

KOSTENVERGOEDINGEN

(Bijgewerkt tot augustus 2011)

In principe vormen **alle** betalingen of inkomsten die rechtstreeks of onrechtstreeks, hoofdzakelijk of bijkomstig voortvloeien uit arbeid in dienst van een werkgever, een **belastbare bezoldiging die onderworpen is aan RSZ-bijdragen**. De werkgever heeft echter de plicht om aan de werknemers de nodige hulp, hulpmiddelen en materiaal ter beschikking te stellen met het oog op de uitvoering van het werk. De werkelijke kosten die de werknemer maakt om het werk correct te kunnen uitvoeren, worden dan ook aanzien als "kosten eigen aan de werkgever" en deze vallen ten laste van de werkgever. Als de werkgever ze terugbetaalt aan de werknemer vormen ze dus voor de fiscus **geen belastbare bezoldiging** en zijn ze **niet onderworpen aan de RSZ**.

I. Voorwaarden om van echte kostenvergoedingen te kunnen spreken

1. Standpunt van de FISCUS

Beroepskosten die ten laste vallen van de werkgever, maar voorgeschoten werden door de werknemer en hem nadien werden teruggestort, zijn **geen belastbare bezoldigingen**. Om als dergelijke "kosten eigen aan de werkgever" te worden aanvaard, moet de werkgever het bewijs leveren dat:

- 1) de betaalde vergoeding bestemd is tot het dekken van kosten die hem eigen zijn **én**
- 2) dat die vergoeding ook daadwerkelijk aan dergelijke kosten is besteed.

2. Standpunt van de RSZ

Voor de RSZ worden de meeste vergoedingen die aan een werknemer betaald worden ingevolge zijn dienstbetrekking als "loon" aanzien. Op dit loon moet niet alleen belasting worden betaald maar ook RSZ-bijdragen. Echte kostenvergoedingen worden wel uit het loonbegrip uitgesloten.

Voor de RSZ zijn er **twee types van kostenvergoedingen** die vrijgesteld zijn voor de berekening van RSZ-bijdragen.

2.1. Kosten "eigen aan de werkgever"

Het gaat hier om de kosten die wettelijk ten laste vallen van de werkgever zoals vermeld in de Arbeidsovereenkomstenwet en in het ARAB en om kosten die bepaald zijn bij collectieve of individuele arbeidsovereenkomst.

Arbeidrechterlijk gezien heeft het begrip "kosten eigen aan de werkgever" op het vlak van het arbeidsrecht een eigen betekenis:

a) De terugbetaalde kosten moeten ten laste van de werkgever vallen. Ze dienen veroorzaakt te worden om beroepsredenen, tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bv. verplaatsingskosten, telefoon,...), en ze moeten zich buiten de privé-sfeer situeren.

b) De werkgever moet aan de hand van bewijsstukken de juistheid van de kostenraming kunnen aantonen. Kleine kosten die moeilijk bewijsbaar zijn, kan men forfaitair rammen. In dat geval moet de werkgever uiteraard het gehanteerde forfait kunnen verantwoorden.

c) De terugbetaling mag niet meer bedragen dan de kosten die de werknemer werkelijk droeg.

Bedragen die aan de werknemer betaald worden als kosten maar die in feite het bedrag van de werkelijke kosten te boven gaan, vormen een verdoken loon. Op het deel van de vergoedingen die niet als kosten kunnen worden beschouwd, zullen bijdragen worden berekend.

Na een arrest van het Hof van Cassatie heeft bewijslast enige tijd bij de RSZ gelegen.

Sinds de programmawet van 23 december 2009 (B.S. 30.12.2009) is het opnieuw aan de **werkgever** om te **bewijzen** dat de betaling van de vergoeding effectief een terugbetaling is van kosten ten laste van de werkgever.

Wij adviseren dan ook om alle bewijsstukken aangaande de onkostenvergoedingen geruime tijd te bewaren.

