

Toelichting

Algemeen

De fiscale wetgeving is constant aan veranderingen onderhevig. Dit vergt voortdurend inhoudelijke wijzigingen en technische actualisering. Dit geldt ook voor de Regeling fiscale behandeling secundaire arbeidsvoorwaarden (AB 2003 no. 96). Deze ministeriële regeling berust op artikel 30, onderdeel a, van de Algemene landsverordening belastingen, artikel 3, achtste lid, van de Landsverordening inkomstenbelasting en artikel 6, zesde lid, van de Landsverordening loonbelasting.

De Regeling fiscale behandeling secundaire arbeidsvoorwaarden - die in de praktijk ook wel bekend staat als de 'fringe-benefitsregeling' – biedt een kader voor afspraken tussen werkgever en werknemer over aanvullende voordelen naast het reguliere salaris. De regeling ziet op bepaalde niet-looncomponenten die als onderdeel van het totale beloningspakket kunnen worden verstrekt. Enkele voorbeelden van dergelijke secundaire arbeidsvoorwaarden zijn het ter beschikking stellen van een bedrijfsauto, laptop of een (mobiele) telefoon, alsmede de verstrekking van een internetvergoeding, maaltijd- of lunchvergoeding. De toepassing van de regeling maakt het mogelijk om deze voorzieningen op fiscaal verantwoorde wijze aan werknemers aan te bieden, binnen de grenzen van de geldende fiscale wet- en regelgeving. Hiermee draagt de regeling bij aan een transparante, consistente en doelmatige inrichting van het arbeidsvoorwaardenbeleid.

De Regeling fiscale behandeling secundaire arbeidsvoorwaarden is tegen het licht gehouden om vast te stellen in hoeverre deze maatschappelijk en economisch te verantwoorden is en of de regeling op een doelmatige en efficiënte wijze bijdraagt aan het beoogde beleidsdoel. Daarbij is in het bijzonder gekeken naar de daarin opgenomen expatregeling, die oorspronkelijk bedoeld was als fiscale faciliteit om Aruba aantrekkelijker te maken voor werkgevers die hooggekwalificeerde werknemers uit het buitenland willen aantrekken.

De voorliggende wijzigingsregeling strekt tot modernisering en actualisering van de bestaande regeling. Op basis van de uitgevoerde beoordeling worden diverse voorstellen gedaan om deze fiscale faciliteiten te verbeteren, aan te scherpen en beter te laten aansluiten op de huidige sociaal-economische context. Tevens worden enkele nieuwe secundaire arbeidsvoorwaarden geïntroduceerd die beter aansluiten aan de huidige arbeidsmarkt.

Het is wenselijk dat de voorgestelde wijzigingen per 1 januari 2026 in werking treden, zodat tijdig duidelijkheid ontstaat voor werkgevers, werknemers en uitvoerende instanties.

Artikelsgewijs

Door middel van artikel I, onderdeel A, wordt artikel A aangepast. Met ten 1° worden de begripsbepalingen in de alfabetische volgorde geplaatst en worden er een vijftal nieuwe begripsbepalingen ingevoegd. De begrippen 'aanschafwaarde', 'inhoudingsplichtige', 'maandloon', 'telefoonkosten' en 'voljaarsloon' worden in artikel A toegevoegd.

Het begrip 'inhoudingsplichtige' sluit aan bij artikel 4 van de Landsverordening loonbelasting en betreft de natuurlijke of rechtspersoon die gehouden is loonbelasting in te houden op het aan diens werknemers toegekende loon. De definitie in deze regeling bevestigt dat dezelfde reikwijdte geldt als opgenomen in de Landsverordening loonbelasting, zodat er geen discrepantie ontstaat in de uitvoering.

Het begrip 'maandloon' is noodzakelijk om een uniform loonbegrip te hanteren en gewaarborgd dat het reguliere loon bepalend is.

Het begrip 'telefoonkosten' verduidelijkt dat hieronder worden verstaan: de abonnementskosten voor telefonie en internet, ongeacht of deze worden afgenomen als losse diensten of als een gecombineerd pakket. Er wordt verder geen onderscheid gemaakt tussen vaste en mobiele aansluitingen.

