



MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 5



DOSSIER

Kostenvergoedingen voor werknemers 2



RECHTSPRAAK

Goede afspraken maken goede vrienden 13



KOSTENVERGOEDINGEN VOOR WERKNEMERS

U wilt aan uw werknemers een vergoeding toekennen. Netto, onbelast en niet onderworpen aan RSZ-bijdragen. Die vergoeding is bedoeld om bepaalde uitgaven van de werknemer te dekken. Wat en hoe is voor u niet precies duidelijk. Een snelle en eenvoudige manier om het netto-inkomen van uw werknemers te verhogen denkt u? Het lijkt té makkelijk, en eigenlijk is dat ook zo. U kunt een forfaitaire kostenvergoeding toekennen aan uw werknemers, maar niet zomaar voor eender welk doel of bedrag. De kostenvergoeding die u toekent, moet kleven aan de realiteit. Gebruik ze niet om werknemers een extraatje toe te steken. Zo niet ligt een herkwalificatie als loon om de hoek. De financiële gevolgen kunnen belangrijk zijn.

Wij tonen u hoe een evenwichtige forfaitaire kostenvergoeding uit te bouwen. Een kostenvergoeding bestaat best uit een aantal verschillende elementen. Welke dat zijn hangt in de eerste plaats af van de concrete tewerkstellingsituatie van de werknemers. Wij geven ook richtlijnen hoe de implementatie aan te pakken.

Wij kijken ook verder, nadat de forfaitaire kostenvergoeding is ingevoerd. Moet u de vergoeding opnemen in de loonadministratie? Is (vertrek)vakantiegeld verschuldigd? En wat bij de beëindiging van de arbeidsrelatie?

Dit artikel focust in de eerste plaats op de aspecten inzake sociale zekerheid en arbeidsrecht. Wanneer de vergelijking met de fiscaliteit verheldert, belichten we die elementen ook.

In dit algemene artikel komen twee specifieke vormen van kostenvergoedingen niet aan bod:

- De mobiliteitsvergoeding als forfaitaire regeling van terugbetaling van verplaatsingskosten (professionele verplaatsingskosten en woon-werkverkeer);
- Forfaitaire vergoedingen voor buitenlandse zakenreizen en voor buitenlandse kaderleden.



01

WAT IS EEN KOSTENVERGOEDING?

Een kostenvergoeding kan vele vormen aannemen: een telehuiswerkvergoeding, een representatievergoeding, een kledijvergoeding, ... Als onderneming is het zaak om die kostenvergoeding toe te kennen, die overeenstemt met de functie en de tewerkstellings situatie van de betrokken werknemers. Maar om welke vergoeding het ook gaat, elke vergoeding heeft hetzelfde idee als basis. De vergoeding dekt de kosten die een werknemer voor zijn of haar werk moet maken¹, een kost die daarom eigenlijk de werkgever moet dragen.

Die rode draad vinden we terug in het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en de fiscaliteit.

- De werkgever heeft de verplichting om de werknemers de "voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen" ter beschikking te stellen.² De partijen kunnen wel zelf overeenkomen wie van hen de kosten verbonden aan de uitvoering van de arbeid zal dragen.³
- De "kosten die ten laste vallen van de werkgever" zijn niet onderworpen aan RSZ-bijdragen.⁴
- Fiscaal geldt een gelijkaardige uitsluiting voor de "terugbetaling van eigen kosten van de werkgever".⁵

Vergoedt u privéuitgaven van de werknemer, dan gaat het om loon en zijn RSZ-bijdragen en inkomstenbelastingen verschuldigd. De concrete omstandigheden zullen bepalend zijn voor het onderscheid tussen professionele kosten en privéuitgaven.

VOORBEELD

U kent een vergoeding toe aan een werknemer voor de aflossing van de hypotheek van de privéwoning en het betalen van de nutsvoorzieningen (water, elektriciteit, ...). Dat zijn in de regel privéuitgaven. De vergoedingen die u toekent, zijn dus loon. Werkt de werknemer op regelmatige basis van thuis uit? Dan kunt u wel een kostenvergoeding toekennen als terugbetaling van professionele uitgaven verbonden met het tele(thuis)werk. (De RSZ voorziet twee normbedragen, maar daarover hieronder meer.)



02

EEN VRIJSTELLING VAN RSZ-BIJDRAGEN ONDER VOORWAARDEN⁶

RSZ-bijdragen zijn niet verschuldigd op de werkelijke kosten die de werkgever moet dragen ingevolge de tewerkstelling van een werknemer, ook als die kosten niet inherent zijn aan de uitvoering van de overeenkomst. De werkgever moet dus wel verplicht zijn om die kosten te dragen, maar de oorsprong van die verplichting kan heel divers zijn, bijvoorbeeld:

- de wet; De werkgever heeft de verplichting om de werknemers de "voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen" ter beschikking te stellen.
- een collectieve arbeidsovereenkomst;
- de arbeidsovereenkomst of een bijlage aan de arbeidsovereenkomst;
- het arbeidsreglement;
- een gebruik binnen de onderneming;
- een eenzijdige verbintenis van de werkgever.⁷

SAMENGEVAT: DRIE VOORWAARDEN

Opdat de kostenvergoeding is vrijgesteld van RSZ-bijdragen is vereist dat:

- het om een werkelijke kostenvergoeding gaat, zodat de werknemer zich niet verrijkt. De forfaitaire vergoeding moet in verhouding staan tot de werkelijke grootte van de uitgaven. Bovendien moet "dubbel gebruik" worden uitgesloten.
- dat het gaat om uitgaven die het gevolg zijn van de tewerkstelling, zonder dat zij evenwel inherent moeten zijn aan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst; Het mag dus niet gaan om privéuitgaven.
- dat de kosten ten laste van de werkgever vallen; het is een verplichting van de werkgever. Vandaar dat werkgever en werknemer vaak een bijlage bij de arbeidsovereenkomst sluiten (daarover hieronder meer).

