

## Forfaitaire terugbetaling van kosten of verdoken loon? Wie moet wat bewijzen?



In een arrest van 12 november 2015 (AR 2014/AB/925) diende het Arbeidshof te Brussel zich uit te spreken over het al dan niet gerechtvaardigd karakter van kostenvergoedingen die forfaitair per categorie werknemers werden toegekend, en waarbij de grootte van het bedrag werd bepaald in functie van de categorieën werknemers aan wie ze toegekend werden.

Het ging *in casu* om forfaits die door de fiscale administratie aanvaard werden en betrekking hadden op 4 soorten kosten: “kosten kantoor thuis”, “autokosten”, “receptiekosten” en “telefoonkosten”. De werkgever had ten aanzien van de RSZ, per werknemer (in functie van de categorie waartoe deze behoort) evenwel steeds één enkel globaal kostenforfait in rekening gebracht, abstractie makend (althans formeel) van de opsplitsing ervan in het kader van een fiscale ruling. Ten aanzien van de RSZ werd de kostenvergoeding met andere woorden niet opgedeeld in “kosten kantoor thuis”, “autokosten”, “receptiekosten” en “telefoonkosten”.

Hoewel het Arbeidshof oordeelde dat een gedeelte van de receptiekosten, die in het kader van een fiscale ruling werden aanvaard, in het licht van de RSZ-wetgeving niet als kosten eigen aan de werkgever konden worden beschouwd, aanvaardde het Arbeidshof, onder verwijzing naar de (oude) toepasselijke bewijsregels, per werknemer toch de volledige globale ten aanzien van de RSZ gehanteerde kostenvergoeding als kosten eigen aan de werkgever.

In de eerste plaats herhaalde het Arbeidshof de (oude) bewijsprincipes die toepasselijk waren in het geval betwist werd dat bijdragen die betaald zijn aan de werknemer als terugbetaling van kosten die ten laste vallen van de werkgever, ook effectief kosten dekken:

- de RSZ kon volstaan met het aanbrengen van feiten die kunnen doen vermoeden dat het om verdoken loon gaat;
- waarbij het vervolgens aan de werkgever toekwam om aan te tonen over welke kosten het gaat en, wanneer het gaat om een forfaitaire begroting van kosten, aannemelijk te maken dat het toegekende forfait in verhouding staat tot de werkelijke kosten.

Het Arbeidshof stelde vervolgens *in casu* dat de RSZ geen feiten aanbracht die konden doen vermoeden dat de *totale* kostenvergoeding (dus in haar globaliteit beschouwd) eigenlijk verdoken loon was, waardoor het niet aan de werkgever toekwam om verdere toelichting te geven omtrent de door deze globale kostenvergoeding gedekte kosten, met als gevolg dat er abstractie kon gemaakt worden van de ten aanzien van de fiscus gehanteerde opsplitsing.

Sinds 1 januari 2010 ligt de bewijslast bij betwisting van de realiteit van de kosten ten laste van de werkgever, evenwel volledig bij de werkgever (artikel 14, § 4 RSZ-Wet). Het is aldus onwaarschijnlijk dat het Arbeidshof – onder de nieuwe wetgeving – tot dezelfde uitspraak zou komen.

Meer dan vroeger reeds het geval was, is het aldus van groot belang om over een duidelijke, coherente policy betreffende de terugbetaling van kosten eigen aan de werkgever, te beschikken.

Karel MORTIER  
[kmortier@joynlegal.be](mailto:kmortier@joynlegal.be)