Het begrip 'voljaarsloon' verwijst naar artikel 7, derde lid, van de Landsverordening loonbelasting en betreft het loon dat een werknemer zou hebben genoten indien hij het gehele kalenderjaar in dienst zou zijn geweest. Dit loonbegrip is noodzakelijk voor situaties waarin looncomponenten herleid moeten worden naar een jaarbasis.

Met artikel I, ten 2°, wordt een verwijzingsfout hersteld. Met artikel I, ten 3°, vervalt de begripsbepaling 'inspecteur', aangezien die al afdoende is gedefinieerd in artikel 3, eerste lid, van de Algemene landsverordening belastingen (AB 2004 no. 10). Met artikel I, ten 4°, vervalt de begripsbepaling 'werkgever' omdat deze term reeds eenduidig en volledig is omschreven in de Landsverordening loonbelasting en houdt verband met het begrip 'inhoudingsplichtige'.

Met artikel I, onderdeel B, wordt na artikel A een nieuw artikel B ingevoegd. Het nieuwe artikel B verduidelijkt onder welke voorwaarden vergoedingen en verstrekkingen die een werknemer ontvangt niet tot het loon worden gerekend. Het uitgangspunt hierbij is dat alleen vergoedingen die een zakelijk karakter hebben – en dus niet leiden tot een voordeel voor de werknemer in privé – buiten de heffingsgrondslag van de loonbelasting blijven. Om misbruik te voorkomen, zijn er drie cumulatieve voorwaarden opgenomen in de onderdelen a tot en met c. Onderdeel a bepaalt dat de vergoeding of verstrekking moet dienen ter dekking van zakelijke kosten die de werknemer heeft gemaakt. Dit betekent dat alleen kosten die verband houden met het werk (bijvoorbeeld reiskosten voor dienstreizen, vakliteratuur of representatiekosten) kunnen worden vergoed zonder dat deze als loon worden gezien.

In onderdeel b wordt verder verduidelijkt dat de kosten uit onderdeel a niet alleen zakelijk moeten zijn, maar ook noodzakelijkerwijs moeten voortvloeien uit de dienstbetrekking. Met andere woorden: de kosten moeten rechtstreeks voortkomen uit het werk dat de werknemer verricht en mogen niet optioneel of privé gemotiveerd zijn. Dit voorkomt dat kosten die slechts zijdelings of willekeurig met het werk te maken, buiten het loonbegrip te houden.

Onderdeel c stelt als administratieve voorwaarde dat de werkgever in de loonadministratie vastlegt welke kosten door de werknemer zijn gemaakt en welke vergoedingen of verstrekkingen daaraan zijn gekoppeld. Dit kan zowel fysiek als elektronisch, maar vereist goedkeuring van de Inspecteur met het doel dat de belastingdienst moet kunnen verifiëren dat de vergoeding daadwerkelijk betrekking heeft op zakelijke door de werknemer gemaakte kosten.

Het tweede lid van artikel B bepaalt dat de waarde van de verstrekkingen moet worden vastgesteld overeenkomstig artikel 6, tweede lid, van de Landsverordening loonbelasting.

Met artikel I, onderdeel C, wordt artikel 1 opnieuw vastgesteld. Dit artikel geeft nadere regels voor de fiscale behandeling van het ter beschikking stellen van een auto aan een werknemer, evenals voor de vergoeding van kosten die werknemers maken bij het gebruik van een privé-auto voor bedrijfsdoeleinden. De bepalingen beogen rechtszekerheid te bieden aan inhoudingsplichtigen en werknemers omtrent de wijze waarop het loon moet worden vastgesteld wanneer een auto (mede) voor privégebruik beschikbaar wordt gesteld. Daarnaast wordt voorzien in een duidelijke en uitvoerbare regeling voor belastingvrije kilometervergoedingen.

