

Handleiding

Loonbelasting en premies

Belastingjaar: 2018

Curaçao, 1 januari 2018

Inspectie der Belastingen

Regentesselaan Z/N

Willemstad, Curaçao

Tel.: (+5999) 734 2543

E-mail: loonbelasting@gobiernu.cw



MINISTERIE VAN
FINANCIËN
INSPECTIE DER BELASTINGEN

De informatie in deze toelichting is met zorgvuldigheid door het Ministerie van Financiën en de Inspectie der Belastingen samengesteld. Aan deze informatie kunt u echter op geen enkele wijze rechten ontlelen.

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	5
2. Formulieren en tabellen	6
2.1 Loonbelastingverklaring	6
2.2 Loonstaat	7
2.3 Loonbelastingkaart	7
2.4 Artikel 45 ALL-kaarten	7
3. Verplichtingen van de inhoudingsplichtige	7
4. Verplichtingen van de werknemer	8
5. Aangifte en betaling	8
6. Naheffingsaanslag	9
7. Inhoudingsplichtige en werknemer	10
7.1 Inhoudingsplichtige.....	10
7.2 Werknemer	10
7.2.1 Binnenlandse werknemer	10
7.2.2 Buitenlandse werknemer.....	10
7.3 Woon- of vestigingsplaats	11
7.4 Afwijkingen op grond van verdragsbepalingen e.d.	11
8. Dienstbetrekking	11
8.1 Echte dienstbetrekking	11
8.1.1 Privaatrechtelijke dienstbetrekking.....	11
8.1.2 Publiekrechtelijke dienstbetrekking.....	12
8.2 Fictieve dienstbetrekkingen	12
9. Loon	12
9.1 Loon in geld.....	12
9.1.1 Fooien	13
9.1.2 Spaar- of voorzieningsfonds.....	13
9.2 Gebruikelijk loon	15
9.3 Uitgesteld salaris.....	15
9.4 Loon in natura	15
9.4.1 Product uit eigen bedrijf.....	16
9.4.2 Maaltijden	16
9.4.3 Waarde van aan de werknemer verstrekte inwoning	16
9.4.4 Auto van de zaak.....	16
9.4.5 Vrij wonen.....	17
9.4.6 Kosten dienstbode, elektra en water.....	18
9.4.7 Telefoon	18
9.4.8 Internet	18
9.4.9 Renteloze lening	18

9.4.10 Werkkleding.....	18
9.4.11 Optierechten op aandelen	19
9.5 Loon in de vorm van aanspraken op uitkeringen	20
9.5.1 Aanspraken op een pensioenregeling	21
9.5.2 Aanspraken ingevolge de Ongevallenverzekering, de Ziekteverzekering, de Cessantialandsverordening en de basisverzekering ziektekosten	21
9.5.3 Aanspraken die naar aard en strekking overeenkomen met aanspraken als bedoeld in het voorgaande onderdeel ...	21
9.5.4 Aanspraken op periodieke uitkeringen ter vervanging van gederfd of te derven loon	21
9.5.5 Aanspraken op uitkeringen wegens overlijden of invaliditeit.....	22
9.5.6 Aanspraken op verlof	23
9.5.7 Aanspraken en uitkeringen in verband met studie	23
9.5.8 Aanspraken in verband met ziektekosten	23
9.5.9 Aanspraken op een eenmalige uitkering	23
9.5.10 Premie sociale verzekeringen	23
9.5.11 Eenmalige overlijdensuitkeringen	23
9.5.12 Toeslagen volksverzekeringen	24
9.5.13 Pensioen	24
9.5.14 Onbelaste vergoedingen.....	24
9.5.15 Schadevergoeding	26
9.5.16 Geschenken	27
9.5.17 Computer.....	27
9.5.18 Verstrekkingen tijdens werktijd	27
9.5.19 Vergoeding studieschulden.....	27
10. Vrijstelling voor buitenlandse werknemers.....	28
11. Wijze van berekening loonbelasting en inhouding.....	28
11.1 Berekening loonbelasting.....	29
11.2 Berekening belastbaar loon	29
11.3 Beschikking loonbelasting.....	30
11.4 Bijzondere beloning.....	30
11.5 Anoniementarief en buitenlandse artiestentarief	31
11.6 Bruteren	31
12. Berekening van de loonbelasting	33
12.1 Basiskorting	33
12.2 Kindertoeslag	33
12.3 Alleenverdienertoeslag.....	33
12.4 Ouderentoeslag	34
13. Loonbelasting is voorheffing of eindheffing.....	34
14. Verzekerden voor de AOV/AWW.....	35
14.1 Bepaling van de verschuldigde premies AOV/AWW	35
14.2 Premiekorting	35

14.3 Gliding scale	36
14.4 Premieheffing over beloningen waarop de tabel bijzondere beloningen dient te worden toegepast	36
15. Verzekerden voor de AVBZ	37
15.1 Bepaling van de verschuldigde premie AVBZ	37
16. Verzekerden voor de BVZ	38
16.1 Bepaling van de verschuldigde premie BVZ	38
17. Afdracht premies AOV/AWW, AVBZ en BVZ	39
18. Expatriate regeling	40
19. Administratieve boeten	41
19.1 Verzuimboete	41
19.2 Vergrijpboete	41
19.3 Vrijwillige verbetering	41
20. Ketenaansprakelijkheid	42
21. Bezwaar en beroep	43
22. Schema voor berekening	44

1. INLEIDING

Deze handleiding geeft in hoofdlijnen de regels aan die voor u als inhoudingsplichtige belangrijk zijn bij de heffing van loonbelasting en premies AOV, AWW, AVBZ en BVZ. Als u na het lezen van deze handleiding nog vragen heeft, kunt u contact opnemen met de Inspectie der Belastingen.

In deze handleiding gebruiken wij de volgende afkortingen:

AOV	: Algemene Ouderdomsverzekering
AVBZ	: Algemene Verzekering Bijzondere Ziektekosten
AWW	: Algemene Weduwen- en wezenverzekering
BRK	: Belastingregeling voor het Koninkrijk
BRNC	: Belastingregeling Nederland Curaçao
BVZ	: Basisverzekering ziektekosten
IB	: Inkomstenbelasting
Inspectie	: Inspectie der Belastingen
Inspecteur	: Inspecteur der Belastingen
LB	: Loonbelasting
LLB	: Landsverordening op de Loonbelasting 1976
LWB	: Landsverordening op de winstbelasting 1940
Middel	: Een belastingsoort (of de LB, of de AOV/AWW, of de AVBZ of de BVZ)
Premies	: Premies AOV, AWW, AVBZ, BVZ

Wij verzoeken u vriendelijk doch dringend om:

- » uw Crib-nummer te vermelden in uw briefwisseling met de Inspectie en de Ontvanger;
- » wijzigingen in uw zaak- of woonadres of wijziging van de rechtsvorm van uw onderneming door te geven aan de Inspectie;
- » online aangifte te doen en deze per bank te betalen. Hierdoor hoeft u niet in rijen te staan bij de Inspectie en de Ontvanger. Ontvangen online aangiftes en betalingen worden automatisch dagelijks verwerkt en zijn veel minder foutgevoelig. U kunt ook online uw verzamelloonstaat valideren en indienen, hiervoor hoeft u ook niet in de rij te staan. U hebt geen stempel meer nodig, het online aangifte systeem genereert altijd een ontvangstbewijs voor uw eigen administratie!
- » bij betaling gebruik te maken van de bij de aangifte toegezonden betalingsformulieren;
- » bij betaling van de aangifte het betalingskenmerk te vermelden. Het betalingskenmerk staat op de aangifte. Na het doen van online aangifte krijgt u het betalingskenmerk van het online aangifte systeem samen met het te betalen bedrag. U moet voor ieder middel apart betalen;
- » bij betaling van een aanslag het aanslagnummer te vermelden. U dient iedere aanslag apart te betalen.

2. FORMULIEREN EN TABELLEN

De Inspectie stuurt aan het begin van het jaar de volgende formulieren naar u toe:

1. loonbelastingverklaringen
2. verzamelloonstaten
3. aangifte- en betalingsformulieren
4. standaard aanbiedingsbrieven
5. artikel 45 ALL-kaarten

Indien u geen of onvoldoende formulieren heeft ontvangen, dan verzoeken wij u vriendelijk om de ontbrekende formulieren te downloaden van de website dan wel bij de Inspectie aan te vragen.

Op onze website www.belastingdienst.cw vindt u de volgende formulieren:

- » de loonbelastingtabellen;
- » de loonbelastingverklaring met de toelichting daarop;
- » de loonstaat; en
- » de loonbelastingkaart.

Wij adviseren u om gebruik te maken van de elektronische verzamelloonstaat. Hierdoor ontstaat er een lagere kans op fouten, zowel aan uw kant, als aan de kant van de Inspectie. Bij de Inspectie kunt u de informatie over de te hanteren lay-out en het bestandsformaat krijgen.

Wij lichten enkele formulieren nader toe.

2.1 LOONBELASTINGVERKLARING

De werknemer is verplicht een loonbelastingverklaring in te vullen:

wanneer hij bij een inhoudingsplichtige in dienst treedt, of een uitkering of pensioen gaat ontvangen waarover de inhoudingsplichtige loonbelasting moet inhouden;

als zijn echtgenoot voorheen geen inkomsten uit arbeid had, maar deze inkomsten nu wel heeft;

bij aanvang van het kalenderjaar indien:

- a. hij in het vorige kalenderjaar is gehuwd, is gescheiden (hieronder verstaan wij ook duurzaam gescheiden), of zijn echtgenoot is overleden;
- b. er een wijziging is, bijvoorbeeld m.b.t. tot de kindertoeslag, omdat hij een kind heeft gekregen of als een kind zijn/haar studie heeft beëindigd.

Let op!

In andere gevallen hoeft de werknemer dus géén loonbelastingverklaring in te vullen.

U kunt de loonbelastingverklaring en een toelichting op onze website vinden: www.belastingdienst.cw/Formulieren

De werknemer is verplicht de loonbelastingverklaring duidelijk, stellig en zonder voorbehoud in te vullen, te ondertekenen en deze vóór de eerste loonbetaling bij u in te leveren. Ook dient u als inhoudingsplichtige een loonbelastingverklaring aan de werknemer uit te reiken als hij dat vraagt. De werknemer is verplicht om de loonbelastingverklaring bij de inhoudingsplichtige aan te vragen als er zich wijzigingen voordoen die voor de heffing van belang zijn. Als u ervan op de hoogte bent dat er wijzigingen zijn in de feiten en omstandigheden van de werknemer, waardoor deze een hoger bedrag aan belasting is verschuldigd, moet u de werknemer een nieuwe loonbelastingverklaring overhandigen.

Let op!

Als de werknemer de loonbelastingverklaring niet heeft ingeleverd, dan moet u het maximale tarief van de loonbelasting van het loon inhouden. Dit is het zogenoemde anoniementarief. Deze verplichting geldt ook als de werknemer u onjuiste gegevens heeft verstrekt en u dit wist of redelijkerwijs had kunnen weten.

2.2 LOONSTAAT

De loonstaat dient om gegevens vast te leggen die van belang zijn voor de loonbelastingpremies AOV, AWW, AVBZ en BVZ. U moet voor iedere werknemer jaarlijks en vóór de eerste loonbetaling een loonstaat aanleggen.

U bent niet verplicht deze loonstaat te gebruiken. Als u loonstaten gebruikt welke, met name wat kolomindeling betreft, afwijken van het voorgeschreven model, adviseren wij u om de overeenstemmende kolommen gelijke volgnummers te geven. Dit kan vergissingen voorkomen.

Een groot deel van de gegevens op de loonstaat kunt u van de loonbelastingverklaring overnemen. Het gaat dan om: achternaam, voornamen (eerste voluit), ID-of Crib-nummer, hoogte van de kinder-, ouderen- en alleenverdienertoeslagen. Daarnaast moet u een aantal gegevens uit uw (loon)administratie overnemen: het voljaarsloon van het voorgaande jaar voor de bepaling van het percentage bijzonder tarief, de omschrijving van de beloningen in natura en de nieuwwaarde van de auto die u aan de werknemer ter beschikking heeft gesteld. Tevens moet u gegevens overnemen van het afgegeven besluit van de Inspecteur over de vermindering van de loonbelasting wegens aftrekposten.

U kunt de loonstaat op onze website vinden: www.belastingdienst.cw/Formulieren

2.3 LOONBELASTINGKAART

Voor een juiste belastingheffing en premieheffing, moet u na afloop van het jaar voor iedere werknemer een opgave doen van o.a. het loon, de ingehouden loonbelasting, de premies AOV, AWW, AVBZ, BVZ. Na afloop van het kalenderjaar kan de werknemer u vragen om een opgave van zijn genoten loon en de daarbij behorende inhoudingen. Als een werknemer in de loop van het kalenderjaar zijn dienstbetrekking beëindigt, kan hij u ook om een opgave van zijn genoten loon en inhoudingen in dat kalenderjaar vragen. U bent verplicht om deze opgave aan hem te geven, binnen tien dagen na zijn verzoek.

U kunt de loonbelastingkaart op onze website vinden: www.belastingdienst.cw/Formulieren

2.4 ARTIKEL 45 ALL-KAARTEN

Als administratieplichtige bent u verplicht om jaarlijks een verzamelloonstaat in te leveren. Tevens moet de Inspecteur in de maand januari van elk jaar een ondertekende opgave van u ontvangen van derden die in het afgelopen jaar bij of voor u werkzaamheden en/of diensten hebben verricht, maar die niet bij u in dienst zijn. De verplichting geldt niet als de derde een administratieplichtige is. Administratieplichtigen zijn alle rechtspersonen en natuurlijke personen die ondernemer zijn. Personen die bij de Kamer van Koophandel staan ingeschreven en die facturen met hun Crib-nummer afgeven, zijn over het algemeen administratieplichtig. Op het niet tijdig indienen van de artikel 45 ALL-kaarten staat een boete van NAF 5.000.

3. VERPLICHTINGEN VAN DE INHOUDINGSPLICHTIGE

Voor de heffing van de loonbelasting en de premies moet u de volgende werkzaamheden verrichten:

1. de identiteit van de werknemer vaststellen met een geldig paspoort, een geldig rijbewijs of een geldige identiteitskaart (sedula). U moet een kopie hiervan te bewaren in uw loonadministratie.
2. een loonbelastingverklaring aan uw werknemer(s) afgeven bij indiensttreding of op verzoek van een werknemer. Als u weet dat er gegevens zijn gewijzigd die leiden tot een hoger bedrag aan verschuldigde loonbelasting moet u een nieuwe loonbelastingverklaring afgeven;
3. ieder jaar een nieuwe loonstaat voor elke werknemer aanleggen. De persoonlijke gegevens van de werknemer die u op dit formulier moet invullen vindt u op de laatste loonbelastingverklaring die de werknemer heeft ingediend. U moet de loonstaat bij iedere loonbetaling bijwerken;
4. de verschuldigde loonbelasting en premies bij iedere loonbetaling inhouden;
5. de aangifteformulieren loonbelasting en premies (online) invullen;
6. de aangifteformulieren bij de Inspectie vóór de 16^{de} van elke maand (online) indienen en de verschuldigde bedragen vóór de 16^{de} van elke maand bij de Ontvanger betalen. Dus u moet de aangifte én alle betalingen (meestal vier) op tijd doen.

7. de loonbelastingkaarten na afloop van het jaar aan de hand van de loonstaten invullen. U moet een loonbelastingkaart aan de werknemer geven.
8. de verzamelloonstaat aan de hand van de loonstaten (online) invullen en vóór 1 februari van het volgende jaar indienen. U hoeft geen loonbelastingkaarten bij te voegen. Op het niet tijdig indienen staat een maximale boete van NAF 5.000.
9. de berekening, waaruit de aansluiting tussen het loon volgens de loonbelastingkaarten en de verzamelloonstaat en het loon volgens de boekhouding blijkt, **tien jaar** bij de loonboekhouding bewaren.

4. VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

De werknemer is verplicht:

1. zich te identificeren met een geldig paspoort, geldig rijbewijs of een geldige identiteitskaart (sedula). Hij moet u toestaan een kopie hiervan te maken die u in uw loonadministratie bewaart
2. aan de inhoudingsplichtige een opgave van de gegevens te verstrekken waarvan de kennisneming van belang kan zijn voor de heffing van de loonbelasting. Hij doet dit door een loonbelastingverklaring bij indiensttreding in te vullen;
3. om te verzoeken om uitreiking van een loonbelastingverklaring als zijn omstandigheden, die van belang zijn voor de heffing van de loonbelasting zijn, zijn veranderd;
4. een uitgereikte loonbelastingverklaring duidelijk, stellig en zonder voorbehoud ingevuld en ondertekend in te leveren bij de inhoudingsplichtige. Dit moet vóór de eerste loonverstrekking ; de te verstrekken gegevens zijn van belang voor de inhouding van de belasting.
5. zich op het eerste verzoek van de Inspecteur (in de praktijk meestal een controleur van de Stichting BAB) te legitimeren met een geldig paspoort, geldige sedula, of een geldig rijbewijs, indien dit voor de heffing van de loonbelasting van belang kan zijn.

5. AANGIFTE EN BETALING

Uw aangiftes loonbelasting en premies moeten tijdig, vóór de 16^{de} van elke maand, bij de Inspectie ingediend worden. Als u de aangifte loonbelasting en premies niet of niet tijdig indient zal de Inspecteur een naheffingsaanslag met boete opleggen.

Het **online aangifte**-systeem van de Inspectie is snel, makkelijk, veilig en voorkomt dat u in de rij moet staan. U hebt de mogelijkheid om online aangifte loonbelasting en premies te doen én online uw verzamelloonstaat in de dienen. Het systeem is geschikt voor computers en mobile devices en

24 uren per dag, 7 dagen per week beschikbaar en, zolang u internet hebt, overal toegankelijk.

