen, bepaald op 3.248,86 EUR, meer de intresten.

Voormelde arbeidsrechtbank verklaarde bij vonnis van 5 februari 2018 de vorderingen van eiser gegrond.

Op 4 mei 2018 tekenden verweersters hoger beroep aan tegen dit vonnis.

Bij arrest van 20 april 2020 verklaarde het arbeidshof te Gent, afdeling Gent, het hoger beroep van verweersters ongegrond. Het arbeidshof bevestigde dat de betreffende RSU's loon zijn waarop de werknemers ingevolge hun dienstbetrekking recht hebben ten laste van de werkgever.

Tegen dit arrest stelden verweersters op 26 januari 2021 een cassatievoorziening in.

Bij arrest van 5 september 2022 vernietigde Uw Hof (S.21.0007.N) het arrest van 20 april 2020 van het arbeidshof te Gent, afdeling Gent, en verwees de zaak naar het arbeidshof te Antwerpen, afdeling Antwerpen.

In het bestreden arrest van 20 november 2023 wordt door het arbeidshof te Antwerpen beslist dat eiser onterecht tot ambtshalve aangifte was overgegaan van de tegenwaarde van de RSU's die in 2013 en 2014 vrij van socialezekerheidsbijdragen waren toegekend aan een aantal werknemers van verweersters nu er niet was aangetoond dat de RSU's ten laste waren van verweersters, noch was aangetoond dat de RSU's werden toegekend als tegenprestatie voor arbeid. Het beroepen vonnis van 5 februari 2018 van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Gent, wordt bijgevolg vernietigd en de oorspronkelijke vordering van eiser ongegrond verklaard.

ENIG MIDDEL TOT CASSATIE

Geschonden wetsbepalingen:

- **artikel 2, in het bijzonder het eerste lid, van de Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (Loonbeschermingswet), vóór zijn wijziging bij wet van 14 december 2018;**
- **de artikelen 14, §1 en §2, 23, §1 van de Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (RSZ-wet);**
- **artikelen 23, eerste en tweede lid van de Wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers (Algemene beginselenwet sociale zekerheid).**

Aangevochten beslissing:

Het bestreden arrest vernietigt het vonnis van de eerste rechter, oordeelt opnieuw en verklaart de oorspronkelijke vordering van eiser ontvankelijk doch ongegrond, zulks op grond van de volgende overwegingen:

" *Het in geld waardeerbaar voordeel waarop de werknemer recht heeft ingevolge zijn dienstbetrekking, waarvan niet is vastgesteld dat het de tegenprestatie is van de arbeid verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst, valt slechts onder dat verruimde loonbegrip wanneer dat recht ten laste van de werkgever is.*

Dat is het geval wanneer de werkgever de verbintenis tot toekenning ervan is aangegaan, en het voordeel aldus door de werkgever aan de werknemer is toegekend.

Aan de vereiste 'ten laste van' is voldaan in de mate dat een loonvoordeel (zelfs betaald door een derde) de tegenprestatie vormt voor arbeid verricht ten behoeve van de werkgever en dat er geen andere rechtsgrond of contractuele of eenzijdige verbintenis voorhanden is die ligt bij de toekennende derde. Het is niet omdat er een arbeidsrelatie bestaat dat elk voordeel dat door een derde toegekend en betaald is, dan ook maar automatisch ten laste van de werkgever is.

Een loonvoordeel is met andere woorden niet ten laste van de werkgever indien

- het wordt toegekend en betaald door een derde (noodzakelijke maar niet voldoende voorwaarde),

- de betrokken derde een eigen eenzijdige of contractuele rechtsgrond heeft om de toekenning te doen.

3. Toepassing

3.1. De RSU's zijn geen voordeel ten laste van de werkgever

Aan de hand van de volgende elementen stelt het arbeidshof vast dat de RSU's geen voordeel zijn ten laste van de werkgever aangezien Esko bv, als werkgever van de betrokken begunstigden, niet de verbintenis tot toekenning ervan is aangegaan en het voordeel derhalve niet door Esko bv is toegekend.

- Esko bv is de werkgever van de betrokken werknemers. Noch de arbeidsovereenkomst, noch enig ander schriftelijk document van een begunstigde van RSU's maakt gewag van enige verbintenis in hoofde van Esko bv om aan de betrokken werknemers RSU's toe te kennen. Esko bv heeft er zich met andere woorden nooit toe verbonden om RSU's, uitgegeven door de moedermaatschappij, aan de werknemers toe te kennen. In die zin kan de moedermaatschappij Danaher, die de financiële last op zich neemt, ook niet beschouwd worden als een derde-betaler of vertegenwoordiger/lasthebber die een verbintenis uitvoert in naam en voor rekening van Esko bv.

- In de bestreden beslissing ten aanzien van Esko Graphics bv gaat het slechts om 6 werknemers en ten aanzien van Esko Software bv om 4 werknemers. De verwijzing naar recent aangekondigde vacatures in de schoot van Esko bv toont niet aan dat Esko bv een zeggenschap heeft over de begunstigde werknemer temeer daar slechts enkelingen als begunstigden zullen worden gecontacteerd door Danaher. Uit geen enkel gegeven blijkt dan ook dat met de 'bonus', waarvan sprake in de vacature, de RSU wordt bedoeld.

- Esko bv heeft voor de betrokken periode geen enkele financiële last of kost, noch rechtstreeks noch onrechtstreeks gedragen uit hoofde van de toekenning van de RSU's. Vanuit zuiver financieel oogpunt zijn de RSU's dan ook niet ten laste van Esko bv.
- Danaher voert bij de toekenning van RSU's een eigen autonome verbintenis uit, gebaseerd op haar eigen loon- en personeelsbeleid. Zo blijkt uit het Plan onder punt 17 dat de beheerder 'naar eigen goeddunken' beslist over (i) welke dochterondernemingen en (ii) welke buitenlandse werknemers in aanmerking komen. Ze behoudt zich zelfs het recht voor om de voorwaarden waaronder zij onder het Plan RSU's verwerven, eenzijdig te wijzigen.

Dit is een gans andere constellatie dan deze waarnaar de RSZ verwijst in de zaak Sisley tegen Planet Parfum waarbij het Hof van Cassatie in haar arrest van 20 mei 2019 de analyse van het openbaar ministerie bijtrad dat het arbeidshof in dit specifiek geval wél wettig kon oordelen dat de door een derde uitbetaalde verkooppremies loon uitmaakten in de zin van de Loonbeschermingswet en RSZ-wet. In deze Sisley-zaak had de derde immers

geen enkele eigen rechtsgrond aangevoerd voor de toekenning en betaling van de voordelen, hetgeen in huidige casus helemaal anders is. Danaher toont wel degelijk een af2onderlijke rechtsgrond aan, onderscheiden van de arbeidsovereenkomst met Esko bv.

Bovendien is de aard van huidig geschil eveneens verschillend van de zaak waarin bij beslissing van de algemene vergadering van aandeelhouders en op voorstel van de raad van bestuur van de vennootschap Colruyt, gratis aandelen werden toegekend aan haar werknemers. Het Hof van Cassatie oordeelde hierover dat deze toekenning wel degelijk een handeling was van de vennootschap zelf en dus aanrekenbaar en 'ten laste' was van Colruyt. In huidig geschil gaat het om een buitenlandse moedervennootschap hetgeen een totaal andere constellatie is.

- De vraag op basis van welke criteria Danaher de betrokken werknemers uitkiest is in se irrelevant.