Het eerste lid regelt de jaarlijkse bijtelling voor een auto van de zaak. Wanneer een werkgever een auto ter beschikking stelt aan een werknemer, wordt dit beschouwd als een vorm van loon in natura, omdat de werknemer de auto ook privé kan gebruiken. Het eerste lid van dit artikel bepaalt op welke wijze dit privévoordeel moet worden vastgesteld. Onderdeel a bepaalt namelijk dat jaarlijks een forfaitaire percentage van 15% van de boekjaarde per 1 januari van het kalenderjaar tot het loon wordt gerekend. Het percentage uit onderdeel a kan worden verlaagd indien sprake is van auto's met een hybride (zie onderdeel c) of volledig elektrische aandrijving (zie onderdeel d). Deze differentiatie sluit aan bij beleidsdoelstellingen op het gebied van duurzaamheid en bevordert het gebruik van zuinigere en milieuvriendelijke voertuigen. Met deze gedifferentieerde percentages wordt tevens aangesloten bij internationale trends en de ontwikkeling van een duurzaam wagenpark.

Indien een inhoudingsplichtige (lees: de werkgever) een tweede auto ter beschikking stelt, worden volgens het tweede lid alle daarmee samenhangende kosten volledig tot het loon gerekend. Dit geldt ook als een tweede auto om niet (gratis) ter beschikking wordt gesteld. Hierdoor worden bovenmatige voordelen vermeden en wordt de fiscale behandeling van meerdere ter beschikking gestelde auto's verduidelijkt en worden mogelijkheden tot fiscale ontwijking beperkt.

Het derde lid regelt de voorwaarden waaronder een belastingvrije vergoeding kan worden verstrekt voor het gebruik van de privé-auto van de werknemer voor zakelijke ritten. De maximale onbelaste vergoeding bedraagt Afl. 1,20 per zakelijk gereden kilometer en betreft een verdubbeling van de kilometervergoeding. Deze vergoeding dekt de gemiddelde kosten van het gebruik van een privé-voertuig (zoals brandstof, onderhoud en afschrijving), zonder dat nadere bewijsstukken hoeven te worden overgelegd. De voorwaarden in onderdelen a en b zijn gesteld ter waarborging van controleerbaarheid en transparantie. De verplichting tot het bijhouden van een sluitende kilometeradministratie en opname van de vergoeding in de verzamelloonstaat zijn immers noodzakelijk voor een juiste handhaving.

In het vierde lid wordt bepaald dat het woon-werkverkeer wordt aangemerkt als privégebruik. Deze keuze waarborgt een heldere en eenduidige toepassing, voorkomt uitvoeringslasten en sluit aan bij het feitelijke karakter van woon-werkverkeer, dat in fiscale zin wordt beschouwd als privévervoer.

Het vijfde lid leent de Inspecteur de bevoegdheid om nadere richtlijnen te geven ten aanzien van de inrichting en het bijhouden van de kilometeradministratie.

Hiermee wordt flexibiliteit gecreëerd om in te spelen op wijzigingen in administratieve technieken en om een praktische uitvoering te bevorderen.

Met artikel I, onderdeel D, ten 1°, wordt een benodigde technische wijziging aangebracht.

Met artikel I, onderdeel D, ten 2°, wordt het derde lid van artikel 2 voorzien van een nieuwe tabel. De nieuwe tabel bevat een geactualiseerde weergave van de forfaitaire vergoedingen voor autokosten en representatiekosten voor werknemers die hun privé-auto inzetten voor bedrijfsdoeleinden. De hoogte van de vergoedingen van zowel de autokostenvergoeding en representatiekostenvergoeding zijn verhoogd en daarbij is gedifferentieerd naar de functie van de werknemer, waarbij rekening is gehouden met de aard van de werkzaamheden en de mate van extern verkeer. Geheel nieuw in deze tabel opgenomen, is de forfaitaire vergoeding voor telefoon- en/of internetaansluitingen. Deze vergoeding is bedoeld om werknemers te compenseren voor de zakelijke kosten van communicatie- en dataverkeer die zij via hun privéapparatuur (bijvoorbeeld mobiele telefoon of laptop) maken in het kader van hun werkzaamheden. De hoogte van de vergoeding is afgestemd op het gebruik en enigszins de verantwoordelijkheid van de functie, waarbij functies met meer externe communicatie of strategische verantwoordelijkheden zoals topmanagement een hogere vergoeding ontvangen. Hiermee wordt een geactualiseerde en uitvoerbare regeling geboden, die de administratieve lasten beperkt en voldoende rechtszekerheid creëert voor zowel werkgever als werknemer.