DE CREATIVITEIT BEGRENSD: TWEЕ VOORBEELDEN UIT DE RECHTSPRAAK

Een parfumerie- en schoonheidsproductenzaak kent waardebons toe aan haar winkelpersoneel. Die waardebons kunnen kostenvergoedingen zijn, zodat ze zijn vrijgesteld van RSZ-bijdragen. Maar dat zal niet altijd het geval zijn. De vrijstelling van RSZ-bijdragen is gebaseerd op de argumentatie dat de werknemers zo hun job beter kunnen uitoefenen. Door de aankoop van parfumerie- en schoonheidsproducten met de waardebons blijven de werknemers op de hoogte van de evolutie van de parfumerie- en schoonheidsproducten.⁸

Een werkgever is verplicht drinkbaar water of een geschikte drank ter beschikking te stellen van zijn werknemers. De premie die een werkgever aan zijn werknemers toekent om te voldoen aan die verplichting kan worden vrijgesteld van RSZ-bijdragen. Dat er een drankenautomaat ter beschikking staat van de werknemers vormt geen probleem op voorwaarde dat de werknemers moeten betalen voor hun drankje. Op die manier sluit de werkgever "dubbel gebruik" uit.⁹



03

EEN FORFAITAIRE VERGOEDING IN PLAATS VAN DE TERUGBETALING VAN WERKELIJKE KOSTEN

U moet de professionele uitgaven die de werknemer opliep dus vergoeden. Ofwel betaalt u ze terug, ofwel kent u de werknemer een forfaitaire vergoeding toe.

In eerste instantie kunt u opteren voor de terugbetaling van de werkelijke kosten op basis van bewijsstukken (bijvoorbeeld facturen, BTW-bonnetjes,...). Dat brengt heel wat administratieve rompslomp met zich mee, maar laat weinig ruimte voor discussie. Voorwaarde is wel dat u de bewijsstukken nauwkeurig hebt bijgehouden en u niet voorziet in de terugbetaling van privékosten van de werknemer.

De rechtspraak aanvaardt forfaitaire kostenvergoedingen. Forfaitaire vergoedingen kunnen worden vrijgesteld van RSZ-bijdragen, zonder dat u de uitgaven voor elke individuele werknemer afzonderlijk moet aantonen.¹⁰ De administratie die gepaard gaat met de terugbetaling van werkelijke kosten valt dus weg, maar de realiteit moet u wel nog kunnen aantonen. (Daarover hieronder meer.)

“DUBBEL GEBRUIK” KAN NIET

Het spreekt voor zich dat u werknemers geen twee keer langs de kassa mag laten passeren. Kosten terugbetalen die al worden gedekt door een forfaitaire vergoeding kan niet. Dit “dubbel gebruik” zet uw forfaitaire vergoeding op losse schroeven. Bij een controle loopt u het risico dat de vergoeding wordt geherkwalificeerd als loon, zodat RSZ-bijdragen verschuldigd worden.

Niets belet dat u beide systemen combineert. Twee mogelijkheden:

- U kunt voor bepaalde uitgavencategorieën voorzien in een terugbetaling van de werkelijke kosten, terwijl u andere uitgavencategorieën deel laat uitmaken van de forfaitaire vergoeding.

- De combinatie van werkelijke kosten en de forfaitaire vergoeding kunt u eventueel ook toepassen voor één en dezelfde uitgavencategorie. De RSZ zal deze aanpak sowieso nauwgezet beoordelen. Het is een afwijking van het principe dat voor eenzelfde type kosten beide systemen niet samen worden gebruikt.

VOORBEELD

U kent aan een werknemer € 15 per maand toe als vergoeding voor kleine parkeerkosten. De werknemer gebruikt de bedrijfswagen inderdaad hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden. De RSZ aanvaardt dat deze forfaitaire vergoeding is vrijgesteld (zie hieronder). Wat wanneer de werknemer uitzonderlijk hogere parkeerkosten heeft omdat hij of zij bijvoorbeeld een hele dag in het centrum van de stad heeft geparkeerd? U kunt voorzien dat de werknemer terugbetaling kan vragen van deze uitgaven. Bepaal wel een aantal regels op voorhand. Tot welk bedrag gaat het om kleine parkeerkosten die worden gedekt door de forfaitaire vergoeding? Bepaal dus vanaf welk bedrag de werknemer terugbetaling kan vragen. Een steekproef kan daarbij zeker helpen.

EEN FORFAITAIRE VERGOEDING TIJDENS DE VAKANTIE OF BIJ ZIEKTE?

