

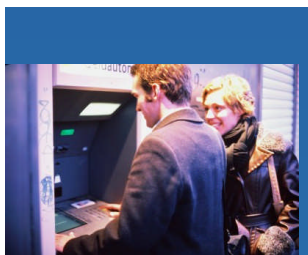


TAX LAWYERS
AND TAX
CONSULTANTS

PERSONEELSVORZIENINGEN *

Indeling

1	Algemeen.....	3
2	Algemene representatie- en onkostenvergoedingen	3
2.1	<i>Algemeen</i>	3
2.2	<i>Soorten vergoedingen</i>	4
3	Loon in natura	6
3.1	<i>Algemene uitgangpunten voor de waardering</i>	6
3.2	<i>Privé-gebruik auto en autokostenvergoeding</i>	6
3.3	<i>Vrij wonen</i>	7
3.4	<i>Kosten dienstbode, elektra en water</i>	8
3.5	<i>Laagrentende of renteloze lening</i>	8
3.6	<i>Ter beschikking stellen van werkkleding</i>	9
3.7	<i>Telefoonkosten</i>	9
3.8	<i>Maaltijden en andere consumpties</i>	9
3.9	<i>Inwoning</i>	10
3.10	<i>Stock-options</i>	10
3.11	<i>Producten uit het bedrijf van de werkgever</i>	11
3.12	<i>Personal computer</i>	11
3.13	<i>Studiekostenvergoeding: cursussen, seminars, congressen etc</i>	12
3.14	<i>Werknemersgedeelte van AOV/AWW en AVBZ-premie</i>	13
3.15	<i>Vergoeding van ziektekosten</i>	13
3.16	<i>Kosten Schröderschool of International School Curaçao</i>	14
4	Salary-split	15
5	Immateriële schade - smartegeld	15
6	Ex-patriate regeling	16
6.1	<i>Netto loon</i>	16
6.2	<i>Vrijgestelde beloningselementen</i>	17
6.3	<i>Fringe benefits</i>	17
6.4	<i>Voorwaarden</i>	17
6.5	<i>Sectoren</i>	18
6.6	<i>Procedure</i>	18
7	Administratieve verplichtingen met betrekking tot onkostenvergoedingen....	18



1 Algemeen

Dit memorandum is hoofdzakelijk gewijd aan onkostenvergoedingen voor personeel. Centraal staat de vraag in hoeverre dergelijke vergoedingen zonder belasting- en premieheffing kunnen worden verstrekt.

Voor de werknemer is het ontvangen van een onbelaste vergoeding financieel aantrekkelijker dan een kostenaf trek. Bij een aftrek van de kosten bestaat het voordeel van de werknemer namelijk slechts uit de bespaarde belasting.

Krijgt de werknemer al zijn kosten (onbelast) vergoed, dan blijft daarnaast de forfaitaire aftrek van kosten op grond van de zogenaamde 3%-regeling in stand; de aftrek bedraagt in 2008 maximaal ANG 500.

Dit memorandum geldt in principe zowel voor de loonbelasting en premies volksverzekeringen als voor de premies werknemersverzekeringen. Het is in beginsel ook van toepassing op arbeidsbeloningen voor een directeur-grotaandeelhouder. De directeur-grotaandeelhouder neemt ten opzichte van zijn eigen vennootschap echter een bijzondere positie in. De fiscus is daarom waakzaam voor eventueel verkapt uitgekeerd dividend.

De bijzondere faciliteiten die voor pensioenregelingen gelden laten wij, gezien het specialistische karakter, buiten beschouwing. In voorkomende gevallen zijn wij uiteraard gaarne bereid u hierover nader te informeren.

2 Algemene representatie- en onkostenvergoedingen

2.1 Algemeen

Representatie- en onkostenvergoedingen zijn in principe belastingvrij, voor zover zij geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten die door de werknemer ter wille van een behoorlijke vervulling van zijn dienstbetrekking worden gemaakt.

Menige kostenvergoeding bevat ook een privé-element.

De fiscale vrijstelling voor kostenvergoeding geldt uitsluitend voor afzonderlijk vastgestelde vergoedingen en mag dus niet worden toegepast op een gedeelte van het overeengekomen loon.

Het is niet noodzakelijk voor iedere kostenpost een afzonderlijke vergoeding toe te kennen. Er kan bijvoorbeeld ook één algemene vergoeding worden toegekend voor alle kostenposten tezamen.

De voordelen van zo'n algemene kostenvergoeding zijn:

- a. Besparing van administratieve werkzaamheden voor de werkgever. Declaraties van de werknemers en de boekhoudkundige verwerking daarvan behoren tot het verleden.
- b. De werknemer hoeft geen bonnetjes meer te bewaren en aantekeningen van de te declareren kosten bij te houden.

Wij adviseren om de algemene kostenvergoeding door middel van een steekproef jaarlijks aan te passen aan de stijging of daling van de werkelijke kosten. Zo wordt (eveneens) bewerkstelligd dat de fiscus minder snel tot correctie zal overgaan dan wanneer de vergoeding na een aantal jaren aanzienlijk wordt aangepast. Tevens zal de hoogte van de representatie- en kostenvergoedingen afhankelijk moeten worden gesteld van het kostenniveau dat samenhangt met de functie die de werknemer in het bedrijf uitoefent (en dan gaan wij er vanuit dat het kostenniveau per functie varieert!).

Een vaste kostenvergoeding voor een groep werknemers kan slechts onbelast worden gegeven wanneer die groep werknemers in een vergelijkbare positie verkeert, voor zover het de kosten betreft waarvoor de vergoeding gegeven wordt.