Zoals hoger aangegeven Is er een proces van selectie en toekenning dat aan de beslissing voorafgaat. Zo neemt Danaher contact op met de dochteronderneming, waaronder derhalve ook Esko bv, voor informatie.

Het feit dat de gevraagde informatie ook betrekking heeft op namen en eventuele bijkomende namen die worden gesuggereerd voor de toekenning van de RSU's vanuit de lokale ondernemingen betekent voor het arbeidshof niet dat deze lokale ondernemingen moeten aanzien worden als de beslissende hoedanigheid. De namen, aangevuld met gronden en motieven voor de aanbeveling, dienen om het centrale management toe te laten een gefundeerde beslissing te nemen. Het is Danaher die beslist om de RSU's toe te kennen aan een welbepaald personeelslid. Dat dit personeelslid is aanbevolen door Esko bv maakt niet dat hierdoor tussen hen een rechtsband ontstaat.

De losse bewering van de RSZ dat enerzijds de beslissingsmacht in de schoot van het bestuur van Esko bv valt en dat anderzijds de betrokken werknemers een verworven recht hebben op RSU's in het kader van hun arbeidsovereenkomst, vindt dan ook geen grond in de stukken.

"De enige contractuele band en verhouding die ontstaat naar aanleiding van de toekenning van de RSU's is er één tussen de begunstigde en Danaher, via de Overeenkomst, waarbij Esko bv geen partij is, en zelfs niet op de hoogte is van de inhoud ervan. Indien Danaher de beslissing neemt om het Plan stop te zetten, dan kunnen de begunstigden zich enkel richten tot Danaher en niet tot Esko bv. Ten onrechte stelt de RSZ aldus dat Esko bv het aanspreekpunt is. Dit blijkt niet uit enig stuk.

"De rechtstreekse oorzaak voor de toekenning van de RSU's ligt met andere woorden niet in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer met Esko bv, doch in de beslissing van Danaher om bepaalde werknemers van de groep financieel te laten participeren in het kapitaal van de groep en hen zo op langere termijn aan de groep te binden.

3.2. De RSU's zijn geen tegenprestatie voor arbeid

De RSZ slaagt evenmin in de bewijslast dat de RSU's tegenprestaties voor arbeid uitmaken en de bv's om die reden RSZ-plichtig zouden zijn.

-Vooreerst is er geen enkele wilsuiting van Esko bv om de door Danaher toegekende voordelen (RSU's) als loon voor gepresteerde arbeid op te nemen. Het louter bestaan van een arbeidsovereenkomst tussen Esko bv en de betrokken werknemers is onvoldoende om aan te nemen dat hierdoor het bewijs is geleverd dat het voordeel door Danaher 'als tegenprestatie voor arbeid' werd toegekend.

Het cassatiearrest van 3 oktober 2022 met betrekking tot 'phantom shares' waarnaar de RSZ uitdrukkelijk verwijst is niet van die aard om in andere zin te oordelen.

In de zaak aangaande de fantoomaandelen stelde zich de vraag of deze aandelen die door een buitenlandse moedervennootschap van een Belgische dochteronderneming aan een Belgische werknemer waren toegekend (i) in aanmerking moesten genomen worden voor de berekening van de opzeggingsvergoeding en (ii) zo ja, hoe de waarde van dit voordeel berekend moest worden.

Het arbeidshof Brussel oordeelde in haar arrest van 9 februari 2021 onder meer dat deze aandelen, betaald door een derde, deel uitmaakten van het loon. De grief van de werkgever dat deze aandelen geen loon konden uitmaken omdat ze niet door hemzelf maar wel door een derde werden uitbetaald werd door het Hof van Cassatie niet gevolgd. Het feit dat een derde een bepaald voordeel toekent sluit immers, aldus het Hof van Cassatie, niet ipso facto uit dat het om loon kan gaan in de zin van de arbeidsovereenkomstenwet.

Uit dit arrest afleiden dat al wat door een derde wordt betaald per definitie loon is, is een brug te ver. Het enige wat het Hof met dit arrest duidelijk heeft gezegd is dat het niet juist is

om iets uit het (lopend) loonbegrip van artikel 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet uit te sluiten, louter op grond van de vaststelling dat het door een derde werd toegekend en dus 'geen tegenprestatie voor arbeid' is en dus geen loon is. Zoals blijkt uit de analyse van de advocaat-generaal kan het ook voorkomen dat een derde een deel van het door de werkgever verschuldigd loon betaalt. Het kan evenwel ook dat de betaling door een derde een andere rechtsgrond kan hebben, zoals de betaling van aandelen. Deze betaling van aandelen kan kaderen in een afzonderlijke overeenkomst waarbij de derde een eigen verbintenis vervult die vreemd is aan de arbeidsovereenkomst en dus vreemd is aan de loonverbintenis van de werkgever. Ook kan de derde, los van iedere verbintenis, aan de werknemer een voordeel verstrekken. Ook in dit laatste geval is er sprake van een handeling van een derde die vreemd is aan de loonverbintenis van de werkgever. In deze gevallen is er geen sprake van loon in de arbeidsrechtelijke zin daar ze geen tegenprestatie vormen voor de geleverde arbeid, aldus de advocaat-generaal.

Het kan dat, zoals de advocaat-generaal verder stelt, iets dat door een derde wordt toegekend, op grond van een eigen verbintenis toch loon uitmaakt wanneer de werkgever dit opneemt in de arbeidsovereenkomst, als zijnde een vergoeding voor de gepresteerde arbeid. In dat geval worden die vergoedingen door de wilsuiting van partijen wél loon.

In huidig geval gebeurde de toekenning en de betaling van de RSU's door de moedervennootschap Danaher op grond van een eigen beslissing die vreemd is aan de arbeidsovereenkomst en die berust op haar intentie om die werknemers in het kapitaal te laten participeren. Deze handeling van een derde is met andere woorden vreemd aan de loonverbintenis van Esko bv. Er is daarnaast geen enkele wilsuiting van Esko bv om dit voordeel als loon voor gepresteerde arbeid in de arbeidsovereenkomst op te nemen.

Het voordeel kan dan ook niet als tegenprestatie voor geleverde arbeid worden beschouwd.

- Tenslotte kan uit de fiscale behandeling van de RSU's niet worden afgeleid dat de RSU's als een tegenprestatie voor arbeid moeten worden aanzien.

(…)

3.3. Besluit

De RSZ heeft ten onrechte beslissingen genomen tot ambtshalve aangifte van de tegenwaarde van de RSU's die in 2013 en 2014 vrij van sociale zekerheidsbijdragen werden toegekend aan een aantal werknemers van Esko bv. Er is immers niet aangetoond dat de RSU's in geld waardeerbare voordelen zijn waarop de betrokken werknemers ingevolge hun dienstbetrekking recht hebben ten laste van Esko bv noch dat deze loon zijn waarop de betrokken werknemers recht hebben ten laste van Esko bv. De oorspronkelijke vorderingen van de RSZ dienen te worden afgewezen als ongegrond." (arrest, p. 12-16).

<u>Grieven</u>

<u>1./</u> Luidens de artikelen 14, §1 en §2 RSZ-wet en 23, eerste en tweede lid Algemene beginselenwet sociale zekerheid worden de sociale zekerheidsbijdragen berekend op basis van het loon van de werknemer zoals gedefinieerd in artikel 2 van de Loonbeschermingswet.

<u>2./</u> Artikel 2, eerste lid, Loonbeschermingswet bepaalt dat onder het begrip loon moet worden verstaan:

"***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*."