U kunt uw aangiftes van te voren invullen en opslaan voordat u deze indient. Deze kunt u later aanpassen en zelf indienen. Direct na het online indienen krijgt uw een onangstbewijs van de Inspectie; daarvoor hoeft u dus niet meer naar de Inspectie of de Ontvanger te komen. Tevens verzamelt het systeem na het indienen van de aangifte alle benodigde betalingskenmerken en te betalen bedragen voor u.

Raak nooit meer een aangifte kwijt! Alle online opgeslagen en/of ingediende aangiftes worden in het online aangiftesysteem bewaard, u kunt deze altijd raadplegen en downloaden voor uw administratie.

Voor vragen met betrekking tot het online portaal kunt u contact opnemen met de Helpdesk op telefoonnummer +5999 734 2570 of per email via e-mailadres: helpdeskbelastingdienst@minfin.cw

Als de loonbelasting en de premies niet of niet tijdig op aangifte zijn betaald, legt de Inspecteur een naheffingsaanslag op, inclusief een boete. Een betaling is tijdig als zij uiterlijk de vijftiende dag na afloop van het aangiftetijdvak bij de Ontvanger is bijgeschreven. Als u via uw bank betaalt, moet u rekening houden met de verwerkingstijd van de betaling.

Let op!

U kunt u aangifte doen bij de Ontvanger of bij de Inspectie. Het is wenselijk dat u aangifte doet via het online aangifte systeem van de Inspectie of aan de balie bij de Inspectie.

Let op!

Als er over een belastingtijdvak geen loonbelasting is verschuldigd, moet u toch aangifte doen. Dit is de zogenoemde nihilaangifte.

U kunt problemen voorkomen door:

1. Op tijd de aangifte en afdracht van loonbelasting en premies te doen. U kunt makkelijk online aangifte doen en betalen.
2. Rekening te houden met de verwerkingstijd van de betaling als u via uw bank betaalt.
Wij adviseren u om altijd de betalingskenmerken te gebruiken bij betalingen.

Let op!

Indien de 15^{de} van de maand op een feestdag, in het weekeinde of op een andere vrije dag valt, mogen de aangifte en de betaling uiterlijk op de eerstvolgende werkdag plaatsvinden. Op de website van de Inspectie vindt u een overzicht met de dagen waarop de aangifte en de betaling uiterlijk ontvangen moeten zijn.

6. NAHEFFINGSAANSLAG

Als u de aangifte niet of niet tijdig indient of de verschuldigde belasting niet, niet tijdig of niet volledig betaalt, legt de Inspecteur een naheffingsaanslag op. Als u geen aangifte heeft gedaan, stelt de Inspecteur de aanslag ambtshalve vast. Dit betekent dat de Inspecteur een schatting maakt van de verschuldigde bedragen. Afhankelijk van de situatie (als de aangifte dan wel de betaling niet in orde is) en het aantal verzuimen, stelt de Inspecteur een boete vast.

De termijn voor het opleggen van een boete wegens het niet of niet tijdig doen van de aangifte vervalt door het verloop van een jaar na het tijdstip waarop u aangifte moest doen.

Voor de overige gevallen vervalt de bevoegdheid van de Inspecteur om een naheffingsaanslag op te leggen door verloop van vijf jaar na het einde van het jaar waarin de belastingschuld is ontstaan. Bij kwade trouw wordt de termijn verlengd tot tien jaar.

U moet de naheffingsaanslag binnen **één** maand na de dagtekening van het aanslagbiljet betalen.

Als u het niet eens bent met de naheffingsaanslag kunt u binnen **twee** maanden na de dagtekening van de aanslag bij de Inspecteur bezwaar maken. U kunt aan de Ontvanger uitstel van betaling vragen. Bij het verzoek om uitstel van betaling moet u een door de Inspectie afgestempelde kopie van het bezwaarschrift indienen. Als u een gedeelte van de aanslag wel verschuldigd bent, dient u dit binnen de wettelijke termijn te betalen.

Als u de verschuldigde belasting volgens de naheffingsaanslag niet op tijd betaalt, stuurt de Ontvanger u een aanmaning. Als u niet reageert op de aanmaning dan zullen dwangmaatregelen worden getroffen. De kosten van deze dwangmaatregelen zijn voor uw rekening.

U kunt de nageheven loonbelasting op uw werknemer verhalen het aan de werknemer te wijten is dat er te weinig werd ingehouden, bijvoorbeeld door onjuiste invulling van een loonbelastingverklaring. U krijgt dus ook een naheffingsaanslag als de werknemer (opzettelijk) onjuiste informatie heeft verstrekt waardoor er te weinig loonbelasting is ingehouden. U kunt de loonbelasting op de werknemer verhalen. U kunt echter de administratieve boete niet op uw werknemer verhalen. Deze blijft voor uw rekening, want de werknemer heeft geen invloed op het voldoen van uw fiscale verplichtingen.

Let op!

Uit de wettekst is af te leiden dat een naheffingsaanslag niet aan de werknemer opgelegd kan worden. De aanslag wordt opgelegd aan degene die de loonbelasting had moeten betalen. Bij de loonbelasting is de inhoudingsplichtige, en niet de werknemer, degene die de loonbelasting aan de Ontvanger moet afdragen.

7. INHOUDINGSPLICHTIGE EN WERKNEMER

De inhoudsplichtige houdt de loonbelasting en de premies over het loon van een werknemer in. Het is belangrijk om aan te geven wie wij als inhoudingsplichtige aanmerken en wie wij als werknemer aanmerken. In de definitie van werknemer speelt het begrip dienstbetrekking een cruciale rol. Ook dient u te weten wat onder loon wordt verstaan.

7.1 INHOUDINGSPLICHTIGE

Het begrip inhoudingsplichtige is ruimer dan het begrip werkgever. Met de term werkgever bedoelen wij niet alleen de eigenlijke inhoudingsplichtige, maar ook de pseudo-werkgever. Met pseudo-werkgever bedoelen wij de pensioenstichting of de verzekeringsmaatschappij die pensioen aan de werknemer van een ander uitkeert. Die persoon geniet loon uit een vroegere dienstbetrekking van hemzelf.

Een weduwe van een overleden werknemer die een nabestaandenpensioen krijgt, geniet loon uit de vroegere dienstbetrekking van een ander, namelijk haar overleden echtgenoot. De weduwe heeft zelf nooit bij u gewerkt.

De inhoudingsplichtige – de werkgever of de pseudo-werkgever – is degene die de loonbelasting en premies van de werknemer inhoudt en deze periodiek op aangifte afdraagt.

In grote lijnen is de inhoudingsplicht als volgt geregeld. Inhoudingsplichtige is met betrekking tot:

- » een bestaande dienstbetrekking: de werkgever;
- » een vroegere dienstbetrekking: de voormalige werkgever, de pensioenstichting of de verzekeringsmaatschappij.

Als u niet in Curaçao woont of bent gevestigd, bent u alleen inhoudingsplichtige als u hier een vaste inrichting (bijvoorbeeld een filiaal, kantoor of werkplaats) of een vaste vertegenwoordiger heeft. Als u niet in Curaçao bent gevestigd of een vaste inrichting of een vaste vertegenwoordiger heeft en in Curaçao één of meer personen in dienst heeft, kan de Inspecteur u als inhoudingsplichtige aanwijzen.

7.2 WERKNEMER

De loonbelasting en de premies worden geheven over het loon van de werknemer die bij u in dienst is. In de definitie van werknemer speelt het begrip dienstbetrekking een cruciale rol. De werknemer is een natuurlijk persoon die bij u in dienstbetrekking is, de zogenoemde tegenwoordige dienstbetrekking. Als werknemer beschouwen wij ook degene die inkomsten geniet uit een vroegere dienstbetrekking van hemzelf of van een ander. Hiertoe behoren de gepensioneerde of de werknemer die op wachtgeld is gesteld, maar ook de weduwe en kinderen van de vroegere werknemer die een pensioen of een andere uitkering geniet.

De loonbelasting maakt onderscheid tussen binnenlandse en buitenlandse werknemers.

7.2.1 BINNENLANDSE WERKNEMER

Voor de werknemer die in Curaçao woont, is het niet van belang waar de werknemer de werkzaamheden verricht. Vereist is dat hij in dienstbetrekking staat tot de inhoudingsplichtige of loon krijgt van een inhoudingsplichtige die in Curaçao woont of is gevestigd.

7.2.2 BUITENLANDSE WERKNEMER

Degene die niet in Curaçao woont, beschouwen wij alleen als werknemer als hij:

- » de dienstbetrekking in Curaçao vervult;
- » loon geniet uit een dienstbetrekking die hij vroeger in Curaçao vervulde;
- » in dienstbetrekking staat of ander loon geniet (bijvoorbeeld pensioen) van een Curaçaose publiekrechtelijke rechtspersoon ongeacht waar hij de dienstbetrekking vervult;
- » bestuurder of commissaris is of loon geniet als voormalig gewezen bestuurder of commissaris van een in Curaçao gevestigde NV of ander lichaam ongeacht waar de dienstbetrekking wordt vervuld.

Let op!

De inhoudingsplichtige hoeft geen loonbelasting in te houden als de werknemer een verklaring van de Inspecteur overlegt waaruit blijkt dat er geen loonbelasting ingehouden hoeft te worden op grond van een belastingverdrag, de BRK of de BRNC.

Zonder deze verklaring moet u in alle gevallen loonbelasting inhouden.

7.3 WOON- OF VESTIGINGSPLAATS

Er moet vastgesteld worden waar een werknemer woont of waar een inhoudingsplichtige gevestigd is. Dit is onder meer de plaats waar het centrum van de activiteiten ligt, waar iemand de meeste tijd doorbrengt, waar het gezin woont, of waar de centrale leiding vergadert. Met andere woorden: feiten en omstandigheden bepalen waar iemands woonplaats of vestigingsplaats is.

7.4 AFWIJINGEN OP GROND VAN VERDRAGSBEPALINGEN E.D.

Op grond van verdragsbepalingen, kan er van de regels over de loonbelasting- en premieplicht zijn afgeweken. Curaçao heeft een Verdrag met Noorwegen, de BRNC (met Nederland inclusief de BES-eilanden) en de BRK (met Aruba en Sint Maarten). Als u meer informatie over deze verdragen of regelingen wenst, dan kunt u bij de Inspectie terecht.

8. DIENSTBETREKING

Bij dienstbetrekking onderscheiden wij de echte en de fictieve dienstbetrekkingen.

8.1 ECHTE DIENSTBETREKING

Bij een echte dienstbetrekking onderscheiden wij twee soorten dienstbetrekkingen: een privaatrechtelijke dienstbetrekking en een publiekrechtelijke dienstbetrekking.

8.1.1 PRIVAATRECHTELIJKE DIENSTBETREKING

Van een privaatrechtelijke dienstbetrekking spreken wij onder meer als de werkgever en de werknemer een burgerrechtelijke arbeidsovereenkomst afsluiten. De werknemer verbindt zich om tegen een beloning in uw bedrijf te werken. De werknemer moet zich dus verbinden om werk te verrichten. Bij uitsluitend onverplichte werkzaamheden is geen dienstbetrekking aanwezig. De arbeidsovereenkomst kan schriftelijk of mondeling worden afgesloten, maar ook stilzwijgend tot stand komen. Het maakt ook niet uit welke naam aan de arbeidsverhouding is gegeven. Beslissend is welke verhouding er feitelijk bestaat.

De gezagsverhouding is kenmerkend voor het bestaan van een dienstbetrekking. Er is sprake van een gezagsverhouding als:

- » de werkgever het recht heeft om opdrachten en aanwijzingen te geven over het werk; en
- » de werknemer zich aan deze opdrachten en aanwijzingen moet houden.

In hoeverre de werkgever feitelijk opdrachten en aanwijzingen aan de werknemer geeft, hangt veelal af van de bekwaamheden van de werknemer en van de aard en de omvang van de werkzaamheden. Ook als de werkgever nauwelijks opdrachten geeft, bestaat er toch een gezagsverhouding, omdat de werkgever in principe aanwijzingen en opdrachten **kan** geven. Procuratiehouders, bedrijfsleiders en (niet-statutaire) directeuren van naamloze vennootschappen zijn dus ook in dienstbetrekking. Voor hen moet de inhoudingsplichtige ook loonbelasting en premies inhouden

Let op! Van dienstbetrekking is niet alleen sprake bij werknemers die in vaste dienst zijn, maar ook bij losse hulpmiddelen, zoals noodhulpverleners, vakantie werkers, zaterdaghulpverleners, lossers, parttime serveerster/bartenders en dergelijke. De duur van de overeenkomst is niet van belang. Dit kan een week zijn, maar ook een halve dag of zelfs een paar uur.

8.1.2 PUBLIEKRECHTELIJKE DIENSTBETREKKING

Van een dienstbetrekking is ook sprake als de arbeidsverhouding berust op een ambtelijke aanstelling (benoeming) of een wettelijke verplichting. Daarom beschouwen wij de volgende personen eveneens als werknemer:

- » Ambtenaren;
- » Ministers;
- » Leden van de Raad van Advies;
- » President en de leden van het Hof van Justitie;
- » Procureur-generaal;
- » Leden van de Algemene Rekenkamer.

8.2 FICTIEVE DIENSTBETREKKINGEN

Behalve echte dienstbetrekkingen kent de loonbelasting fictieve dienstbetrekkingen. Dit zijn arbeidsverhoudingen die bij wijze van fictie als dienstbetrekking worden beschouwd. Vragen als: is er een gezagsverhouding, of heeft de werknemer zich verbonden om werk te verrichten, spelen hier geen rol. Door de fictie is er altijd een dienstbetrekking.

Bij fictieve dienstbetrekking is de inhoudingsplichtige aangewezen, bijvoorbeeld voor:

- » commissaris en statutair bestuurder: de NV/BV;
- » kind van 14 jaar of ouder: de ouder;
- » personen die op provisiebasis werken: degene van wie provisie wordt genoten;
- » artiesten en beroepssporters: degene met wie het optreden overeengekomen is;
- » aannemers van werk en hun hulpen: de aanbesteder;
- » uitzendkrachten: degene op wie de verplichting rust het loon te betalen (het uitzendbureau);
- » stagiaires: degene bij wie de werkzaamheden verricht worden;
- » uitkeringsgerechtigden bij de SVB: de SVB.

9. LOON

De loonbelasting en premies worden geheven naar het zuiver tijdvakloon van de werknemer. De definitie van loon is zeer ruim. Loon is al hetgeen de werknemer uit zijn arbeidsverhouding ontvangt, onder welke naam of in welke vorm dan ook. Het doet niet ter zake of de werknemer rechten kan doen gelden op het loon dat hij ontvangt. Een vrijwillig gegeven gratificatie is bijvoorbeeld ook loon; het is het winstaandeel waarop de werknemer volgens zijn arbeidsvoorwaarden recht heeft. Het is ook niet van belang of de werknemer arbeid voor het loon heeft verricht. Zo telt het loon over verzuimde uren (bijv. wegens bezoek aan de dokter) gewoon mee. Verder doet het ook niet ter zake of het loon in geld dan wel in andere vorm wordt genoten. Anders gezegd: er moet dus een verband zijn tussen de bestaande of de vroegere dienstbetrekking en de beloning. Is dit verband aanwezig, dan maakt het niet uit in welke vorm of onder welke benaming het voordeel wordt genoten.

We onderscheiden drie soorten loon:

- » loon in geld;
- » loon in natura;
- » loon in de vorm van aanspraken op uitkeringen.

9.1 LOON IN GELD

Loon in geld is loon dat in geld is uitbetaald. Hieronder vallen ook bijzondere uitkeringen zoals tantièmes, gratificaties, winstaandelen, schadeloosstellingen, gevarengeld, overwerkloon en kostenvergoedingen. Tot het loon behoort ook het loon dat na beëindiging van het dienstverband wordt uitbetaald, als beloning voor verrichte arbeid tijdens het dienstverband (bijv. na ontslag uitbetaald salaris, tantième, cessantia of vakantiegeld). Ook zwart loon dat boven het vastgestelde loon wordt gegeven, behoort tot het loon in geld, net als van derden ontvangen bedragen, zoals fooien. Verder behoren tot het loon in geld de uitkeringen uit fondsen welke u, door uw tussenkomst, uitbetaalt (bijvoorbeeld een studiefonds). Al deze beloningen worden uit de dienstbetrekking genoten en daarmee staat de belastbaarheid vast.

Let op!

Onder loon in geld vallen ook de bedragen die de inhoudingsplichtige voor zijn rekening neemt. De door de inhoudingsplichtige voor “eigen rekening” genomen loonbelasting behoort bijvoorbeeld ook tot het loon in geld.

Let op!

Loon dat na het overlijden van de werknemer aan diens erfgenamen wordt uitgekeerd, inclusief het ten tijde van het overlijden nog niet afgerekende loon, wordt door de erfgenamen genoten. Het is toegestaan dat u het loon in de loonboekhouding verwerkt, alsof dit loon nog vóór het overlijden van de werknemer aan de werknemer is uitbetaald.

Let op!

Wanneer er geen rechtstreekse band is tussen de uitbetaalde beloning en de dienstbetrekking, dan is er geen sprake van loon. Een voorbeeld hiervan is een geschenk dat een werknemer van zijn collega's krijgt ter gelegenheid van zijn jubileum.

9.1.1 FOOIEN

Door de ruime omschrijving van het loonbegrip (alles wat uit de dienstbetrekking wordt genoten) vallen ook fooien van derden onder het loon. Er kunnen zich drie situaties voordoen:

1. de werknemer deelt mee in de trunk of fooienpot. U bent bekend met de verdeling;
2. de werknemer ontvangt zijn fooien rechtstreeks van derden
3. de werkgever brengt bedieningsgeld (service charge) in rekening en betaalt dit bedrag daadwerkelijk uit aan de werknemer.

De Minister heeft voor de *eerste twee* gevallen in een ministeriële regeling bepaald dat u als werkgever geen rekening hoeft te houden met de fooien.

In het derde geval kent u de exacte hoogte van de fooien. U moet deze fooien meenemen in de berekening van de verschuldigde loonbelasting en premies.