Het is aldus aan te bevelen het personeel in categorieën in te delen, waarbij de vergoeding per categorie wordt onderbouwd, gebaseerd op een gemiddelde van de groep.

Uiteraard zal voor stafleden een hogere vergoeding op zijn plaats zijn dan voor overige personeelsleden.

Het is zinvol om het gehanteerde of te hanteren stelsel met een "devils lawyer eye" te laten bekijken.

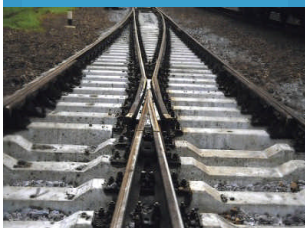
2.2 Soorten vergoedingen

Bij onbelaste representatie- en kostenvergoedingen kan worden gedacht aan vergoedingen voor:

- *reis- en verblijfkosten, koffie, thee, enzovoort onderweg; maaltijden onderweg minus besparing.*

De kosten verbonden aan zakelijke reizen mogen in beginsel onbelast worden vergoed. Dit geldt behalve voor de directe reiskosten ook voor de kosten van hotels, maaltijden, koffie, thee enzovoort onderweg. De fiscus kan verlangen dat hierop een bepaalde besparing op de privé-uitgaven in mindering wordt gebracht. Als richtsnoer voor de hoogte van de vergoedingen kan ook gebruik worden gemaakt van het Nederlandse Reisbesluit Ambtenaren;

- *ontvangst van relaties thuis;*





- *representatie en relatiegeschenken:*
De kosten met betrekking tot representatie en relatiegeschenken kunnen onbelast worden vergoed. Denk hierbij ook aan traktaties, bloemetjes en andere attenties voor feestelijke gelegenheden;
- *zakelijke lunches en diners:*
De kosten van het eten met zakenrelaties kunnen onbelast worden vergoed;
- *jubileumreceptie:*
De kosten verbonden aan recepties voor ambts- of andere zakelijke jubilea mogen in beginsel onbelast worden vergoed. De kosten van privé-jubilea zijn daarentegen slechts belastingvrij te vergoeden voor zover zij betrekking hebben op bezoekende collega's en zakenrelaties die om zakelijke redenen worden uitgenodigd;
- *contributies vakverenigingen;*
- *bezoeken zakelijke vergaderingen;*
- *studiekosten* (zie paragraaf 3.m. Studiekostenvergoedingen: cursussen, seminars, congressen etc.);
- *vakliteratuur:*
De kosten van zakelijke (vak)literatuur komen in aanmerking om onbelast te worden vergoed;
- *extra kranten en tijdschriften:*
De kosten van niet-vakliteratuur kunnen onbelast worden vergoed, voor zover zij verband houden met de dienstbetrekking;
- *het gebruik van gereedschap en andere zaken die de werknemer anders zelf voor het werk had moeten aanschaffen;*
- *telefoonkosten* (zie paragraaf 3.g. Telefoonkosten);
- *tijdens de werktijd gebruikte consumpties* (zie 3.h. Maaltijden en andere consumpties);
- *sollicitatiekosten;*
- *autokosten* (zie paragraaf 3.b. Privé-gebruik auto en autokostenvergoeding);
- *herinrichtingstoelage:* een tegemoetkoming in de kosten van de verandering van de woonplaats van de werknemer blijft onbelast, indien en voor zover zij strekt tot vergoeding van de kosten van verandering van woonplaats, waarbij een rechtstreekse betrekking moet bestaan tussen de herinrichtingskosten en de beroepsuitoefening. De herinrichtingstoelage is belastingvrij tot een maximum van twee maal het bruto maandsalaris, met een maximum van ANG 12.000;
- *vergoeding van schade aan of verlies van persoonlijke goederen.*

Het doorbetalen van vergoedingen tijdens ziekte van de werknemer kan slechts voor zover de vaste kosten tijdens ziekte op het inkomen van de werknemer blijven drukken. Het variabele element in de algemene kostenvergoedingen kan derhalve niet belastingvrij worden vergoed. Om praktische redenen staat de fiscus echter meestal toe dat de kostenvergoeding bij korte ziekteperiodes (1 - 2 maanden) onverkort blijft doorlopen.

3 Loon in natura

3.1 Algemene uitgangspunten voor de waardering

In het algemeen worden beloningen in natura gewaardeerd op de waarde in het economisch verkeer. Voor courante goederen is dat de marktwaarde.

Met betrekking tot incurante goederen wordt de waarde gesteld op de prijs die de meestbiedende gegadigde over zou hebben voor die goederen indien deze op de meest gebruikelijke wijze zouden worden aangeboden.

De waarde in het economisch verkeer van loon in natura in de vorm van diensten dient op dezelfde wijze te worden bepaald als de waarde van goederen. Ook hier is de consumentenprijs derhalve beslissend.

Bij de belastingheffing dient slechts rekening te worden gehouden met die verstrekkingen in natura welke een reële verhoging van de draagkracht van de werknemer tot gevolg hebben. Hiermee wordt tot uitdrukking gebracht dat onbeduidende voordelen in natura onbelast mogen blijven, in het bijzonder indien de verstrekking daarvan niet plaatsvindt met het oogmerk van bevoordeling maar uitsluitend in het belang van een goede bedrijfsvoering.

Indien de waardering van loon in natura op problemen stuit is het te adviseren de inspecteur te verzoeken om een standpunt in te nemen met betrekking tot de waardering.