Of u een forfaitaire vergoeding doorbetaalt tijdens de schorsing van arbeidsprestaties tijdens de vakantie of bij ziekte kan een element zijn bij de beoordeling of het forfait aanvaardbaar is of niet. Dat de werknemer een vast maandelijks bedrag ontvangt zou een indicatie kunnen zijn dat de forfaitaire vergoeding niet realistisch is.

Ken daarom geen maandelijks vergoeding toe voor de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst waarin de werknemer



geen kosten oploopt. Dat zal meestal het geval zijn bij arbeidsongeschiktheid, tijdskrediet of ouderschapsverlof met volledige schorsing van de prestaties of verlof zonder wedde.

Toch is het mogelijk dat de werknemer een aantal vaste basisuitgaven oploopt tijdens de schorsing, ook al levert hij of zij geen arbeidsprestaties.

Zo zou u de maandelijkse vergoeding voor tele(thuis) werk ook kunnen toekennen tijdens de vakantie of wanneer de werknemer minder dan één maand arbeidsongeschikt is. Eventueel kunt u ook overwegen om een vergoeding pro rata de arbeidsprestaties toe te kennen.

04

HOE U BEST TE WERK GAAT BIJ HET UITWERKEN EN INVOEREN VAN EEN FORFAITAIRE KOSTENVERGOEDING

Coherentie en transparantie zijn twee doelstellingen die u steeds voor ogen moeten houden bij het uitwerken van een forfaitaire kostenvergoeding. Het wordt moeilijk om het realistische karakter van het forfait hard te maken als bijvoorbeeld de éne handelsvertegenwoordiger wel een maandelijkse vergoeding ontvangt en de andere niet. Een maandelijkse vergoeding toekennen zonder transparantie over de verschillende kosten die het forfait dekt, is sterk af te raden.

Vier eenvoudige en logische stappen die u helpen om een coherent en transparant systeem van forfaitaire vergoedingen uit te werken:

- 1) Bepaal welke werknemerscategorieën in aanmerking kunnen komen.
- 2) Bepaal uit welke elementen de forfaitaire vergoeding kan worden opgebouwd.
- 3) Bepaal de hoogte van de forfaitaire vergoeding.
- 4) Het systeem van forfaitaire vergoedingen voert u best in door een ondernemingspolicy op te stellen en door een bijlage aan de arbeidsovereenkomst af te sluiten.

STAP 1: BEPAAI WELKE WERKNEMERSCATEGORIEËN IN AANMERKING KUNNEN KOMEN VOOR EEN FORFAITAIRE KOSTENVERGOEDING

Bepaal aan de hand van de aard en het niveau van de verschillende werknemerscategorieën binnen uw onderneming welke werknemers in aanmerking kunnen komen voor een forfaitaire kostenvergoeding. Maatwerk moet hier het uitgangspunt zijn.

Laat u niet misleiden door alleen rekening te houden met de plaats die een functie inneemt in de hiërarchie en het organogram.

VOORBEELD

De concrete rol en functieomschrijving van een communicatiespecialist met veel externe relaties in het middenkader kan rechtvaardigen dat u hem of haar een hogere kostenvergoeding toekent dan aan een financial controller – vooral een interne positie – in het hoger kader.



STAP 2: BEPAAAL UIT WELKE ELEMENTEN DE FORFAITAIRE KOSTENVERGOEDING KAN WORDEN OPGEBOUWD

De aard en het niveau van de verschillende werknemerscategorieën zijn ook bepalend bij de opbouw van de forfaitaire kostenvergoeding. Opnieuw is maatwerk de juiste manier om een transparant en coherent systeem uit te bouwen.

Uit welke uitgavencategorieën kan een forfaitaire kostenvergoeding zoal bestaan? Hieronder enkele voorbeelden. Wanneer de RSZ een normbedrag heeft gepubliceerd, geven we dat ook aan. Een samenvattende tabel met RSZ-normbedragen vindt u terug op de website van de RSZ.¹¹

KOSTEN VOOR TELE(THUIS)WERK

Normbedrag RSZ: € 122,01/maand (alternatief: 10 % van het brutoloon dat betrekking heeft op de thuis geleverde prestaties)

Het gaat met name om de volgende uitgaven: de kosten voor verwarming, elektriciteit, klein bureaugereedschap, onderhoud, ...

Maak voor deze uitgavencategorie een onderscheid op basis van het niveau en de aard van de functie.

- De RSZ aanvaardt een forfait alleen als uit de functie duidelijk blijkt dat de werknemer op regelmatige basis van thuis uit werkt.
- Voor niet-leidinggevende werknemers (die vallen onder de wetgeving op de arbeidsduur) aanvaardt de RSZ het forfait niet wanneer de werknemer binnen het normale uurrooster bijna uitsluitend werkt op een werkplek binnen de onderneming.

BYOD (BRING YOUR OWN DEVICE)

Normbedrag RSZ: € 40/maand in totaal¹²

Uw werknemer maakt professioneel gebruik van zijn of haar persoonlijke computer (RSZ-normbedrag: € 20/maand) en internetverbinding (RSZ-normbedrag: € 20/maand). U kunt een forfaitaire vergoeding toekennen zonder dat RSZ-bijdragen verschuldigd zijn. De werknemer moet wel "wezenlijk en op regelmatige basis" gebruik maken van de eigen computer en internetverbinding. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer een werknemer elke vrijdag aan telewerk doet.