Deze definitie omvat, enerzijds, al wat loon is in de eigenlijke arbeidsrechtelijke of klassieke betekenis, d.w.z. elk voordeel dat wordt toegekend als tegenprestatie voor arbeid die ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt verricht, anderzijds, bij uitbreiding van het arbeidsrechtelijke loonbegrip, elk voordeel dat ingevolge de dienstbetrekking door de werkgever wordt toegekend en waarop de werknemer recht heeft ten laste van de werkgever, zonder dat daar rechtstreeks een arbeidsprestatie tegenover staat.

3./ Wanneer het voordeel wordt toegekend als tegenprestatie van ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst verrichte arbeid, dan ontstaat het recht op dat voordeel door het verrichten van de arbeid zelf.

De verplichting van de werkgever om het loon te betalen dat de tegenprestatie is voor de verrichte arbeid in uitvoering van de arbeidsovereenkomst vormt geen afzonderlijk element van het begrip loon. Ze is een noodzakelijk gevolg van de uitvoering van een arbeid krachtens een arbeidsovereenkomst. Het is niet verenigbaar met de aard van de arbeidsovereenkomst en het begrip loon te oordelen dat de werkgever niet verplicht is de tegenprestatie van de arbeid verricht in uitvoering van een arbeidsovereenkomst te betalen.

4./ Indien het voordeel niet de tegenprestatie uitmaakt van ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst verrichte arbeid, zoals opzeggings- en arbeidsongeschiktheidsvergoedingen, dan kan de werknemer slechts aanspraak maken op dat voordeel ten laste van zijn werkgever voor zover de toekenning van dat voordeel door de partijen is bedongen of voor zover de werkgever daartoe een eenzijdige verbintenis heeft aangegaan of verplicht is ingevolge een wet, een cao, een arbeidsreglement of een gebruik, kortom wanneer de werkgever de verbintenis tot toekenning ervan is aangegaan en het voordeel aldus door de werkgever aan de werknemer is toegekend.

Eerste onderdeel

5./ Loon is in zijn arbeidsrechtelijke betekenis de tegenprestatie van arbeid die ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst wordt verricht. Het recht op die tegenprestatie is op zichzelf niet kenmerkend voor het begrip loon, maar slechts een noodzakelijk gevolg van het verrichten van arbeid krachtens de arbeidsovereenkomst zodat het loon niet uitdrukkelijk in de overeenkomst moet zijn voorzien. Het is onverenigbaar met het wezen van de arbeidsovereenkomst en met het begrip loon te oordelen dat geen recht op loon bestaat, in zoverre het gaat om voordelen die worden toegekend als tegenprestatie voor ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst verrichte arbeid.

Zodra vaststaat dat een in geld waardeerbaar voordeel wordt toegekend aan een werknemer voor de arbeidsprestaties geleverd aan zijn werkgever, is het derhalve overbodig om na te gaan of die werknemer recht heeft op dat voordeel nu het recht op dat voordeel bestaat door het loutere feit dat er prestaties worden verricht in uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

6./ Het bestreden arrest oordeelt dat het voordeel van de RSU's die werden toegekend aan de werknemers van verweersters niet als tegenprestatie

voor geleverde arbeid kan worden beschouwd op grond dat de toekenning en de betaling van de RSU's door de moedervennootschap Danaher gebeurde op grond van een "*eigen verbintenis*" of "*eigen beslissing*" die "*vreemd is aan de arbeidsovereenkomst*" en "*aan de loonverbintenis van (verweersters*)" en die "*berust op haar intentie om die werknemers in het kapitaal te laten participeren*" om hen "*op die manier (...) op langere termijn aan de onderneming te binden*" (p. 15, derde al.; p. 16, vierde al.).

Geen van deze vaststellingen sluiten uit dat de toekenning en de betaling van RSU's loon kan zijn in arbeidsrechtelijke zin. Voor de kwalificatie als loon in arbeidsrechtelijke zin is het immers niet relevant uit welke (formele) rechtsbron het voordeel voortvloeit of op grond van welke verbintenis of beslissing een voordeel wordt toegekend aan een werknemer. Een voordeel is loon in arbeidsrechtelijke zin omdat het de tegenprestatie is van arbeid verricht in uitvoering van de arbeidsovereenkomst, ongeacht of er een andere oorzaak of rechtsgrond aan de toekenning van dat voordeel ten grondslag ligt en ongeacht de wijze waarop formeel vorm wordt gegeven aan de toekenning ervan (via aandelen, winstbewijzen, RSU's, …).

Waar een voordeel loon is in arbeidsrechtelijke zin louter omdat het arbeid compenseert, speelt het evenmin een rol door wie dat voordeel wordt toegekend. De omstandigheid dat een geldsom of een in geld waardeerbaar voordeel, betaald of verstrekt aan een werknemer als tegenprestatie van de arbeid verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst, niet is toegekend door de werkgever, met wie de werknemer door een arbeidsovereenkomst is verbonden, maar door een derde die "*vreemd*" is aan die arbeidsovereenkomst, kan aan die vergoeding derhalve niet de kwalificatie van loon in arbeidsrechtelijke zin ontzeggen.

Van loon in arbeidsrechtelijke zin kan enkel geen sprake zijn wanneer wordt vastgesteld dat een in geld waardeerbaar voordeel dat wordt toegekend aan een werknemer niet strekt tot vergoeding van arbeid verricht in uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

7./ Een derde die vreemd is aan de arbeidsovereenkomst kan op grond van een eigen beslissing, verbintenis, rechtsgrond of oorzaak, die vreemd is aan de loonverbintenis van de werkgever, bijgevolg een voordeel toekennen aan een werknemer als tegenprestatie voor de arbeid die deze in uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst heeft verricht.

Het is dan ook strijdig met de definitie van het wettelijk begrip loon, in de arbeidsrechtelijke betekenis van tegenprestatie van arbeid verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst, om te oordelen dat een in geld waardeerbaar voordeel dat wordt toegekend door een derde aan werknemer, op grond van een eigen beslissing die vreemd is aan de arbeidsovereenkomst van die werknemer en aan de loonverbintenis van zijn werkgever, geen loon is wanneer die beslissing er effectief toe leidt dat arbeid verricht ter uitvoering van die arbeidsovereenkomst wordt gecompenseerd.

8./ Hieruit volgt dat het bestreden arrest enkel op grond van de vaststelling dat de toekenning en de betaling van de RSU's door de moedervennootschap Danaher gebeurde op grond van een "*eigen verbintenis*" of "*eigen beslissing*" die "*vreemd is aan de arbeidsovereenkomst*" en "*aan de loonverbintenis van (verweersters*)" en die "*berust op haar intentie om die werknemers in het kapitaal te laten participeren*" om hen "*op die manier (...) op langere termijn aan de onderneming te binden*", niet wettig heeft beslist dat het voordeel van de RSU's niet als tegenprestatie voor geleverde arbeid kan worden beschouwd, nu geen van voormelde vaststellingen op zich uitsluiten dat de RSU's daadwerkelijk werden toegekend ter compensatie van arbeid verricht in uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Het bestreden arrest heeft bijgevolg niet wettig op die gronden, zonder schending van het wettelijk loonbegrip in arbeidsrechtelijke zin, de vordering van eiser ongegrond verklaard (schending van de artikelen 2, in het bijzonder het eerste lid, Loonbeschermingswet, 14, §1 en §2, 23, §1 RSZ-wet, 23, eerste en tweede lid Algemene beginselenwet sociale zekerheid).