Hieronder behandelen wij een aantal van de meest voorkomende vormen van loon in natura.

3.2 Privé-gebruik auto en autokostenvergoeding

Het voordeel dat voortvloeit uit het feit dat een werknemer een vervoermiddel ter beschikking is gesteld waarvoor ter besturing een rijbewijs A of B vereist is, wordt gesteld op 15% van de nieuwwaarde van dat vervoermiddel.





Indien de werknemer ter zake van het gebruik van het vervoermiddel aan de werkgever een vergoeding moet voldoen komt die vergoeding in mindering op het voordeel. Andere vergoedingen of gemaakte onkosten kunnen niet in mindering worden gebracht.

Stelt de werkgever een ander dan een hierboven bedoeld vervoermiddel voor privé ter beschikking, dan wordt het werkelijk voordeel, dat de werknemer geniet door privé-gebruik van het vervoermiddel van de werkgever tot het loon gerekend.

In geval van een privé-auto van de werknemer mogen de kosten van zakelijk gereden kilometers door de werkgever aan de werknemer onbelast worden vergoed tot een bedrag van ANG 0,35 per kilometer. Woonwerkkilometers worden in dit verband beschouwd als privé-kilometers, welke niet onbelast mogen worden vergoed.

De kosten van zakelijk gereden kilometers kunnen per kilometer, op declaratiebasis, worden vergoed. Ook kan worden overwogen een vaste autokostenvergoeding toe te kennen, waarvan de hoogte per werknemer verschillend kan zijn. In dit geval zou de kans op discussie met de fiscus aanmerkelijk kunnen worden verkleind wanneer de hoogte van de vergoeding op enigerlei wijze is onderbouwd. Hierbij kunnen de periodiek (gemiddeld) verreden aantal zakelijke kilometers tegen ANG 0,35 per kilometer als uitgangspunt worden genomen.

3.3 Vrij wonen

Stelt de werkgever een woning gratis dan wel tegen een geringe vergoeding aan een werknemer ter beschikking, waarin hij al dan niet verplicht woont, dan wordt het voordeel hiervan als loon in natura in aanmerking genomen.

De huurwaarde van een woning die de werknemer als hoofdverblijf ter beschikking staat wordt gesteld op 4,8% (is 8% van 60%) van de waarde van die woning in het economische verkeer. Bij een huurwoning wordt de huurwaarde gesteld op 4,8% van (144 * de huur).

Kan de werknemer aantonen dat de bij te tellen belastbare huurwaarde hoger is dan het bedrag dat hij gelet op zijn inkomen en maatschappelijke positie zou uitgeven voor wonen, dan kan de werknemer bij de inspecteur een verzoek indienen om bij beschikking de huurwaarde lager te stellen. Met andere woorden: er wordt niet meer belast dan het bedrag dat hij door gratis of goedkoop wonen bespaart.

Bij het afgeven van een beschikking kan de inspecteur er rekening mee houden dat de gemiddelde woonlasten in veel gevallen tenminste 20% van het gezinsinkomen bedragen. Bij het vaststellen van de besparing door de werknemer moet worden beoordeeld of er wel sprake is van onder normale omstandigheden tot stand gekomen bruto loon.

door de werknemer moet worden beoordeeld of er wel sprake is van onder normale omstandigheden tot stand gekomen bruto loon.

Desalniettemin kan de besparing in bepaalde gevallen lager dan bovengenoemd percentage worden vastgesteld. De berekening van dit lagere bedrag hangt af van de feitelijke situatie.

Ter voorkoming van naheffingen als gevolg van het in aanmerking nemen van een te lage huurwaarde adviseren wij door de fiscus een taxatie van de waarde van de woning te laten maken. In de praktijk valt deze taxatie vaak laag uit. Een contra-taxatie is uiteraard mogelijk.

In het geval de werkgever ook de belastingheffing over het vrij wonen voor zijn rekening neemt, zal de bijtelling gebruteerd moeten worden.

Vergoedingen voor of bijdragen in woonlasten die samenhangen met een huis dat bij de werknemer in eigendom is of door deze wordt gehuurd worden volledig in de belastingheffing betrokken.



3.4 *Kosten dienstbode, elektra en water*

In geval de werknemer hiervoor een vergoeding ontvangt dan wel de desbetreffende kosten ten laste komen van de werkgever, zullen bedoelde vergoeding c.q. door de werkgever betaalde kosten steeds tot het loon worden gerekend.

In geval de werkgever de kosten voor zijn rekening neemt is er sprake van loon in natura.

3.5 *Laagrentende of renteloze lening*

Een bijzondere vorm van niet in geld genoten loon, is het voordeel dat een werknemer geniet doordat hij tegen een lage rente of renteloos geld kan lenen van zijn werkgever. Dit komt vooral voor bij banken, maar ook andere werkgevers kunnen uiteraard onder gunstige voorwaarden aan hun werknemers leningen verstrekken.

Het voordeel dat een werknemer geniet doordat zijn werkgever voor een lening geen of een ongebruikelijk lage afsluitprovisie in rekening brengt, hoeft naar onze mening ook niet als loon in aanmerking te worden genomen. De belastingdienst gaat uit van een normale rente van ten minste 6%.

De directeur der Belastingen is van oordeel dat het voordeel volledig tot het loon van de werknemer gerekend moet worden. In dat geval is de niet bedongen rente voor de werknemer in beginsel aftrekbaar van zijn zuiver inkomen voor de inkomstenbelasting.