Met artikel I, onderdeel D, ten 3°, wordt het vierde lid van artikel 2 aangepast in die zin dat inhoudingsplichtigen de mogelijkheid hebben om boven het forfaitaire bedrag te vergoeden wanneer de werkelijk gemaakte zakelijke kosten van een werknemer hoger zijn dan de forfaitaire autokosten- of representatievergoeding. Hiermee wordt gewaarborgd dat werknemers volledig worden gecompenseerd voor zakelijke uitgaven en stelt werkgevers in staat om onbelaste vergoedingen op declaratiebasis toe te passen.

Met artikel I, onderdeel D, ten 4°, komt het vijfde lid van artikel 2 te vervallen.

Met artikel I, onderdeel E, wordt in verschillende artikelen de term 'werkgever' vervangen door 'inhoudingsplichtige'. Deze wijziging sluit aan bij de fiscale terminologie van het begrip inhoudingsplichtige en verduidelijkt dat de

verplichtingen en bevoegdheden in deze artikelen rechtstreeks rusten op degene die belastingen inhoudt en afdraagt, ongeacht de juridische verhouding tot de werknemer. Hiermee wordt de uitvoerbaarheid versterkt.

Met artikel I, onderdeel F, worden enkele vergoedingen in artikel 3 van de fringe-benefitsregeling aangepast. Het bedrag van Afl. 2,50 wordt verhoogd naar Afl. 5,- en daarnaast wordt de term 'broodmaaltijd' vervangen door 'lunch' om de benaming enigszins te moderniseren en beter aan te sluiten bij de praktijk. Voorts wordt de vergoeding voor een warme maaltijd verhoogd van Afl. 5,- naar Afl. 7,50.

Artikel I, onderdeel G, stelt artikel 4 opnieuw vast. Het artikel is herzien maar inhoudelijk grotendeels gelijk gebleven en bepaalt hoe het loon van een werknemer wordt vastgesteld wanneer woonruimte door de inhoudingsplichtige wordt verstrekt of betaald. Ingevolge het eerste lid wordt de huurwaarde forfaitair vastgesteld om een eenduidige en uitvoerbare fiscale behandeling te waarborgen. Voor gemeubileerde woningen gelden hogere percentages, omdat deze een hoger economisch voordeel opleveren. Dus indien de inhoudingsplichtige een woning aan een werknemer om niet of tegen een lagere vergoeding dan de huurwaarde ter beschikking stelt, wordt de huurwaarde van de woning als loon van de werknemer aangemerkt. De als loon aan te merken huurwaarde bedraagt maximaal 15% van het voljaarsloon, verminderd met de door de werknemer zelf betaalde huur. Indien de woning gemeubileerd wordt verstrekt, wordt de huurwaarde vastgesteld op 10% van de waarde in het economisch verkeer, met een maximum van 20% van het voljaarsloon, verminderd met de door de werknemer betaalde huur.

Indien de inhoudingsplichtige de huur van een woning die dient als hoofdverblijf van de werknemer geheel of gedeeltelijk voor zijn rekening neemt, wordt het verschil tussen de betaalde huur en de werkelijke huur als loon aangemerkt. De huurvergoeding bedraagt maximaal 15% van het voljaarsloon. Bij een gemeubileerde woning wordt dit percentage vastgesteld op 20% (zie tweede lid).

Bij werknemers met een fiscaal aanmerkelijk belang wordt de waarde aangepast om dubbele voordelen te voorkomen (zie derde lid). Voor gemeubileerde woningen geldt een vast percentage van 10% van de waarde in het economisch verkeer.

Tevens wordt duidelijk geregeld dat een tweede ter beschikking gestelde woning volledig als loon wordt aangemerkt, zodat excessieve voordelen worden voorkomen en de fiscale behandeling consistent blijft (zie vierde lid).

Met artikel I, onderdeel H, worden er een aantal wijzigingen aangebracht in artikel 5 van de fringe-benefitsregeling. Dit voornoemde artikel regelt namelijk enkele fiscale faciliteiten voor werknemers die vanuit het buitenland naar Aruba worden aangetrokken. Dit geldt eveneens bij repatriëring. Het doel van deze huidige bepaling is het aantrekkelijk maken van hooggekwalificeerde buitenlandse werknemers door de extra kosten van verhuizing, inrichting, huisvesting en vervoer tijdelijk onbelast te vergoeden. Met artikel I, onderdeel H, ten 1°, wordt de vergoeding van herinrichtingskosten verhoogd van Afl. 15.000,- naar Afl. 20.000,-.