Tweede onderdeel

9./ Loon in zijn arbeidsrechtelijke betekenis is de tegenprestatie voor de verrichte arbeid in uitvoering van een arbeidsovereenkomst. De verplichting van de werkgever om het loon te betalen vormt geen afzonderlijk element van het begrip loon. Ze is een noodzakelijk gevolg van de uitvoering van een arbeid krachtens een arbeidsovereenkomst. Het is niet verenigbaar met de aard van de arbeidsovereenkomst en het begrip loon te oordelen dat de werkgever niet verplicht is de tegenprestatie van de arbeid verricht in uitvoering van een arbeidsovereenkomst te betalen.

Waar een werknemer recht heeft op loon in arbeidsrechtelijke zin, louter door het verrichten van arbeid ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst, hoeft dit recht niet contractueel of op een andere wijze te zijn bedongen en is daartoe dus geen wilsuiting van de werkgever vereist.

Het bestreden arrest stelt vast dat een in geld waardeerbaar voordeel dat door een derde niet-werkgever wordt toegekend aan een werknemer, op grond van een "*eigen verbintenis*" of "*eigen beslissing*" die "*vreemd is aan de arbeidsovereenkomst*" en "*aan de loonverbintenis van (verweersters*)" en die "*berust op haar intentie om die werknemers in het kapitaal te laten participeren*" om hen "*op die manier (...) op langere termijn aan de onderneming te binden*", enkel loon in arbeidsrechtelijke zin kan uitmaken "*wanneer de werkgever dit opneemt in de arbeidsovereenkomst, als zijnde een vergoeding voor de gepresteerde arbeid*", in welk geval die vergoedingen "*door de wilsuitingen van partijen wél loon (worden)*" (p. 16, derde al.).

Vervolgens beslist het bestreden arrest dat de toekenning van de RSU's geen loon in arbeidsrechtelijke zin kunnen uitmaken om reden dat, naast het feit dat de RSU's werden toegekend en betaald door Danaher (niet-werkgever) op grond van een "*eigen verbintenis*" of "*eigen beslissing*", er "***geen enkele wilsuiting*** *van (verweersters) (is) om dit voordeel als loon voor gepresteerde arbeid* ***in de arbeidsovereenkomst op te nemen***" (p. 16, vierde al., eiser benadrukt).

10./ Hieruit volgt dat het bestreden arrest niet wettig heeft beslist dat het voordeel van de RSU's niet als tegenprestatie voor geleverde arbeid kan worden beschouwd louter op grond dat dit voordeel niet in de arbeidsovereenkomst is opgenomen en er ook "*geen enkele wilsuiting van (verweersters) (is) om dit voordeel als loon voor gepresteerde arbeid in de arbeidsovereenkomst op te nemen*", wat immers geen wettelijke vereisten zijn om van loon in arbeidsrechtelijke zin te kunnen spreken, waarvoor het volstaat dat het voordeel wordt toegekend om arbeid verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst te compenseren, ongeacht of dit voordeel wordt toegekend door een derde, die niet de werkgever is van de werknemer, op grond van eigen verbintenis van die derde die vreemd is aan de arbeidsovereenkomst en aan de loonverbintenis van de werkgever. Het bestreden arrest heeft bijgevolg niet wettig op die gronden, zonder schending van het wettelijk loonbegrip in arbeidsrechtelijke zin, de vordering van eiser ongegrond verklaard (schending van de artikelen 2, in het bijzonder het eerste lid, Loonbeschermingswet, 14, §1 en §2, 23, §1 RSZ-wet, 23, eerste en tweede lid Algemene beginselenwet sociale zekerheid).

Derde onderdeel

11./ Voordelen die niet als loon in arbeidsrechtelijke zin worden beschouwd omdat ze niet worden toegekend als tegenprestatie voor arbeid verricht in uitvoering van de arbeidsovereenkomst, zijn onder meer:

1° vergoedingen verleend om de bestaanszekerheid van de werknemer te vrijwaren tijdens een "*arbeidsonderbreking*", bijvoorbeeld ingevolge arbeidsongeschiktheid, tijdelijke werkloosheid of een wettelijk verbod om arbeid te verrichten, zoals vakantie en betaalde feestdagen;

2° vergoedingen toegekend ter zake van de "*beëindiging*" van de arbeidsovereenkomst, zoals opzeggingsvergoedingen, ontslagvergoedingen, afscheidspremies, zoals een zogenaamde gouden handdruk;

3° voordelen toegekend naar aanleiding van "*persoonlijke of familiale gebeurtenissen of omstandigheden die zich in het leven van de werknemer voordoen buiten zijn arbeidsverhouding om*", bijvoorbeeld een geschenk bij gelegenheid van een huwelijk, een huwelijksjubileum of een geboorte, een sinterklaas- of kerstfeestje;

4° voordelen die weliswaar worden toegekend "*naar aanleiding van gebeurtenissen die verband houden met de arbeidsverhouding, maar die niet worden verleend als tegenprestatie voor verrichte arbeid*", bijvoorbeeld naar aanleiding van een bedrijfsjubileum of de viering van de werkgever.

Het betreft voordelen die weliswaar toegekend zijn ingevolge de dienstbetrekking, doch geen tegenprestatie zijn voor verrichte arbeid en bijgevolg geen loon in arbeidsrechtelijke zin.

Zijn daarentegen wel loon in arbeidsrechtelijke zin alle in geld waardeerbare voordelen die niet wegens de beëindiging of ingevolge de schorsing van de arbeidsovereenkomst worden verleend, maar in de loop van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, dit is wanneer werkelijk arbeid wordt verricht, behoudens de uitzonderlijke gevallen van voordelen die bij gelegenheid van de onder 3° en 4° genoemde bijzondere gebeurtenissen worden toegekend.

Zo zijn in beginsel loon in arbeidsrechtelijke zin alle in geld waardeerbare voordelen waarvan het bedrag wordt bepaald met inachtneming van het aantal jaren dienst, het verdiende loon, de functie of taak, het waardeoordeel van de werkgever over de verrichte arbeid, de bedrijfsresultaten of verschillende van deze criteria samen. Ook voordelen die worden toegekend als aanmoediging om zich te blijven inzetten en plichtsgetrouw te werken, of die ertoe strekken de werknemers mee te betrekken bij het kapitaal en het beleid van de (moeder)onderneming, zijn loon in arbeidsrechtelijke zin. Al deze voordelen worden immers gekenmerkt door het bestaan van een rechtstreeks verband tussen de toekenning van die voordelen en de ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst verrichte arbeid.