Dubbel gebruik kan niet, maar een combinatie met een specifieke vergoeding voor tele(thuis)werk is wel mogelijk.

KOSTEN VOOR DE BEDRIJFSWAGEN

Normbedrag RSZ: € 30/maand in totaal

U verwacht van werknemers dat zij de wagen die u hen ter beschikking stelt, op regelmatige basis schoonmaken. Dat brengt kosten voor carwash met zich mee (RSZ-normbedrag: € 15/maand). Leg duidelijk de band met het representatieve karakter van hun functie. Het representatieve karakter van de functie maakt ook dat zij regelmatig kleine pakeerkosten oplopen (RSZ-normbedrag: € 15/maand). De RSZ legt als voorwaarde op dat de bedrijfswagen hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden wordt gebruikt.

REPRESENTATIEKOSTEN

Geen normbedrag RSZ

Het representatieve karakter van een functie kan een aantal uitgaven met zich meebrengen, zoals:

- het uitnodigen van bestaande en potentiële, externe relaties, met het oog op het leggen en onderhouden van zakelijke en/of commerciële contacten;
- kleine kosten opgelopen tijdens vergaderingen in België;
- lidmaatschap van beroepsverenigingen en zakenclubs.

Het gaat om werknemers die de onderneming vertegenwoordigen ten opzichte van derden.

De RSZ voorziet geen normbedrag. Geef dus extra aandacht aan het bepalen van het bedrag dat u kleeft op deze uitgavencategorie. In de praktijk wordt vaak een vergoeding van € 25 tot € 50/maand aanvaard als redelijk.

Het lijstje hierboven heeft betrekking op "externe" representatiekosten. Maar wat met "interne" representatiekosten? Werkgevers wensen vaak ook een vergoeding toe te kennen aan werknemers die een interne functie uitoefenen. Die "interne" representatiekosten kunnen betrekking hebben op bijvoorbeeld de deelname in teambuildingactiviteiten, recepties voor de teams, attenties en geschenken voor collega's. Deze vorm van representatiekosten wordt door de RSZ niet expliciet uitgesloten, maar de realiteit van deze uitgavencategorie aantonen is in de praktijk vaak moeilijk. Organiseert uw onderneming niet vaak zelf teambuildingactiviteiten om zo onderlinge contacten en relaties tussen werknemers te stimuleren? Het uitnodigen van collega's op een etentje, een babyborrel of een gezamenlijke sociale activiteit is in de regel geen professionele uitgave.¹³



KLEDIJ

Normbedrag RSZ: aankoop € 1,67/dag en onderhoud € 1,67/dag van werkkledij

Worden niet als loon beschouwd: "de voordelen toegekend in de vorm van arbeidsgereedschap of werkkledij".¹⁴ Het normbedrag van de RSZ heeft enkel betrekking op werkkledij in de strikte zin van het woord of op de kledij die door de werkgever wordt opgelegd, zoals een uniform.

Kledij die niet verplicht is en in het dagelijks leven kan worden gedragen, buiten het werk, is geen werkkledij. Gewone stads- of vrijetijdskledij zijn dus geen werkkledij.¹⁵ Een vergoeding voor deze categorie heeft betrekking op een privéuitgave en is bijgevolg onderworpen aan RSZ-bijdragen.

Dat de concrete omstandigheden een belangrijke rol spelen, blijkt uit de rechtspraak. Dure werkkledij, die aan verkoopsters van een luxe kledingzaak ter beschikking wordt gesteld in de vorm van een budget, en buiten de werkomgeving mag gedragen worden, dient *gedeeltelijk* als een voordeel in natura beschouwd te worden, waarop RSZ-bijdragen zijn verschuldigd.¹⁶

KOSTEN VOOR VAKDOCUMENTATIE

Geen normbedrag RSZ

Als u een vergoeding voor vakliteratuur en documentatie overweegt, geef dan extra aandacht aan deze uitgavencategorie. De RSZ aanvaardt voor deze categorie in principe geen forfaitaire vergoeding. Toch komt deze uitgavencategorie vaak voor in fiscale rulings en wordt ze ook wel aanvaard door de rechtspraak.¹⁷ Zorg er in ieder geval voor dat de aard van de functie het toekennen van een forfait voor vakliteratuur en documentatie noodzakelijk maakt. Een vergoeding toekennen voor vakdocumentatie waartoe de werknemer toegang heeft via bijvoorbeeld een bedrijfsabonnement wordt door de sociale inspectie sowieso niet geaccepteerd (dubbel gebruik).

STAP 3: BEPAALEN DE HOOGTE VAN DE FORFAITAIRE KOSTENVERGOEDING

De forfaitaire kostenvergoeding moet kleven aan de realiteit. De vergoeding moet in verhouding staan tot de werkelijke grootte van de uitgaven. Het bewijs daarvan leveren is niet altijd even makkelijk. Normbedragen helpen, maar zijn niet zaligmakend (daarover hieronder meer).

STEEKPROEF

Overweeg daarom om eerst een steekproef te organiseren binnen uw onderneming wanneer u de forfaitaire kostenvergoeding uitwerkt. Hoe gaat u daarbij te werk?