Wij merken nog op dat de renteaftrek voor consumptief krediet beperkt is tot ANG 2.500 per jaar voor een ongehuwde, of ANG 5.000 voor een echtpaar.



3.6 Ter beschikking stellen van werkkleding

Indien de werkgever de werknemer werkkleding ter beschikking stelt wordt de besparingswaarde gesteld op nihil, of op het bedrag dat door de werkgever in rekening wordt gebracht aan de werknemer.

Onder werkkleding wordt verstaan kleding die gedurende het uitoefenen van de dienstbetrekking of gedurende bepaalde perioden daarvan, moet worden gedragen en die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend daarvoor geschikt is (overalls, uniformen, shirts met de naam van de onderneming duidelijk zichtbaar). Ook kleding die niet direct als werkkleding kan worden beschouwd, bijvoorbeeld jeans, wordt als zodanig aangemerkt wanneer het gebruik daarvan zodanig is dat privé-gebruik daarna onmogelijk is. Als voorbeeld worden door de fiscus vaak havenarbeiders genoemd, maar het is goed voor te stellen dat dit ook geldt voor andere werknemers.

In alle overige gevallen wordt de waarde gesteld op de waarde in het economische verkeer.

Vergoedingen voor de aanschaf van werkkleding worden in beginsel in de belastingheffing betrokken, tenzij kan worden aangetoond dat met de vergoeding daadwerkelijk werkkleding is aangeschaft.

3.7 Telefoonkosten

Indien de werkgever de kosten van een privé telefoonaansluiting voor zijn rekening neemt zal een bedrag van tenminste ANG 480 per jaar moeten worden aangemerkt als loon.

Indien de werknemer uitsluitende de zakelijke gesprekken welke hij via een privé-aansluiting voert vergoed krijgt van de werkgever dient dit te gebeuren op declaratiebasis.

Wordt er van de werknemer een bijdrage gevraagd voor privé-gebruik c.q. blijft een deel van de kosten voor zijn rekening, dan kan het desbetreffende bedrag van de ANG 40 per maand worden afgetrokken. Dit kan echter niet leiden tot een negatief bedrag (als aftrekbare kosten uit dienstbetrekking). Met andere woorden: komt er meer dan ANG 40 per maand voor rekening van de werknemer, dan vindt geen bijtelling plaats, en evenmin een aftrek.

3.8 Maaltijden en andere consumpties

In principe zijn uitgaven voor maaltijden en consumpties die niets met een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking te maken hebben van persoonlijke aard. Een vergoeding voor deze kosten is dus belast.

De fiscus neemt het standpunt in dat de waarde van de regelmatig aan de werknemer verstrekte maaltijden minimaal gesteld moet worden op de hierna vermelde bedragen:



- een ontbijt ANG 2,50;
- een broodmaaltijd ANG 2,50;
- een warme maaltijd ANG 5,00.

Is de bijdrage van de werknemer hoger dan de hiervoor bedoelde bedragen dan wordt de waarde op nihil gesteld. Deze waardering geldt ook indien, in verband met overwerk, maaltijden aan werknemers worden verstrekt.

Wij zijn van mening dat de normen die de fiscus stelt veelal te hoog zijn. Uit de jurisprudentie kan geconcludeerd worden dat veeleer een besparing van ongeveer ANG 2,50 à ANG 3,00 per warme maaltijd reëel en verdedigbaar zou zijn. Er dient echter rekening te worden gehouden met een discussie met de fiscus, die haar richtlijnen zal willen handhaven. De uitkomst is uiteraard onzeker.

3.9 Inwoning

Voor de bij de werkgever inwonende werknemer, zoals dienstbodes, stagiaires etc. wordt de waarde van aan de werknemer verstrekte inwoning gesteld op tenminste ANG 300 per maand.

3.10 Stock-options

Een stock-option is het recht om tegen een vooraf bepaalde prijs aandelen te nemen in een N.V. Wanneer de werkgever een N.V. is, kan deze aan een werknemer een stock-option geven op aandelen van deze N.V. Veelal geschiedt de toekenning van zijn recht onder de voorwaarde dat van de stock-option alleen gebruik kan worden gemaakt na afloop van een bepaalde periode, waarbij tevens de eis kan worden gesteld dat de werknemer bij het uitoefenen van de optie nog in dienst van de N.V. is.

Deze vorm van arbeidsbeloning heeft tot doel de werknemers sterker aan het bedrijf te binden en hen anders dan bijvoorbeeld door toekenning van een tantième te laten delen in de bedrijfsresultaten.

De optie is belast op het moment dat de uitoefening niet (meer) aan voorwaarden is gebonden.

Een optie die aanstonds onvoorwaardelijk wordt verleend is dus belastbaar op het moment van verlening, ook al is deze optie pas na afloop van een termijn uitoefenbaar.

Is naast de termijn ook als voorwaarde opgenomen dat de werknemer bij het verstrijken van de termijn (of zelfs ook bij uitoefenen van de optie na het verstrijken van de termijn) nog in dienst moet zijn, dan is de optie voorwaardelijk, en dus pas belast als de werknemer ten tijde van het verstrijken van de termijn nog in dienst is.

Aan de werknemer toegekende optierechten worden gewaardeerd volgens de volgende formule:

$$\text{fiscale waarde} = Wa - Uo/R^*$$

In deze formule staat "Wa" voor de waarde van de onderliggende aandelen op het moment waarop de optierechten in de belastingheffing worden betrokken.

"Uo" staat voor een redelijk rendement, hetgeen wordt gesteld op 6%. De machtsverheffende factor (*) is gelijk aan de looptijd van de optie in jaren.