Met artikel I, onderdeel H, ten 2°, worden de logieskosten aangepast. Indien de werkgever de logieskosten van de werknemer en zijn gezin vergoedt wegens het niet beschikken over woonruimte, blijven deze vergoedingen voortaan de eerste drie maanden onbelast. Dit geldt ook bij een hotelverblijf, waarbij de eerder geldende termijn van twee maanden eveneens wordt verlengd naar drie maanden. Deze wijziging biedt werknemers extra ruimte tijdens de beginperiode van hun verblijf in Aruba en sluit beter aan bij de realiteit van tijdelijke huisvesting.

Met artikel I, onderdeel H, ten 3°, wordt de periode waarin de huurautovergoeding voor werknemers uit het buitenland onbelast blijft, verlengd van twee naar drie maanden. Deze aanpassing sluit beter aan bij de praktijk van tijdelijke mobiliteitsbehoeften bij aankomst in Aruba en biedt extra fiscale ruimte voor de werknemer gedurende de beginperiode van het verblijf.

Artikel I, onderdeel H, ten 4°, betreft een nieuw zevende lid aan artikel 5 en introduceert een tekenbonus voor buitenlandse werknemers. Deze bepaling maakt het voor inhoudingsplichtigen aantrekkelijk om hooggekwalificeerde buitenlandse werknemers aan te trekken door een eenmalige tekenbonus onbelast te kunnen verstrekken. De voorwaarden voor hoogte van de tekenbonus (onderdeel a), en eenmaligheid (onderdeel b) en een uitbetalingstermijn binnen drie maanden (onderdeel c), waarborgen dat het voordeel beperkt blijft en fiscaal duidelijk wordt behandeld. Hierdoor ontstaat een eenduidige en uitvoerbare regeling die zowel werkgevers als werknemers voldoende zekerheid biedt.

Artikel I, onderdeel I, betreft een aantal aanpassingen van het huidige artikel 7 van de fringe-benefitsregeling. Dit artikel beschrijft welke uitkeringen en verstrekkingen

niet tot het loon worden gerekend. Het gaat om situaties zoals jubilea, jaarlijkse schenkingen en uitkeringen bij overlijden van de werknemer.

Met artikel I, onderdeel I, ten 1° en ten 2°, worden de jubileumstaffels gunstiger gewijzigd zodat werknemers bij een jubileumviering meer en eerder een belastingvrij bedrag kunnen ontvangen dan voorheen. Met andere woorden, de jubilea worden financieel voordeliger voor de werknemer.

Met artikel I, onderdeel I, ten 3°, wordt de jubilea bepaling uitgebreid. Het nieuwe onderdeel c bepaalt dat werknemers bij een dienstverband van 40 of 45 jaar recht hebben op een jubileumuitkering van 2 maal het maandloon.

Met artikel I, onderdeel I, ten 4°, wordt het huidige tweede lid aangepast en kan voortaan Afl. 400,- per jaar belastingvrij ontvangen in de vorm van uitkeringen of verstrekkingen van de inhoudingsplichtige aan de werknemer. Dit belastingvrije bedrag was voorheen Afl. 200,-.

Met artikel I, onderdeel I, ten 5° wordt slechts een technische wijziging aangebracht.

Met artikel I, onderdeel I, ten 6° worden drie nieuwe leden aan artikel 7 toegevoegd. Het vierde lid bepaalt dat eenmalige uitkeringen en verstrekkingen die de werkgever aan de werknemer verleent ter gelegenheid van een lustrum, tot een maximum van Afl. 500,- per lustrum, niet tot het loon worden gerekend. Dit heeft tot doel langdurige dienstverbanden te erkennen en werknemers hiervoor op fiscaal vriendelijke wijze te belonen.