12./ Het bestreden arrest stelt vast dat:

- de RSU's worden toegekend in uitvoering van het "*Long Term Stock Incentive Plan*" (vrij vertaald: "*Lange Termijn Aandelen Stimulans Plan*") waarbij aan onder meer directie- en kaderleden van het Danaher-conglomeraat, waarvan verweersters sinds 2011 deel uitmaken, aandelen-gerelateerde financiële instrumenten worden toegekend, waaronder RSU's, "*om op die manier de beneficiarissen op langere termijn aan de onderneming te binden*" (p. 10, eerste al.; p. 15, derde al.);

- deze RSU's kunnen omschreven worden als effecten die, onder bepaalde voorwaarden of met tijdsbepaling, recht geven op de gratis toekenning in de toekomst van een aandeel van het bedrijf of van verbonden vennootschappen (of van de geldelijke tegenwaarde van aandelen) tegen een vandaag bepaalde prijs (p. 9, voorlaatste al.);

- de RSU's worden toegekend na een gans "*proces van selectie en toekenning*", waarbij contact wordt opgenomen en informatie wordt opgevraagd bij de dochterondernemingen die de namen van werknemers kunnen suggereren voor de toekenning van de RSU's, aangevuld met gronden en motieven voor hun aanbeveling (p. 14, laatste al.), waarna Danaher dan zelf de beslissing neemt tot de toekenning van de RSU aan een betrokken werknemer, die hiervan in kennis wordt gesteld via een toekenningsbrief waarin hij wordt uitgenodigd om de "*Overeenkomst*" rond de toekenning elektronisch te lezen en te ondertekenen (p. 10, vierde en vijfde al.);

- uit voormeld "*Plan*" en de bedoelde "*Overeenkomst*" blijkt dat Danaher zelf de "*modaliteiten van toekenning, verwerving en verval (bij ontslag, ontslagname of pensionering)*" van de RSU's bepaalt (p. 10, laatste al.);

- de toekenning en de betaling van de RSU's door de moedervennootschap Danaher gebeurde op grond van een eigen, autonome beslissing of verbintenis, gebaseerd op haar eigen loon- en personeelsbeleid, en berustend "*op haar intentie om die werknemers in het kapitaal te laten participeren*" (p. 13, laatste al.; p. 16, vierde al.).

Uit al deze vaststellingen volgt dat de RSU's aan de betrokken werknemers van verweersters niet worden toegekend wegens de "*schorsing*" of "*beëindiging*" van hun arbeidsovereenkomst met verweersters, noch naar aanleiding van "*persoonlijke of familiale gebeurtenissen of omstandigheden die zich in het leven van de werknemer voordoen buiten zijn arbeidsverhouding om*", of naar aanleiding van "*gebeurtenissen die verband houden met de arbeidsverhouding, maar die niet worden verleend als tegenprestatie voor verrichte arbeid, bijvoorbeeld naar aanleiding van een bedrijfsjubileum, de viering van de werkgever*", maar dat de RSU's aan de werknemers van verweersters worden toegekend in de loop van de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst en rechtstreeks verband houden met de arbeid die zij ten behoeve van verweersters verrichten, waarbij het recht op de RSU's vervalt wanneer er een eind komt aan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst door "*ontslag, ontslagname of pensionering*".

Door de toekenning van de RSU's die, onder bepaalde voorwaarden of met tijdsbepaling, recht geven op de gratis toekenning in de toekomst van een aandeel van het bedrijf of van verbonden vennootschappen (of van de geldelijke tegenwaarde van aandelen) tegen een vandaag bepaalde prijs (arrest, p. 9, voorlaatste al.), worden de werknemers van de dochterondernemingen aldus beloond voor hun arbeid verricht ter uitvoering van hun arbeidsovereenkomst en voor het in dienst blijven bij de dochterondernemingen gedurende een bepaalde periode, waarbij met de toekenning van de RSU's precies wordt beoogd de betrokken weknemers, door hen "*in het kapitaal te laten participeren*", "*op die manier (...) op langere termijn aan de onderneming te binden*".

Zoals voor premies die worden toegekend aan werknemers als aanmoediging om zich te blijven inzetten en plichtsgebouw te werken, wordt aanvaard dat zij "*steeds een rechtstreeks verband met de te verrichten arbeid*" vertonen en derhalve loon zijn en niet kunnen worden beschouwd als een gift of een

andere liberaliteit, is dat ook het geval voor RSU's die toegekend worden om *"op die manier de beneficiarissen op langere termijn aan de onderneming te binden "*.

De toegekende RSU's, die er aldus ook toe strekken de werknemers van verweersters aan te moedigen om hun arbeid ook in de toekomst ter beschikking te stellen van verweersters en het Danaher-conglomeraat, zijn derhalve loon in arbeidsrechtelijke zin in zoverre deze voordelen rechtstreeks verband houden met de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst en met de arbeid die door hen wordt verricht zowel in het belang van de verweersters, als in het belang van de Danaher-groep.

13./ Het bestreden arrest oordeelt dat eiser niet in de bewijslast slaagt dat de RSU's tegenprestaties voor arbeid uitmaken omdat de toekenning en de betaling van de RSU's door de moedervennootschap Danaher gebeurde op grond van een "*eigen verbintenis"* of "*eigen beslissing*" die "*vreemd is aan de arbeidsovereenkomst*" en "*aan de loonverbintenis van (verweersters)"* en die "*berust op haar intentie om die werknemers in het kapitaal te laten participeren"* en hen "*op die manier (...) op langere termijn aan de onderneming te binden*" zodat het voordeel niet als tegenprestatie voor geleverde arbeid kan worden beschouwd.

De hoger sub 12 aangehaalde feitelijke vaststellingen van het bestreden arrest kunnen deze beslissing niet wettigen in zoverre uit die vaststellingen duidelijk en ondubbelzinnig blijkt dat de RSU's door Danaher worden toegekend als tegenprestatie voor de arbeid verricht door de werknemers in uitvoering van hun arbeidsovereenkomst met de verweersters. De beslissing van Danaher om de werknemers van verweersters *"in het kapitaal te laten participeren,* die ertoe strekt om de werknemers *"op langere termijn aan de onderneming te binden",* impliceert immers dat de toekenning van de RSU's in verband staat met de arbeidsprestaties die de werknemers leveren in het kader van de arbeidsovereenkomst die hen bindt met verweersters, wat bevestigd wordt zowel door de wijze van toekenning ("*proces van selectie en toekenning*" met aanbeveling) als door de "*modaliteiten van toekenning, verwerving en verval (bij ontslag, ontslagname of pensionering)".*

Dat er een rechtstreeks verband bestaat tussen de toekenning van de RSU's en de arbeidsovereenkomst met verweerster wordt door het arbeidshof overigens niet betwist in zoverre wordt aangenomen dat dit loonvoordeel *"ingevolge de dienstbetrekking"* werd genoten *"nu blijkt dat dit voordeel in de context van de arbeidsrelatie werd toegekend waarbij er een oorzakelijk verband is tussen de*

bestaande dienstbetrekking enerzijds en de toekenning van het voordeel anderzijds. Het is uit hoofde van de arbeidsrelatie met verweerster dat het voordeel RSU is toegekend" (p. 12, tweede al.).

14./ In zoverre al deze elementen, elk afzonderlijk en in hun onderlinge samenhang, duiden op een rechtstreeks en nauw verband tussen enerzijds de toekenning en het behoud van de RSU's en anderzijds de arbeidsprestaties verricht door de betrokken werknemers in uitvoering van hun arbeidsovereenkomst bij verweersters, heeft het bestreden arrest niet wettig beslist dat het voordeel van de RSU's niet als tegenprestatie voor geleverde arbeid kan worden beschouwd, mitsdien niet wettig zonder schending van het wettelijk loonbegrip in arbeidsrechtelijke zin, de vordering van eiser ongegrond verklaard (schending van de artikelen 2, in het bijzonder het eerste lid, Loonbeschermingswet, 14, § 1 en 2, 23, §1 RSZ-wet, 23, eerste en tweede lid Algemene beginselenwet sociale zekerheid).

Vierde onderdeel

15./ Het bestreden arrest oordeelt dat aan de vereiste "*ten laste van*" in de zin van artikel 2, eerste lid Loonbeschermingswet slechts is voldaan in de mate dat

(1) "*een loonvoordeel (zelfs betaald door een derde) de tegenprestatie vormt voor arbeid verricht ten behoeve van de werkgever*";

(2) "***en*** *dat er geen andere rechtsgrond of contractuele of eenzijdige verbintenis voorhanden is die ligt bij de toekennende derde. Het is niet omdat er een arbeidsrelatie bestaat dat elk voordeel dat door een derde toegekend en betaald is, dan ook maar automatisch ten laste van de werkgever is*" (p. 12, laatste al.).