Als minimumwaarderingsregel geldt dat de optie ten minste moet worden gewaardeerd op 5% van de waarde van de onderliggende aandelen.

3.11 *Producten uit het bedrijf van de werkgever*

Het komt voor dat aan werknemers producten uit het bedrijf van de werkgever worden verstrekt. Soms wordt daarbij van de werknemer een eigen bijdrage verlangd; er is dan sprake van een aankoop tegen korting.

Naar onze mening kan er van worden uitgegaan dat geen belastbaar voordeel wordt genoten indien is voldaan aan de volgende voorwaarden:

- a. de producten zijn voor de werkgever niet branchevreemd;
- b. de hoeveelheid ervan gaat niet uit boven hetgeen in een gezin als dat van de werknemer pleegt te worden geconsumeerd; en
- c. de bijdrage van de werknemer is tenminste gelijk aan de integrale kostprijs voor de werkgever.

Mocht van de werknemer een lagere bijdrage dan wel geen bijdrage worden verlangd en is voldaan aan de voorwaarden a. en b., dan wordt het genoten voordeel niet hoger gesteld dan het bedrag van de integrale kostprijs minus de eventuele eigen bijdrage van de werknemer.

3.12 *Personal computer*

Als de werkgever een computer koopt en aan de werknemer ter beschikking stelt voor het uitoefenen van zijn beroep is er geen sprake van belast loon en behoeft niets bij het loon van de werknemer te worden geteld.

De praktijk laat echter zien dat het tegenwoordig steeds meer voorkomt dat werknemers zelf ten behoeve van een betere vervulling van hun dienstbetrekking een personal computer aanschaffen, dan wel dat de werkgever een personal computer aan de werknemer in eigendom ter beschikking stelt. Ook kan de werkgever aan de werknemer voor het gebruik van diens eigen personal computer een kostenvergoeding verstrekken voor zover dat gebruik dienstbaar is aan de dienstbetrekking. Inmiddels is hiervoor beleid opgesteld door de Belastingdienst.

Samengevat geldt dan het volgende:



Als de werknemer tegenover de werkgever een verklaring aflegt dat de computer in meer dan beperkte mate zakelijk wordt gebruikt, hoeft niet tot het loon te worden gerekend:

1. Een bedrag aan onkostenvergoeding ten behoeve van de aanschaf van de computerapparatuur; en
2. Een bijdrage gelijk aan de waarde waarmee de aanspraak op vakantiedagen van de werknemer wordt verlaagd, tot ten hoogste de waarde van 3 vakantiedagen per jaar.

Het maximum van de onbelaste vergoedingen als bedoeld onder 1 en 2 tezamen is 50% van de aanschafprijs van de computerapparatuur van de werknemer, maar ten hoogste ANG 2.500.

De bovenstaande regeling kan voorts slechts éénmaal per vijf jaar door de werkgever ten behoeve van een werknemer worden toegepast. Is een deel van de vrijstelling gebruikt, dan mag binnen vijf jaar slechts het resterende deel van de vrijstelling worden benut.

Deskundig advies ter zake van PC-privé-projecten is vereist.



3.13 Studiekostenvergoeding: cursussen, seminars, congressen etc.

Er zijn twee vormen van studiekosten te onderscheiden, te weten:

1. studiekosten die verband houden met het op peil houden van vaardigheden in de bestaande dienstbetrekking (vakcursussen, seminars en congressen); en
2. studiekosten die tot doel hebben om vaardigheden uit te breiden of nieuwe vaardigheden op te doen, met name met het oog op verbetering van de arbeidspositie van de werknemer.

Studiekosten van de eerste categorie zijn voor de werknemer die ze zelf betaalt aan te merken als aftrekbare kosten. De tweede groep van studiekosten valt onder de zogenaamde buitengewone lastenregeling als de werknemer ze zelf betaalt.

Beide groepen van studiekosten kunnen door de werkgever worden vergoed.

In diverse rechterlijke uitspraken is bepaald dat studiekosten die zijn verbonden aan cursussen die vooral een hobby-matig karakter hebben, niet aftrekbaar zijn als buitengewone lasten. Of een cursus vreemde talen leidt tot aftrek als buitengewone last en dus tot de mogelijkheid van belastingvrije vergoeding is sterk afhankelijk van de individuele situatie. Indien de cursus eenmaal kan worden aangemerkt als buitengewone last, kan de werkgever een kilometervergoeding verstrekken, mits de werknemer de auto moet gebruiken om tijdig de studieplaats te kunnen bereiken.

Bij de aftrek van studiekosten in de inkomstenbelasting als buitengewone last geldt bovendien een drempel. Daarom geniet de werknemer ook hier een aanzienlijk voordeel indien de werkgever deze studiekosten vergoedt.

"Succes-premies" die aan de werknemer worden toegekend bij afronding van de studie zijn belast als loon.

Vakopleidingen en -cursussen die de werkgever verzorgt of laat verzorgen, hebben doorgaans geen consequenties voor de heffing van loonbelasting en sociale premies, mits er een nauw verband bestaat met de bedrijfsuitoefening.

3.14 *Werknemersgedeelte van AOV/AWW en AVBZ-premie*

Wanneer de werkgever het werknemersgedeelte van de AOV/AWW voor haar rekening neemt, hoeft deze vergoeding niet tot het belastbare loon van de werknemer te worden gerekend. Het is derhalve mogelijk dat het werknemersgedeelte (voor 2008 maximaal ANG 390,00 per werknemer per maand) door de werkgever onbelast wordt vergoed.