Het vijfde lid breidt de categorieën van vergoedingen en verstrekkingen uit die niet tot het loon worden gerekend met kosten die de werknemer maakt ter bescherming, bevordering of herstel van zijn gezondheid en welzijn. Met deze bepaling wordt beoogd een gezonde levensstijl en mentale veerkracht onder werknemers te stimuleren, door werkgevers de mogelijkheid te bieden dergelijke kosten op een fiscaalvriendelijke wijze geheel of gedeeltelijk te vergoeden. Het vijfde regelt dat uitkeringen, verstrekkingen en aanspraken daarop ter dekking van kosten die de werknemer maakt voor behoud of verbetering van zijn gezondheid en welzijn, tot een maximum van Afl. 125,- per maand, niet tot het loon worden gerekend. Hierbij kan worden gedacht aan kosten voor sportactiviteiten, preventieve gezondheidsprogramma's of welzijnsbevorderende diensten. De bepaling omvat nadrukkelijk zowel fysieke als mentale gezondheid, waarmee

wordt aangesloten bij moderne inzichten over duurzame inzetbaarheid van werknemers en het belang van een brede benadering van welzijn. Onder deze kosten vallen onder meer lidmaatschappen van sport- of fitnessfaciliteiten, deelname aan mindfulness, meditatie- of yogalessen, alsmede kosten van boeken, apps en trainingen die bijdragen aan de fysieke en mentale gezondheid.

Het zesde lid voorziet erin dat kosten voor het onderhoud en de verbetering van kennis en vaardigheden van de werknemer, voor zover nodig voor de vervulling van diens dienstbetrekking, evenals inschrijving in beroepsregisters, niet tot het loon worden gerekend. Dit bevordert immers de professionele ontwikkeling van werknemers en ondersteunt werkgevers bij het investeren in opleiding en scholing zonder enige fiscale belemmeringen.

Met artikel I, onderdeel J, wordt een geheel nieuw artikel 8 vastgesteld. Dit artikel bevat een forfaitaire regeling voor het bepalen welk gedeelte van door de werkgever verstrekte of vergoede telefoonkosten tot het loon wordt gerekend. Deze bepaling is bedoeld om de administratieve lasten voor zowel werkgevers als werknemers te beperken en tegelijkertijd duidelijkheid te bieden over de fiscale behandeling van telefoonvoorzieningen. In het eerste lid is bepaald dat wanneer de telefoonrekening van de werknemer door de inhoudingsplichtige (werkgever) wordt betaalt, dat een vast bedrag van Afl. 480,- per jaar als loon wordt gerekend. Hiermee wordt voorkomen dat voor iedere werknemer een afzonderlijke berekening van het privégebruik hoeft te worden gemaakt.

Het tweede lid voorziet in een correctie wanneer de door de werkgever gemaakte kosten voor de werknemer lager zijn dan het in het eerste lid genoemde forfaitaire bedrag van Afl. 480,- per jaar. In dat geval wordt slechts het lagere werkelijke bedrag tot het loon gerekend. Hierdoor wordt voorkomen dat werknemers fiscaal worden belast voor een voordeel dat de werkelijke waarde overstijgt. Deze nieuwe bepaling biedt een evenwichtige en praktische uitvoerbare benadering van de fiscale behandeling van telefoonvergoedingen.

Artikel I, onderdeel K, betreft de introductie van drie nieuwe artikelen. Ten eerste regelt artikel 9a welke vergoedingen die een werknemer ontvangt in het kader van een dienstreis niet tot het loon worden gerekend. Het artikel voorziet in een praktische en uitvoerbare systematiek die aansluit bij de aard van dienstreizen en de gebruikelijke kosten die werknemers daarbij maken. Het eerste lid bepaalt dat vergoedingen voor verblijf, vervoer per auto en een daggeldvergoeding niet tot het loon worden gerekend. De daggeldvergoeding mag maximaal Afl. 225,- per dag

bedragen. Met het oog op administratieve eenvoud wordt bepaald dat de inhoudingsplichtige voor deze daggeldvergoeding geen aanvullende bewijsstukken hoeft te bewaren, behoudens het vliegticket en het eigendom of gebruik van de auto van de werknemer. Het tweede lid bevat een afwijkingsmogelijkheid. Indien uit een steekproef van ten minste drie aansluitende maanden onder een representatieve groep werknemers blijkt dat de maximaal toegestane daggeldvergoeding ontoereikend is, kan de inhoudingsplichtige een op basis van die steekproef vastgesteld hoger bedrag onbelast vergoeden. Deze bepaling biedt flexibiliteit terwijl zij tevens waarborgen bevat om misbruik en willekeur te voorkomen.