Stel dat u tien werknemers in dienst heeft. De werknemers delen mee in de service charge. In het loontijdvak heeft u NAF 1.000,- verdeeld onder de werknemers. Elke werknemer krijgt dus NAF 100,-. Dit bedrag behoort tot de grondslag waarover u loonbelasting moet heffen. Aan het einde van het loontijdvak moet u het bedrag van NAF 100,- eerst optellen bij het overige bruto loon, voordat u loonbelasting en premieheffing berekent.

9.1.2 SPAAR- OF VOORZIENINGSFONDS

Spaar- en voorzieningsfondsen voorzien in het levensonderhoud op de oude dag van de werknemer. De uitkering uit het spaar- en voorzieningsfonds is gelijk aan de inleg van u en uw werknemer vermeerderd met de daarop bijgeschreven rente. Dit is niet zo bij het pensioenfonds. Bij het pensioenfonds is er geen directe relatie te leggen tussen de door de werknemer verrichte storting en de som van de uiteindelijke uitkeringen.

De bijdrage aan het spaar- en voorzieningsfonds is verplicht als de werknemer tot het bijdragen is verplicht, hetzij om de dienstbetrekking te verkrijgen, hetzij om de dienstbetrekking te behouden. De aftrek bedraagt 5% over het genoten voljaarsloon van de werknemer. Dit is inclusief de verplichte werkgeversbijdrage en bedraagt maximaal NAF 840,- per jaar.

Om een fonds aan te merken als een spaar- en voorzieningsfonds, zal het fonds aan de volgende voorwaarden moeten voldoen.

1. Een spaar- en voorzieningsfonds kan worden gevormd door gebruik te maken van een geblokkeerde spaarrekening die op naam van de werknemer is gesteld, bij een bank in Curaçao, of door middel van een afzonderlijke rechtspersoon (vrijgesteld in de winstbelasting, artikel 2, onderdeel c).

2. Bij gebruik van een geblokkeerde rekening zijn de volgende voorwaarden van kracht:
 - a. de inhoudingsplichtige moet in het tijdvak waarin rentebijdrage plaatsvindt, de belasting die de werknemer daarover is verschuldigd, berekenen en afdragen;
 - b. de inhoudingsplichtige is bevoegd mee te werken aan deblokking van de rekening, ook als de dienstbetrekking reeds is geëindigd ;
 1. in de hierna onder vier genoemde gevallen, dan wel
 2. voor zover het op te nemen bedrag een bestemming heeft als bedoeld in vijf en zes hierna, en
 3. ter verrekening van de over het rendement door de werknemer verschuldigde loonbelasting.
3. Als er gebruik wordt gemaakt van een afzonderlijke rechtspersoon, dan moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan:
 - a. de rechtspersoon moet zich uitsluitend bezig houden met het spaar- en voorzieningsfonds;
 - b. het bestuur van het fonds moet zodanig worden samengesteld en zodanige bevoegdheden hebben dat onafhankelijkheid van het bestuur is gewaarborgd;
 - c. beleggingen van het fonds zal voor ten hoogste 10% in de onderneming van de inhoudingsplichtige mogen plaatsvinden;
 - d. statuten van het fonds dienen ten minste regels te geven met betrekking tot:
 1. de bestemming;
 2. het beheer;
 3. wie kunnen deelnemen;
 4. de beleggingen van gelden;
 5. de aanspraken van de deelnemers;
 6. de wijze van benoeming van bestuursleden;
 7. de wijziging van statuten en reglementen;
 8. de liquidatie.
 - e. Het fonds moet in ieder geval open staan voor iedere werknemer die ten minste zes maanden aaneensluitend in vaste dienst is. Ex-werknemers kunnen het saldo dat zij gedurende hun dienstbetrekking hebben opgebouwd, laten staan.
 - f. Voordat tot uitkering wordt overgegaan, stelt het spaar- en voorzieningsfonds de inhoudingsplichtige op de hoogte van het genoten rendement. Zodoende krijgt de inhoudingsplichtige de gelegenheid de door de werknemer verschuldigde loonbelasting te berekenen en af te dragen en zodoende met de uitkering van het spaar- en voorzieningsfonds te verrekenen.
4. Opname van belegde gelden is slechts toegestaan:
 - a. ten tijde van pensionering, dan wel bereiken van de 60 jarige leeftijd;
 - b. bij overlijden;
 - c. bij emigratie;
 - d. in verband met de aankoop van een eigen woning die de deelnemer als hoofdverblijf ter beschikking staat.
5. Bij of na het einde van de dienstbetrekking mogen de belegde gelden zonder fiscale gevolgen rechtstreeks worden gestort in een spaar- en voorzieningsfonds van een nieuwe werkgever van de deelnemer.
6. De belegde gelden mogen op ieder gewenst moment zonder fiscale gevolgen worden gestort bij een in Curaçao gevestigde verzekeringsmaatschappij voor de aankoop van een lijfrenteverzekering. De termijnen:
 - a. komen uitsluitend toe aan de deelnemer of aan zijn echtgenoot na zijn overlijden;
 - b. gaan in bij het overlijden van de deelnemer en komen toe aan een eigen kind, stiefkind, pleegkind of kleinkind en eindigen uitsluitend bij het overlijden van de gerechtigde of uiterlijk op het tijdstip waarop deze de leeftijd van 21 jaar bereikt.
7. De rechten op het saldo van de werknemer in het spaar- cq voorzieningsfonds mogen niet worden gecedeerd, verpand of op enige andere wijze worden vervreemd of bezwaard.
8. Indien ten aanzien van een deelnemer in het fonds de hiervoor genoemde voorwaarden worden overtreden, wordt het fonds niet langer aangemerkt als een spaar- of voorzieningsfonds.

Let op!

De rente die wordt bijgeschreven voor de werknemer moet worden opgenomen in het loon op de loonbelastingkaart die de inhoudingsplichtige indient.

9.2 GEBRUIKELIJK LOON

Indien de werknemer een aanmerkelijk belang heeft in de vennootschap waarvoor hij werkt, wordt het genoten loon in een kalenderjaar minstens gesteld op:

- a. een bedrag dat gelijk is aan 50% van de omzet van het lichaam; of
- b. een bedrag van NAF 50.000 als de omzet van het lichaam meer bedraagt dan NAF 100.000; of
- c. een bedrag dat gelijk is aan dat lagere loon als aannemelijk is dat ter zake van soortgelijke dienstbetrekkingen waarbij een aanmerkelijk belang geen rol speelt, in het economische verkeer een lager loon gebruikelijk is, of
- d. indien bij het lichaam of daarmee verbonden lichamen ook andere werknemers in dienst zijn, wordt het gebruikelijk loon gesteld op het hoogste loon van de overige werknemers. Als aannemelijk is dat een zakelijke beloning lager is dan het hoogste loon van de overige werknemers wordt het gebruikelijk loon op dat lagere bedrag vastgesteld. Het loon wordt nooit op een lager bedrag gesteld dan het bedrag dat in het desbetreffende geval geldt ingevolge onderdeel a of onderdeel b.

De gebruikelijk loonregeling geldt niet indien de omzet minder is dan NAF 25.000,-.

Voor het jaar van oprichting van het lichaam en de drie daaropvolgende kalenderjaren kan de werknemer de inspecteur verzoeken het gebruikelijk loon vast te stellen op het bedrag van de commerciële winst van het lichaam.

Voor een werknemer die voor meerdere lichamen arbeid verricht waarin hij direct of indirect een aanmerkelijk belang heeft, wordt de totale omzet van die lichamen gezamenlijk in aanmerking genomen.

De gebruikelijk loon regeling is niet van toepassing op:

- a. een Vrijgestelde Vennootschap;
- b. een doelvermogen;
- c. een lichaam waarop de exportregeling van artikel 9 LWB of de regeling van sloop- en luchtvaart van 9A van de LWB van toepassing is;
- d. een offshore vennootschap;
- e. een vennootschap die is toegelaten tot een economische zone;
- f. een in het buitenland wonende bestuurder of commissaris van een Curaçaose vennootschap;
- g. een lichaam dat in het bezit is van een ontheffing van de Regeling Deviezenverkeer Curaçao en Sint Maarten indien zij op het buitenland gerichte activiteiten heeft;
- h. transparante vennootschappen.

9.3 UITGESTELD SALARIS

Loon wordt belast op het tijdstip waarop het normaal zou zijn uitbetaald, ongeacht het werkelijke genietingsmoment. In het verleden kwam het voor dat een directeur-grootaandeelhouder een deel van zijn loonbetalingen uitstelde. Het loon werd in mindering gebracht op de winst van de vennootschap, waardoor er minder winstbelasting verschuldigd was. Het loon werd niet uitbetaald. Hierdoor hoefde er geen loonbelasting te worden ingehouden.

9.4 LOON IN NATURA

Het loon hoeft niet in geld te worden genoten. U kunt ook loon verstrekken in de vorm van goederen, bijvoorbeeld kost en inwoning, maaltijden, kleding, vrij wonen, gratis elektriciteit en water, optierechten of een auto. De vraag is welke waarde de naturabeloning heeft. Uitgangspunt is dat de naturabeloning wordt gewaardeerd op de geldwaarde. De geldwaarde is het bedrag dat betaald had moeten worden voor het genotene. Geldwaarde is dus de waarde in het economische verkeer. Dit is de prijs die bij normale verkoop bedongen kan worden, inclusief de omzetbelasting. Wanneer een werknemer een eigen bijdrage betaalt voor een loonbestanddeel in natura, wordt deze bijdrage van het loon afgetrokken.

Voor sommige beloningen in natura zou de individuele waardering praktische moeilijkheden kunnen opleveren. Daarom geeft de Belastingdienst in een aantal gevallen een waarderingsvoorschrift. In deze voorschriften is de waardering van het voordeel voor de werknemer vastgesteld. Hieronder noemen wij deze gevallen.

9.4.1 PRODUCT UIT EIGEN BEDRIJF

U verkoopt aan uw werknemer een televisie tegen de kostprijs van Naf 600,-. Normaal verkoopt u deze televisie in uw winkel voor Naf 1000,-. De werknemer heeft een voordeel van Naf 400,- waarover loonbelasting en premies moeten worden ingehouden en afgedragen.

9.4.2 MAALTIJDEN

De waarde van de maaltijden die **regelmatig** aan de werknemer worden verstrekt, is **minimaal** gesteld op de hierna vermelde bedragen.

Een ontbijt:	Naf 2,50
Een broodmaaltijd:	Naf 2,50
Een warme maaltijd:	Naf 5,-

Is de bijdrage van de werknemer hoger dan die bedragen, dan wordt de waarde op nul gesteld. Deze waardering geldt ook als u maaltijden verstrekt aan werknemers die hebben overgewerkt. .

Voorbeeld

Uw werknemers krijgen dagelijks een warme maaltijd van u. Voor iedere maaltijd moet u dan Naf 5,- tot hun loon rekenen. Als u hen hiervoor meer dan Naf 5,- in rekening brengt, hoeft u niets tot het loon bij te tellen.

9.4.3 WAARDE VAN AAN DE WERKNEMER VERSTREKTE INWONING

Dit waarderingsvoorschrift heeft betrekking op de inwonende werknemer zoals dienstbodes, stagiaires etc. De waarde van het voordeel wordt gesteld op tenminste Naf 300,- per maand. Voor een woning die aan een werknemer is verstrekt, gelden andere regels. Zie hierna.

9.4.4 AUTO VAN DE ZAAK

Als u een personenauto aan uw werknemer ter beschikking stelt en de werknemer deze auto ook privé gebruikt, - waaronder woon- en werkverkeer, moet u 15% van de oorspronkelijke nieuwwaarde van de auto, inclusief omzetbelasting en de invoerheffingen, tot het loon rekenen.

Let op!

Met woon-werkverkeer bedoelen wij het heen en weer reizen tussen het woonadres en de plaats van de werkzaamheden.

Ook in de gevallen dat u de werknemer verzoekt het vervoermiddel mee naar huis te nemen om bijvoorbeeld diefstal of vernielingen te voorkomen, is er sprake van het ter beschikking stellen. De fiscale bijtelling moet in dit geval ook plaatsvinden.

Indien de werknemer de auto in de loop van het jaar krijgt, dan moet de bijtelling naar tijdsgelang berekend worden. Stel dat de fiscale bijtelling wegens het privé-gebruik van het vervoermiddel over het hele jaar Naf 5.000,- is, maar de werknemer mag de auto dat jaar maar drie maanden privé gebruiken, dan is het privé-gebruik 3/12-deel van Naf 5.000,-, dus Naf 1.250,-.

Als de werknemer voor het gebruik van het vervoermiddel aan u een vergoeding moet betalen, dan komt de betaalde vergoeding in mindering op de bijtelling van 15%. Uitsluitend de kosten die de werknemer rechtstreeks aan u heeft betaald, kunt u van de bijtelling aftrekken. Als de werknemer meer betaalt dan de bijtelling van 15% dan wordt het voordeel op nul gesteld. Het eventuele meerdere is **niet** aftrekbaar als beroepskosten voor de inkomstenbelasting.

Stel dat een werknemer voor werk geruime tijd in het buitenland verblijft. De werknemer levert de autosleutel, de autopapieren en de auto bij u in. Gedurende deze periode gebruikt hij de auto dus niet. Dat houdt in dat deze periode niet meetelt bij de berekening van de bijtelling.

Indien de werknemer op reis is naar het buitenland en de auto blijft bij hem thuis, dan loopt de bijtelling gewoon door. Het is dan immers mogelijk dat zijn vrouw, kinderen of anderen gebruik maken van deze auto. Als een andere werknemer deze auto gedurende deze periode mag gebruiken, geldt de bijtelling voor hem, voor een deel van het jaar.

Een personenauto kan worden gebruikt voor zowel personen- als goederenvervoer. Onder een personenauto valt ook een jeep, een bestelwagen en een pick-up, met een dubbele of met een enkele cabine. Als u een ander soort vervoermiddel ter beschikking stelt, zal het werkelijke voordeel dat de werknemer geniet door het niet-zakelijke gebruik belast moeten worden.

9.4.5 VRIJ WONEN

Als u gratis of tegen een lagere huur dan de zakelijke huur een woonhuis ter beschikking stelt aan uw werknemer, wordt de huurwaarde (eventueel verminderd met een vergoeding die de werknemer aan u betaalt) van het woonhuis als loon van de werknemer beschouwd. De huurwaarde van een woning die als hoofdverblijf ter beschikking staat, wordt gesteld op 8% van 60% van de waarde in het economisch verkeer van de woning. Met waarde in het economisch verkeer bedoelen wij de vrije verkoopwaarde.

Ook als u een woning huurt voor de werknemer is bovenstaande regeling van toepassing. Het huurcontract moet dan wel op uw naam staan en u moet de huur rechtstreeks aan de verhuurder betalen. Voor de berekening van de fiscale huurwaarde per jaar wordt de volgende vuistregel gehanteerd: $144 * \text{de huur} * 4.8\%$. Dat komt neer op 57.6% van de jaarhuur.

Let op!

Een tegemoetkoming in de huurkosten van een woning die de werknemer huurt, wordt als loon in geld belast.

Als de werknemer bij de Inspecteur aantoont dat het bedrag van zijn besparing aanmerkelijk lager is dan de voorgeschreven huurwaarde, kan de Inspecteur bij beschikking de waarde vaststellen op het bedrag van de besparing. U mag als inhoudingsplichtige pas rekening houden met het lagere bedrag vanaf het moment dat u de beschikking van de werknemer heeft ontvangen. In de praktijk betekent dit dat u de lagere waarde uitsluitend mag toepassen voor nog niet verstreken loontijdvakken.

In het geval over reeds verstreken loontijdvakken de hogere huurwaarde tot het loon is gerekend, mag u als inhoudingsplichtige hiermee rekening houden als u de bijtelling bepaalt voor de resterende loontijdvakken. De reeds verloonde bedragen mogen in mindering komen op de door de Inspecteur vastgestelde huurwaarde.

De Inspecteur zal zo'n beschikking slechts afgeven als er sprake is van een normaal overeengekomen arbeidsbeloning en de waardering van het voordeel, zoals hierboven omschreven, meer dan 20% van het bruto gezinsinkomen bedraagt. Zie voorbeeld 2 hierna.

Voorbeeld 1

Uw onderneming bezit een directiewoning met een vrije verkoopwaarde van NAF 250.000,-. De economische huurwaarde van de woning bedraagt dan 8% van 60% van NAF 250.000,-. Dit is NAF 12.000,- per jaar.

- » U stelt deze woning ter beschikking aan de portier aangezien de huidige directeur aangeeft hier niet te willen wonen. De portier geniet een salaris van NAF 25.000,- per jaar. Normaal gesproken zou deze werknemer niet meer dan 20% van zijn inkomen besteden aan de huur van een woning. Na een verzoek aan de Inspecteur om een beschikking zal de huurwaarde van de woning voor deze werknemer worden bepaald op NAF 5.000,- per jaar. Als reeds twee maanden zijn verstreken waarbij u NAF 1.000,- per maand tot zijn loon heeft gerekend mag u voor de overige tien maanden rekening houden met NAF 5.000,- minus NAF 2.000,- is NAF 300,- per maand (het verschil gedeeld door 10).

- » U stelt deze woning ter beschikking aan een werknemer met een salaris van NAF 60.000,-. Deze werknemer is gehuwd en zijn echtgenote geniet een salaris van NAF 50.000,- per jaar. Een verzoek om een lagere vaststelling van de huurwaarde zal de Inspecteur afwijzen, omdat de huurwaarde niet meer dan 20% van het bruto gezinsinkomen bedraagt.

Voorbeeld 2

Voor de directeur-grootaandeelhouder wordt een villa met zwembad aangeschaft met een waarde van NAF 650.000,-. De woning wordt gratis ter beschikking gesteld. De directeur geniet een salaris van NAF 50.000,- per jaar. De Inspecteur kan een verzoek om een lagere vaststelling van de huurwaarde afwijzen.