Voor de AVBZ is de situatie als volgt. De werkgeversbijdrage bedraagt 0,5% en blijft onbelast. De werknemersbijdrage bedraagt 1,5% en is volgens de wettelijke regels en de bij de regels behorende memorie van toelichting voor de werknemer niet aftrekbaar. Indien de werkgever het werknemersgedeelte van 1,5% voor zijn rekening neemt, rijst de vraag of dit onbelast kan. De Landsverordening op de loonbelasting geeft geen uitsluitsel, echter met een ruime uitleg van het bewuste artikel kan onbelastbaarheid bepleit worden. Ons standpunt is door de Inspecteur geacordeerd.

3.15 *Vergoeding van ziektekosten*

Kosten van ziekte van de werknemer kunnen door de werkgever onbelast worden vergoed. Dit kan op twee manieren:

- Een werknemer die niet verzekeringsplichtig is voor de Landsverordening Ziekteverzekering, zal zich particulier willen verzekeren. De werkgever kan de premie van deze ziektekostenverzekering voor zijn rekening nemen. Deze betaling door de werkgever hoeft dan niet bij het loon van de werknemer te worden geteld;
- De werkgever kan ziektekosten van de werknemer, welke niet op basis van de Landsverordening Ziekteverzekering of een particuliere ziektekostenverzekering worden gedekt, voor zijn rekening nemen. Hierbij kan worden gedacht aan bijvoorbeeld:
 - het eigen risico van een verzekering dat voor rekening van de werknemer komt;
 - de behandeling van een tandarts welke niet door enige verzekering wordt gedekt; of



- medicijnen die buiten het verzekeringspakket vallen.

In de meest recente handleiding loonbelasting (van 2004) wordt bevestigd dat de vrijstelling voor de ziektekostenvergoeding zowel toepassing heeft op kosten van de werknemer zelf, als op kosten ten behoeve van zijn gezinsleden.



3.16 Kosten Schröderschool of International School Curaçao

Hierna in paragraaf 6 wordt de bijzondere regeling voor ex-patriates behandeld. Voorwaarde voor de toepasselijkheid van die regeling is dat de werknemer (uitsluitend) werkzaam is in één van de regeling aangewezen deviezensgenererende sectoren.

Is dat niet het geval, dan zou het naar onze mening verdedigbaar kunnen zijn dat bepaalde onderdelen uit deze regeling voor ex-patriates in enkele specifieke gevallen wel van toepassing zijn.

Hierbij valt met name te denken aan bepaalde belastingvrije kostenvergoedingen, zoals het schoolgeld voor kinderen van werknemers die de Schröderschool of de International School Curaçao bezoeken. Aangezien deze scholen in de regeling met name genoemd worden, nemen wij aan dat de kostenvergoedingen voor andere scholen in ieder geval niet onbelast mogen worden verstrekt.

In geval van discussie met de fiscus over de al dan niet toepasbaarheid van deze kostenvergoeding, zou door de werkgever een beroep kunnen worden gedaan op het gelijkheidsbeginsel. In dat geval zou de werkgever kunnen stellen dat er geen gronden zijn de ene werknemer bepaalde voordelen te onthouden die een andere werknemer, die eveneens tijdelijk op de Nederlandse Antillen verblijft en voor wie het eveneens van belang is dat zijn kinderen aansluiting blijven houden bij buitenlandse (waaronder Nederlandse) onderwijssystemen, wel ontvangt. Bezien vanuit het standpunt van de werknemer (en de loonbelasting is een werknemersheffing) is evenmin sprake van enig wezenlijk verschil tussen werknemers werkzaam in de offshore sector dan wel daarbuiten, die beiden voor kortere tijd (maximaal 5 jaar met verlenging) zijn uitgezonden en beiden schoolgaande kinderen hebben die na terugkeer in Nederland weer in het Nederlandse onderwijs moeten passen.

Bovendien zou gesteld kunnen worden dat andere kostenvergoedingen die op grond van de regeling belastingvrij mogen worden verstrekt, eveneens belastingvrij mogen worden verstrekt aan werknemers die niet aan de in deze regeling vermelde eisen voldoen. Hierbij valt te denken aan de in de regeling genoemde verhuis- en herinrichtingskosten.

Wij wijzen er met nadruk op dat wij het verdedigbaar achten dat het schoolgeld voor de Schröderschool door de werkgever onbelast vergoed zou mogen worden aan buitenlandse werknemers die tijdelijk op de Nederlandse Antillen verblijven. Het blijft echter altijd mogelijk dat de fiscus, eventueel na een daartoe gevoerde procedure, het gelijk aan haar zijde

heeft. In dat geval zou de onbelast verstrekte kostenvergoeding gebruikt dienen te worden. Dit kan aanzienlijke naheffingen bij de werkgever tot gevolg hebben.

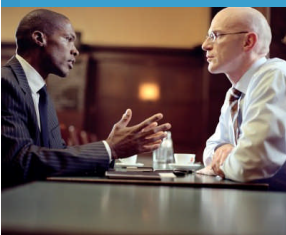
4 Salary-split

Indien er groepsvennootschappen op Aruba zijn gevestigd en werknemers vanuit Curaçao tevens werkzaamheden op Aruba of ten behoeve van de Arubaanse groepsmaatschappij verrichten, bestaat onder omstandigheden de mogelijkheid tot een zogenaamde salary-split.

