

Alle vergoedingen bij beëindiging arbeidsovereenkomst onderworpen aan RSZ-bijdragen of toch niet?

Vanaf 1 oktober 2013 werden nagenoeg alle vergoedingen verschuldigd naar aanleiding van een beëindiging van een arbeidsovereenkomst onderworpen aan RSZ-bijdragen.

Hiermee wou de regering de praktijk van de zogenaamde “optimalisering” van beëindigingsvergoedingen aan banden leggen.

Dit gebeurde bijvoorbeeld door een lagere opzeggingsvergoeding toe te kennen en dit te compenseren door een vergoeding voor een kunstmatig concurrentiebeding waarover geen RSZ-bijdragen verschuldigd waren.

Ondertussen werd de regelgeving echter terug versoepeld en werden een aantal beëindigingsvergoedingen opnieuw met terugwerkende kracht vrijgesteld van RSZ-bijdragen vanaf 1 oktober 2013.

Hoe zit het nu precies?

Een overzicht vindt u hieronder:

Over loon en beëindigingsvergoedingen zijn in beginsel RSZ-bijdragen verschuldigd.

Meer bepaald zal er een werknemersbijdrage van 13,07% op het brutoloon ingehouden worden, en zal de werkgever de werkgeversbijdrage ten belope van ongeveer 35% van het brutobedrag dienen te voldoen.

Sommige beëindigingsvergoedingen werden echter traditioneel vrijgesteld van RSZ-bijdragen.

Dit werd drastisch ingeperkt bij K.B. van 24 september 2013, maar opnieuw versoepeld bij K.B. van 21 december 2013.

U kan er nu van uitgaan dat alle beëindigingsvergoedingen onderworpen zijn aan RSZ-bijdragen, behoudens navolgende uitzonderingen:

- de sluitingsvergoedingen ten belope van het bedrag waarin de sluitingswet van 26 juni 2002 voorziet;
- de vergoeding wegens collectief ontslag;
- de vergoeding wegens willekeurig ontslag;
- de vergoeding ingevolge een concurrentiebeding gesloten meer dan 12 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst (wél RSZ-bijdragen over een vergoeding ingevolge concurrentiebeding gesloten tijdens de arbeidsovereenkomst of in de 12 maanden erna).

- de vergoeding verschuldigd door de werkgever die zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen niet nakomt, met uitzondering van:
 - o een vergoeding bij onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst (verbrekingsvergoeding)
 - o de vergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gemeenschappelijk akkoord
 - o de beschermingsvergoeding voor personeelsafgevaardigde en vakbondsafgevaardigde.

De meeste beschermingsvergoedingen zijn derhalve nog wel vrijgesteld, o.m. de beschermingsvergoedingen inzake zwangerschap, tijdscrediet, ouderschapsverlof, preventie-adviseur,...

De voornaamste wijzigingen bestaan er derhalve in dat de uitwinningsvergoeding en de vergoeding op basis van een concurrentiebeding gesloten in de 12 maanden na het ontslag, voortaan onderworpen worden aan RSZ.

Sven Mertens

LM&DS advocaten heeft getracht deze tekst zo correct mogelijk op te stellen. Er werd echter voorrang gegeven aan het opstellen van een begrijpelijk document dat de krachtlijnen weergeeft zodat dit leemtes en onnauwkeurigheden zal bevatten. Er wordt door LM&DS advocaten en de medewerkers geen aansprakelijkheid aanvaard m.b.t. de inhoud van dit document.