2.2. Vergoedingen voor specifiek bepaalde kosten

Volgende specifiek bepaalde kosten worden door de wetgever zelf uit het loonbegrip uitgesloten:

- *De bedragen die gelden als terugbetaling van de kosten die de werknemer heeft verricht om zich van zijn woonplaats naar zijn werkplaats te begeven;*
- *De voordelen toegekend in de vorm van arbeidsgereedschap of werkkleding;*
- *De bedragen die de werkgever betaalt om zijn verplichtingen na te komen om arbeidsgereedschap of werkkleding te bezorgen of om te zorgen voor kost en inwoon indien de werknemer ver van huis tewerkgesteld is.*
- *De kilometervergoeding toegekend door de werkgever aan de werknemer voor verplaatsingen met de fiets tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling, voor een bedrag van maximaal € 0,21 per kilometer.*

In bedrijfstakken waar de werkplaats niet vast is bepaald, zoals de bouwsector en de sector van de elektrische installatie en distributie, is een mobiliteitsvergoeding niet bijdrageplichtig wanneer een forfaitaire regeling van terugbetaling van kosten is vastgesteld in een algemeen verbindend verklaarde CAO en het bedrag van de vergoeding de som van € 0,1316 per kilometer voor de afstand van de woonplaats tot de werkplaats heen en terug niet overschrijdt.

II. Wijzen van terugbetaling van kostenvergoedingen

Men kan op twee manieren een terugbetaling doen van kosten:

- *op basis van de werkelijk gedragen kosten door de werknemer;*
- *forfaitair.*

1. Terugbetaling van de werkelijk gedragen kosten

Wat betreft de terugbetaling van kosten eigen aan de werkgever ten belope van het bedrag dat de werknemer werkelijk heeft gedragen, bestaat er geen noemenswaardig verschil tussen de benaderingswijze door de fiscus en deze door de RSZ.

Deze kosten zijn niet belast en vrij van RSZ, voor zover kan aangetoond worden dat het gaat om kosten eigen aan de werkgever en dat de werknemer die kosten heeft gedragen.

De werkgever die de door de werknemer werkelijk gedragen kosten terugbetaalt (aan de hand van bewijsstukken), moet in het vak 23 van de fiscale fiche 281.10 "JA- bewijsstukken" invullen.

2. Forfaitaire terugbetaling

2.1. Standpunt van de RSZ

De RSZ huldigt het standpunt dat de werkgever de juistheid van de kostenraming van de kostenvergoeding steeds moet kunnen bewijzen. Voor kleine kosten die moeilijk bewijsbaar zijn, aanvaardt de RSZ echter wel een forfaitaire raming.

Zo aanvaardt de RSZ bijvoorbeeld dat de werkgever aan niet-sedentaire werknemers een forfaitaire kostenvergoeding toekent, omdat zij verplicht zijn zich in de loop van de dag te verplaatsen waardoor ze geen gebruik kunnen maken van de voorzieningen (vb. drank, sanitaire voorzieningen,...) die in het bedrijf aanwezig zijn. Deze forfait is afhankelijk van de meerkosten die deze werknemers effectief maken (o.a. afhankelijk van de duurtijd van de verplaatsing, ...).

Ook het algemeen forfait van 10% voor de kosten eigen aan de werkgever voor huisarbeid wordt door de RSZ aanvaard.

NIEUW! RSZ heeft nu enkele **forfaitaire bedragen** gepubliceerd, alsook de voorwaarden waaronder zij mogen toegepast worden als terugbetaling van bepaalde kostenvergoedingen.¹

Het gaat hier om forfaits die geacht worden werkelijk gemaakte kosten te dekken. Op vraag van de RSZ zal de werkgever zijn systeem van kostenvergoeding dus moeten kunnen motiveren en **bewijzen**. Dit kan onder meer door middel van geschreven documenten zoals het arbeidsreglement, dienstnota's of bijlagen aan de arbeidsovereenkomst en door aan te tonen dat het om een werknemer gaat voor wie de erdoor beoogde kost plausibel is in het raam van zijn functieomschrijving en werkomstandigheden.

De bedragen in de gepubliceerde tabel zijn **maximumbedragen**.

¹ Zie tabel achteraan – bedragen van toepassing vanaf juli 2011

Indien de werkgever van oordeel is dat de kosten die de werknemers maken groter zijn dan deze forfaitaire bedragen, mag hij uiteraard de werkelijke kosten bewijzen. In dat geval moet hij de realiteit van de kosten aantonen voor het geheel van de kosten.

In geen enkel geval mogen de door de werknemers gemaakte kosten dubbel terugbetaald worden. De RSZ aanvaardt het gebruik van de onderstaande forfaits dan ook alleen maar op voorwaarde dat dezelfde kosten niet ook op een andere manier terugbetaald worden.

