
RSZ maakt bekend voor welke kosten ten laste van de werkgever een forfait wordt aanvaard

Algemene onderrichtingen voor de werkgevers derde kwartaal 2010

Er zijn geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de vergoeding die een werkgever aan een werknemer betaalt als terugbetaling van kosten die worden gemaakt in of naar aanleiding van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. De RSZ-wetgeving sluit een dergelijke vergoeding immers uit van het loonbegrip van de socialezekerheidswetgeving.

Sinds 1 januari 2010 bepaalt de RSZ-wetgeving uitdrukkelijk dat bij betwisting van de realiteit van de kosten ten laste van de werkgever, de werkgever de realiteit van die kosten dient aan te tonen door middel van bewijsstukken of, ingeval dat niet mogelijk is, door alle andere door het gemeen recht toegelaten bewijsmiddelen, met uitzondering van de eed. Bij gebreke van bewijskrachtige gegevens aangeleverd door de werkgever kan de RSZ, op voorstel van de bevoegde inspectiediensten die de werkgever gehoord hebben, ambtshalve een bijkomende aangifte uitvoeren, rekening houdende met alle nuttige inlichtingen waarover hij beschikt (zie *SoCompact* 52-2009).

Kleine kosten die moeilijk bewijsbaar zijn, mag de werkgever forfaitair ramen. In aansluiting bij de nieuwe bewijsregeling heeft de RSZ in zijn *Algemene onderrichtingen voor de werkgevers* een tabel ingevoegd met een beschrijving van de verschillende kosten waarvoor hij een forfaitaire raming aanvaardt (woon-werkverplaatsingen, beroepsverplaatsingen, baankosten voor niet-sedentaire werknemers, verblijfskosten in België, bureaunkosten, arbeidsgereedschap, werkkledij, kosten verbonden aan de auto). De tabel bevat ook de bedragen van de forfaits en de voorwaarden waaronder zij mogen toegepast worden (zie www.sociaalcompendium.be).

Wanneer de werkgever de in de tabel opgenomen forfaits toekent, moet hij op vraag van de RSZ zijn systeem van kostenvergoeding kunnen motiveren door geschreven documenten voor te leggen zoals het arbeidsreglement, dienstnota's of bijlagen aan de arbeidsovereenkomst. Bovendien moet de werkgever kunnen aantonen dat het om een werknemer gaat voor wie de kost plausibel is in het kader van zijn functieomschrijving en werkomstandigheden.

De RSZ benadrukt dat de in de tabel opgenomen bedragen *maximumbedragen* zijn. Wanneer de werkgever van oordeel is dat de kosten die de werknemers maken, groter zijn dan de forfaitaire bedragen opgenomen in de tabel, mag hij vanzelfsprekend die hogere werkelijke kosten bewijzen. Wat echter niet mag, is voor eenzelfde type kosten tezelfdertijd het forfait gebruiken en de reële kosten bewijzen. Dat wil zeggen dat de werkgever voor een kostenpost die het forfait overtreft, het geheel van de kosten moet bewijzen en dus niet alleen dat deel dat het forfait overtreft.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het *Sociaal Compendium* 09-10, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
