

Topics

Buitenlandse Inkomsten

Ontslagvergoedingen

De belastingadministratie was vroeger van mening dat een ontslagvergoeding uitsluitend belastbaar was in de woonstaat. Volgens haar werd deze ontslagpremie niet betaald ter compensatie voor het uitoefenen van een activiteit.

In de circulaire van 25 mei 2005 herzielt de administratie nu haar standpunt (*Ci. AFZ 2005/0652 van 25 mei 2005*). Een ontslagvergoeding is rechtstreeks verbonden met de functie die wordt uitgeoefend op het tijdstip van het verbreken van de arbeidsovereenkomst. De ontslagvergoeding is dus in principe belastbaar in de werkstaat. De circulaire maakt echter een onderscheid tussen ontslagvergoeding die al dan niet de aard van een compenserende opzegvergoeding heeft.

Als de opzegvergoeding dient ter compensatie voor de niet naleving van de wettelijke opzegtermijn is die staat heffingsbevoegd waar de activiteit wordt uitgeoefend op het tijdstip van het verbreken van de arbeidsovereenkomst. In geval van salary split wordt de heffingsbevoegdheid verdeeld over de verschillende staten.

Is de ontslagvergoeding een niet compenserende opzegvergoeding, dan is die niet uitsluitend verbonden met de activiteit die wordt uitgeoefend op het moment van het verbreken van de arbeidsovereenkomst. Dit is het geval wanneer een arbeidsovereenkomst die in een ander land werd afgesloten, en de wetgeving in dat land het respecteren van een opzeggingstermijn niet oplegt (het verbreken van de arbeidsovereenkomst brengt automatisch de toekenning mee van een ontslagvergoeding die wordt berekend in functie van verscheidene parameters, inzonderheid de anciënniteit van de werknemer op het tijdstip van het verbreken van de arbeidsovereenkomst). Dit is het geval wanneer een conform de Belgische wetgeving afgesloten arbeidsovereenkomst voorziet in een extra-wettelijke verbrekingsvergoeding, die wordt berekend in functie van verscheidene parameters en bovenop de wettelijk voorziene compenserende opzeggingsvergoeding komt. In dergelijke gevallen zal de ontslagvergoeding normaal verbonden zijn met *'het geheel van de activiteiten die werden uitgevoerd in het kader van de beëindigde arbeidsovereenkomst'*. Als de werknemer in het kader van die arbeidsovereenkomst activiteiten in verscheidene landen heeft verricht, zal de ontslagvergoeding dus moeten uitgesplitst worden tussen de verscheidene landen die de bevoegdheid hebben gehad om belastingen te heffen van de bezoldigingen die op die activiteiten betrekking hebben.

Heeft de ontslagvergoeding tot doel om in de behoeften van de werknemer te voorzien tot deze de pensioenleeftijd heeft bereikt, of dient ze als aanvulling bij een pensioen of een andere gelijksoortige beloning, dan wordt deze vergoeding beschouwd als een particulier pensioen dat belastbaar is in de woonstaat (artikel 18 DBV).

Niet-concurrentievergoedingen

Niet-concurrentievergoedingen die op grond van een arbeidsovereenkomst verschuldigd zijn, worden niet betaald op het ogenblik van het verbreken van de arbeidsovereenkomst. Ze zijn slechts verschuldigd naarmate de niet-concurrentieverplichting wordt nageleefd. Ze worden dus later betaald uit hoofde van de afwezigheid van een latere activiteit binnen de desbetreffende branche. Vandaar worden ze beschouwd als zijnde niet hoofdzakelijk betaald op basis van een vroegere activiteit. Dergelijke vergoedingen zijn daarom belastbaar in de woonstaat waar de gerechtigde inwoner is op het tijdstip van de betaling.

Vergoedingen tot herstel van een tijdelijke derving van bezoldigingen

Tenzij anders wordt bepaald in het dubbelbelastingverdrag worden wettelijke vergoedingen belast in de Staat waar de activiteit wordt uitgeoefend die aan de oorsprong ligt van die vergoedingen (*art. 15 DBV*). Dit principe is ook van toepassing op de extra-wettelijke vergoedingen en de vergoedingen betaald door derden of door de verzekeraar van die derden.

Indien de vergoedingen niet daadwerkelijk betaald worden uit hoofde van een bepaalde activiteit dan zijn ze,

belastbaar in de woonstaat van de gerechtigde wanneer ze zijn toegekend door een derde die niet de werkgever is, of in de werkstaat wanneer ze zijn toegekend door de werkgever zelf (in het laatste geval hebben ze de aard van een uitgestelde bezoldiging).