2.2. Standpunt van de FISCUS

De Administratie der Belastingen maakt een onderscheid naargelang de uitbetaalde forfaits voor terugbetaling van kosten eigen aan de werkgever gebaseerd zijn op basis van zogenaamde "ernstige normen" of niet.

2.2.1. Vergoedingen op basis van "ernstige normen"

Worden beschouwd als vergoedingen toegekend op basis van ernstige normen, de vergoedingen waarvan het bedrag gelijk is aan dat wat de Staat toekent aan zijn personeel en wanneer de verkrijger bewijst dat hij ze daadwerkelijk gedragen heeft. Het betreft hier voornamelijk vergoedingen voor auto-, maaltijd- en verblijfskosten van personeelsleden die dienstreizen maken in binnen- en/of buitenland. Het bedrag van de vergoedingen wordt **fiscaal vrijgesteld** in hoofde van de ontvanger, voor zover de vastgelegde forfaits worden gerespecteerd. De werkgever die de vastgestelde forfaits uitkeert moet in vak 23 van de fiscale fiche 281.10 "JA-ernstige normen" invullen. De controle door de Administratie van de werkelijkheid van de belastingvrijstelling is dan minder scherp.

VOORBEELD 1 - Onkostenvergoedingen voor binnenlandse dienstreizen

Indien werknemers in opdracht van hun werkgever **binnenlandse dienstreizen** moeten maken, kan de werkgever hen een **forfaitaire onkostenvergoeding** toekennen. Deze onkostenvergoedingen zijn fiscaal niet belastbaar indien men zich houdt aan de limietbedragen die de overheid hanteert. De RSZ is niet gebonden door deze fiscale forfaits, maar aanvaardt ze in de praktijk toch.

Deze forfaitaire onkostenvergoeding dekt de kosten van:

- een **maaltijd**, indien de werknemer geen maaltijd kan nuttigen in de omgeving van de normale werkplaats of;
- een **overnachting** indien hij te ver van huis is.

Vanaf 1 juni 2011 zijn de volgende bedragen van toepassing op werknemers in de privésector:

Functie van de werknemer	Verplaatsing per kalenderdag		Toeslag voor de nacht
	Van meer dan 5u. tot minder dan 8u.	Van 8u. en meer	
Directie	€ 3,68	€ 18,47	€ 42,08
Kaderpersoneel	€ 3,68	€ 15,49	€ 39,12
Bediende/arbeider	€ 3,68	€ 12,54	€ 36,19

VOORBEELD 2 - Onkostenvergoedingen voor buitenlandse dienstreizen

In het Belgisch Staatsblad van 9 mei 2011 verscheen het MB van 28 april 2011 houdende vaststelling van de verblijfsvergoedingen toegekend aan afgevaardigden en ambtenaren afhankelijk van de Federale Overheidsdienst Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking die zich in officiële opdracht naar het buitenland begeven of zetelen in internationale commissies.

Deze bedragen mogen ook gebruikt worden in de privé-sector. De in deze lijst vermelde bedragen worden door de fiscale administratie beschouwd als overeenkomstig ernstige normen vastgesteld en zullen, als men zich daarnaar schikt, aanvaard worden als een niet-belastbare terugbetaling van eigen kosten ook voor werkgevers uit de privé-sector. Werkgevers kunnen deze bedragen dus hanteren als zij aan hun werknemers die voor een kortstondige opdracht (min. 10 uur – max. 30 kalenderdagen per reis) naar het buitenland moeten, een forfaitaire onkostenvergoeding willen betalen.²

De in de lijst vermelde bedragen zijn van toepassing vanaf 1 april 2011. We geven hierbij voor enkele Europese landen de bedragen van de dagelijkse forfaitaire vergoeding uit de lijst. **Let wel** – Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen het prijsniveau in de hoofdstad, in de andere belangrijke steden en in de rest van ieder land.

Landen	Steden	Dagelijkse forfaitaire vergoeding
Groot-Brittannië	alle bestemmingen	€ 101,00
Nederland	alle bestemmingen	€ 93,00
Duitsland	alle bestemmingen	€ 93,00
Luxemburg	alle bestemmingen	€ 92,00
Frankrijk	alle bestemmingen	€ 95,00
Italië	alle bestemmingen	€ 95,00
Spanje	alle bestemmingen	€ 87,00

De RSZ is echter niet gebonden door deze fiscale forfaits, maar aanvaardt ze in de praktijk toch.