- Voor elke relevante functiecategorie selecteert u een aantal werknemers die deelnemen aan de steekproef. Het exacte aantal hangt natuurlijk af van het aantal werknemers per functiecategorie.
- U vraagt de werknemers om al hun professionele uitgaven bij te houden gedurende enkele maanden, best niet tijdens vakantieperiodes. De werknemers bezorgen u ook alle relevant bewijsstukken (facturen, BTW- bonnetjes,...). U kunt de werknemers vragen om enkel die specifieke uitgaven bij te houden en te rapporteren die u wilt opnemen in de vergoeding. Toch is het beter om een zo ruim mogelijke steekproef te houden. Zo vermijdt u misverstanden bij werknemers over welke elementen wel of niet binnen een uitgavencategorie vallen.
- Op basis van de steekproef werkt u een progressief systeem van forfaitaire kostenvergoedingen uit. Hou het resultaat van de steekproef natuurlijk ook bij. Het zal helpen als bewijs in geval van betwisting.

PROGRESSIEVE AANPAK

Hou rekening met het functieniveau en de hoogte van het loon van de werknemer. De verhouding tussen het loon en de forfaitaire vergoeding (het totaal van de verschillende elementen) mag niet disproportioneel zijn. Concrete richtlijnen geven is moeilijk, maar de geloofwaardigheid van een vergoeding van in totaal meer dan 10% of 20% van het vast brutoloon zal snel in twijfel worden getrokken door de sociale inspectie. Hou natuurlijk ook rekening met de RSZ-normbedragen. De RSZ is van mening dat deze normbedragen niet zomaar mogen worden toegekend. Ze worden geacht werkelijk gemaakte uitgaven te dekken. Op vraag van de RSZ moet u de



forfaitaire kostenvergoeding kunnen onderbouwen. Op basis van de functieomschrijving en het functieniveau kan een kostenvergoeding lager dan het RSZ-normbedrag soms geloofwaardiger zijn.

Werk dus een systeem uit waarbij u een vergoeding toekent per uitgavencategorie. Ken bij deeltijdse tewerkstelling een vergoeding pro rata de tewerkstellingsgraad toe.

VOORBEELD

In dit voorbeeld kent een onderneming een forfaitaire kostenvergoeding toe aan slechts drie werknemerscategorieën:

- Senior Management;
- Management;
- Senior Professional.

Voor de lagere werknemerscategorieën kan deze onderneming de toekenning van een forfaitaire kostenvergoeding niet voldoende onderbouwen.

Dit systeem van forfaitaire kostenvergoedingen kent drie uitgavencategorieën:

- Kosten voor thuiswerk;
Het bedrag van de kosten voor thuiswerk is progressief, rekening houdend met het leidinggevend karakter van een functie en het regelmatige karakter van het thuiswerk.
- Representatiekosten;
Het bedrag van de representatiekosten is eveneens progressief, opnieuw op basis van het functieniveau.
- Kosten voor de bedrijfswagen.
Kosten voor de bedrijfswagen worden enkel toegekend aan de werknemerscategorieën die over een bedrijfswagen beschikken.

CATEGORIE I: SENIOR MANAGEMENT

| Uitgavencategorie | Bedrag |
|------------------------------|--------|
| Kosten voor thuiswerk | € 120 |
| Representatiekosten | € 80 |
| Kosten voor de bedrijfswagen | € 30 |
| Totaal | € 230 |

CATEGORIE II: MANAGEMENT

| Uitgavencategorie | Bedrag |
|------------------------------|--------|
| Kosten voor thuiswerk | € 120 |
| Representatiekosten | € 40 |
| Kosten voor de bedrijfswagen | € 30 |
| Totaal | € 190 |

CATEGORIE III: SENIOR PROFESSIONAL

| Uitgavencategorie | Bedrag |
|-----------------------|--------|
| Kosten voor thuiswerk | € 60 |
| Representatiekosten | € 10 |
| Totaal | € 70 |

**GEEN BEST PRACTICE**

Aan sommige manieren om een forfaitaire kostenvergoeding te bepalen, neemt u best geen voorbeeld:

- Een forfaitaire kostenvergoeding als percent van het loon;
- Een forfaitaire kostenvergoeding als percentage van het omzetcijfer.

De band tussen de aard van de functie, de realiteit van de kosten en het uiteindelijke bedrag van de forfaitaire kostenvergoeding is in deze voorbeelden slechts indirect.

Heel soms aanvaardt de rechtspraak deze aanpak toch.

- Een forfaitaire kostenvergoeding berekend als percentage van het variabel loon wordt als kostenvergoeding beschouwd indien de bijkomende kosten die ze geacht worden te vergoeden redelijk overeenstemmen met de werkelijkheid.¹⁸
- Een forfaitaire kostenvergoeding als percentage van het omzetcijfer kan op voorwaarde dat de werkgever aantoont dat er een redelijke verhouding bestaat tussen het omzetcijfer en de werkelijk gemaakte kosten.¹⁹

**STAP 4:
STEL EEN ONDERNEMINGSPOLICY OP EN SLUIT EEN
BIJLAGE AAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Met de ondernemingspolicy benadrukt u de transparantie en de coherentie van het systeem van forfaitaire kostenvergoedingen. De ondernemingspolicy zal omschrijven welke werknemerscategorieën aanspraak kunnen maken op een forfaitaire kostenvergoeding, waarom dat zo is, en welke kosten elk van de uitgavencategorieën omvat. Neem ook regels op in verband met de terugbetaling van kosten die niet worden gedekt door de forfaitaire vergoeding. Zo maakt u duidelijk dat u "dubbel gebruik" wilt uitsluiten.