Een deel van het salaris wordt alsdan afgesplitst van de Curaçaose payroll en op Aruba belast aan de voet van de tabel. Op Curaçao is het Arubaans loon eveneens belast, echter op basis van de Belastingregeling voor het Koninkrijk vindt een aftrek ter voorkoming van dubbele belasting plaats. Per saldo vindt dan slechts een beperkte heffing plaats. In de meest optimale omstandigheden kan een belastingvoordeel van ongeveer ANG 6.000 tot ANG 10.000 per jaar worden gerealiseerd.

Overigens bestaat de mogelijkheid van een salary-split eveneens voor werknemers vanuit Nederland die regelmatig op de Nederlandse Antillen of Aruba of voor aldaar gevestigde groepsmaatschappijen werken. Met name voor directieleden en commissarissen wordt in de praktijk van deze mogelijkheid regelmatig gebruik gemaakt.

De salary-split is de laatste jaren minder aantrekkelijk geworden door onder meer invoering van de Algemene verzekeringen voor bijzondere ziektekosten (AVBZ).



5 Immateriële schade - smartegeld

Wanneer een werkgever aan een werknemer of voormalig werknemer een vergoeding geeft voor immateriële schade, bijvoorbeeld in verband met een onverkwikkelijk ontslag, kan deze vergoeding belastingvrij blijven. De immateriële schade mag dan niet samenhangen met de dienstbetrekking. De fiscus zal dit kritisch onderzoeken.

In de fiscale jurisprudentie over de immateriële schadevergoeding is bepaald dat de fiscale rechter zelfstandig toetst of er sprake is van een immateriële schadevergoeding. Een uitspraak van de kantonrechter over de aard van de schadevergoeding heeft geen gevolgen voor de loonheffing en premies werknemersverzekeringen.

De Hoge Raad heeft in 1993 een verfijning aangebracht in de wijze waarop de immateriële schadevergoeding moet worden behandeld.

Volgens de Hoge Raad kan er sprake zijn van immateriële schade, die zo zeer samenhangt met de dienstbetrekking, dat deze daaruit genoten wordt. De Hoge Raad doelt hier op schade die normaal gesproken kan samenhangen met het beëindigen van de dienstbetrekking. Ieder ontslag brengt - kennelijk volgens de gedachtegang van de Hoge Raad - daarmee samenhangend leed mee.

Er kan echter ook sprake zijn van immateriële schade die niet samenhangt met de dienstbetrekking. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als er een lastercampagne tegen de werknemer wordt gestart, waarbij zijn eer en goede naam wordt aangetast. Een vergoeding voor dergelijke immateriële schade is onbelast.

Volgens de Hoge Raad rust de bewijslast dat de immateriële schadevergoeding geen verband houdt met de dienstbetrekking op de werknemer.

De laatste tijd is er een aantal zaken aan de belastingrechter voorgelegd waaruit valt af te leiden dat er een duidelijke wijziging in de opvattingen heeft plaatsgevonden. Als de belastingplichtige aantoonbaar maakt dat hij feitelijk immateriële schade heeft geleden (bijvoorbeeld door aantasting van zijn goede naam in zijn vakgebied, waardoor hij moeilijk een andere functie kan krijgen), wordt de hiervoor toegekende schadevergoeding door de rechter geaccepteerd als onbelast.

6 Ex-patriate regeling

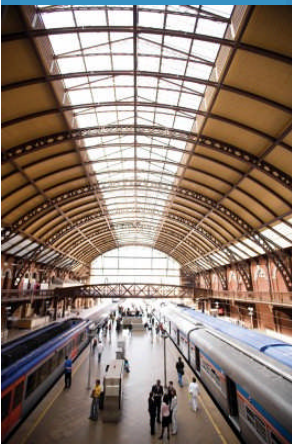
De regeling geldt onder bepaalde voorwaarden voor buitenlandse werknemers die uit een ander land naar een binnenlandse werkgever zijn uitgezonden of door een binnenlandse werkgever zijn geworven.

De regeling in hoofdlijnen: fiscale voordelen:

6.1 *Netto loon*

Veruit het belangrijkste voordeel van de expat-regeling in de praktijk is het zogenaamde netto-loon voordeel. Indien de werkgever met de werknemer een netto-loon is overeengekomen, en derhalve de door de werknemer verschuldigde loon en/of inkomstenbelasting voor zijn rekening neemt, vindt geen brutering van het loon plaats.

Ter indicatie, bij een netto-loon van ANG 100.000 op jaarbasis bedraagt de verschuldigde belasting in 2008 ca. ANG 27.000. Om zonder expat-regeling op een netto salaris van ANG 100.000 uit te komen, moet het bruto salaris ongeveer ANG 152.000 bedragen. De verschuldigde loonbelasting is dan ca. ANG 52.000 zodat netto ANG 100.000 resteert. Een verschil derhalve van ANG 25.000 per jaar.





6.2 *Vrijgestelde beloningselementen*

Een aantal beloningselementen worden niet tot het fiscaal loon gerekend.

- vergoedingen voor de International School, de Schröderschool alsmede gelijkwaardig onderwijs in het buitenland met een maximum van ANG 25.000 per kind per jaar;
- reiskostenvergoedingen bij uitzending en repatriëring tot een maximum van ANG 4.000 voor een alleenstaande, ANG 8.000 voor een echtpaar en ANG 12.000 voor een gezin;
- vergoedingen voor hotelkosten tijdens de eerste twee maanden na aankomst tot bepaalde maxima;
- een vergoeding voor herinrichtingskosten bij vestiging tot een maximum van twee maanden loon dan wel ANG 12.000 (het laagste van deze twee); alsmede
- een vergoeding voor autohuur gedurende de eerste twee maanden na aankomst tot een bepaald maximum.