Opmerking: In een circulaire van 15 april 2011³ heeft de fiscus verduidelijkt dat het toepassingsgebied van het begrip "dienstreis in het buitenland" beperkt is tot werknemers en bedrijfsleiders die hun beroepswerkzaamheden in vergelijkbare omstandigheden uitoefenen als de ambtenaren van de "carrière hoofdbestuur" van de FOD Buitenlandse Zaken. Het moet dus gaan om werknemers en bedrijfsleiders die hoofdzakelijk **sedentaire** beroepswerkzaamheden uitoefenen en in het kader daarvan eenmalig, occasioneel of regelmatig dienstreizen naar het buitenland maken. Belastingplichtigen voor wie verplaatsingen van en naar het buitenland deel uitmaken van hun normale, dagelijkse beroepsactiviteit vallen dus **niet** onder toepassingsgebied van "dienstreizen in het buitenland".

VOORBEELD 3 - Gebruik van de eigen wagen voor dienstverplaatsingen

Werknemers die van een persoonlijk voertuig gebruik maken voor verplaatsingen in opdracht van de werkgever kunnen een forfaitaire netto onkostenvergoeding ontvangen ongeacht de

² Voor alle duidelijkheid: de bedragen van de dagelijkse forfaitaire verblijfsvergoedingen van de lijst worden geacht de maaltijdkosten en de kleine uitgaven te dekken. Voor de hotel- en verplaatsingskosten blijft men net als vroeger met reële kosten werken. Als werkgever betaalt men voor een hotelovernachting dus best de werkelijk gedragen kosten terug, op voorwaarde dat deze niet hoger zijn dan de in deze lijst per land vastgestelde maximumrichtprijzen.

³ Circulaire nr. C.RH.241/598.417 (AAFisc nr. 23/2011) van 15 april 2011

functie of graad en het vervoermiddel (motorfiets, motor of auto) en ongeacht de waarde of het vermogen van het gebruikte voertuig.

Voor de periode van **1 juli 2011 tot en met 30 juni 2012** is het bedrag voor de kilometervergoeding **€ 0,3352** per km. Dit bedrag kan worden opgetrokken in uitzonderlijke omstandigheden indien deze een hogere kost rechtvaardigen (grote herstellingen, abnormaal brandstof- en oliegebruik ingevolge de ouderdom van het voertuig, enz...). Hierbij kan nuttig verwezen worden naar de tabellen van de gemiddelde kosten per model van wagen die jaarlijks gepubliceerd worden in de autogids. Dit alles moet dan echter kunnen bewezen worden aan de hand van zeer duidelijke « officiële » bewijsstukken (over de prijs van de brandstof, de verzekeringspremies, enz.) Hier verlaat men dan het forfait volgens ernstige normen (zie verder).

Naast de beperking van **€ 0,3352** per km mag het jaarlijks aantal afgelegde kilometers niet meer dan 24.000 km bedragen. Wanneer die grens overschreden wordt, moet de verkrijger bewijsstukken voorleggen om het bedrag van de toegekende vergoeding te verantwoorden. Dat is o.m. het geval voor handelsreizigers en -vertegenwoordigers die vele kilometers afleggen. Er worden dus documenten in verband met de benzine-, garage-, financierings-, verzekeringskosten en taksen vereist. De redenering hierachter is dat is een hoger aantal km (>24.000) lagere kosten met zich meebrengt per kilometer.



De bedragen die hier vermeld zijn, worden **aanvaard door de fiscus** (ze zijn dus niet belastbaar) maar **niet noodzakelijk door de RSZ** (zie supra)!

2.2.2. Andere forfaitaire vergoedingen - representatiekosten

Voor de forfaitaire vergoedingen die niet op grond van ernstige normen werden toegekend, stelt de belastingadministratie dat er een **vermoeden van belastbaarheid** bestaat in hoofde van de genietter van dergelijke vergoedingen. De belastingadministratie zal toezien of een forfaitaire vergoeding wel aan de werkelijkheid beantwoordt en kan een onderzoek instellen naar de objectieve verantwoording van het forfait, en dit aan de hand van documenten en bewijsstukken.