Volgens het bestreden arrest is een loonvoordeel met andere woorden "*niet ten laste van de werkgever indien*

- het wordt toegekend en betaald door een derde (noodzakelijke maar niet voldoende voorwaarde),

- de betrokken derde een eigen eenzijdige of contractuele rechtsgrond heeft om de toekenning te doen" (p. 13, eerste al.).

16./ Wanneer een in geld waardeerbaar voordeel een tegenprestatie vormt voor arbeid verricht in uitvoering van de arbeidsovereenkomst, dan is er sprake van loon in arbeidsrechtelijke zin en valt dit loonvoordeel automatisch "*ten laste van*" de werkgever, ook al wordt dat loonvoordeel niet toegekend door de werkgever zelf, maar door een derde op grond van "*een andere rechtsgrond of contractuele of eenzijdige verbintenis*" dan de arbeidsovereenkomst.

Aan de vereiste *"ten laste van"* is derhalve steeds voldaan indien een loonvoordeel wordt toegekend aan een werknemer als tegenprestatie voor arbeid verricht ten behoeve van de werkgever met wie de werknemer door een arbeidsovereenkomst is verbonden, ongeacht door wie dit voordeel wordt toegekend of betaald en ongeacht of er "*een andere rechtsgrond of contractuele of eenzijdige verbintenis voorhanden is die ligt bij de toekennende derde"*.

Wanneer blijkt dat een toegekend loonvoordeel een tegenprestatie is van arbeid verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst, dan is dit bijgevolg loon in de zin van artikel 2 Loonbeschermingswet zonder dat moet worden nagegaan of de werknemer daarop recht heeft ten laste van de werkgever.

Anders dan het bestreden arrest oordeelt (p. 13, bovenaan), geldt dus niet als bijkomende voorwaarde om ten laste te zijn van de werkgever, dat er voor de toekenning door een derde van een loonvoordeel dat arbeid compenseert, "*geen andere rechtsgrond of contractuele of eenzijdige verbintenis voorhanden is die ligt bij de toekennende derde*".

Het bestreden arrest oordeelt derhalve niet correct dat een loonvoordeel "*niet ten laste van de werkgever (is) indien*

- het wordt toegekend en betaald door een derde (noodzakelijke maar niet voldoende voorwaarde),

- de betrokken derde een eigen eenzijdige of contractuele rechtsgrond heeft om de toekenning te doen" (p. 13, eerste al.).

Als bijkomende voorwaarde moet hieraan worden toegevoegd dat het voordeel niet wordt toegekend als tegenprestatie van arbeid verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Een loonvoordeel dat door een derde (niet-werkgever) wordt toegekend als tegenprestatie van arbeid verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst is derhalve altijd loon in arbeidsrechtelijke zin en bijgevolg steeds juridisch ten laste van de werkgever, ook al ligt aan de toekenning en de betaling van dat loonvoordeel een afzonderlijke juridische oorzaak, beslissing of verbintenis ten grondslag bij de toekennende en betalende derde (niet-werkgever). Het bestaan van die afzonderlijke juridische oorzaak, sluit niet uit dat het loonvoordeel tegelijkertijd ook wordt toegekend om arbeid te compenseren en aldus ten laste zal zijn van de werkgever.

17./ Hieruit volgt dat het bestreden arrest niet wettig heeft beslist dat een loonvoordeel, toegekend en betaald als "*tegenprestatie (...) voor arbeid verricht ten behoeve van de werkgever*", door een derde die vreemd is aan de arbeidsovereenkomst en de loonverbintenis van de werkgever, enkel "*ten laste van*" de werkgever kan zijn indien "*er geen andere rechtsgrond of contractuele of eenzijdige verbintenis voorhanden is die ligt bij de toekennende derde*", terwijl een voordeel steeds loon is en ten laste valt van de werkgever indien het wordt toegekend en betaald als tegenprestatie van arbeid verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Het bestreden arrest heeft bijgevolg niet wettig de vordering van eiser afgewezen om reden dat niet is aangetoond dat de RSU's in geld waardeerbare voordelen zijn waarop de betrokken werknemers ingevolge hun dienstbetrekking recht hebben ten laste van verweerster, noch is aangetoond dat deze loon zijn waarop de betrokken werknemers recht hebben ten laste van verweersters (schending van de artikelen 2, in het bijzonder het eerste lid, Loonbeschermingswet, 14, §1 en §2, 23, §1 RSZ-wet, 23, eerste en tweede lid Algemene beginselenwet sociale zekerheid).

Toelichting

Eerste onderdeel

De vaststelling in het bestreden arrest dat de RSU's worden toegekend op grond van een eigen beslissing/verbintenis van een derde, niet-werkgever (Danaher), die vreemd is aan de arbeidsovereenkomst en de loonverbintenis van

de werkgever (verweersters), impliceert niet dat de toekenning van die RSU's geen loon kunnen zijn in arbeidsrechtelijke zin.

Voor de arbeidsrechtelijke loonkwalificatie is het immers niet relevant om te weten uit welke rechtsbron het voordeel voortvloeit. Een voordeel is loon omdat het de tegenprestatie is van arbeid verricht in uitvoering van de arbeidsovereenkomst (Cass. 24 april 2023, S.22.0086.F; Cass. 17 december 2020, C.19.0334.F; Cass. 20 mei 2019, S.18.0063.F, concl. Genicot; Cass. 20 april 1977, RW 1977-88, 1881, concl. H. Lenaerts).

Waar een voordeel loon is in arbeidsrechtelijke zin louter omdat het de tegenprestatie is van arbeid, speelt het evenmin een rol door wie dat voordeel wordt toegekend zodat ook een derde, die vreemd is aan de arbeidsovereenkomst en de loonverbintenis van de werkgever, loon kan toekennen, zoals werd bevestigd in het arrest van Uw Hof van 3 oktober 2022 (S.21.0049.N):

> "*De omstandigheid dat een geldsom of in geld waardeerbaar voordeel, betaald of verstrekt als tegenprestatie van de arbeid die een werknemer in uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst heeft verricht, niet is toegekend door de werkgever met wie de werknemer door een arbeidsovereenkomst verbonden is, maar door een derde die vreemd is aan de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever, sluit op zich niet uit dat die vergoeding loon is*".

De toekenning van een voordeel door een derde (niet-werkgever) op grond van een eigen oorzaak, rechtsgrond, verbintenis of beslissing die vreemd is aan de arbeidsovereenkomst en de loonverbintenis van de werkgever, kan de arbeidsrechtelijke kwalificatie als loon van dat voordeel derhalve niet in de weg staan indien dat voordeel werkelijk de arbeid compenseert van de werknemer verricht in de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst (M. Baert, "Het loonbegrip toegepast op voordelen toegekend door derden", RABG, 2023, 313; L. Monserez, "Het loonbegrip in de Belgische sociale zekerheid van werknemers aan de hand van acht cassatiearresten", TSR 2020, 144).

<u>Tweede onderdeel</u>

1./ Het bestreden arrest neemt aan dat een voordeel toegekend aan een werknemer door een derde (niet-werkgever), op grond van een eigen beslissing/verbintenis die vreemd is aan de arbeidsovereenkomst, slechts loon kan zijn in arbeidsrechtelijke zin voor zover de werkgever van die werknemer dit loonvoordeel opneemt in de arbeidsovereenkomst of voor zover de werkgever op enigerlei andere wijze de wil uit om dat voordeel als loon voor gepresteerde arbeid op te vatten.