Met de bijlage aan de arbeidsovereenkomst legt u vast dat de werknemer recht heeft op de forfaitaire kostenvergoeding. In de bijlage specificeert u de regels van de ondernemingspolicy voor de individuele werknemer, met name de bedragen van de verschillende uitgavencategorieën voor de specifieke functie die de werknemer uitoefent.

05**OP ZOEK NAAR MEER ZEKERHEID**

Als werkgever draagt u de bewijslast bij betwisting van de realiteit van de kosten. U kunt de realiteit aantonen door middel van alle bewijsmiddelen, inclusief vermoedens.²⁰ Een ondernemingspolicy die de transparantie en coherentie van het systeem van forfaitaire vergoedingen benadrukt, zal dus zeker van pas komen.

In discussies met de RSZ moet u de realiteit van de kosten dus kunnen aantonen. Maar met de forfaitaire vergoedingen moet u niet de kosten voor elke individuele werknemer kunnen aantonen.²¹

U kunt de fiscus vragen om een voorafgaande beslissing (ruling). Deze ruling geeft rechtszekerheid: de fiscus verbindt er zich toe om de forfaitaire kostenvergoeding te aanvaarden. Zo'n bindend akkoord kunt u niet afsluiten met de RSZ. Bovendien is de RSZ niet gebonden door de fiscale ruling.²²

De normbedragen van de RSZ bieden houvast. Die bedragen stemmen echter niet altijd overeen met de praktijk van de rulingcommissie van de fiscus. Ook al overschrijdt u de RSZ-normbedragen niet, toch moet u nog steeds de realiteit van de kosten kunnen aantonen. Deze normbedragen zijn dus geen vrijgeleide om een forfaitaire kostenvergoeding toe te kennen aan elke werknemer.

Hou tot slot steeds de vinger aan de pols. Is (het bedrag van) de forfaitaire vergoeding nog steeds gepast en adequaat? Wees voldoende kritisch. Regelmatig opnieuw een steekproef organiseren zal zeker helpen om de realiteit van de kosten ook in de toekomst aan te tonen.



06

BEHANDELING IN DE LOONADMINISTRATIE, BEREKENING VAN HET VAKANTIEGELD, HET HOE EN WAT BIJ ONTSLAG

De forfaitaire kostenvergoeding moet u opnemen in de loonadministratie:

- Maandelijks loonfiche (loonafrekening)²³ en jaarlijkse individuele rekening²⁴
De (forfaitaire) kostenvergoedingen moet u vermelden op de maandelijks loonfiche en de jaarlijkse individuele rekening. (Forfaitaire kostenvergoedingen zijn namelijk loon voor de toepassing van de Loonbeschermingswet.)
- Jaarlijkse fiscale fiche
Hoewel de (forfaitaire) kostenvergoedingen geen belastbaar inkomen vormen, moet u ze vermelden op de fiscale fiche 281.10 (werknemers).

Forfaitaire kostenvergoedingen zijn geen loon overeenkomstig de Arbeidsovereenkomstenwet (en evenmin onderworpen aan RSZ-bijdragen). U moet ze dus niet in aanmerking nemen voor de berekening van (vertrek)vakantiegeld.

U moet forfaitaire kostenvergoedingen niet opnemen bij de berekening van de opzeggingsvergoeding omdat ze geen loon zijn overeenkomstig de Arbeidsovereenkomstenwet.

07

DE FORFAITAIRE KOSTENVERGOEDING BLIJKT VERDOKEN LOON. WAT NU?**RSZ-BIJDRAGEN****HET PRINCIPE**

U slaagt er niet in om de realiteit van de kostenvergoeding aan te tonen. De forfaitaire vergoeding blijkt verdoken loon te zijn. Dat betekent dat de gewone RSZ-bijdragen zijn verschuldigd. U staat in voor de betaling van de werkgevers- én werknemersbijdragen. U mag op de werknemer de werknemersbijdrage niet verhalen, zelfs al zou hij of zij akkoord gaan.

Omdat de RSZ-bijdragen niet werden gestort binnen de gestelde termijnen, bent u verschuldigd:

- een bijdrageopslag van 10%;
- een verwijlinterest van 7% per jaar.

Hou rekening met de gewone verjaringstermijn van drie jaar. (De verlengde verjaringstermijn van zeven jaar vindt toepassing bij bedrieglijke handelingen of valse of opzettelijk onvolledige aangiften door de werkgever. Dat is in principe niet het geval bij de herkwalificatie van de forfaitaire vergoeding als loon.)

BRUTO OF NETTO?