Artikel 9b geeft een definitie van werkkleding die niet tot het loon wordt gerekend wanneer deze door de inhoudingsplichtige wordt verstrekt. Het gaat om kleding die noodzakelijk is voor het werk of die duidelijk aan de werkgever is verbonden. Dit kan kleding zijn die uitsluitend tijdens het werk kan worden gedragen, kleding met een zichtbaar bedrijfslogo van voldoende omvang, of kleding die door kleur of stijl door derden wordt herkend als behorend bij de werkgever. Ook kleding die op de werkplek achterblijft en veiligheidskleding valt onder deze bepaling. Voorbeelden van veiligheidskleding zijn onder andere helmen, reflecterende of fluorescerende kleding, beschermende brillen of gelaatschermen, gehoorbescherming en stof- of gasmaskers. De bepaling beoogt duidelijkheid te verschaffen over welke kleding fiscaal wordt aangemerkt als werkkleding en daarmee zonder loonheffing kan worden verstrekt.

Artikel 9c regelt in welke gevallen vrijwilligersvergoedingen niet tot het loon worden gerekend wanneer een vrijwilliger voor de toepassing van de Landsverordening loonbelasting als werknemer wordt beschouwd. Dit artikel beoogt te waarborgen dat vrijwilligers op beperkte schaal een vergoeding kunnen ontvangen zonder dat dit leidt tot fiscale lasten die niet passen bij de aard van vrijwilligerswerk. Onderdeel a maakt het mogelijk om een vergoeding voor vervoerskosten onbelast te verstrekken, tot maximaal Afl. 1,20 per kilometer voor de afstand tussen de woning van de vrijwilliger en de plaats van de werkzaamheden. Onderdeel b staat toe dat een maaltijd onbelast wordt verstrekt wanneer de vrijwilliger minimaal twee aansluitende uren werkzaamheden verricht rond de normale tijden voor ontbijt, lunch of avondeten. Dit sluit aan bij de praktijk dat vrijwilligers regelmatig op tijden werken waarop een eenvoudige maaltijd noodzakelijk is.

Artikel I, onderdeel L, betreft een aangepast artikel 10 en bepaalt onder welke voorwaarden een werknemer als expatriate kan worden aangemerkt voor de toepassing van de fringe-benefitsregeling. De bedoeling is om deze regeling ook te richten op werknemers met schaarse deskundigheid of werknemers met een hoger opleidings- en ervaringsniveau die een functie op vergelijkbaar niveau vervullen. Onderdeel a ziet op werknemers met een voljaarsloon van minimaal Afl. 150.000,- en een schaarse deskundigheid die lokaal niet of nauwelijks beschikbaar is. Hiermee wordt beoogd om internationale specialisten aan te trekken voor functies waarin lokaal onvoldoende aanbod bestaat. Onderdeel b betreft hoger opgeleide werknemers met een HBO-opleiding en ten minste vijf jaar relevante ervaring, die een functie en beloning op HBO-niveau vervullen. Hiermee wordt de expatriate-regels uitgebreid en gericht op gespecialiseerde en hooggekwalificeerde arbeidskrachten.

Artikel I, onderdeel M, betreft een aanpassing van het huidige artikel 11. Met ten 1° wordt de reikwijdte van artikel 11, onderdeel a, uitgebreid door deze tevens te laten gelden voor vergoedingen in geld of in natura in plaats van alleen in natura. Met ten 2° wordt het maximumbedrag van de huurvergoeding in artikel 11, onderdeel c, verhoogd van Afl. 2.500,- naar Afl. 3.500,-, waardoor ook hier een groter belastingvrij voordeel mogelijk is.