Deze beslissing is strijdig met het begrip loon in de arbeidsrechtelijke betekenis.

De vaststelling dat het loon wordt toegekend als tegenprestatie voor verrichte arbeid volstaat immers op zich om te kunnen spreken van loon in arbeidsrechtelijk zin, zonder dat dit uitdrukkelijk zo in de arbeidsovereenkomst door de werkgever moet worden opgenomen, laat staan dat daartoe enige wilsuiting vanwege de werkgever is vereist (concl. H. Lenaerts bij Cass. 20 april 1977, RW 1977-88, 1881; Cass. 3 april 1978, AC 1978, 872).

2./ Het bestreden arrest (p. 16, tweede en derde al.) heeft zich kennelijk onterecht laten leiden door de conclusie van adv.-gen. H. Vanderlinden, bij het cassatiearrest van 3 oktober 2022 (S.21.0049.N), waarin verkeerdelijk wordt aangenomen dat een door een derde toegekend voordeel op grond van een eigen verbintenis slechts loon kan zijn indien de werkgever dit opneemt in de arbeidsovereenkomst als zijnde een vergoeding voor gepresteerde arbeid. Indien er sprake is van een vergoeding voor gepresteerde arbeid dan heeft de werknemer daar immers automatisch recht op zonder dat dit moet zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst, ook wanneer die vergoeding wordt toegekend door een derde die vreemd is aan de arbeidsovereenkomst.

Met de auteur B. kan worden gesteld dat men de oorzaak (de gepresteerde arbeid) en het instrumentum van de toekenning (RSU's toegekend door een derde op grond van een eigen verbintenis) niet met elkaar mag verwarren:

> *"Wanneer vastgesteld wordt dat een werknemer een bepaald voordeel in essentie toegekend krijgt als tegenprestatie voor de arbeid geleverd bij de werkgever, dan maakt het niet uit of die toekenning uitgaat van een derde. Evenmin maakt het dan uit of aan deze toekenning vorm wordt gegeven via de arbeidsovereenkomst,*

een afzonderlijke overeenkomst, een policy, reglement of andersoortige rechtsbron." (l.c., 308, punt 5),

Derde onderdeel

1./ Artikel 2, eerste lid, Loonbeschermingswet bepaalt dat onder het begrip loon moet worden verstaan, het loon in geld en de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever.

Deze definitie omvat, enerzijds, al wat loon is in de eigenlijke arbeidsrechtelijke betekenis, d.w.z. elk voordeel dat aan de werknemer wordt toegekend als tegenprestatie voor arbeid verricht krachtens de arbeidsovereenkomst (Cass. 24 april 2023, S.22.0086.F; Cass. 17 december 2020, C.19.0334.F; Cass. 20 mei 2019, S.18.0063.F, concl. Genicot), anderzijds, bij uitbreiding, elk voordeel dat ingevolge de dienstbetrekking wordt verleend zonder dat daar een arbeidsprestatie tegenover staat (zie bijv. Cass. 11 september 1995, AC 1995, 767).

Wanneer het voordeel wordt toegekend als tegenprestatie van ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst verrichte arbeid, dan ontstaat het recht op dat voordeel door het verrichten van de arbeid zelf. In dat geval is het niet vereist dat de toekenning van dat voordeel door de partijen is bedongen of dat de werkgever daartoe een eenzijdige verbintenis heeft aangegaan of verplicht is ingevolge een wet, een eenzijdige verbintenis, een arbeidsreglement, een cao of een gebruik. Volgens de leer van Uw Hof is het recht op deze tegenprestatie op zichzelf niet kenmerkend voor het begrip loon maar slechts het noodzakelijk gevolg van het verrichten van de arbeid krachtens de arbeidsovereenkomst. Wanneer het voordeel niet de tegenprestatie uitmaakt van ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst verrichte arbeid dan kan dit voordeel slechts dan als loon worden beschouwd wanneer hiervoor één van de voormelde rechtsbronnen aanwijsbaar is (Cass. 20 mei 2019, S.18.0063.F, concl. Genicot; Cass. 18 september 2000, S.00.0031.N; concl. H. Lenaerts bij Cass. 20 april 1977, RW 1977-88, 1881).

2./ Alle in geld waardeerbare voordelen die niet wegens de beëindiging of ingevolge de schorsing van de arbeidsovereenkomst worden verleend, maar in de loop van de "*uitvoering*" van de arbeidsovereenkomst, dit is wanneer er werkelijk arbeid wordt verricht, zijn loon in arbeidsrechtelijke zin, behoudens de

uitzonderlijke gevallen van voordelen die aan werknemers worden toegekend naar aanleiding van "*persoonlijke of familiale gebeurtenissen of omstandigheden die zich in het leven van de werknemer voordoen buiten zijn arbeidsverhouding om*", of naar aanleiding van "*gebeurtenissen die verband houden met de arbeidsverhouding, maar die niet worden verleend als tegenprestatie voor verrichte arbeid*" (concl. H. Lenaerts bij Cass. 20 april 1977, RW 1977-78, 1879, 1879).

Zo zijn loon in arbeidsrechtelijke zin alle in geld waardeerbare voordelen waarvan het bedrag en de toekenningsvoorwaarden rechtstreeks verband houden met de arbeidsprestaties die de werknemer levert in het kader van de arbeidsovereenkomst die hem bindt met de werkgever (bijv. de functie of taak van de werknemer, het aantal jaren dienst, de bedrijfsresultaten, het behalen van zeker doelstellingen, het waardeoordeel van de werkgever over de verrichte arbeid, enz.) (L. Monserez, l.c., 145).

Ook in geld waardeerbare voordelen die worden toegekend om zich te blijven inzetten en plichtsgetrouw te werken zijn loon in arbeidsrechtelijke zin en kunnen niet worden beschouwd als een gift of een andere liberaliteit in zoverre er een rechtstreeks verband bestaat tussen de toekenning ervan met de te verrichten arbeid (concl. H. Lenaerts bij Cass. 20 april 1977, RW 1977-78, 1879, 1879; Cass. 18 september 2000, S.00.0031.N).

3./ Het bestreden arrest stelt vast dat de RSU's worden toegekend aan onder andere directie- en kaderleden van het Danaher-conglomeraat, waarvan verweersters sinds 2011 deel uitmaken, om hen "*financieel te laten participeren in het kapitaal van de groep*" en hen zo "o*p langere termijn aan de groep te binden*" (p. 10, eerste al.; p. 15, derde al.), dat de RSU's worden toegekend na een gans "*proces van selectie en toekenning*", waarbij contact wordt opgenomen en informatie wordt opgevraagd bij de dochterondernemingen die aanbevelingen kunnen doen (p. 10, vierde al.) en dat Danaher zelf de "*modaliteiten van toekenning, verwerving en verval (bij ontslag, ontslagname of pensionering)*" bepaalt (p. 10, laatste al.). Wanneer er een einde komt aan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst door "*ontslag, ontslagname of pensionering*" vervalt aldus het recht op de RSU's.