De wetgeving bepaalt niet expliciet hoe de berekeningsbasis van de RSZ-bijdragen moet



worden vastgesteld. Moet u RSZ-bijdragen bepalen op het nettobedrag van de forfaitaire vergoeding of moet de forfaitaire vergoeding eerst worden vermeerderd met de werknemersbijdragen en bedrijfsvoorheffing (bruteren)? In de praktijk zal een sociaal inspecteur die een gedeelte van de forfaitaire kostenvergoeding niet aanvaardt, meestal instemmen met een rechtzetting van de RSZ-bijdragen op basis van het nettobedrag (zonder bruteren).

DE OPZEGGINGSVERGOEDING

Indien blijkt dat de forfaitaire kostenvergoeding geen werkelijke kostenvergoeding is, zal zij deel uitmaken van de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding.²⁵ Enkel het gedeelte van de vergoeding dat de reële kosten overschrijdt, moet als loon worden gekwalificeerd.

ANDERE GEVOLGEN

Vakantiegeld is verschuldigd nu de forfaitaire vergoeding loon blijkt te zijn overeenkomstig de Arbeidsovereenkomstenwet en wordt onderworpen aan RSZ-bijdragen.

Bovendien bent u als werkgever verplicht het nadeel te herstellen dat de werknemer heeft geleden doordat u heeft nagelaten de verschuldigde RSZ-bijdragen te betalen. De werknemer zou met name nadelige gevolgen ondervinden voor wat betreft zijn of haar ouderdomspensioen. Het feit dat een deel van de verschuldigde RSZ-bijdragen is verjaard, belet niet dat de rechter oordeelt dat de werkgever moet overgaan tot de regularisatie voor het reeds verjaarde deel van de bijdragen.²⁶ Herstel van de schade in natura is de normale wijze van vergoeding van schade. Als de werkgever dat verzuimt, kan de werknemer weliswaar van de werkgever schadevergoeding vorderen voor het tekort aan pensioen dat hij ontvangt.

Denk ook aan andere gevolgen. De geherkwalificeerde vergoeding kan ook deel gaan uitmaken van de berekeningsbasis van de bijdragen in het aanvullend bedrijfspensioen (2e pijler).

08

BESLUIT

De vier stappen zullen u helpen bij het uitwerken van een betrouwbare forfaitaire kostenvergoeding. Een gebrek aan transparantie en coherentie is nefast bij een sociale inspectie. Het risico ligt niet alleen in het verleden. Misschien liggen de belangrijkste gevolgen wel in de toekomst. De geherkwalificeerde vergoeding wordt een onderdeel van het loonpakket van de werknemers, met alle gevolgen van dien.

Yves Stox,
Senior Legal Counsel



RECHTSPRAAK

GOEDE AFSPRAKEN MAKEN GOEDE VRIENDEN

Een nauwkeurige formulering van de afspraken in de arbeidsovereenkomst is cruciaal. Dat blijkt eens te meer uit een recente uitspraak van het arbeidshof te Antwerpen (Arbh. Antwerpen 20 januari 2017, A.R. nr. 2015/AA/670, onuitg). De basisregel is duidelijk. Rechter moeten in de overeenkomst nagaan welke de gemeenschappelijke bedoeling van de partijen is geweest, veeleer dan zich aan de letterlijke betekenis van de arbeidsovereenkomst te houden. Maar toch zal de rechter in de eerste plaats oog hebben voor de bedoeling van de partijen zoals die blijkt uit de arbeidsovereenkomst.

DUIDELIJKE AFSPRAKEN?

Wat was er nu gebeurd? Werkgever en werknemer sloten een arbeidsovereenkomst in 2008. Die arbeidsovereenkomst voorzag in een verhoging van het nettoloon van € 2.500 tot € 2.750 na zes maanden tewerkstelling, en vervolgens in een evaluatie na twee jaar voor een bijkomende loonsverhoging tot +/- € 3000 netto per maand.

Toch kende de werkgever geen loonsverhoging toe. Wanneer de werkgever de werknemer in 2011 ontslaat, vordert die laatste onder meer de betaling van achterstallig loon, vakantiegeld en dertiende maand.

De werkgever ziet dat helemaal anders. Het was volgens hem niet de bedoeling van de partijen om al na zes maanden tewerkstelling een netto loonsverhoging toe te kennen. Ook de eerste loonsverhogingen zou pas na een positieve evaluatie worden toegekend. De werkgever verwijst naar het initiële aanbod en de daaropvolgende onderhandelingen.

Het arbeidshof volgt die argumentatie niet. De tekst van de overeenkomst laat volgens het arbeidshof geen ruimte voor interpretatie. De werknemer had recht op de eerste loonsverhoging. De bewoordingen van de arbeidsovereenkomst zijn duidelijk, en dan moet je niet interpreteren.

ZWIJGEN IS NIET INSTEMMEN

De werknemer claimde ook de tweede loonsverhoging onder het motto "zwijgen is instemmen". Hij had in de evaluatieperiode van twee jaar nooit een negatieve opmerking gekregen.

Het arbeidshof oordeelt dat de werknemer geen recht had op de tweede loonsverhoging, ook al had er ogenschijnlijk geen evaluatie plaatsgevonden. De werknemer vroeg niet om een evaluatie, en dat heeft hem de das omgedaan.

Het gebrek aan een negatieve evaluatie na twee jaar was niet voldoende om de tweede loonsverhoging toe te kennen. Uit de arbeidsovereenkomst bleek niet hoe die evaluatieprocedure had moeten lopen. Ook bepaalde de arbeidsovereenkomst niet de criteria voor de evaluatie. Bijgevolg mocht de werkgever discretionair oordelen over de toekenning van een hoger loon na twee jaar tewerkstelling.