De werkgever vult in het vak 23 van de fiscale fiche 281.10 het bedrag van de vergoedingen die forfaitair, maar niet op grond van een ernstige norm, werden toegekend. De Administratie zal nauwkeurig nagaan of de uitgekeerde vergoeding niet overdreven zijn en beantwoorden aan werkelijke lasten gedragen door de werknemer.

Als deze instructies van de fiscus niet gevolgd worden kan men bij een latere controle tot 3 jaar terug gaan om belastingachterstallen te eisen. Bovendien kan men ook een extra "aanslag op geheime commissielonen" opleggen van meer dan 300% voor het gedeelte van de niet-verantwoorde kosten.

Het is echter niet omdat de fiscus een vermoeden hanteert van belastbaarheid dat de rechtbanken dit standpunt zomaar volgen. Het probleem of een bepaalde forfaitaire vergoeding "kosten eigen aan de werkgever" dan wel "eigen aan de werknemer" dekt, dient geval per geval te worden onderzocht. Een ernstig (en dus belastingvrij) forfait, kan ondermeer betrekking hebben op de volgende uitgavensoorten: het gebruik van privé-lokalen voor

beroepsdoeleinden, kosten voor bureeluitrusting thuis (meubilair, computer,...) kosten voor uitnodigingen en drinks met klanten, geschenken aan zakenrelaties, persoonlijke documentatie en abonnementen op vaktijdschriften, kosten parking, uitzonderlijke kledijkosten, taxikosten, telefoonkosten... Hierbij is het evident dat bij toepassing van een dergelijk forfait, dezelfde uitgaven niet nogmaals afzonderlijk op basis van kostennota's terugbetaald mogen worden.

De belastingadministratie zal toezien of een forfaitaire vergoeding wel aan de werkelijkheid beantwoordt en kan een onderzoek instellen naar de objectieve verantwoording van het forfait, en dit aan de hand van documenten en bewijsstukken. Voor de elementen waarvoor het moeilijk zo niet onmogelijk is bewijsstukken te vragen, zal de administratie, in samenspraak met de belastingplichtige, vaststellen wat op grond van gepaste criteria en rekening houdend met de normale uitgaven die bij de werkzaamheid horen, aanvaardbaar is. De soorten uitgaven en de aanvaardbaarheid zijn meestal sectorgebonden (bv. banksector, medische sector...).

Het is aangewezen op een mogelijke controle te anticiperen door vooraf duidelijk te omschrijven welke kostensoorten precies door het forfait gedekt worden, en welk bedrag elke kostenpost binnen het forfait vertegenwoordigt. Tevens is het nuttig een studie te verrichten van het bestaan van de betreffende kostensoorten door aan een aantal personeelsleden te vragen om gedurende een bepaalde testperiode alle bewijsstukken nauwkeurig bij te houden. Dit testdossier kan dan zo nodig bij een controle voorgelegd worden. Afgezien daarvan blijft het natuurlijk aan te bevelen aan de werknemers om vooralsnog steeds zoveel mogelijk bewijsstukken bij te houden.

De bedragen van de forfaits zijn afhankelijk van de omstandigheden en de functie die de betrokkene in het bedrijf bekleedt.

Het kan beter zijn om te werken met forfaits per gewerkte dag dan met maandforfaits. Op die manier zal de onkostenforfait verschillen van maand tot maand. Dit valt bij een controle ook minder op als men de individuele rekening bekijkt. Het lijkt ook aannemelijker dat men enkel een vergoeding betaalt voor gewerkte dagen en dat er in vakantieperiodes dus minder kostenvergoedingen zijn.

Voorbeeld - U betaalt een dagbedrag van € 7,5. U moet dan kunnen verklaren waaruit dit is opgebouwd bv. € 3 verfrissingsvergoeding (eten en drinken onderweg), € 2 representatiekosten, € 1 telefoon- en parkingkosten, € 1,5 bureaunkosten.

De controle van kostenforfaits gebeurt vaak naar aanleiding van een vennootschapscontrole. Wanneer om een of andere reden het forfait niet of slechts ten dele als kost eigen aan de werkgever aanvaardt wordt, dan zal in beginsel een verhoging plaatsvinden van het belastbaar inkomen van de werknemers.