Aldus blijkt dat deze voordelen niet worden toegekend wegens de "*schorsing*" of "*beëindiging*" van de arbeidsovereenkomst. Het gaat evenmin om voordelen die worden toegekend naar aanleiding van "p*ersoonlijke of familiale gebeurtenissen of omstandigheden die zich in het leven van de werknemer voordoen buiten zijn arbeidsverhouding om*", noch om voordelen die worden toegekend "*naar*

aanleiding van gebeurtenissen die verband houden met de arbeidsverhouding, maar die niet worden verleend als tegenprestatie voor verrichte arbeid". De RSU's worden daarentegen toegekend aan de betrokken werknemers in de loop van de uitvoering van hun arbeidsoverkomst bij verweersters en als tegenprestatie voor de arbeid die door hen werd verricht. Waar de prestaties geleverd voor de dochterondernemingen ook (in)direct ten goede komen aan de moederonderneming zodat die arbeid ook in het belang van het Danaher-conglomeraat wordt verricht, is er bijgevolg een duidelijke link tussen de toekenning van de RSU's enerzijds en de arbeid verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst anderzijds waardoor er sprake is van de toekenning van loon in arbeidsrechtelijke zin.

Ook de auteur Baert oordeelt in die zin over de toekenning van RSU's:

"Het begrip 'tegenprestatie van arbeid verricht in uitvoering van de arbeidsovereenkomst' is echter erg ruim. Weliswaar zal de invulling van dit begrip door de feitenrechter met meer aandacht moeten worden beoordeeld waar het toekenningen door derden betreft, net omdat de derde geen partij bij de arbeidsovereenkomst is, maar ook dan zal het uiteindelijke besluit vaak zijn dat een bepaald voordeel inderdaad als dusdanig kwalificeert. Dat geldt ook voor aandelen-gerelateerde vergoedingsvormen. Dat zou niet mogen verwonderen. Een derde aan de arbeidsovereenkomst is in beginsel geen barmhartige Samaritaan die uit goedertierenheid voordelen rond strooit, net zomin als de juridische werkgever dat zou doen. Fundamenteel is daarbij het inzicht dat een derde belang kan hebben bij de (goede) uitvoering van de arbeidsovereenkomst door de werknemer, ook al is de derde geen partij bij die arbeidsovereenkomst. Het is dan vanzelfsprekend dat ook een derde een tegenprestatie voor krachtens de arbeidsovereenkomst geleverde arbeid kan toekennen aan de werknemer

…

"*De vesting van deze RSU's hangt veelal immers af van het in dienst blijven van de juridische werkgever gedurende een bepaalde periode. Wanneer aan die voorwaarde voldaan is en de RSU definitief verworven wordt, dan lijkt het uiteindelijke voordeel dat de werknemer op dat ogenblik ontvangt, toch duidelijk de beloning te zijn voor werk geleverd door die werknemer bij zijn juridische werkgever tijdens die bepaalde periode"* (M. Baert, l.c., 308 en 313, punt 14; zie ook Cass. 11 september 1995, S.94.0041: m.b.t. winstbewijzen en de daaraan gekoppelde dividenden die worden toegekend aan werknemers wegens ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst verrichte arbeid).

De feitelijke vaststellingen in het bestreden arrest wettigen derhalve niet de beslissing dat de toekenning en de betaling van de RSU's door de moedervennootschap Danaher aan de werknemers van verweersters "*niet als tegenprestatie voor geleverde arbeid (kan) worden beschouwd*".

Vierde onderdeel

1./ In zoverre het loonvoordeel een tegenprestatie vormt voor arbeid verricht in uitvoering van de arbeidsovereenkomst, valt dit loonvoordeel automatisch ten laste van de werkgever, ook al wordt dat loonvoordeel toegekend door een derde op grond van "*een andere rechtsgrond of contractuele of eenzijdige verbintenis*". Aan de vereiste *"ten laste van"* is derhalve voldaan in de mate dat een loonvoordeel, zelfs betaald door een derde, de tegenprestatie vormt voor arbeid verricht ten behoeve van de werkgever: "*Om die reden kan niet vastgehouden worden aan de afzonderlijke voorwaarde 'ten laste van de werkgever' om uit te maken of voordelen toegekend door een derde nu al dan niet bijdrageplichtig loon zijn, wanneer blijkt dat die voordelen de tegenprestatie van arbeid verricht krachtens de arbeidsovereenkomst zijn*" (M. Baert, "Voor een goed (loon)begrip: voordelen toegekend door derden", RABG 2020, 124, punt 11).

2./ Anders dan het bestreden arrest oordeelt (p. 13, bovenaan), geldt niet als bijkomende voorwaarde om van loon in arbeidsrechtelijke zin te kunnen spreken dat "*er geen andere rechtsgrond of contractuele of eenzijdige verbintenis voorhanden is die ligt bij de toekennende derde*".

Voor dit standpunt lijkt het arbeidshof ook hier inspiratie te hebben gevonden in de hoger vermelde conclusie van adv.-gen. H. Vanderlinden, waarin de theorie van de "*afzonderlijke juridische oorzaak*" wordt verdedigd, alsook in een noot van auteur De Koster bij het cassatiearrest in de Sisley-zaak (P. De Koster,"Mijlpaalarrest inzake loonbegrip voor heffing van sociale zekerheidsbijdragen?", JTT 2019, 344).

De theorie van de afzonderlijke juridische oorzaak kan evenwel enkel een antwoord bieden op de vraag of een door een derde toegekend voordeel, "*waarvan niet is vastgesteld dat het de tegenprestatie is van arbeid verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst*", al dan niet ten laste van de werkgever is. Deze theorie is m.a.w. enkel relevant in het kader van het verruimde loonbegrip.

Indien het loonvoordeel werkelijk wordt toegekend als tegenprestatie van arbeid verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst, dan maakt dit voordeel immers automatisch loon uit in arbeidsrechtelijke zin en is het in alle geval ten laste van de werkgever, ook al is er daarnaast nog een andere rechtsgrond voorhanden die kan verklaren waarom dat loonvoordeel door de derde wordt toegekend en betaald.

Het bestaan van die afzonderlijke juridische oorzaak, sluit evenwel niet uit dat het loonvoordeel tegelijkertijd ook wordt toegekend om arbeid te compenseren en aldus ten laste zal zijn van de werkgever.

Het is niet zonder reden waarom in het cassatiearrest van 5 september 2022, dat in onderhavige zaak was geveld, uitdrukkelijk wordt gesteld dat het verruimde loonbegrip enkel toepassing kan vinden indien van een RSU "*niet*" wordt vastgesteld "*dat het de tegenprestatie is van arbeid verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst*" (Cass. 5 september 2022, JTT 2022, 389, met noot L. Vanaverbeke, "Voordelen ten laste of niet ten laste van de werkgever").

Het bestreden arrest heeft derhalve niet wettig beslist dat een loonvoordeel, toegekend en betaald door een derde, die vreemd is aan de arbeidsovereenkomst, geen loon is in de zin van artikel 2, eerste lid Loonbeschermingswet, zelfs niet wanneer dat voordeel de tegenprestatie vormt voor arbeid verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst, indien dat voordeel, zoals in casu, door een derde wordt toegekend op grond van eigen "*rechtsgrond of contractuele of eenzijdige verbintenis*".

OM DEZE REDENEN,

besluit voor eiser ondergetekende advocaat bij het Hof van Cassatie, dat het U behage, Hooggeachte Dames en Heren, het bestreden arrest te vernietigen, de zaak en partijen te verwijzen naar het arbeidshof te Brussel, kosten als naar recht.

Bijlage

1./ Exploot van betekening dd. 19 december 2023 van het bestreden arrest waarin verweersters keuze van woonst doet op het kantoor van A V gerechtsdeurwaarder, te .

Brussel, 11 maart 2024

S DE V