BEPAAAL WÉL DE REGELS EN PAS DIE VERVOLGENS COHERENT EN TRANSPARANT TOE

De uitspraak van het arbeidshof lijkt wel een salomonsoordeel. De werknemer had recht op de eerste schijf van € 250, maar niet op het tweede deel. Toch blijft u beter niet stilzitten zoals deze werkgever.

Maak goede afspraken. Leg eenvoudige regels vast en communiceer die transparant met uw werknemers. De werkgever was wellicht al een tijdje niet tevreden met de prestaties van de werknemer. Waar wachtte hij op om dat te communiceren?

Denk tot slot goed na over de formulering van uw loonafspraken met individuele werknemers. Een nettoloon toekennen is heel eenvoudig en duidelijk voor de werknemer, maar niet voor u als werkgever. Niet voor niets kennen verreweg de meeste werkgevers een brutoloon toe.

Yves Stox,
Senior Legal Counsel

- 1 Cass. 14 februari 2000, JTT 2000, 189.
- 2 Art. 20, 1° Arbeidsovereenkomstenwet.
- 3 Wat daarentegen de kosten betreft die de werknemer moet maken om zich te verplaatsen van zijn gewone verblijfplaats naar de plaats van het werk, en omgekeerd, bestaan voorschriften die in bepaalde gevallen de werkgever verplichten tot gedeeltelijke tussenkomst.
- 4 Art. 19, §2, 4° RSZ-KB.
- 5 Art. 31, lid 2, 1° WIB 1992.
- 6 Art. 19, §2, 4° RSZ-KB.
- 7 Cass. 14 februari 2000, JTT 2000, 189; Cass. 6 november 2000, JTT 2001, 47.
- 8 Arbh. Brussel, 4 september 2008, A.R. nr. 49.878, <http://www.terralaboris.be/>
- 9 Cass. 21 november 2011, Soc.Kron. 2013, 59.
- 10 Cass. 7 september 2015, S.15.0016.F, www.juridat.be.
- 11 www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html
- 12 De RSZ hanteert dezelfde bedragen als de fiscus (circulaire Ci.RH.241/616.975 van 16 januari 2014).
- 13 Arbeidshof Brussel 12 november 2015, JTT 2016, 42.
- 14 RSZ-KB, art. 19, § 2, 5°.
- 15 Arbeidshof Brussel 23 november 2016, JTT 2017, 75.
- 16 Arbeidshof Brussel 12 november 2015, A.R. nr. 2014/AB/924, www.juridat.be.
- 17 Arbeidshof Brugge 22 maart 2013, JTT 2013, 444 (abbonementen die aan redacteurs of redactiemedewerkers gratis of tegen een verminderde prijs werden gegeven door de werkgever of een derde zijn "arbeidsgereedschap" en vrijgesteld van RSZ-bijdragen).
- 18 Arbeidshof Brussel 23 april 1998, JTT 1999, 25; Arbeidshof Brussel 13 oktober 1999, Soc.Kron. 2000, 490.
- 19 Arbeidshof Luik 16 december 2011, Soc.Kron. 2013, 33 (waarin werd geoordeeld dat in casu het bewijs niet werd geleverd).
- 20 Art. 14, §4 RSZ-wet. Deze bewijslastregeling trad in werking op 1 januari 2010.
- 21 Cass. 7 september 2015, A.R. nr. S.15.0016.F, www.juridat.be. In deze zaak voerde de RSZ aan dat de forfaitaire kostenvergoedingen die de werkgever aan zijn werknemers geeft als terugbetaling van de verplaatsingskosten om zich naar de werf te begeven, gekwalificeerd worden als loon tenzij de werkgever de kosten voor iedere werknemer bewijst. Het Hof van Cassatie fluit de RSZ dus terug.
- 22 Art. 111 wet 25 juli 2005 houdende diverse bepalingen
- 23 Deze afrekening moet bij elke definitieve loonbetaling overhandigd worden overeenkomstig (art. 15 Loonbeschermingswet; Koninklijk besluit van 27 september 1966 tot vaststelling, wat de particuliere sector betreft, van de gegevens die de afrekening moet bevatten welke bij elke definitieve betaling van het loon aan de werknemer overhandigd wordt).
- 24 Art. 13 Koninklijk besluit van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten.
- 25 Cass. 15 januari 2001, JTT 2001, 135. Het feit dat de forfaitaire kostenvergoeding erg omvangrijk is in vergelijking met het loon, volstaat niet om de uitgekeerde kostenvergoeding te herkwalficeren als loon (Arbeidshof. Luik 3 november 1994, JTT 1996, 100; Arbeidshof. Luik 6 november 1995, JTT 1996, 339).
- 26 Cass. 3 april 2017, A.R. nr. S.16.0039.N, www.juridat.be; Arbeidshof. Brussel 1 april 2009, Soc.Kron. 2011, 335



COLOFON

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

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Cleven. Hoofdredacteur: Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.
Werken mee aan dit nummer: Yves Stox, Philippe Van den Abbeele.

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

39^e jaar – maandblad