

**We ontvangen de volgende vraag van mevrouw Hélène B., *Recruitment Officer*:**

**"Verschillende kandidaten vragen ons om in het salarispakket dat we hen aanbieden, de forfaitaire netto-onkostenvergoeding te handhaven die ze bij hun vorige werkgever ontvingen. Is dit wettelijk toegelaten? Zijn er elementen waarvoor we aandachtig moeten zijn?"**

1. Zowel de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) als de belastingadministratie gaan ervan uit dat - vergoedingen die de werkgever stort als terugbetaling van door de werknemer gedane uitgaven – uitgesloten zijn van het loonbegrip. Aangezien de vergoedingen als terugbetaling van kosten worden toegekend, en dus geen loon zijn, zijn ze vrijgesteld van sociale bijdragen en bedrijfsvoorheffing. Om die reden spreekt men van een "netto" vergoeding.

Om van deze gunstige behandeling te kunnen genieten, moet ervoor gezorgd worden dat deze kosten daadwerkelijk in het kader van de arbeidsrelatie gemaakt werden. Zodra een onkostenvergoeding een verrijking van de werknemer inhoudt, zal deze als loon worden beschouwd, die onderworpen is aan sociale bijdragen en belastingen.

Om de zware administratieve last voor werkgevers te beperken, aanvaarden zowel de RSZ als de belastingadministratie dat deze kosten op forfaitaire basis worden vergoed en niet op basis van werkelijke kosten. In dit geval zijn geen verantwoordingsstukken nodig. Niettemin, om een herkwalficatie van de forfaits te vermijden, moeten een aantal praktische richtlijnen worden nageleefd!

2. De eerste, en zeker de belangrijkste, is dat de toekenning en het bedrag van de forfaitaire vergoeding gekoppeld moeten worden aan de functie die door de werknemer wordt uitgeoefend en niet aan de persoon van de werknemer.

Dus om op uw vraag te antwoorden, is het niet toegestaan om forfaitaire vergoedingen "*à la tête du client*" toe te kennen. Deze moeten rekening houden met de functie die daadwerkelijk door de werknemer wordt uitgeoefend en de kosten die de werknemer zou kunnen maken in het kader van deze functie. Zo moeten twee medewerkers die precies dezelfde functie bekleden, in principe dezelfde forfaitaire onkostenvergoeding ontvangen.

Het is daarom aanbevolen om een consistent onkostenvergoedingsbeleid uit te werken en deze in de praktijk na te leven, bijvoorbeeld onder de vorm van een Policy.

Dit beleid zal de toekenningsvoorwaarden bepalen van de onkostenvergoedingen, de grondslag ervan en het bedrag per functiecategorie. Bij het opstellen van dit beleid raden we aan rekening te houden met de maximumbedragen die door de RSZ worden toegestaan (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html>).

Het spreekt voor zich dat er geen sprake mag zijn van 'dubbel gebruik': kosten terugbetalen die al worden gedekt door een forfaitaire vergoeding kan niet.

**3.** Zoals reeds vermeld, kunnen uitgaven slechts vergoed worden voor zover de kosten werkelijk zijn. Hierbij rijst dan ook de vraag of deze vergoedingen tijdens schorsingsperioden van de arbeidsovereenkomst moeten worden gehandhaafd.

In de meeste gevallen moet de toekenning van de forfaitaire vergoeding worden gestopt tijdens schorsingsperioden. Aangezien de werknemer tijdens de schorsing van de arbeidsovereenkomst geen kosten maakt, is er ook geen reden om deze te gaan vergoeden.

De RSZ en de belastingadministratie aanvaarden wel dat forfaits nog worden toegekend tijdens korte afwezigheidsperioden, van minder dan een maand.

**4.** Ten slotte, geven we ook mee dat het in bepaalde gevallen interessant kan zijn om een fiscale ruling te verkrijgen, waarbij de belastingadministratie de onkostenvergoedingen die u aan uw medewerkers wilt toekennen goedkeurt. Een fiscale ruling is vijf jaar geldig en biedt juridische zekerheid, althans op fiscaal vlak.

Hoewel de RSZ juridisch gezien niet gebonden is door een fiscale ruling, zal deze uw dossier vaak versterken.

**5.** In geval van regularisatie zal de belastingadministratie en/of de RSZ achterstallige bedrijfsvoorheffing en/of socialezekerheidsbijdragen eisen op de forfaitaire onkostenvergoedingen (of het deel dat het aanvaarde forfait overschrijdt). De verjaringstermijn hiervoor is doorgaans drie jaar.

*Dit antwoord werd je aangeboden door [YELAW](#), een advocatenkantoor gespecialiseerd in het arbeidsrecht. Heb je ook een vraag, contacteer ons dan via [legal@hralert.be](mailto:legal@hralert.be). Elke twee weken publiceren wij een reactie op ons platform.*

*Let op : deze rubriek is bedoeld om algemeen advies te verlenen en een eerste benadering van de vraag te bieden. Elke vraag die aan deze rubriek wordt voorgelegd, kan ook worden gepubliceerd. Als je een specifiek antwoord zoekt of je wenst dat het antwoord niet gepubliceerd wordt, nodigen wij je uit om rechtstreeks contact op te nemen met onze partner [YELAW \(info@yelow.be, +32 2 262 46 86\)](#).*