Als men zekerheid wil, kan men voorafgaandelijk een akkoord sluiten met de belastinginspectie. Met de RSZ-diensten is het voorlopig nog niet mogelijk om dergelijke akkoorden te sluiten.



De bedragen die hier vermeld zijn, worden **aanvaard door de fiscus** (ze zijn dus niet belastbaar) maar **niet noodzakelijk door de RSZ** (zie supra)!

RSZ is **ook niet gebonden** door de afspraken die worden gemaakt met de fiscus!

Tabel forfaitaire bedragen kostenvergoedingen (RSZ)

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de auto	- 0,3352 €/km	<ul style="list-style-type: none"> - Het voertuig mag niet eigendom van de werkgever zijn of door hem gefinancierd worden; - De forfaits zijn "all-in": onderhoud, verzekering, brandstof, ...
Woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de fiets	- 0,21 €/km	<ul style="list-style-type: none"> - Voor beroepsverplaatsingen mag de vergoeding alleen toegekend worden als de fiets eigendom is van de werknemer.
Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: <ul style="list-style-type: none"> - afwezigheid van faciliteiten - maaltijd 	<ul style="list-style-type: none"> - 10,00 €/dag en/of - 6,00 €/dag 	<ul style="list-style-type: none"> - Niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich tijdens de werkdag te verplaatsen (min. 4 uur opeenvolgend) en geen gebruik kan maken van de sanitaire en andere faciliteiten die voorhanden zijn in een onderneming, een bijkantoor of op de meeste werven. - Het bedrag van de maaltijdvergoeding wordt maar aanvaard als de werknemer niet anders kan dan een maaltijd buitenshuis gebruiken.
Verblijfskosten in België:	30,00 €/nacht	<ul style="list-style-type: none"> - Als de werknemer voor de nacht niet naar huis kan komen omdat de werkplaats te ver verwijderd is. - Dekt de kosten van avondmaal, logies en ontbijt.
Bureaunkosten: <ul style="list-style-type: none"> - werknemers die een deel van hun werk thuis doen; 	- 114,97 €/mnd	<ul style="list-style-type: none"> - Dekt de kosten voor verwarming, elektriciteit, klein bureaugereedschap, ... <p>Dit forfait mag alleen toegekend worden aan werknemers die structureel en op regelmatige basis een gedeelte van hun arbeidstijd thuis presteren en die bijgevolg in hun woning een ruimte moeten inrichten waar zij dat werk kunnen doen. Voor werknemers die bij hun werkgever een werkplaats hebben, wordt deze forfait alleen aanvaard als uit hun functie duidelijk blijkt dat zij op regelmatige basis thuis werken. Voor werknemers die vallen onder de wetgeving op de arbeidsduur wordt dit forfait dus niet aanvaard wanneer het gaat om een werknemer die de voor hem geldende maximale arbeidsduur bijna uitsluitend verricht op een door de werkgever ingerichte werkplek.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - huisarbeiders (arbeidsovereenkomst of 	- 10%	<ul style="list-style-type: none"> - 10% van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat

tewerkgesteld in gelijkaardige voorwaarden); - telewerkers.	- 10%	betrekking heeft op de thuis geleverde prestaties; - 10% van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat betrekking heeft op het telewerk.
Arbeidsgereedschap:	1,25 €/dag	- de werknemer moet zijn eigen arbeidsgereedschap gebruiken.
Werkkledij: - aankoop - onderhoud kledij van de werknemer (onderhoud en slijtage):	- 1,53 €/dag en/of - 1,53 €/dag - 0,76 €/dag	- het gaat alleen om werkkledij in de strikte zin van het woord (overalls, veiligheidsschoenen, ...) of andere door de werkgever opgelegde kledij die niet als gewone stads- of vrijetijdskledij kan worden gedragen (uniform, ...). - Betreft kledij (jeans, t-shirts, ...) en onderkledij die veelvuldig gewassen moet worden wegens de vuile werkomstandigheden.
Kosten verbonden aan de auto: - garage - parking - car-wash	- 50,00 €/maand - 15,00 €/maand - 15,00 €/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt; - garage: als de werkgever het vereist voor de veiligheid van het voertuig of de inhoud ervan. Mag alleen toegekend worden voor zover de verplichting het voertuig veilig te stallen opgelegd wordt aan alle werknemers die zich in dezelfde toestand bevinden. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer eigenaar is van de garage of niet. - Parking: als de werknemer regelmatig kleine parkeerbedragen moet betalen. - Car-wash: als de aard van de functie een voertuig in onberispelijke staat vereist.