De beslissing is afhankelijk van de feiten en omstandigheden. Het kan zijn dat het loon onzakelijk laag is. Onder omstandigheden kan de Inspecteur stellen dat sprake is van een winstuitdeling, omdat hij het woongenot als aandeelhouder krijgt en niet als werknemer.

9.4.6 KOSTEN DIENSTBODE, ELEKTRA EN WATER

Als de werknemer een vergoeding ontvangt voor de kosten van een dienstbode, elektra en water of deze kosten voor uw rekening komen, dient u de vergoeding of de betaalde kosten tot het loon van de werknemer te rekenen. In het geval van vergoeding is er sprake van loon in geld. In het geval u de kosten voor uw rekening neemt, is er sprake van loon in natura.

9.4.7 TELEFOON

Als u een telefoonaansluiting ter beschikking stelt aan een werknemer in zijn woning en u betaalt de telefoonkosten, moet u voor de waarde van het privé-gebruik minstens NAF 480,- per aansluiting per jaar beschouwen als loon in nature

9.4.8 INTERNET

Als u een internetverbinding aan een werknemer ter beschikking stelt en u betaalt de telefoonkosten, moet u voor de waarde van het privé-gebruik minstens NAF 600,- per aansluiting per jaar beschouwen als loon in nature.

9.4.9 RENTELOZE LENING

Als u een werknemer een lening geeft tegen gunstige condities (renteloos of met een lage rente), wordt het voordeel dat uit de dienstbetrekking voortvloeit bij de werknemer belast. De Belastingdienst meent dat een rente van minimaal vier procent (sinds 2012) als zakelijk kan worden beschouwd.

Als u aan de werknemer een lening verstrekt tegen zes procent rente, is er dus geen sprake van loon in natura. Als de rente lager is dan vier procent wordt het verschil als loon in natura aangemerkt. Onder bepaalde omstandigheden kan deze bijtelling aftrekbaar zijn in de inkomstenbelasting.

9.4.10 WERKKLEDING

Met werkkleding bedoelen wij kleding en schoeisel die vrijwel alleen geschikt is om tijdens de uitoefening van het beroep te dragen. Het gaat bijvoorbeeld om uniformen en vakkleding, zoals een brandweerpak, een politie-uniform of een uniform voor verplegend personeel. Met schoeisel bedoelen wij de veiligheidsschoenen die arbeiders tijdens het uitoefenen van hun werkzaamheden dragen. Kleding en schoeisel die men ook in het privé-leven kan dragen, behoren niet tot werkkleding. Een voorbeeld is het trainingspak van de sportleraar en hete zwarte pak van de manager).

Met werkkleding bedoelen wij ook kleding die de werknemer in privé-tijd zou kunnen dragen, maar daarvoor minder geschikt is op grond van de onlosmakelijk erop aangebracht, omdat er een bedrijfsnaam, logo of andere beeldmerken op staan. Het beeldmerk moet dan minstens 70 cm² te zijn. Als werkkleding uit twee of meer onderdelen bestaat, hoeft elk onderdeel niet apart als werkkleding worden beschouwd. Een voorbeeld is een bewaker die een jas draagt met een beeldmerk van zijn werkgever. In dit geval maakt de bijbehorende broek ook deel uit van de werkkleding, ook als de broek geen beeldmerk heeft.

Ook een jeans valt onder werkkleding als de werknemer de jeans na gebruik niet meer in privé-tijd kan dragen. Een goed voorbeeld zijn de havenarbeiders.

Veelal hoeft de werknemer niets voor de werkkleding te betalen. Dit is een besparing voor de werknemer. Deze besparing moet tot het loon gerekend worden. In veel gevallen is de besparing echter erg klein. Daarom is besloten de waarde van verstrekte of ter beschikking gestelde werkkleding op nihil te stellen.

9.4.11 OPTIERECHTEN OP AANDELEN

Als aandelenopties voor aandelen van de inhoudingsplichtige of een maatschappij dat tot het concern behoort aan de werknemer worden verstrekt, spreken we ook van loon in natura. Een optieovereenkomst moet een onherroepelijk aanbod inhouden en bepaalbaar zijn. Zolang niet vaststaat wat de uitoefenkoers is of om hoeveel aandelen het gaat, is geen loon genoten. Staat dit vast en is sprake van een onvoorwaardelijke optie, dan is de waarde van de optie belast op het tijdstip van toekennen van het optierecht.

Een optie wordt soms onder voorwaarde verleend. Stel dat de inhoudingsplichtige aan de werknemer het recht verleent om opties uit te oefenen, bijvoorbeeld ieder jaar een bepaald aantal als hij op 1 januari nog in dienst is. In dit geval is bij het toekennen van het optierecht niets belast. Op 1 januari wordt het onvoorwaardelijk geworden recht om opties uit te oefenen belast.

Een optie wordt niet op nihil gewaardeerd. Het is niet aannemelijk dat u aan de werknemer een optie verstrekt die nooit iets waard zal zijn. De waarde van de optie wordt daarom ten minste gesteld op 5% van de waarde van het onderliggende aandeel, omdat een optie in beginsel altijd een bepaalde waarde zal hebben.

Voor fiscale doeleinden is het volgende waarderingsvoorschrift vastgesteld:

$$W_a - U_o/R^x \geq 0,05 * W_a$$

- Wa: de onderliggende waarde van het aandeel waarop de optie recht geeft
Uo: de uitoefenprijs van de optie. Met andere woorden: voor welke prijs kan de optiehouder het onderliggende aandeel kopen
x: de looptijd van de optie
R: het redelijke rendement. Dit is vastgesteld op zes procent per jaar.

U dient Wa en Uo steeds in onderling verband te zien. Als Wa en Uo gelijk zijn, kun je in feite met de optie aandelen kopen, die je voor dezelfde prijs ook zonder de optie kunt kopen. Toch heeft de optie dan een waarde. Immers, als de waarde van het onderliggend aandeel stijgt, kun je nog steeds met de optie aandelen voor de oorspronkelijke waarde kopen (zolang de optie loopt).

Voorbeeld 1

- Wa: 100
Uo: 100
Looptijd: 1 jaar, dus R = 1,06

Vraag: wat is de waarde van de optie van een aandeel?

Antwoord: $100 - 100/1,06 = 5,66$.
 $5,66 > 5$, dus de waarde van de optie is Naf 5,66

Voorbeeld 2

- Wa: 200
Uo: 200
Looptijd: 1 jaar, dus R = 1,06

Vraag: wat is de waarde van de optie van een aandeel?

Antwoord: $200 - 200/1,06 = 11,32$.

$11,32 > 10$, dus de waarde van de optie is Naf 11,32

Voorbeeld 3

Wa: 100
Uo: 100
Looptijd: 2 jaar, dus $R = 1,06$ maal $1,06 = 1,1236$

Vraag: wat is de waarde van de optie van een aandeel?

Antwoord: $100 - 100/1,1236 = 11,00$.
 $11,00 > 5$, dus de waarde van de optie is Naf 11,00.

Voorbeeld 4

Wa: 100
Uo: 110
Looptijd: eerste pakket van 700 opties: 2 jaar.
tweede pakket van 500 opties: 3 jaar.

Vraag: wat is de waarde van de optie?

Antwoord: de waarde van het eerste pakket is:
 $100 - 110/1,06 \times 1,06 = \text{Naf } 2,10$ per optie
 $2,10 < 5$, dus er volgt een correctie; Naf 2,10 wordt vervangen door 5% van 100 = 5.
Omdat er opties op 700 aandelen worden verstrekt, is de waardering van het eerste pakket $700 \times 5 = \text{Naf } 3.500,-$.

de waarde van het tweede pakket is:
 $100 - 110/1,06 \times 1,06 \times 1,06 = 100 - 92,36 = \text{Naf } 7,64$ per optie
 $7,64 > 5$, dus omdat er 500 opties verstrekt zijn,
is de waardering van het tweede pakket $500 \times 7,64 = \text{Naf } 3.820,-$.

9.5 LOON IN DE VORM VAN AANSPRAKEN OP UITKERINGEN

In de wetgeving is geregeld dat of de aanspraak of de uitkering belast wordt.

Als de aanspraak wordt belast, is de uitkering in beginsel onbelast. Als de aanspraak onbelast is, is de uitkering belast (dit noemen wij de omkeerregeling), tenzij expliciet is vermeld dat ook de uitkering onbelast is. Voor het vrijstellen van aanspraken en het belasten van de uitkeringen die op die aanspraken berusten, gelden vaak doelmatigheidsgronden.

Een aanspraak is een niet in geld verkregen loon dat in beginsel wordt gewaardeerd op de geldwaarde minus de werknemersbijdrage. Dit houdt in dat de waarde van een aanspraak dient te worden gesteld op het bedrag dat bij een derde (fonds, verzekeringsmaatschappij) wordt gestort. Verricht u geen stortingen bij een derde omdat u de aanspraak in eigen beheer houdt, dan moet u een schatting maken van het bedrag dat u bij een derde zou moeten storten om de aanspraak te dekken.

Bij aanspraken moet u denken aan gevallen waarbij u voor uw werknemer, naast loon in geld, een voorziening treft die hem of zijn nabestaanden recht(en) geeft om op een toekomstig tijdstip één of meer uitkeringen te krijgen. Het toekomstig tijdstip hangt over het algemeen samen met het einde van de dienstbetrekking of het overlijden. Als aanspraak geldt ook een min of meer zelfstandig recht op uitkeringen die verkregen zijn uit de dienstbetrekking. Deze kan de werknemer buiten u om geldend maken. Hierbij valt te denken aan aanspraken op:

- » uitkeringen bij overlijden ten gevolge van een ongeval;
- » vergoeding van ziektekosten voor de gezinsleden van de werknemer;
- » een periodieke uitkering bij arbeidsongeschiktheid;
- » uitkeringen uit levensverzekeringen.

Er moet dus sprake zijn van een recht op uitkering. Het is niet voldoende dat een werknemer hoopt of verwacht dat hij in de toekomst uitkeringen zal ontvangen. De aanspraak dient derhalve in rechte afdwingbaar te zijn. Natuurlijke verbintenissen leiden niet tot aanspraken. De rechten kunnen voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst of de CAO.

Rechten toegekend in plaats van de normale beloning zijn geen aanspraken. Bijvoorbeeld een pas opgerichte NV en haar directeur komen overeen dat de directeur per maand een salaris van NAF 3.000,- zal verdienen. Het salaris zal echter pas worden uitbetaald, zodra de NV winst gaat maken. In plaats van loon krijgt de directeur een (voorwaardelijk) recht op loon. Dit recht is geen aanspraak.

Het recht op periodieke salarisverhoging, recht op doorbetaling van loon tijdens verlof, recht op vergoeding van kosten zijn ook geen aanspraken. De rechten op uitkeringen vormen immers samen met het loon in geld één geheel.

Let op!

De werknemer die meer dan de waarde van de aanspraak bijdraagt, kan het meerdere niet in aftrek brengen.

Als de aanspraak belast wordt, is de uitkering in beginsel onbelast. Als de aanspraak onbelast is, is de uitkering belast (dit noemen wij de omkeerregeling), tenzij expliciet vermeld is dat ook de uitkering onbelast is. Voor het vrijstellen van aanspraken en het belasten van de uitkeringen die op die aanspraken berusten, gelden vaak doelmatigheidsgronden.

Op de hoofdregel wordt een aantal uitzonderingen gemaakt. Tot het loon worden niet gerekend:

9.5.1 AANSPRAKEN OP EEN PENSIOENREGELING

De aanspraak op een pensioenregeling die aan de regels van de loonbelasting voldoet, is vrijgesteld. Hierdoor wordt de uitkering belast.

9.5.2 AANSPRAKEN INGEVOLGE DE ONGEVALLLENVERZEKERING, DE ZIEKTEVERZEKERING, DE CESSANTIALANDSVERORDENING EN DE BASISVERZEKERING ZIEKTEKOSTEN

De werknemer die als gevolg van een ongeval of ziekte niet in staat is om te werken, heeft op grond van de Landsverordening Ongevallenverzekering en de Landsverordening Ziekteverzekering recht op een uitkering in geld. De aanspraak op uitkeringen is voor de werknemer onbelast. De premies die u heeft betaald worden niet tot het loon van de werknemer gerekend (dit is het werkgeversdeel).

De uitkeringen worden wel tot het loon gerekend en de werknemer moet hierover loonbelasting betalen. De werknemer hoeft echter geen loonbelasting te betalen over de ontvangen verstrekkingen.

In het eerste lid, onderdeel b, worden de aanspraken op een aantal uitkeringen vrijgesteld.

Deze aanspraken hangen nauw samen met de dienstbetrekking. De algemene verzekeringen (AOV, AWW en AVBZ) zijn niet opgenomen, omdat deze niet alleen voor werknemers gelden, maar voor een veel ruimere groep. Hierdoor kan niet gesteld worden dat de aanspraken op deze uitkeringen tot het loon zouden behoren.

9.5.3 AANSPRAKEN DIE NAAR AARD EN STREKKING OVEREENKOMEN MET AANSPRAKEN ALS BEDOELD IN HET VOORGAANDE ONDERDEEL

Dit zijn gevallen waarbij een arbeidsovereenkomst of CAO meer rechten toekent dan de rechten die voortvloeien uit de verplichte verzekeringen.

9.5.4 AANSPRAKEN OP PERIODIEKE UITKERINGEN TER VERVANGING VAN GEDERFD OF TE DERVEN LOON

Er geldt een vrijstelling voor aanspraken op periodieke uitkeringen, ter vervanging van gederfd of te derven loon. Aan deze vrijstelling zijn een aantal voorwaarden verbonden, die zoveel mogelijk overeenkomen met de voorwaarden die gelden voor pensioenen. Er moet sprake zijn van een aanspraak in de vorm van een toegekend recht op een periodieke uitkering. De vrijstelling werkt niet als de ex-werknemer een bedrag ineens krijgt toegewezen, gevolgd door een storting die hij bijvoorbeeld bij een verzekeringsmaatschappij doet. Bij onderhandelingen over een afvloeiingsregeling moeten

de partijen het eens worden over een recht dat de ex-werkgever toekent, waarbij de ex-werkgever de tegenwaarde bij een derde “afstort”.

De stamrechtvrijstelling kan ook in ontslagsituaties worden toegepast, zonder medewerking van de werkgever.

De periodieke uitkeringen die aan de werknemer of de gewezen werknemer toekomen, mogen direct ingaan als daar behoefte aan is, maar dat is niet noodzakelijk. De uitkeringen mogen echter niet later ingaan dan in het jaar waarin de (gewezen) werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt. De uitkeringen mogen slechts ten goede komen aan de werknemer. Bij het overlijden van de werknemer mogen de uitkeringen toekomen aan de (gewezen) echtgenoot of partner van de werknemer, of aan zijn eigen kinderen, stiefkinderen of pleegkinderen die de leeftijd van 27 jaar nog niet hebben bereikt of aan diens nabestaanden. De latere stamrechtuitkeringen behoren tot het loon. De systematiek is dus vergelijkbaar met die voor pensioenaanspraken en -uitkeringen.

De werkgever kan bij de Inspecteur een verklaring aanvragen waarin staat dat hij de ontslaguitkering, waarvoor een stamrecht is bedongen, belastingvrij kan uitkeren.

De stamrechtvrijstelling is alleen van toepassing op gederfd of te derven loon. Als de werknemer bij ontslag een uitkering ontvangt die uit meerdere componenten bestaat (bijvoorbeeld verdiend vakantiegeld en vergoeding voor niet opgenomen vakantiedagen) zal die uitgesplitst moeten worden.

Er worden voorwaarden gesteld aan de toegelaten verzekeraar. Als toegelaten verzekeraar kunnen optreden: professionele pensioenfondsen en in Curaçao gevestigde levensverzekeraars.

Verder is het mogelijk het stamrecht in eigen beheer te houden. Hierdoor kan de voormalige werknemer zijn geld zelf beleggen of daarmee in een BV een onderneming starten.

Op misbruik van stamrechten staan dezelfde sancties als bij misbruik van pensioenregelingen.

Voor pensioen bestaat niet de mogelijkheid dat een natuurlijke persoon tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat of heeft gestaan als verzekeraar van een fiscaal gefacilieerd pensioen optreedt. Voor de stamrechtvrijstelling is dit wel mogelijk.

De stamrechtvrijstelling niet geldt voor aanspraken die opkomen bij onbedoeld gebruik van een pensioen of bij afkoop van een aandelenoptierecht

Als de gouden handdruk direct wordt uitbetaald geldt het bijzonder tarief. Als men voor het stamrecht kiest, krijgt men uitstel van belastingheffing, want de claim wordt doorgeschoven naar de toekomst. Als daarna tot afkoop wordt besloten, dan geldt het normale tarief.

9.5.5 AANSPRAKEN OP UITKERINGEN WEGENS OVERLIJDEN OF INVALIDITEIT

Alle aanspraken op uitkeringen wegens overlijden, arbeidsongeschiktheid of invaliditeit zijn vrijgesteld. De hoogte van de uitkering is vrijgelaten. Mocht een uitkering door de werknemer ontvangen worden dan is deze belast, tenzij de vrijstelling van onderdeel <9.3. uitkering bij overlijden> van toepassing is.

Aanspraken op periodieke uitkeringen bij ongeval behoren ingevolge de onderdelen 9.3.2 en 9.3.3. De hier aan de orde zijnde omkeerregel ziet daarom slechts op andere

aanspraken. Voor de belastbaarheid van de uitkeringen is niet van belang in welke mate de werknemer in de kosten van de voorziening heeft bijgedragen. De uitkeringen uit hoofde van een ongevallenverzekering vormen loon uit een vroegere dienstbetrekking.

Onder de volgende voorwaarden wordt goedgekeurd dat een pensioenregeling recht geeft op een eenmalige uitkering aan nabestaanden:

- » Het in de pensioenregeling opgenomen recht op een eenmalige overlijdensuitkering voldoet, samen met eventuele andere overeenkomstige aanspraken jegens de (voormalige) werkgever, aan de voorwaarden voor vrijstelling van onderdeel <uitkering bij overlijden>. Dit betekent onder meer dat de eenmalige uitkeringen en verstrekkingen van de pensioenuitvoerder en de (voormalige) werkgever samen niet hoger mogen zijn dan driemaal het loon over een maand.