Mat artikel I, onderdeel N, wordt het huidige artikel 12 opnieuw vastgesteld. De bepaling regelt dat wanneer de werkgever (inhoudingsplichtige) de door de werknemer verschuldigde loon- of inkomstenbelasting betaalt, dit bedrag normaal gesproken tot het loon van de werknemer wordt gerekend via brutering. Om dubbele belastingheffing te voorkomen, wordt dit slechts éénmaal tot het loon gerekend indien tussen werkgever en werknemer schriftelijk een nettoloon is afgesproken.

Artikel I, onderdeel O, betreft een drietal aanpassingen van artikel 13. Met ten 1° wordt een nieuw tweede lid vastgesteld. Het tweede lid biedt werkgevers de mogelijkheid om gespecialiseerde werknemers langer in te zetten wanneer dit noodzakelijk is vanwege een tekort aan lokale deskundigheid. De werkgever dient tijdig aan te tonen dat de specifieke deskundigheid van de expatriate op de lokale arbeidsmarkt niet beschikbaar is en kan de maximale termijn van tewerkstelling zoals bedoeld in artikel 10, onderdeel a, eenmalig met vijf jaar worden verlengd.

Met ten 2° wordt het derde lid vernummerd tot het vierde lid en een nieuw derde lid ingevoegd. Het derde lid schrijft voor dat indien de werkgever tijdig kan

aantonen dat de expatriate zoals bedoeld in artikel 10, onderdeel b, daadwerkelijk functioneert op HBO-niveau en daarvoor een passende beloning ontvangt, dan kan de maximale termijn van tewerkstelling slechts eenmalig met vijf jaar worden verlengd. Dit maakt het mogelijk om hooggekwalificeerde werknemers langer in te zetten wanneer hun functie en beloning aansluiten bij het vereiste niveau.

Met ten 3° wordt een technische wijziging aangebracht in verband met de vernummering onder ten 2°.

Artikel I, onderdeel P, betreft de invoeging van een nieuw artikel 14a. Het artikel 14a regelt de procedure voor het aanvragen van expatriate-status voor werknemers zoals bedoeld in artikel 10, onderdeel b. De werkgever (inhoudingsplichtige) dient het verzoek binnen vier maanden na aanvang van de tewerkstelling in en voegt een overzicht van diploma's, werkervaring, arbeidsovereenkomst, verblijfsvergunning en vergoedingen toe (zie tweede lid). Voor werknemers met de Nederlandse nationaliteit die in Aruba zijn geboren geldt de verblijfsvergunningeis niet (zie derde lid). De werknemer wordt met ingang van de eerste dag van tewerkstelling als expatriate aangemerkt (zie vierde lid). Indien de verblijfsvergunning nog ontbreekt, wordt de werknemer tijdelijk en slechts voor een periode van één jaar als expatriate aangemerkt, met mogelijkheid tot verlenging van vier jaar zodra de vergunning is overgelegd (zie vijfde lid).

Met artikel I, onderdeel Q, wordt een technische correctie aangebracht in artikel 15 van de fringe-benefitsregeling die verband houdt met de wijziging van artikel I, onderdeel O, ten 3°.

Met artikel I, onderdeel R, wordt een verwijzing gecorrigeerd.

Met artikel I, onderdeel S, wordt door het vervallen van het tweede lid en het verwijderen van de nummering van het eerste lid van artikel 17 eenduidiger en overzichtelijker. Deze wijziging heeft geen materiële gevolgen voor de toepassing van het artikel, behalve dat de uitzondering of regeling in het oude tweede lid niet meer van toepassing is.

Artikel II voorziet in een overgangsbepaling. Deze bepaling regelt de overgang van artikel 13 naar de nieuwe situatie vanaf 1 januari 2026. Voor een vijfjaarsperiode die voor 2026 is aangevangen, blijft artikel 13 van toepassing (zoals deze luidde tot en met 31 december 2025). Bij verlengingen die op of ná 1

januari 2026 ingaan, geldt artikel 13 niet meer. Zo wordt de overgang tussen oude en nieuwe regels duidelijk geregeld.

Ingevolge artikel III treden de aanpassingen van deze ministeriële regeling in werking met ingang van 1 januari 2026. Daarmee wordt voldaan aan het beleid voor de vaste verandermomenten voor regelgeving, zoals vastgelegd in de Aanwijzingen voor de regelgeving.

De minister van Financiën en Cultuur,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several horizontal strokes and a vertical line on the right side.