6.3 *Fringe benefits*

Voorts zijn vrijgesteld de fringe benefits voor zover die niet meer bedragen dan 35% van het loon en met een maximum van ANG 15.000. Optimale benutting van de mogelijkheid fringe benefits toe te kennen kan onder omstandigheden leiden tot een maximale belastingbesparing van ANG 7.400 (dat is ANG 15.000 tegen een toptarief van 49,4%).

6.4 *Voorwaarden*

De regeling is bedoeld voor ex-patriates. Hieronder wordt verstaan de werknemer die direct voorafgaand aan zijn tewerkstelling in de Nederlandse Antillen gedurende een aaneengesloten periode van vijf jaar in het buitenland heeft gewoond.

Voorts moet de expatriate om te kwalificeren over een specifieke deskundigheid beschikken. Deze kan op twee manieren worden aangetoond:

- de betrokkene moet een HBO of WO opleidingsniveau hebben en minimaal drie jaar werkervaring; dan wel
- moet hij tenminste 5 jaar werkervaring hebben en een beloning van tenminste ANG 100.000 genieten.

Tevens moet de bedoelde deskundigheid op de lokale arbeidsmarkt aantoonbaar niet of in beperkte mate aanwezig zijn.

De expatriate moet in één van de aangewezen deviezen-genererende sectoren werkzaam zijn.

6.5 Sectoren

De volgende deviezengenererende sectoren zijn aangewezen:

- a. de internationale dienstverlenende industrie (offshore-vennootschappen, trustkantoren);
- b. de olie-industrie;
- c. de luchtvaart-industrie;
- d. de toeristen-industrie;
- e. de telecom-industrie.

6.6 Procedure

Op schriftelijk verzoek van de werkgever wordt de werknemer voor een periode van 5 jaar aangemerkt als ex-patriate.

Als de werkgever voor het verstrijken van deze 5-jaars periode aannemelijk maakt dat verlenging van het contract nodig is in verband met het aanhoudend gebrek aan de specifieke deskundigheid op de lokale markt, is een eenmalige verlenging van de expat-regeling voor maximaal 5 jaar mogelijk.

Verzoeken moeten worden ingediend bij de inspecteur der belastingen. Dit moet geschieden binnen drie maanden na aanvang van de dienstbetrekking. Alsdan kan de werknemer met ingang van de eerste dag van tewerkstelling als expat worden aangemerkt. Bij een later verzoek (derhalve na drie maanden) kan de werknemer niet eerder expatriate worden dan met ingang van de eerste dag van de maand daaropvolgend. Een tijdig verzoek is derhalve van groot belang.

Verzoekschriften moeten als bijlagen onder andere bevatten een C.V., diploma's, werk- en verblijfsvergunning, een overzicht van de fringe benefits en de datum van tewerkstelling. Indien de werkvergunning nog niet is afgegeven is het raadzaam toch het verzoek al in te dienen. De expat-regeling kan dan voor een jaar toepasbaar worden verklaard, waarna verlenging tot 5 jaar plaatsvindt, zodra alsnog de voormelde vergunning wordt ingediend.



7 Administratieve verplichtingen met betrekking tot onkostenvergoedingen

Bij de loonboekhouding is het te adviseren om de gegevens van de onbelaste vaste en algemene kostenvergoedingen bij de loonadministratie te bewaren. De gegevens over deze vergoedingen en uitkeringen dienen per voorkeur per werknemer bij de loonboekhouding te worden geadmistreerd.



Bij vaste onkostenvergoedingen verdient het aanbeveling om eens in de drie jaar een schriftelijke onderbouwing te geven van de onkostenvergoeding. Deze onderbouwing kan eventueel worden gebaseerd op een steekproef naar de werkelijke kosten.

Dit memorandum is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld met de beschikbare informatie op de bovengenoemde datum maar dient slechts als een algemene richtlijn. Wij aanvaarden daarom geen verantwoordelijkheid voor hetgeen men zonder deskundig advies onderneemt naar aanleiding van deze publicatie.

Indien u meer wilt weten of vragen/opmerkingen heeft over de inhoud van dit memo kunt u uiteraard contact opnemen met één van de belastingadviseurs van PricewaterhouseCoopers Nederlandse Antillen of stuur een email naar info@an.pwc.com

Kantoor Curaçao

Postbus 360
Julianaplein 38
Willemstad – Curaçao
Nederlandse Antillen
Telnr. +599 (9) 430 0000
Faxnr. +599 (9) 461 1119

Kantoor Sint Maarten

Postbus 195
Emmaplein Building
Philipsburg - St. Maarten
Nederlandse Antillen
Telnr. +599 (5) 422379
Faxnr. +599 (5) 424788

Kantoor Bonaire

Postbus 383
Kaya Gobernador N. Debot 36
Kralendijk - Bonaire
Nederlandse Antillen
Telnr. +599 (717) 4790
Telnr. +599 (717) 5090
Faxnr. +599 (717) 6592

Web Site: www.pwc.com/an

In de Nederlandse Antillen en Aruba combineren ongeveer 180 professionals hun uitgebreide ervaring op onze kantoren op Aruba, Bonaire, Curaçao en Sint Maarten op het gebied van Assurance, Advisory en Tax & Human Resource Services. Als deelnemer van een wereldwijd netwerk met 140.000 collega's in 149 landen beschikken we over veel kennis en ervaring. Die kennis delen we met elkaar, met onze klanten en met hun stakeholders.