- » De pensioenregeling voldoet voor het overige aan de eisen die de LLB daaraan stelt of is aangewezen als pensioenregeling in de zin van de LLB.

9.5.6 AANSPRAKEN OP VERLOF

Bepaalde aanspraken op verlof niet tot het loon worden gerekend. In de Nederlandse jurisprudentie is uitgemaakt dat de aanspraak op bepaalde vormen van verlof als loon moet worden aangemerkt en niet het tijdens het verlof te ontvangen loon.

Om praktisch redenen is ervoor gekozen de aanspraak vrij te stellen. Dit impliceert dat het loon dat over verlofdagen ontvangen wordt belast is. De regeling geldt voor alle vormen van verlof.

De bepaling limiteert de vrijgestelde aanspraken tot 250 vakantiedagen. Het bovenmatige deel van het verlofstuwmeer dient bij het einde van het kalenderjaar in de heffing te worden betrokken.

De regeling geldt ook voor verlof dat wordt opgebouwd door meer te werken dan de uren waarvoor de werknemer betaald wordt en voor verlof wegens rust- en algemeen erkende feestdagen.

9.5.7 AANSPRAKEN EN UITKERINGEN IN VERBAND MET STUDIE

De aanspraken op vergoedingen en verstrekkingen in verband met op de werknemer drukkende uitgaven voor het volgen van een opleiding of studie met het oog op het verwerven van loon zijn vrijgesteld.

Ook de vergoedingen en verstrekkingen zelf zijn vrijgesteld. Hiermee worden alle vergoedingen voor kosten van studie vrijgesteld.

De vergoeding van studiekosten en de waarde van opleidingen die u aan uw werknemers verstrekt zijn onbelast. De vrijstelling geldt alleen voor vergoeding van studiekosten. De vrijstelling geldt niet voor uitkeringen die het karakter hebben van gratificaties of premies welke na voltooiing van de opleiding of studie, dus afhankelijk van het resultaat daarvan of afhankelijk van in dienst treden na voltooiing worden toegekend. De werknemer kan de studiekosten die hij zelf draagt aftrekken als buitengewone lasten voor de inkomstenbelasting. De vrijstelling geldt ook als de vergoeding tijdens de studie wordt verstrekt met de voorwaarde van terugbetaling onder bepaalde omstandigheden, zoals onderbreking van de studie.

9.5.8 AANSPRAKEN IN VERBAND MET ZIEKTEKOSTEN

De aanspraken van de werknemer op vrije geneeskundige behandeling en verpleging en op tegemoetkoming in de ziektekosten zijn vrijgesteld.

Ook vergoedingen door de werkgever ter zake van uitgaven voor geneeskundige behandeling en verpleging voor de werknemer, diens echtgenote en kinderen zijn vrijgesteld.

9.5.9 AANSPRAKEN OP EEN EENMALIGE UITKERING

De aanspraak op een eenmalige uitkering (gouden handdruk) bij de beëindiging van de dienstbetrekking anders dan vanwege arbeidsongeschiktheid of overlijden van de werknemer is vrijgesteld. Deze vrijstelling is van belang indien een gouden handdruk contractueel geregeld is. De uitkering wordt belast.

9.5.10 PREMIE SOCIALE VERZEKERINGEN

De werkgever betaalt de premies ingevolge de Landsverordening Ongevallenverzekering, de Landsverordening Ziekteverzekering en de Cessantialandsverordening. Deze premies worden niet tot het loon gerekend.

9.5.11 EENMALIGE OVERLIJDENSUITKERINGEN

De eenmalige uitkeringen en verstrekkingen bij overlijden van de werknemer zijn onbelast tot een bedrag van drie maal het maandloon.

Het gaat om het brutoloon. Met fiscale aftrekposten hoeft dus geen rekening gehouden te worden. Tantièmes en andere toevallige bijzondere beloningen, evenals tot het loon behorende aanspraken worden niet in aanmerking genomen.

9.5.12 TOESLAGEN VOLKSVERZEKERINGEN

De werkgever betaalt toeslagen ter compensering van de door de werknemer verschuldigde premies, ingevolge de Landsverordening Algemene Ouderdomsverzekering, de Landsverordening Algemene Weduwen- en Wezenverzekering, de Landsverordening Algemene Verzekering Bijzondere Ziektekosten en de Landsverordening basisverzekering ziektekosten. Deze toeslagen behoren niet tot het loon.

De premies voor AOV/AWW, AVBZ en BVZ worden geheven van de werknemer. De werkgever is verplicht een gedeelte van de premies voor zijn rekening te nemen, het zogenoemde werkgeversdeel. Het werkgeversdeel behoort niet tot het loon.

Premie	Totaal %	Toeslag	Werknemersdeel
AOV/AWW	16	9,5	6,5
AVBZ	2	0,5	1,5
BVZ	13,6	9,3	4,3
BVZ voor gepensioneerden	6,5	2,8	3,7

Het werknemersdeel van de premies AOV/AWW is aftrekbaar. Als de werkgever het werknemersdeel betaalt, behoort dit niet tot het loon. Indien u de volledige premie zou betalen, heeft de werknemer geen recht meer op aftrek.

Indien de werknemer niet in Curaçao woont zal in de meeste gevallen geen premie AOV/AWW verschuldigd zijn, omdat de werknemer niet als verzekerde aangemerkt wordt.

De premies AVBZ en BVZ die voor rekening komen van de werknemer zijn niet aftrekbaar.

Indien de werknemer niet in Curaçao woont, zal in de meeste gevallen toch premie AVBZ verschuldigd zijn, omdat de werknemer als verzekerde aangemerkt wordt. U kunt op grond van het Landsbesluit beperking kring verzekerden AVBZ bij de SVB een vrijstelling aanvragen.

De werknemer hoeft geen loonbelasting te betalen over de waarde van de ontvangen verstrekkingen.

9.5.13 PENSIOEN

Een pensioen is een periodieke uitkering die afhankelijk is van het leven van de werknemer. Een pensioenregeling kan zowel individueel als collectief zijn. De aanspraak op grond van een zuivere pensioenregeling is onbelast. De verplichte pensioenpremies (werknemersdeel) zijn aftrekbaar. De verplichte pensioenpremies (werkgeversdeel) behoren niet tot het loon. De pensioenuitkeringen zijn belast.

Er is sprake van een zuivere pensioenregeling indien de regeling voldoet aan de volgende voorwaarden:

- » aan de werknemer een recht op een pensioen is toegekend;
- » de regeling als doel heeft de verzorging van de (ex) werknemer bij invaliditeit of ouderdom en de verzorging van zijn (ex) echtgenoot en van zijn (pleeg)kinderen die de leeftijd van 27 jaar nog niet hebben bereikt en niet gehuwd zijn of gehuwd zijn geweest;
- » een pensioen, inclusief de AOV-uitkering, maximaal 70% is van het laatst genoten loon van de werknemer;
- » de verzekeraar de pensioenverplichting tot zijn binnenlandse ondernemingsvermogen rekent.

Indien de regeling niet voldoet aan al deze voorwaarden, dan wordt de waarde van de aanspraak belast. Het is niet mogelijk om een pensioenregeling in de loonbelasting te splitsen, indien niet wordt voldaan aan de voorwaarden. Het is óf een zuivere pensioenregeling (aanspraak onbelast, uitkering belast) óf het is een aanspraakregeling (aanspraak belast, uitkering belast).

9.5.14 ONBELASTE VERGOEDINGEN

Tot het loon worden niet gerekend vergoedingen voor zover deze geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van de noodzakelijke kosten die de werknemer tot verwerving van zijn loon maakt. Als hoofdregel geldt dat in beginsel belastingvrij mogen worden vergoed de kosten die de werknemer binnen de grenzen van de redelijkheid heeft gemaakt ter wille van een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. Voor zover een werknemer de kosten niet vergoed heeft gekregen, kan hij bepaalde kostenposten als aftrekbare kosten opvoeren in zijn aangifte voor de inkomstenbelasting.

9.5.14.1 Vergoeding autokosten

Vergoeding voor de gemaakte autokosten voor zakelijke ritten (niet zijnde woon-werkverkeer) is tot NAF 0,35 per kilometer onbelast. Indien de werknemer een vergoeding voor de autokosten krijgt van meer dan NAF 0,35 per kilometer is het meerdere belast. Met woon- en werkverkeer wordt bedoeld het heen en weer reizen tussen het woonadres en de plaats van de werkzaamheden.

9.5.14.2 Vergoeding telefoonkosten

Een vergoeding voor de kosten van telefoonaansluitingen en abonnementskosten voor telefoon bij de werknemer thuis is loon. Dat geldt ook voor een tweede aansluiting en abonnement bij de werknemer thuis evenals voor een cellulaire telefoon.

Als u voor de eerste telefoon alle kosten betaalt bestaat dezelfde situatie als bij het om niet ter beschikking stellen. Dan is sprake van loon in natura en dient u voor de waarde van het privé-gebruik tenminste NAF 480,- per jaar bij het loon van de werknemer te tellen.

De kosten van de zakelijke gesprekken die de werknemer via een privé aansluiting voert, kunt u op declaratiebasis vergoeden. De vergoeding van deze zakelijke telefoongesprekken is onbelast.

9.5.14.3 Vergoeding voedsel, drank en representatie

Vergoeding voor voedsel, drank en representatie is vrijgesteld voor zover er sprake is van noodzakelijke beroepskosten. De inhoudingsplichtige moet echter wel rekening houden met de besparing. De besparing wordt gesteld op de hierna vermelde bedragen:

- » een ontbijt: NAF 2,50
- » een broodmaaltijd: NAF 2,50
- » een warme maaltijd: NAF 5,-

9.5.14.4 Overzicht kosten en vergoedingen

In het volgende overzicht kunt u per kostenpost lezen welke vergoedingen al dan niet belastingvrij zijn en welke niet vergoede kosten in aftrek kunnen worden gebracht.

	Kosten werknemer in IB	Vergoeding aan werknemer in LB
Werkruimte in de woning van belastingplichtige	Aftrek onder voorwaarden	Onder voorwaarde onbelast
Woon- en werkverkeer	Geen aftrek	Belast
Vaartuigen	Geen aftrek	Belast
Werkkleding	Aftrek	Onbelast
Gewone kleding	Geen aftrek	Belast
Vakliteratuur	Aftrek	Onbelast
Telefoonabonnement	Geen aftrek	Belast
Kosten criminele activiteiten	Geen aftrek	Belast
Steekpenningen	Geen aftrek	Belast
Geluid en beeld, computerapparatuur en telecommunicatieapparatuur	Aftrek, kosten verdelen over 3 jaar en drempel van NAF 750,-	Onbelast
Cursussen, congressen, seminars, symposia, etc	Aftrek 75%, maar maximaal NAF 2.500,-	Onbelast
Persoonlijke verzorging	Geen aftrek	Belast
Voedsel, drank en genotsmiddelen	Geen aftrek	Onbelast, maar u moet wel rekening houden met de besparing.

Giften en relatiegeschenken	Geen aftrek	Belast
Representatie (recepties, feestelijke bijeenkomsten en vermaak)	Geen aftrek	Onbelast
Excursies, studiereizen, etc	Geen aftrek	Onbelast
Zakelijke ritten	NAf 0,35 per kilometer	Tot NAf 0,35 per kilometer onbelast, het meerdere is belast
Kosten ter beschikking gestelde auto	Alleen kosten brandstof (benzine of diesel)	Onbelast.

9.5.14.5 Vaste onkostenvergoeding

U kunt de door de werknemers gemaakte beroepskosten op declaratiebasis vergoeden. De werknemer declareert aan de hand van een kostenoverzicht, inclusief betalingsbewijzen, de kosten die hij heeft gemaakt. Op basis van deze declaratie krijgt hij van u een onkostenvergoeding.

U kunt ook kiezen om een vaste onkostenvergoeding te verstrekken aan werknemers die veelvuldig dezelfde soort kosten maken. De vaste onkostenvergoeding treedt in de plaats van de vergoeding op declaratiebasis. Vaste vergoedingen behoren niet tot het loon indien u aannemelijk maakt dat deze vergoedingen geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van de noodzakelijke kosten die de werknemer tot verwerving van zijn loon maakt. U dient aannemelijk te maken dat de hoogte van deze kostenvergoeding de door de werknemer gemaakte kosten niet overschrijdt. Mocht u hierin niet slagen dan zal de vergoeding geheel of gedeeltelijk worden aangemerkt als loon. U kunt aan deze bewijslast voldoen door uw werknemer gedurende drie aaneengesloten maanden een overzicht te laten bijhouden van de werkelijke kosten die hij heeft gemaakt in verband met de uitoefening van zijn functie. De kosten dienen te worden onderbouwd met declaraties en betalingsbewijzen. Deze exercitie dient elke drie jaar opnieuw te worden herhaald. Voor een vaste onkostenvergoeding die op basis van een CAO wordt betaald, geldt dezelfde procedure. Zo'n vergoeding is niet zonder meer vrijgesteld.

Let op!

Het is dus niet toegestaan om een vergoeding te geven afhankelijk van het loon. Er moet een verband zijn tussen de gemaakte kosten en de hoogte van de vergoeding. Voorts is het noodzakelijk dat de vergoeding is gespecificeerd naar kostensoorten.

De Inspecteur accepteert dat per kostenpost voor een groep werknemers die uit een oogpunt van te maken noodzakelijk kosten in gelijke omstandigheden verkeren, vaste vergoedingen worden verleend, die objectief beschouwd, in redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor zij worden toegekend. Anders gezegd: voor het treffen van een groepsregeling geldt primair als criterium dat de groep bestaat uit personen die vanuit kostenpunt vergelijkbaar zijn. Dat betekent dat zij in vergelijkbare omstandigheden werken en dezelfde kostensoorten moeten hebben en binnen die kostensoorten grotendeels hetzelfde bedrag uitgegeven. Deze vergoedingen behoeven niet te zijn afgestemd op de door een individuele werknemer te maken kosten. Een kostenvergoeding mag zijn afgestemd op de door een groep van werknemers, die redelijkerwijs geacht kunnen worden in dezelfde omstandigheden te verkeren, gemiddeld te maken kosten. Hierbij moet men o.a. denken aan accountants, vertegenwoordigers, artsenbezoekers en accountmanagers, waarbij een onderscheid dient te worden gemaakt tussen junior en senior medewerkers.

Indien u vooraf zekerheid wil hebben, kunt u de vergoedingsregeling aan de Inspecteur voorleggen. De Inspecteur stelt het bedrag dat ten hoogste als vaste vergoedingen in aanmerking wordt genomen vast.

9.5.15 SCHADEVERGOEDING

Uitkeringen en verstrekkingen tot vergoeding van door de werknemer in verband met zijn dienstbetrekking geleden schade aan of verlies van persoonlijke zaken behoren niet tot het loon

9.5.16 GESCHENKEN

Geschenken ter gelegenheid van algemeen erkende feestdagen, een jubileum van de inhoudingsplichtige, dan wel de verjaardag en andere persoonlijke feestdagen van de werknemer voor zover de waarde die daaraan in het economisch verkeer kan worden toegekend NAF 250 per jaar niet overtreft.

Hierdoor wordt voorkomen dat de werkgever voor geschenken de loonbelasting moet bruteren en dat de werknemer de waarde van het geschenk op zijn salarisafrekening ziet.

Het gaat hier alleen om loon in natura en niet om loon in geld. Gratificaties kunnen dus niet op grond van deze regeling belastingvrij versterkt worden.

“Ter gelegenheid van” houdt in dat het geschenk ten tijde van de feestdag, kort ervoor of kort erna moet zijn uitgekeerd. Het bedrag van NAF 250 kan verspreid worden over een aantal gelegenheden, maar mag ook benut worden voor één gelegenheid. De geschenkenvrijstelling geldt ook voor genietters van loon uit vroegere dienstbetrekking (gepensioneerden).

De vrijstelling geldt alleen ingeval er daadwerkelijk sprake is van een gift van de kant van de werkgever. De vrijstelling geldt dus niet als het “geschenk” mondeling of schriftelijk is bedongen of overeengekomen tussen werkgever en werknemers.

De waarde van het geschenk is de waarde in het economisch verkeer.

9.5.17 COMPUTER

De verstrekking en terbeschikkingstelling van computers en bijbehorende apparatuur, als mede de vergoeding van kosten daarvan.

De werknemer kan ook de waarde van maximaal 24 verlofuren gebruiken voor de aanschaf van computers en de apparatuur. Per tijdvak van 2 jaren mag de waarde van die computers niet meer zijn dan de waarde van de 24 verlofuren. De computers moeten mede dienen ter vervulling van de dienstbetrekking;

9.5.18 VERSTREKKINGEN TIJDENS WERKTijd

De verstrekking in natura van kleine consumpties tijdens de werktijd is vrijgesteld. De vrijstelling geldt niet voor vergoedingen in geld. Onder kleine consumpties tijdens de werktijd worden verstaan: koffie, thee, een stuk fruit en andere “tussendoortjes” van relatief geringe waarde.

9.5.19 VERGOEDING STUDIESCHULDEN

U kunt onbelast bijdragen geven aan werknemers voor de betaling van de rente van schulden, de kosten van geldleningen en de aflossingen van studieschulden die zijn aangegaan voor de financiering van een opleiding of studie voor een beroep tot een bedrag van maximaal NAF 10.000 per jaar. U kunt deze regeling gedurende 10 jaren toepassen. Om er zeker van te zijn dat de bijdrage voor het juiste doel wordt aangewend kunt u direct de betaling aan de schuldeiser doen. U kunt uw werknemer ook vragen om u bewijs te leveren dat de bijdrage voor het juiste doel is aangewend.