Overzicht van de mogelijke vermeldingswijzen voor kosten eigen aan de werkgever op de fiscale fiches

Voor de vermelding op de fiscale fiches in vak 23 "Kosten eigen aan de werkgever" hebt u de keuze uit volgende opties in Prisma:

- 1) bedrag**: hier zet Prisma op de fiscale fiches altijd het bedrag van de kosten eigen aan de werkgever die Prisma terugvindt in uw loonberekeningen, zonder verdere vermelding van ernstige normen of bewijsstukken.
- 2) bedrag + ja (BS)**: hier zet Prisma het bedrag én de vermelding "JA – bewijsstukken". Te gebruiken wanneer de werkgever zowel gewone forfaitaire vergoedingen uitbetaalt, als werkelijke kosten vergoedt op basis van bewijsstukken.
- 3) bedrag + ja (ES)**: hier zet Prisma ook het bedrag én de woorden "JA- Ernstige normen". Te gebruiken wanneer de werkgever zowel gewone forfaitaire vergoedingen uitbetaalt, als de vergoedingen die volgens ernstige normen zijn vastgesteld.
- 4) ja (altijd BS)**: hier zet Prisma altijd de vermelding "JA- bewijsstukken" op de fiscale fiche, ook al vindt hij nergens in de loonberekeningen dat er kosten eigen aan de werkgever werden geboekt. Te gebruiken als de werkgever steeds en uitsluitend werkelijke kosten vergoedt op basis van bewijsstukken.
- 5) ja (altijd EN)**: hier zet Prisma altijd de vermelding "JA- ernstige normen" op de fiscale fiche, ook al vindt hij nergens in de loonberekeningen dat er kosten eigen aan de werkgever werden geboekt. Te gebruiken als de werkgever steeds en uitsluitend onkosten heeft betaald volgens ernstige normen.
- 6) ja (kosten BS)**: hier zet Prisma de vermelding "JA- bewijsstukken" op de fiscale fiche indien hij ergens in de loonberekeningen terugvindt dat er kosten eigen aan de werkgever werden geboekt. Het moet dan wel gaan om werkelijke kosten vergoed op basis van bewijsstukken. Te gebruiken als de werkgever steeds en uitsluitend onkosten heeft betaald na voorlegging van de bewijsstukken door de werknemer. Het bedrag wordt dan niet vermeld.
- 7) ja (kosten EN)**: hier zet Prisma de woorden "JA- ernstige normen" op de fiscale fiche indien hij ergens in de loonberekeningen terugvindt dat er kosten eigen aan de werkgever werden geboekt. Het moet dan wel gaan om onkosten volgens ernstige normen. Te gebruiken als de werkgever steeds en uitsluitend onkosten heeft betaald op basis van ernstige normen. Het bedrag wordt dan niet vermeld.
- 8) Bedrag + Ja EN-BS**: hier zet Prisma het bedrag én de vermelding "JA – bewijsstukken" en "JA – ernstige normen" op de fiscale fiche. Te gebruiken wanneer de werkgever zowel gewone forfaitaire vergoedingen uitbetaalt, als werkelijke kosten vergoedt op basis van bewijsstukken en/of ernstige normen.
- 9) Ja EN-BS (kosten)**: hier zet Prisma de woorden "JA- bewijsstukken" en "JA – ernstige normen" op de fiscale fiche indien hij ergens in de loonberekeningen terugvindt dat er kosten eigen aan de werkgever werden geboekt. Het moet dan wel gaan om werkelijke kosten vergoed op basis van bewijsstukken en/of ernstige normen. Te gebruiken als de werkgever steeds en uitsluitend onkosten heeft betaald op basis van ernstige normen of na voorlegging van de bewijsstukken door de werknemer. Het bedrag wordt dan niet vermeld.
- 10) Altijd Ja EN-BS**: hier zet Prisma altijd de vermelding "JA- ernstige normen" en "Ja – bewijsstukken" op de fiscale fiche, ook al vindt hij nergens in de loonberekeningen dat er kosten eigen aan de werkgever werden geboekt. Te gebruiken als de werkgever steeds en uitsluitend onkosten heeft betaald volgens ernstige normen.