Indien een werknemer over loontijdvakken die geheel of gedeeltelijk samenvallen loon geniet uit meer dan één dienstbetrekking of vroegere dienstbetrekking dan wel van meer dan één inhoudingsplichtige en dit loon voor de berekening van de belasting niet wordt samengevoegd, kan de werknemer de regeling slechts in één dienstbetrekking dan wel tegenover één inhoudingsplichtige geldend maken.

10. VRIJSTELLING VOOR BUITENLANDSE WERKNEMERS

Indien u loon betaalt aan werknemers die in het buitenland wonen (dit doet zich vooral voor bij pensioenen en AOV-uitkeringen) dan dient u loonbelasting in te houden en af te dragen. Het kan zijn dat een verdrag, de Belastingregeling voor het Koninkrijk (voor Aruba en Sint Maarten) of de Belastingregeling Nederland Curacao (voor Nederland en de BES-eilanden) de heffing aan een ander land toewijst. In deze gevallen mag u de heffing van loonbelasting uitsluitend achterwege laten als de inspecteur dit goedgekeurd heeft.

De in het buitenland wonende werknemer kan het verzoek tot vrijstelling bij de inspecteur indienen. Bij het verzoek dient een woonplaatsverklaring van de inspecteur van de woonstaat gevoegd te worden.

11. WIJZE VAN BEREKENING LOONBELASTING EN INHOUDING

De loonbelasting wordt geheven over het voljaarsloon. Het loon van de werknemer dient dus te worden herleid naar het voljaarsloon. Als voljaarsloon geldt het in het kalenderjaar te ontvangen loon, indien over het hele jaar van de inhoudingsplichtige loon zou worden genoten. Het voljaarsloon wordt afgeleid uit het tijdvakloon bij de aanvang van het kalenderjaar.

Bij de herleiding speelt het loontijdvak een rol. Onder loontijdvak wordt verstaan het tijdvak waarover het loon wordt verkregen. Beslissend is de periode waarover het loon krachtens de arbeidsovereenkomst geacht wordt te zijn genoten. Het loontijdvak is van belang om te bepalen welke tijdvaktabel dient te worden toegepast. Voor een werknemer met een volledige betrekking zal het loontijdvak veelal overeenkomen met het tijdvak waarover het loon wordt afgerekend. Bijvoorbeeld als overeengekomen wordt dat de werknemer zijn loon per maand geniet dan is het loontijdvak een maand. Voor een werknemer zonder volledige betrekking is het loontijdvak afhankelijk van de gemaakte afspraak tussen de werknemer en de inhoudingsplichtige.

Voorbeeld

Een inhoudingsplichtige heeft behoefte aan een tijdelijke kracht die hem gedurende drie halve dagen per week komt helpen in zijn onderneming. Afhankelijk van wat zij over het loon afspreken is het loontijdvak:

een maand:	als een loon van NAF 1.200,- per maand is overeengekomen
een quincena:	als een loon van NAF 600,- per quincena is overeengekomen
een week:	als een loon van NAF 300,- per week is overeengekomen
een dag:	als een loon van NAF 100,- per dag is overeengekomen

Als de werknemer met de inhoudingsplichtige een loon afsprekt van NAF 100,- per dag wat éénmaal per maand wordt uitbetaald dan blijft het loontijdvak een dag.

Let op!

Als een werknemer bij u in of uit dienst treedt in de loop van het loontijdvak dan zult u veelal de belasting over het loontijdvak moeten herleiden.

Bij de herleiding wordt voor:

Halve dagloners:	een jaar op 520 halve dagen gesteld
Dagloners:	een jaar op 260 dagen gesteld
Weekloners:	een jaar op 52 weken gesteld
Quincenaloners:	een jaar op 26 quincena's gesteld
Maandloners:	een jaar op 12 maanden gesteld
Kwartaalloners:	een jaar op 4 kwartalen gesteld

Een loontijdvak van minder dan vier uren, wordt op een halve dag gesteld.

Voorbeeld

Een werknemer treedt bij u op de 15^{de} van de maand in dienst. U bent met hem een maandloon van NAF 2.500,- overeengekomen. De eerste maand ontvangt hij slechts de helft. In dit geval is het loontijdvak een maand. U dient dan de maandtabel op deze loonbetaling toe te passen.

Werknemer A heeft een quincenaloon van NAF 650,-. Het loontijdvak is derhalve een quincena. Om het voljaarsloon te bepalen dient NAF 650,- te worden vermenigvuldigd met 26. Het voljaarsloon bedraagt dan NAF 16.900,-.

Werknemer B heeft een maandloon van NAF 6.500,-. Het loontijdvak is derhalve een maand. Om het voljaarsloon te bepalen dient NAF 6.500,- te worden vermenigvuldigd met 12. Het voljaarsloon bedraagt dan NAF 78.000,-.

Werknemer C heeft een uurloon van NAF 10,-. Hij werkt gedurende drie uren. Dit is minder dan een halve dag. Dus het loontijdvak is een halve dag. Om het voljaarsloon te bepalen dient NAF 30,- te worden vermenigvuldigd met 520. Het voljaarsloon bedraagt dan NAF 15.600,-.

Werknemer D heeft een uurloon van NAF 10,-. Hij werkt iedere dag gedurende vier dagen in de week drie uren. Hij wordt per week betaald. In dit geval blijft het loontijdvak een halve dag. Om het voljaarsloon te bepalen dient NAF 30,- te worden vermenigvuldigd met 520. Het voljaarsloon bedraagt dan NAF 15.600,-.

11.1 BEREKENING LOONBELASTING

De verschuldigde loonbelasting over het normale tijdvakloon wordt bepaald aan de hand van loonbelastingtabellen welke voor dat loontijdvak gelden (de tijdvaktabel). De Minister heeft voor de uitvoering namelijk loonbelastingtabellen, ook wel tijdvaktabellen genoemd, vastgesteld voor de meest voorkomende loontijdvakken. Zo is er een maandtabel voor maandloners, een weektabel voor weekloners en een dagtabel voor dagloners. Daarnaast zijn er een halvedagentabel en een kwartaaltabel. Door gebruik te maken van deze tabellen kan op eenvoudige wijze de verschuldigde loonbelasting worden vastgesteld. Om te weten welk bedrag aan belasting u moet inhouden, moet u bepalen wat het belastbaar loon is.

De loonbelastingtabellen kunt u vinden op onze website www.belastingdienst.cw/Formulieren

11.2 BEREKENING BELASTBAAR LOON

De berekeningen die u moet maken bespreken we hierna aan de hand van de loonstaat. In het voorgaande is behandeld welke bedragen tot het loon behoren. Die bedragen vermeldt u in de kolommen 1 en 2 en totaliseert u in kolom 3. Op het loon komen in mindering de vaste aftrek van NAF 500, de bijdrage van de werknemer aan een pensioenregeling, de aftrek wegens deelname aan een spaar- en voorzieningenfonds en het bedrag dat op de beschikking loonbelasting van de werknemer is vermeld (zie hierna). In kolom 7 berekent u de grondslag voor de premie BVZ door het loon te verminderen met de vaste aftrek van NAF 500,- (kolom 4) en de de kosten van een pensioenregeling of een spaar- of voorzieningsfonds (kolom 5).

In kolom 9 berekent u vervolgens de grondslag voor de premies AOV/AWW en AVBZ.

Het werknemersdeel van premies AOV/AWW is aftrekbaar en wordt opgenomen in kolom 11. Het werknemersdeel AVBZ is niet aftrekbaar en wordt vermeld in kolom 12. Door de grondslag voor de premies AOV/AWW en AVBZ te verminderen met het werknemersdeel van de premies AOV/AWW berekent u in kolom 16 de grondslag voor de loonbelasting. De grondslag is het bedrag dat u vervolgens opzoekt in de loonbelastingtabellen. Als u het bedrag niet ziet neemt u het dichtstbijliggende lagere bedrag in de tabel. In de rechterkolom vindt u het bijbehorende belastingbedrag. Dit bedrag noteert u in kolom 17.

Vervolgens vermeldt u in kolom 18 van de loonstaat, indien van toepassing, het bedrag van de toeslag(en) dat u heeft berekend door de bedragen onder A, B en C van de loonstaat op te tellen en te delen door de loontijdvakken. Hierna voert u de berekening uit in de kolom 19. In kolom 20 vermeldt u eventueel onbelaste vergoedingen waarop de werknemer recht heeft. Tot slot berekent u in kolom 21 het netto loon.

Bovenbeschreven berekening is schematisch opgenomen onder punt 20.

11.3 BESCHIKKING LOONBELASTING

Uw werknemer kan andere aftrekposten hebben dan die waarmee u als inhoudingsplichtige rekening moet houden. Dat zijn bijvoorbeeld kosten van zijn eigen woning (rente en voor aangewezen monumenten de onderhoudskosten), consumptieve rente, betaalde alimentatie, studiekosten kinderen, etc. Hiermee mag u uit eigen beweging geen rekening houden. Hierdoor wordt dus eigenlijk te veel loonbelasting ingehouden. De werknemer kan bij de inspecteur een verzoek in te dienen om vermindering van loonbelasting.

Als de inspecteur akkoord gaat met de gevraagde vermindering geeft de inspecteur hiervoor een beschikking af. Op de beschikking is vermeld met welk bedrag u per loontijdvak rekening mag houden. Als de werknemer gebruik wenst te maken van de beschikking moet hij deze aan u verstrekken. U vult vervolgens de gegevens in bij punt E van de loonstaat. Het bedrag dat de inspecteur heeft vastgesteld neemt u op in kolom 7 van de loonstaat.

11.4 BIJZONDERE BELONING

Naast de tijdvaktabel is er ook de tabel bijzondere beloningen. Deze tabel dient te worden toegepast op tantièmes, gratificaties, vakantiegeld, kerstbonus en andere beloningen welke gewoonlijk slechts éénmaal of éénmaal per jaar worden genoten.

Afkoop van pensioen valt niet onder “bijzondere beloning”. Als u instemt met een pensioenafkoop dient u aan de inspecteur te vragen welk tarief toegepast wordt.

Tabel bijzondere beloningen

Voljaarsloon	2018		
	Loon groter dan of gelijk aan	Maar kleiner dan	Percentage
0	24.800		0
24.800	33.400		9,75
33.400	44.500		15
44.500	66.700		23
66.700	94.500		30
94.500	138.900		37,5
138.900			46,5

Voorbeeld

Een werknemer geniet een loon van NAF 2.500,- per maand. Nadat de fiscaal aftrekbare kosten in mindering zijn gebracht dient ter bepaling van de verschuldigde loonbelasting de maandtabel te worden geraadpleegd. In een maand wordt er tevens (eenmalig) overwerk door hem verricht. Hij ontvangt hiervoor NAF 450,-. Op deze betaling dient u in principe aan de hand van de tabel bijzondere beloningen de verschuldigde belasting te bepalen. U mag hier alleen van afwijken, dus de NAF 450,- toevoegen aan het tijdvakloon van NAF 2.500 en op het gezamenlijke bedrag de maandtabel toepassen, als dit voordeliger is voor de werknemer. In het geval er door samentelling meer verschuldigd is mag dit dus niet.

Bepaling van het jaarloon voor de tabel bijzondere beloningen:

Als de werknemer het gehele voorafgaande jaar van u loon heeft genoten dan is het over dat jaar genoten jaarloon bepalend voor het percentage.

Als hij over een gedeelte van het voorgaande jaar loon van u heeft genoten dan herleidt u dit loon tot een jaarloon.

Als de werknemer dit jaar bij u in dienst is getreden, dan bepaalt u het jaarloon op basis van het over dit jaar te genieten jaarloon.

Voorbeeld

Een werknemer geniet m.i.v. 1-1-2018 een maandsalaris van NAF 2.600,-. In december 2017 heeft hij een bonus van NAF 4000,- gekregen. In 2017 bedroeg zijn maandsalaris NAF 2.500,- per maand.

De volgende situaties kunnen onderkend worden:

hij was het gehele jaar 2017 in dienst; zijn jaarloon bedroeg 12 x NAF 2.500,- plus bonus is NAF 34.000,- Dit is ook het bedrag dat geldt als maatstaf voor de tabel bijzondere beloningen.

hij is in augustus 2017 in dienst getreden; zijn jaarloon bedroeg 5 x NAF 2.500,- plus bonus is NAF 16.500,-. Voor de tabel bijzondere beloningen zal zijn jaarloon herleid moeten worden en wordt dan berekend op NAF 34.000,-

hij is in februari 2018 in dienst getreden en geniet een maandsalaris van NAF 2.600,- en verwacht mag worden dat hij een bonus ontvangt van NAF 4.000,-; zijn jaarloon bedraagt dan 11 x NAF 2600,- plus bonus is NAF 32.600,-. Ook hier dient herleiding plaats te vinden en wel 12 x NAF 2.600,- plus NAF 4.000,- is NAF 35.200,-.

Zoals hiervoor is vermeld wordt de verschuldigde loonbelasting bepaald aan de hand van de tijdvaktabellen en de tabel bijzondere beloningen. Hierop zijn echter twee uitzonderingen.

11.5 ANONIEMENTARIEF EN BUITENLANDSE ARTIESTENTARIEF

Als een werknemer zijn naam, adres of woonplaats niet aan u heeft verstrekt of als hij onjuiste gegevens heeft verstrekt en u dit weet of redelijkerwijs kon weten dan dient u het maximale tarief van de loonbelasting (in 2018: 46,5%) op het loon in te houden.

Voor artiesten die niet in Curaçao wonen geldt de volgende regeling. Indien zij een overeenkomst van korte duur met u aangaan om als musicus of als artiest op Curaçao op te treden, dient u het laagste tarief van de loonbelasting (in 2018: 9,75%) in te houden over het loon (gage).

Op het loon kunnen uitsluitend de zakelijke vergoedingen in mindering worden gebracht.

Voorbeeld

Juan Gabriel (niet wonende op Curaçao) komt in 2018 voor een optreden naar Curaçao. Hij ontvangt een loon van NAF 25.000,- voor een optreden van drie uur. Bij toepassing van de normale regels zou de halvedagtabel worden toegepast. Door het buitenlandse artiestentarief toe te passen wordt 9,75% van NAF 25.000,- (= NAF 2.437,-) ingehouden.

11.6 BRUTEREN

U kunt met de werknemer een nettoloonafpraak maken. Een nettoloonafpraak houdt in dat de in principe door de werknemer verschuldigde loonbelasting en premies voor uw rekening komen. Dit betekent dat u een aantal berekeningen moet uitvoeren die uiteindelijk zullen leiden tot de juiste bedragen aan verschuldigde loonbelasting en premies. Dit wordt bruteren genoemd.

Hierbij dient rekening te worden gehouden met het volgende. Zoals reeds eerder is gesteld in deze Handleiding is het uitgangspunt voor de heffing het zuiver tijdvakloon. Dit loon wordt gevonden door het tijdvakloon te verminderen met een voor dat tijdvak evenredig deel van NAF 500,- voor beroepskosten, met dien verstande dat de aftrek niet meer bedraagt dan het voljaarsloon. De beroepskosten hebben echter geen invloed op het netto loon, maar wel op het zuiver tijdvakloon. U dient zich hiervan bij de herrekening bewust te blijven.

Voorbeeld

U heeft een timmerbedrijf en neemt voor de periode van een week een timmerman in dienst. U spreekt met hem af dat hij aan het eind van die week NAF 750,- zal ontvangen. M.a.w. u maakt een netto loonafpraak.

Als u een bruto bedrag met uw werknemer afspreekt dan zou de berekening van de loonbelasting als volgt zijn gegaan.

Bruto loon in 2018	750.--
Af: evenredig deel van de beroepskosten	9.61 (500/52)

Zuiver tijdvakloon.	740.39

De verschuldigde loonbelasting bedraagt dan NAF 38,88 (bedrag weektabel 2018 80,71 minus de basiskorting van $2.175/52 = 41,83$). Het bruto loon dient tenminste met NAF 38,38 verhoogd te worden om een netto loon van NAF 750,- te benaderen. Deze ophoging leidt ertoe dat er meer belasting verschuldigd is (door de toevoeging stijgt immers het zuiver tabelloon met een gelijk bedrag).

	Zuiver tabelloon	Loonbelasting – evenredeig deel basiskorting	Vershil
	740,39	$80,71 - 41,83 = 38,88$	
Vershil	38,88		38,88
Nieuw zuiver tabelloon	779,27	$86,42 - 41,83 = 44,59$	
Vershil	5,71		5,72
Nieuw zuiver tabelloon	784,98	$87,57 - 41,83 = 45,74$	
Vershil	1,15		1,15
Nieuw zuiver tabelloon	786,13	$88,72 - 41,83 = 46,89$	
Vershil	1,15		1,15
Nieuw zuiver tabelloon	787,28	$88,72 - 41,83 = 46,89$	
Vershil		Geen	

De timmerman geniet in 2018 van u een bruto loon van NAF 750,- plus NAF 46,90 is NAF 796,90. De door u verschuldigde loonbelasting is NAF 46,89. Daarnaast bent u zowel het werkgevers- als werknemersdeel van de premies AOV/AWW en premie AVBZ verschuldigd.

Let op!

Wellicht ten overvloede wordt u er op gewezen dat deze methode alleen werkt als er geen andere wijzigingen op het zuiver tabelloon plaats vinden dan de verhogingen met de verschuldigde belasting, bijvoorbeeld in het geval dat de werknemer beneden de maximale aftrek van NAF 500,- blijft.

Let op!

U dient ook te bruteren indien u een naheffingsaanslag voor de loonbelasting voor eigen rekening neemt voor eigen rekening neemt, terwijl u die aanslag kunt verhalen op uw werknemer.

12. BEREKENING VAN DE LOONBELASTING

Nadat u de verschuldigde loonbelasting heeft vastgesteld aan de hand van de tabel, dient u dit bedrag te verminderen met de eventueel van toepassing zijnde toeslagen. De basiskorting is verwerkt in de loonbelastingtabellen.

Indien een werknemer over loontijdvakken die geheel of gedeeltelijk samenvallen loon geniet uit meer dan één dienstbetrekking of vroegere dienstbetrekking dan wel van meer dan één inhoudingsplichtige en dit loon voor de berekening van de belasting niet wordt samengevoegd, kan de werknemer de basiskorting, kindertoeslag, alleenverdienertoeslag en de ouderentoeslag slechts in één dienstbetrekking dan wel tegenover één inhoudingsplichtige geldend maken.

12.1 BASISKORTING

De werknemer geniet een basiskorting van NAF 2.175. Deze basiskorting vermindert het belastingbedrag dat hij moet betalen. Deze basiskorting kan worden verhoogd met de kindertoeslag(en), de alleenverdienertoeslag en de (overdraagbare) ouderentoeslag indien de werknemer aan de hierna te noemen voorwaarden voldoet. De buitenlandse belastingplichtige heeft geen recht op de basiskorting en de toeslagen.

Let op!

In de tabellen over 2018 is de basiskorting verwerkt.

12.2 KINDERTOESLAG

De werknemer heeft recht op kindertoeslag indien zijn eigen kind, zijn pleegkind of het kind van zijn echtgenoot in een van de volgende categorieën valt:

Categorie	Ia:	een kind van 16 tot en met 26 jaar dat in het buitenland verblijft om een MBO-, HBO-, universitaire of daarmee vergelijkbare opleiding te volgen;
	Ib:	een kind van 16 tot en met 26 jaar dat in het buitenland verblijft om een opleiding te volgen die niet aanwezig is op Curaçao;
	II:	een kind tot en met 26 jaar dat op Curaçao een MBO-, HBO-, universitaire of daarmee vergelijkbare opleiding volgt;
	III:	een kind van 16 tot en met 26 jaar dat tot het huishouden van de werknemer behoort en dat zijn tijd grotendeels besteedt aan onderwijs of beroepsopleiding, anders dan die bedoeld in categorieën Ia, Ib en II;
	IV:	een kind jonger dan 16 jaar dat tot het huishouden van de werknemer behoort.

De situatie aan het begin van het kalenderjaar is bepalend. Als de binnenlandse belastingplicht in de loop van het jaar aanvangt is die datum bepalend.

Let op!

De Inspectie neemt het standpunt in dat voor de loonbelasting de ongehuwde ouder in geval van éénouderschap geen dubbele kindertoeslag kan krijgen. Om deze toeslag te realiseren zal de werknemer een aangifte inkomstenbelasting moeten indienen.

12.3 ALLEENVERDIENERTOESLAG

De werknemer heeft recht op de alleenverdienertoeslag indien:

- » hij het hele jaar gehuwd is geweest;
- » hij in Curaçao woont en
- » het belastbaar inkomen van zijn echtgenoot in het jaar nihil of negatief is.

12.4 OUDERENTOESLAG

Een werknemer die bij aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, heeft recht op de ouderentoeslag. Een werknemer kan zijn ongebruikte recht op de ouderentoeslag tot een maximum aan zijn echtgenoot overdragen.

Bedragen basiskorting en toeslagen 2018

Basiskorting	2.175
Alleenverdienertoeslag	1.366
Ouderentoeslag	1.030
Overdraagbaar deel ouderentoeslag	516
Kindertoeslagen	
Categorie I (a+b)	727
Categorie II	364
Categorie III	95
Categorie IV	73

Let op! deze bedragen wijzigen per jaar.

Let op! de basiskorting en de toeslagen kunnen de belasting verminderen tot nihil. Zij kunnen niet leiden tot een teruggaaf.

13. LOONBELASTING IS VOORHEFFING OF EINDHEFFING

De loonbelasting is een voorheffing op de inkomstenbelasting. Op het loon, uitkering of pensioen van de werknemer wordt loonbelasting ingehouden. In de loonbelasting wordt geen rekening gehouden met de aftrekposten van de werknemer. Als de werknemer aftrekposten heeft, wordt dus eigenlijk te veel loonbelasting ingehouden. Die te veel ingehouden loonbelasting kan terugontvangen worden via een aanslag inkomstenbelasting. De werknemer kan naast het loon ook nog andere inkomsten genieten waarop geen loonbelasting wordt ingehouden (o.a. huurontvangsten of rente). Tevens kan sprake zijn van meerdere dienstbetrekkingen, waarbij per dienstbetrekking het juiste bedrag aan loonbelasting wordt ingehouden. Voor de inkomstenbelasting kunnen die inkomsten door de samentelling deels in een hoger tarief vallen dan de ingehouden loonbelasting. Een aanslag inkomstenbelasting wordt opgelegd nadat de werknemer een aangifte heeft ingediend na afloop van het kalenderjaar. In de aanslag inkomstenbelasting wordt de loonbelasting verrekend met de verschuldigde inkomstenbelasting.

Er zijn vier situaties mogelijk:

- » De voorheffingen zijn lager dan de te betalen inkomstenbelasting. De werknemer komt in aanmerking voor een verplichte aanslag ingeval hij meer dan NAF 300,- moet bijbetalen. In dit geval is de werknemer verplicht aangifte te doen. Als de inspecteur geen aangifte toestuurt, dient de werknemer de inspecteur hierom te verzoeken;
- » De voorheffingen zijn hoger dan de te betalen inkomstenbelasting. De werknemer krijgt de teveel betaalde belasting terug als hij recht heeft op een teruggave van ten minste NAF 150,- en de aangifte inkomstenbelasting binnen **36** maanden na afloop van het belastingjaar is ingediend;
- » Als de werknemer een loonbelastingvermindering (hardheid) heeft gekregen, komt hij in aanmerking voor een verplichte aanslag ingeval hij meer dan NAF 50,- moet bijbetalen of ingeval hij ten minste NAF 50,- moet terugkrijgen.
- » Als de werknemer niet meer dan NAF 300,- (dan wel NAF 50,-) moet bijbetalen of ingeval hij minder dan NAF 150,- (dan wel NAF 50,-) moet terugkrijgen komt er geen bijbetaling of teruggaaf. De loonbelasting is in dit geval eindheffing;

14. VERZEKERDEN VOOR DE AOV/AWW

Alle personen die in Curaçao wonen en die de leeftijd van 15 jaar doch niet die van 65 jaar hebben bereikt, zijn voor de AOV/AWW verzekerd. Personen die jonger zijn dan 65 en die een AOV-uitkering ontvangen zijn niet verzekerd.

Daarnaast is ook verzekerd degene die niet in Curaçao woont maar:

- » in de inkomstenbelasting wordt aangeslagen als binnenlandse belastingplichtige; of
- » niet geacht kan worden blijvend buiten Curaçao te wonen doch ter zake van buiten Curaçao verrichte arbeid wedde of loon geniet ten laste van Curaçao, mits hij Nederlander is.

Bij Landsbesluit kunnen in een aantal gevallen personen die ingevolge het hiervoor vermelde verzekerd zijn van de verzekering worden uitgesloten. Dit kan:

- a. ten aanzien van vreemdelingen;
- b. ter voorkoming van samenloop van de verzekering ingevolge de Landsverordening AOV/AWW met een overeenkomstige regeling buiten Curaçao;
- c. in de gevallen van tijdelijk verblijf of tijdelijke werkzaamheden hier te lande;
- d. ten aanzien van echtgenote en overige gezinsleden van de persoon die niet geacht kunnen worden blijvend binnen Curaçao te wonen en die ter zake van binnen Curaçao verrichte arbeid wedde of loon geniet ten laste van een andere mogelijkheid.

14.1 BEPALING VAN DE VERSCHULDIGDE PREMIES AOV/AWW

De bepaling van de verschuldigde premies geschiedt aan de hand van de loonstaat. De grondslag voor de berekening van de AOV/AWW vindt u in kolom 9 van de loonstaat. Over de grondslag wordt de door de werknemer en de inhoudingsplichtige verschuldigde premie berekend. Deze gezamenlijke premie AOV/AWW bedraagt 16%, waarvan tenminste 9,5% ten laste van de inhoudingsplichtige komt. Het werknemersdeel bedraagt in 2018 maximaal 6,5%. Deze premie is verschuldigd over een maximum premie-inkomen van NAF 100.000.

Indien het premie-inkomen meer bedraagt dan NAF 100.000 is de werknemer over het meerdere 1% premie verschuldigd.

U dient per loontijdvak maximaal rekening te houden met het bedrag dat, als een geheel jaar loon zou zijn genoten, in totaal het jaarlijkse maximum zou opleveren.

Uitzondering: over een AWW-uitkering hoeft de SVB geen premies AOV/AWW in te houden en af te dragen. Deze uitkering behoort niet tot het premie-inkomen.

Voorbeeld

Over een maandinkomen ad NAF 9.000 (-/- NAF 41,67 beroepskosten) zou volgens het tarief NAF 582,29 (en NAF 851,04 werkgeversbijdrage) verschuldigd zijn. Over 2018 is hij echter maximaal verschuldigd NAF 6.500 (en NAF 9.500 werkgeversbijdrage). U moet nu per maand rekening houden met 1/12 van dit bedrag. U houdt dus in $6.500 / 12 = 541,66$ (en $9.500 / 12 = 791,66$ werkgeversbijdrage).

Aangezien het premie-inkomen op jaarbasis meer dan NAF 100.000 bedraagt, namelijk $12 * 9.000 - 500 = 107.500$, dient u ook nog 1% premie in te houden over $7.500 / 12 = \text{NAF } 6,25$.

14.2 PREMIEKORTING

Voor de werknemers die geen of weinig loonbelasting betalen en die premies AOV/AWW verschuldigd zijn, geldt een kortingsregeling. Het doel van de regeling is een verbetering van de koopkracht door verhogen van het netto loon.

De premie AOV/AWW bedraagt 16%. De korting is 6,5% van de premievoet. De premievoet is NAF 9.340 en wordt verminderd met 33,8% van het premie-inkomen. De korting houdt derhalve op van toepassing te zijn bij een premie-inkomen van $\text{NAF } 9.340 / 33,8\% = \text{NAF } 27.633$.

U berekent de korting als volgt: $(\text{NAF } 9.340 - (33,8\% * \text{premie-inkomen})) * 6,5\%$.

Voorbeeld 1

Stel het loon bedraagt bruto Naf 12.000 per jaar. Het premie-inkomen bedraagt dan Naf 12.000 – (de vaste aftrek) 500 = Naf 11.500.

Het werkgeversdeel van de premie bedraagt $9,5\% * \text{Naf } 11.500 = \text{Naf } 1.092,50$

Het werknemersdeel van de premie bedraagt $6,5\% * \text{Naf } 11.500 = \text{Naf } 747,50$

De korting bedraagt dan: $\text{Naf } 9340 - (33,8\% * \text{Naf } 11.500) * 6,5\% = \text{Naf } 354,44$.

Het werknemersdeel van de premie wordt $\text{Naf } 747,50 - \text{Naf } 354,44 = \text{Naf } 393,06$.

Voorbeeld 2

Stel het loon bedraagt bruto Naf 24.000 per jaar. Het premie-inkomen bedraagt dan Naf 24.000 – (de vaste aftrek) 500 = Naf 23.500.

Het werkgeversdeel van de premie bedraagt $9,5\% * \text{Naf } 23.500 = \text{Naf } 2.232,50$

Het werknemersdeel van de premie bedraagt $6,5\% * \text{Naf } 23.500 = \text{Naf } 1.527,50$

De korting bedraagt dan: $\text{Naf } 9340 - (33,8\% * \text{Naf } 23.500) * 6,5\% = \text{Naf } 96,65$.

Het werknemersdeel van de premie wordt $\text{Naf } 1.527,50 - 96,65 = \text{Naf } 1430,85$.

14.3 GLIDING SCALE

Voor werknemers die een pensioenuitkering genieten en die nog verzekerd zijn voor de AOV/AWW (in het algemeen zijn dit weduwen/weduwnaars en wezen)

14.4 PREMIEHEFFING OVER BELONINGEN WAAROP DE TABEL BIJZONDERE BELONINGEN DIENT TE WORDEN TOEGEPAST

Als u naast de normale tijdvakbeloning een bijzondere beloning aan de werknemer verschaft, dient u over dit bedrag premies AOV/AWW in te houden. U berekent de verschuldigde premies zonder rekening te houden met de maxima die voor de tijdvakbeloningen gelden. Uitsluitend als de op jaarbasis verschuldigde premie wordt overschreden mag u de inhouding beperken tot dit maximum.

Voorbeeld

De werknemer in het voorbeeld onder 14.1 hierboven ontvangt in juni een bonus van Naf 20.000,-. Over deze bonus dient 6,5% ingehouden te worden. Daarnaast is 9,5% werkgeversbijdrage verschuldigd. In totaal is dat Naf 3.200,-. In oktober zal het maximum van de premie AOV/AWW worden bereikt. In november en december hoeft er derhalve niets meer te worden ingehouden.

Zou de beloning in oktober zijn uitgekeerd dan was over de bonus Naf 2.170 aan premies verschuldigd. Over het tijdvakloon is dan reeds afgedragen 10 maal Naf 1.085,- is Naf 10.850,-. Maximaal verschuldigd is Naf 16.000 zodat alleen het verschil ad Naf 2.170 nog dient te worden afgedragen.

15. VERZEKERDEN VOOR DE AVBZ

De AVBZ is een volksverzekering die in hoofdlijnen aanspraak geeft op een tegemoetkoming in de kosten van medische behandeling en verpleging van chronische zieken. In de Landsverordening is opgenomen dat een fonds zal worden gevormd ter dekking van de te verzekeren kosten. Het fonds zal onder andere worden gevormd door het heffen van premie. Premieplichtigen zijn alle verzekerden van 15 jaar of ouder.

Verzekerd is degene die:

- » Ingezetene is of
- » Geen ingezetene is, maar in Curaçao in dienstbetrekking arbeid verricht die aan loonbelasting is onderworpen.

Let op!

De premieplicht eindigt niet bij het bereiken van een bepaalde leeftijd. De premie is verschuldigd vanaf de eerste dag van de maand volgende op het bereiken van de vijftienjarige leeftijd.

15.1 BEPALING VAN DE VERSCHULDIGDE PREMIE AVBZ

Basis voor de berekening van de premie AVBZ is dezelfde als de grondslag AOV/AWW. Het enige verschil waarmee rekening moet worden gehouden is, dat voor de premie AVBZ pas bij een inkomen van meer dan NAF 459.382,- geen premie meer is verschuldigd.

De algemene premie bedraagt 2%.

Voor pensioenen bedraagt de premie 1,5%.

Voor premieplichtigen die een premie-inkomen genieten tot NAF 22.307 (bedrag 2018) geldt een premie van 1%.

Voor die gevallen waarin de premie 2% bedraagt, komt 1,5% voor rekening van de werknemer en 0,5% voor rekening van de inhoudingsplichtige.

In het geval het percentage van 1% moet worden toegepast, komt 0,5% voor rekening van de inhoudingsplichtige en 0,5% voor de rekening van de werknemer.

Voor gepensioneerden is het tarief 1,5% en de premie komt geheel voor rekening van de gepensioneerde.

16. VERZEKERDEN VOOR DE BVZ

De BVZ is nog geen volksverzekering, hoewel inmiddels een groot deel van de bevolking onder deze verzekering valt.

Verzekerd is degene, die ingezetene is.

Niet verzekerd zijn de navolgende categorieën:

- » zij die op 1 februari 2013 een verzekering tegen ziektekosten bij een Curaçaose professionele verzekeraar of bij een buitenlandse verzekeraar een ziektekostenverzekering met wereldwijde dekking hadden. Dit geldt ook voor meeverzekerde gezinsleden en nagelaten betrekkingen. De verzekering moet ten minste dezelfde dekking bieden als de BVZ.
- » zij die werkzaam zijn bij een hier te lande gevestigd bedrijf dat voor de Landsverordening Ziekteverzekering werd aangemerkt als een zogenoemde eigen-risico-drager.
- » zij die na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd verzekerd kunnen blijven krachtens een door hun voormalige werkgever getroffen voorziening tegen ziektekosten. Dit geldt ook voor meeverzekerde gezinsleden en nagelaten betrekkingen. De verzekering moet ten minste dezelfde dekking bieden als de BVZ.
- » zij die op grond van internationale overeenkomsten waarbij het Land partij is, vrijgesteld zijn van de deelname aan de sociale verzekeringen;
- » zij die buiten Curaçao een dienstverband hebben met een elders in het Koninkrijk gevestigde rechtspersoon en daaruit een inkomen genieten en die kunnen aantonen dat zij verzekerd zijn tegen ziektekosten;
- » personen die niet zonder een vergunning tot tijdelijk verblijf in Curaçao worden toegelaten;
- » minderjarige kinderen die op of na 1 februari 2013 geboren zijn uit een ouder die behoort tot een van de categorieën niet-verzekerden.

16.1 BEPALING VAN DE VERSCHULDIGDE PREMIE BVZ

Basis voor de berekening van de premie BVZ is het inkomen. Voor de loonbelasting betekent dit dat geheven wordt over het loon verminderd met de aftrekbare kosten (vaste aftrek van NAf 500, pensioenpremies en aftrek voor spaar- of voorzieningsfonds)..

Algemeen tarief

Het algemene tarief is 13,6%. Hiervan komt 9,3% voor rekening van de werkgever.

Tarief voor gepensioneerden

Voor gepensioneerden gelde een premie van 6,5%.

Als sprake is van een dienstbetrekking terwijl de werknemer reeds gepensioneerd is, bedraagt de werkgeversbijdrage 2,8%. Een werknemer is gepensioneerd als hij een AOV-uitkering ontvangt. Voor deze werknemer is geen premie AOV/AWW meer verschuldigd.

Voor de bepaling van de hoogte van de bijdrage kunt u een werknemer die op of na 1 maart 2014 maar vóór 1 maart 2016 de leeftijd van 60 jaar bereikt vragen om aan te tonen dat hij/zij verzekerd is in de zin van de AOV.

Vrijstelling

Voor personen met een inkomen van NAf 12.000 of minder geldt een vrijstelling van premiebetaling.

Indien de werknemer niet het gehele jaar in Curaçao gewoond heeft, wordt het bedrag van NAf 12.000 naar tijdgelang herrekend.

Gliding scale

Voor personen die meer dan NAF 12.000 inkomen hebben, maar minder dan NAF 18.000 geldt een gliding scale. Deze gliding scale geeft een korting op de premie. Hoe hoger het inkomen, hoe lager de korting. Bij een inkomen van meer dan NAF 18.000 is de volledige volledige premie verschuldigd. Indien de werknemer niet het gehele jaar in Curçao gewoond heeft, worden de in onderstaande tabel vermelde bedragen naar tijdgelang herrekend.

Korting	Bij een inkomen van meer dan	Tot een inkomen van minder dan
3,8%	12.000	13.201
2,8%	13.200	14.401
1,9%	14.400	15.601
1,1%	15.600	16.801
0,6%	16.800	18.001

Maximale premie-inkomen

Het maximale premie-inkomen bedraagt NAF 150.000. Indien de werknemer niet het gehele jaar in Curçao gewoond heeft, wordt het bedrag van NAF 150.000 naar tijdgelang herrekend.

17. AFDRACHT PREMIES AOV/AWW, AVBZ EN BVZ

U bent verplicht de premie die u over een tijdvak van een maand of korter heeft ingehouden uiterlijk op de vijftiende van de volgende maand op aangifte af te dragen. De aangifte vindt gelijktijdig met de betaling plaatst (afdracht op aangifte systeem). De afdracht vindt plaats bij de Ontvanger.

Als u de premie geheel of gedeeltelijk niet binnen de voorgeschreven termijn van 15 dagen op aangifte afdraagt, wordt een naheffingsaanslag opgelegd. De naheffingsaanslag kan worden opgelegd zolang niet sedert het einde van het kalenderjaar waarin de premie schuld is ontstaan, vijf jaren zijn verstreken.

Als u niet binnen de voorgeschreven termijn aangifte doet en afdraagt, wordt het bedrag van de premie met een boete verhoogd. Dit is ook het geval als u het aangifteformulier onjuist of onvolledig invult.. De verhoging kan niet worden verhaald op de werknemers.

U bent verplicht voor de premievaststelling relevante informatie aan de Inspecteur te verstrekken.

Ook in het geval waarin geen premie moet worden afgedragen bent u verplicht om aangifte te doen uiterlijk op de 15^{de} dag van de daarop volgende maand. Als hieraan niet wordt voldaan, wordt een administratieve boete opgelegd.

18. EXPATRIATE REGELING

Werknemers die op de arbeidsmarkt niet of slechts schaars beschikbaar zijn, kunnen in aanmerking komen voor de expat-status. Een expatriate dient aan de volgende cumulatieve eisen te voldoen:

- » De werknemer heeft voorafgaand aan zijn tewerkstelling in Curaçao gedurende een aaneengesloten periode van tenminste 5 jaar in het buitenland gewoond;
- » De werknemer heeft specifieke deskundigheid op wetenschappelijk of HBO-niveau en heeft tenminste 5 jaar relevante werkervaring.
- » De werknemer een bruto beloning geniet van tenminste NAF 150.000,- per jaar. Bij een nettoloonafpraak dient de netto beloning vermeerderd met de hierover verschuldigde belasting gezamenlijk meer dan NAF 150.000 te bedragen.
- » De deskundigheid van de werknemer op de lokale arbeidsmarkt is niet of in beperkte mate beschikbaar; en

De werkgever kan aan de expat de volgende vergoedingen **onbelast** verstrekken:

- » Loon in natura tot ten hoogste NAF 15.000,- per jaar;
- » Vergoeding voor schoolkosten voor de kinderen van de expat tot ten hoogste NAF 25.000,- per kind per jaar;
- » Vergoeding voor reiskosten in verband met uitzending en repatriëring van de expat en zijn gezin. Voor een alleenstaande ten hoogste NAF 4.000,-. Voor een echtpaar zonder kinderen ten hoogste NAF 8.000,-. Voor een echtpaar met kinderen ten hoogste NAF 12.000,-;
- » Vergoedingen voor hotelkosten gedurende ten hoogste 2 maanden na aankomst van de expat op het eiland. Voor een alleenstaande ten hoogste NAF 10.000,-. Voor een echtpaar zonder kinderen ten hoogste NAF 15.000,-. Voor een echtpaar met kinderen ten hoogste NAF 21.000,-;
- » Vergoedingen voor herinrichtingskosten tot ten hoogste twee maanden loon. De vergoeding mag echter niet meer zijn dan NAF 12.000,-;
- » Vergoedingen voor autoverhuur bij aankomst van de expat op het eiland gedurende ten hoogste twee maanden. De vergoeding mag echter niet meer zijn dan NAF 2.700,- per maand;

Let op!

De werkgever dient bij de Inspecteur een schriftelijk verzoek in te dienen. De werknemer kan voor een periode van 5 jaar worden aangemerkt als expat. Deze termijn kan eenmalig worden verlengd met maximaal 5 jaar.

Bij het verzoek om toekenning van de expat-status dient de werkgever de volgende gegevens van de werknemer op te sturen.

- » c.v.;
- » diploma, cijferlijsten en getuigschriften;
- » werk- en verblijfvergunning;
- » arbeidsovereenkomst;
- » overzicht toegekende vergoedingen en loon in natura.

Let op!

Indien de werkgever de loonbelasting voor zijn rekening neemt, vindt **geen** brutering plaatst.

Let op!

Bij de expat is de vaste aftrek van NAF 500 niet van toepassing.

19. ADMINISTRATIEVE BOETEN

19.1 VERZUIMBOETE

Aangifte

Indien de inhoudingsplichtige de aangifte voor de loonbelasting niet of niet tijdig heeft gedaan, legt de Inspecteur in geval van een:

- » eerste verzuim geen boete op;
- » tweede verzuim een boete op van NAF 50,-;
- » derde of volgend verzuim een boete op van NAF 100,-.

Indien de inhoudingsplichtige stelselmatig de aangifte voor de loonbelasting niet of niet tijdig heeft gedaan, legt de Inspecteur een boete op van maximaal NAF 2.500,-.

Betaling

Indien de inhoudingsplichtige de loonbelasting niet of niet tijdig heeft betaald, legt de Inspecteur in geval van een:

- » eerste verzuim een boete op van 5% van het bedrag van de naheffingsaanslag met een minimum van NAF 50,- en een maximum van NAF 2.500,-;
- » tweede verzuim een boete op van 10% van het bedrag van de naheffingsaanslag met een minimum van NAF 100,- en een maximum van NAF 5.000,-;
- » derde of volgend verzuim een boete op van 15% van het bedrag van de naheffingsaanslag met een minimum van NAF 150,- en een maximum van NAF 10.000,-.

Bij het opleggen van een verzuimboete voor de loonbelasting, houdt de Inspecteur rekening met het aantal keren dat in de voorafgaande 9 tijdvakken een verzuim is geconstateerd.

Indien de inhoudingsplichtige de belasting die op aangifte moet worden afgedragen niet, gedeeltelijk niet dan wel niet tijdig heeft betaald, omdat te weinig is aangegeven wordt een verzuimboete opgelegd van 15% van het bedrag van de naheffingsaanslag met een minimum van NAF 25,- en een maximum van NAF 10.000,-.

19.2 VERGRIJPBOETE

Indien het aan grove schuld van de inhoudingsplichtige te wijten is dat de verschuldigde loonbelasting niet of niet tijdig is betaald, legt de Inspecteur een boete op van 25% van het bedrag dat niet of niet tijdig is betaald. Ingeval van opzet wordt een boete opgelegd van 50%. Indien er sprake is van ernstige en verhoudingsgewijs omvangrijke fraude legt de Inspecteur een boete op van 100%.

In geval van recidive wordt de boete bij grove schuld dan wel opzet verhoogd tot 50% dan wel 100%. Van recidive is sprake indien aan de inhoudingsplichtige in de periode van vijf jaren voorafgaande aan de door de Inspecteur op te leggen vergrijpboete reeds eerder een vergrijpboete is opgelegd, een (strafrechtelijke) transactie is voldaan dan wel strafoplegging heeft plaats gevonden.

19.3 VRIJWILLIGE VERBETERING

Indien de inhoudingsplichtige de gemaakte fouten uit eigen beweging herstelt, legt de inspecteur ingeval van grove schuld dan wel opzet een boete op van 5% dan wel 10%. In afwijking van het voorgaande legt de inspecteur ingeval van ernstige en verhoudingsgewijs omvangrijke fraude of recidive een boete op van 15%.

Van herstel uit eigen beweging van fouten is geen sprake, indien de inhoudingsplichtige een boekenonderzoek is aangezegd of indien een branche- of fraudeonderzoek aan de gang is dan wel is aangekondigd en de inhoudingsplichtige redelijkerwijs moet vermoeden dat de resultaten van een dergelijk onderzoek hem zullen kunnen raken.

20. KETENAANSPRAKELIJKHEID

Ketenaansprakelijkheid houdt in dat de aannemer hoofdelijk aansprakelijk is voor de loonbelasting en premies, die de onderaannemer verschuldigd is. De ketenaansprakelijkheid geldt ook voor iedere onderaannemer die werk door een volgende onderaannemer laat uitvoeren. Eerstgenoemde onderaannemer wordt voor de toepassing van de ketenaansprakelijkheid als aannemer aangemerkt en is derhalve hoofdelijk aansprakelijk voor de verschuldigde loonbelasting en premies. De ketenaansprakelijkheid geldt alleen voor de bouwsector.

Onder aannemer wordt verstaan degene die in de uitoefening van zijn eigen bedrijf zich verbindt om werk van stoffelijk aard uit te voeren tegen een bepaalde prijs. Met werk van stoffelijk aard wordt onder andere bedoeld: de bouw, het onderhoud, de sloop van huizen en de aanleg van wegen.

Voor de toepassing van de ketenaansprakelijkheid wordt de eigenbouwer aangemerkt als aannemer. Een eigenbouwer is een belastingplichtige die zonder opdracht in de normale uitoefening zijn bedrijf een werk van stoffelijk aard uitvoert. Indien de eigenbouwer het werk door een onderaannemer laat uitvoeren is de eigenbouwer hoofdelijk aansprakelijk. Een eigenbouwer is bijvoorbeeld een aannemer die voor eigen rekening en risico huizen bouwt en daarbij gebruik maakt van de diensten van een onderaannemer.

De verkoper van bijvoorbeeld een huis in aanbouw wordt gelijkgesteld met een aannemer. De verkoper is hoofdelijk aansprakelijk voor de niet betaalde loonbelasting en premies door de onderaannemer.

De aannemer kan de hoofdelijke aansprakelijkheid voorkomen door een schriftelijke overeenkomst met de onderaannemer te sluiten. Hierbij wordt overeengekomen dat een bedrag voor de betaling van de loonbelasting en premies op een lokale geblokkeerde bankrekening wordt gestort. Indien een onderaannemer op zijn beurt het werk uitbesteedt, dient hij een zelfde overeenkomst te sluiten.

De aannemer is ook niet hoofdelijk aansprakelijk indien hij binnen een week na de dagtekening van de aannemingsovereenkomst een kopie naar de Inspecteur stuurt. De overeenkomst dient de volgende gegevens te bevatten:

- » plaats en datum van het werk
- » geschatte aanneemsom
- » geschatte loonsom
- » cribrnummer van de (onder)aannemer

Indien een belastingplichtige, buiten de uitoefening van zijn bedrijf, werk van stoffelijk aard aanneemt is er sprake van een fictieve dienstbetrekking. De fictieve dienstbetrekking geldt ook voor de helper. De aanbesteder van het werk wordt aangemerkt als inhoudingsplichtige en dient loonbelasting en premies in te houden over het loon van zowel de aannemer van werk als diens hulp. De fictieve dienstbetrekking geldt niet indien de aanbesteder een natuurlijke persoon is die een aanbesteding doet om privé-redenen, bijvoorbeeld een particulier die een privé-woning laat bouwen. De fictieve dienstbetrekking geldt ook niet indien een overeenkomst is aangegaan met het Land of een overheids NV.

Een (onder)aannemer die niet binnen Curaçao woont of is gevestigd dient loonbelasting en premies in te houden indien hij een vaste inrichting of een vaste vertegenwoordiger in Curaçao heeft. Indien de totale duur van de uitvoering van de aannemingswerkzaamheden in Curaçao langer dan 30 dagen duurt, is er automatisch sprake van een vaste inrichting in Curaçao voor de buitenlandse (onder)aannemers. Dit houdt in dat de aannemer hoofdelijk aansprakelijk is voor de niet betaalde belasting en premies van de onderaannemer.

De aannemer is ook hoofdelijk aansprakelijk voor de belasting- en premieschuld indien hij voor de uitvoering van de werkzaamheden gebruik maakt van de diensten van een werknemer van een ander.

De (onder)aannemer die aansprakelijk is gesteld kan in bezwaar en in beroep gaan tegen de beschikking. Hij kan zich verzetten tegen zowel de aansprakelijkheid als het bedrag aan belasting en premies waarvoor hij aansprakelijk wordt gesteld.

21. BEZWAAR EN BEROEP

Als u het niet eens bent met een opgelegde belastingaanslag of de beschikking (inzake boete) kunt u binnen twee maanden na dagtekening van het aanslagbiljet of de beschikking een gemotiveerd bezwaarschrift in te dienen bij de Inspecteur. Indien u binnen de hiervoor genoemde termijn een pro forma bezwaar heeft ingediend, dient u op redelijk korte termijn een gemotiveerde bezwaarschrift indienen. De Inspecteur doet binnen negen maanden na ontvangst van het bezwaarschrift uitspraak op het bezwaarschrift. Met een uitspraak wordt gelijkgesteld het weigeren dan wel niet tijdig doen van de uitspraak. Een uitspraak wordt geacht niet tijdig te zijn gedaan indien de Inspecteur niet binnen de bovengenoemde termijn uitspraak heeft gedaan. Indien de inspecteur niet of niet volledig aan het bezwaar tegemoet komt, dient hij de uitspraak te motiveren.

Let op!

U kunt ook per fax een bezwaarschrift opsturen. Per e-mail kan het vooralsnog niet.

Let op!

Als u teveel loonbelasting inhoudt van een werknemer, dan dient u dat bedrag ook af te dragen. De werknemer kan dan niet van u eisen dat u de te veel ingehouden belasting terugbetaalt, want de loonbelasting is al ingehouden. In zo'n situatie kan de werknemer de Inspecteur middels een bezwaar vragen om teruggave van hetgeen teveel is ingehouden.

Als u in het bezwaarschrift te kennen geeft dat u door de Inspecteur wenst te worden gehoord dan zal deze daarvoor contact met u opnemen. De Inspecteur op zijn beurt kan u uitnodigen om inlichtingen te verstrekken dan wel om u te informeren over de overwegingen die bij de vaststelling van de aanslag hebben gegolden. U kunt zich door een gemachtigde laten vertegenwoordigen.

Een bezwaar tegen een aanslag die is opgelegd omdat u geen aangifte heeft gedaan of omdat u de vereiste aangifte niet heeft gedaan, wordt niet toegewezen, tenzij blijkt dat de aanslag onjuist is.

Als u het niet eens bent met de uitspraak van de Inspecteur kunt u binnen twee maanden na de dagtekening van het afschrift van de uitspraak in beroep komen bij de Raad van Beroep voor belastingzaken.

U kunt ook in beroep komen indien geen uitspraak of niet tijdig een uitspraak wordt gedaan. U kunt in beroep komen binnen twaalf maanden gerekend vanaf het tijdstip waarop negen maanden is verlopen na het tijdstip waarop het bezwaarschrift door de Inspecteur is ontvangen. De mogelijkheid tot het indienen van een beroep tegen niet of te laat uitspraak doen is opgenomen om trage afdoening te voorkomen en u een mogelijkheid te geven uw recht binnen redelijke termijn te verkrijgen.

Let op!

Indien het beroep is gericht tegen het niet tijdig doen van een uitspraak door de Inspecteur, kan de rechter de Inspecteur verzoeken alsnog een uitspraak op het bezwaarschrift te doen.

Let op!

Indien u een beroepschrift heeft ingediend dient uit het beroepschrift duidelijk te blijken tot welk bedrag de aanslag verminderd moet worden.

22. SCHEMA VOOR BEREKENING

Kolom van loonstaat	Omschrijving loonstaat	Berekening belastbaar loon		Berekeningen belasting en premies
1	Loon in geld. Hieronder ook te begrijpen bijdrage van werkgever aan spaar- en voorzieningsfonds en de rente uit een spaar- en voorzieningsfonds			
2	Loon in natura		+	
3	Totaal loon			
4	Af: vaste aftrek NAF 500 per jaar berekend per loontijdvak		-	
5	Af: werknemersdeel in premie voor pensioenregeling werknemersdeel in bijdrage spaar- en voorzieningsfonds met een maximum van NAF 840 op jaarbasis en tevens een maximum van 5% van het genoten loon		-	
6	Grondslag voor de berekening van de premies BVZ	= 3 - 4 - 5		
7	Af: het bedrag op de beschikking loonbelasting voor het loontijdvak		-	
8	Grondslag voor de berekening van de premies AOV/AWW en AVBZ	= 3 - 4 - 5 - 7	+	
9	Werknemersdeel BVZ			
10	Werknemersdeel premie AOV/AWW (6,5% inclusief korting)		-	
11	Berekening werknemersdeel AVBZ			
12	Berekening af te dragen premie BVZ			
13	Berekening af te dragen premie AOV/AWW (inclusief korting werknemer)			
14	Berekening af te dragen premie AVBZ			
15	Grondslag voor de berekening van de loonbelasting	= 8 - 10		
16	Loonbelasting overnemen uit de toepasselijke tabel			
17	Af: het bedrag van de basiskorting en alle toeslagen voor het loontijdvak			
18	In te houden loonbelasting			16 - 17
19	Onbelaste vergoedingen			
20	Netto loon			1 - 5 - 9 - 10 - 11 - 18 + 19