

Werkgevers, Werknemers en Loon

In deze folder wordt uitgelegd wie volgens de wet een werkgever is, en welke werknemers bij de SVB als verzekerd tegen ziekte en ongevallen geregistreerd dienen te zijn. Tevens wordt er uitgelegd welke vergoedingen onder het begrip 'loon' vallen.

1. Wie is werkgever?

Iedereen die één of meer werknemers arbeid laat verrichten, is een werkgever. Er zijn twee mogelijkheden:

- A.** U bent zelf gevestigd op Curaçao, en uw werknemers verrichten werkzaamheden voor u op Curaçao;
- B.** U bent zelf gevestigd in Curaçao, en uw werknemers verrichten werkzaamheden voor u buiten Curaçao.

Een werkgever kan een natuurlijke persoon zijn, maar ook een zogenoemd 'rechtspersoon', bijvoorbeeld een N.V.

2. Wie is werknemer?

Iedereen, die voor een werkgever arbeid verricht, is een werknemer. Uitzonderingen hierop zijn:

- Werknemers die persoonlijk in aangenomen werk arbeid verrichten, maar door de SVB als werkgevers worden aangemerkt;
- Ouders en inwonende kinderen van de werkgever, mits er sprake is van een normaal dienstverband;
- Huispersoneel;
- Thuiswerkers;
- Kapiteins en schepelingen op Nederlands-Antilliaanse schepen;
- Ambtenaren;
- De echtgenoot(e) van de eigenaar van een eenmanszaak

Voor een aantal groepen werknemers gelden speciale regels:

A. Losse arbeiders. Dit zijn werknemers die als regel geen twaalf achtereenvolgende dagen in dienst van een werkgever zijn (zon- en feestdagen niet meegerekend). Zij vallen niet onder de Ziekteverzekering van de SVB, maar wel onder de Ongevallenverzekering.

B. De werknemers die op 1 november een loon geniet beneden of gelijk aan de loongrens van het daaropvolgende jaar, zijn gedurende dat hele jaar verzekerd tegen ziekte en ongevallen, ongeacht of hij na 1 november door een loonsverhoging boven de grens komen.

Indien het loon op peildatum of bij indiensttreding boven de loongrens is, dan zijn de werknemers uitsluitend tegen ongevallen verzekerd, mits het loon na de peildatum boven de loongrens blijft.

C. Als degene, die persoonlijk in aangenomen werk arbeid verricht en niet door de SVB als werkgever wordt aangemerkt, geholpen wordt door anderen, worden deze door de SVB aangemerkt als werknemers van degene van wie het werk is aangenomen (opdrachtgever).

D. Thuiswerkers zijn geen werknemers, tenzij er gewerkt wordt met door de wetgever erkende gevaarlijke stoffen. In dat geval zijn zij via de opdrachtgever verzekerd tegen ongevallen.

3. Wat verstaan we bij de Ziekte- en Ongevallenverzekering onder het begrip 'loon'?

Iedere uitkering die een werknemer als vergoeding voor zijn werk ontvangt, is loon. Hieronder vallen ook ontvangsten van derden, als deze ontvangsten invloed hebben op de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.

De SVB beschouwt als loon:

- Basis salaris
- Vakantietoelage
- Kerstgratifikatie
- Kindertoelage
- Wachtloperspremie
- Kastoelage
- Standby toelage
- Duister uur vergoeding
- Permanente toelagen
- Dienstjaren toeslag
- Loon in natura (zie richtlijnen)
- Provisies en kommissies
- Fooien, trunkuitkering
- Winstuitkering, tantièmes
- Vergoedingen voor aangenomen werk
- Loonsverhoging met terugwerkende kracht

De SVB beschouwt niet als loon:

- Overwerk
- Waarnemingstoelage;
- Toeslagen van de werkgever op het loon van de werknemers, uit hoofde van AOV/AWW
- Premies ZV/OV door de werkgever
- Vergoedingen voor het tijdelijk verrichten van werkzaamheden, die niet tot het normale werk behoren
- Incidentele vergoedingen voor een buitengewone arbeidsprestatie
- Verplichte bijdrage van de werkgever in spaarfondsen
- Uitkering voor opleiding of studie van kinderen
- Gratificaties bij verjaardagen of ambtsjubilea
- Kwijtschelding van leningen door de werkgever
- Financiële voordelen uit geldleningen met een lage rente verstrekt door de werkgever
- Afkoopsommen
- Lumpsum
- Cessantia uitkeringen
- Schadeloosstellingen
- Tegemoetkomingen welke toegekend zijn:

- a. ter vervanging van gedeerde of te derven inkomen
- b. terzake van het staken of niet verrichten van werkzaamheden.

- Verplichte bijdragen van de werkgever voor pensioenen en aan pensioenfondsen
- De door de werkgever t.b.v. de werknemer gemaakte kosten i.v.m. geneeskundige behandeling en verpleging, alsmede de aanspraken van de werknemer op vrije geneeskundige behandeling en verpleging en op tegemoetkoming in ziektekosten
- Kosten vergoedingen
- Uitkeringen en verstrekkingen tot vergoeding van door de werknemer i.v.m. zijn dienstbetrekking geleden schade of verlies van persoonlijke goederen
- Uitkeringen tot dekking van op de werknemer drukkende kosten van zijn opleiding of studie voor een beroep, alsmede verstrekkingen met betrekking tot zodanige opleiding of studie.

Als de vergoedingen voor onkosten, zoals autokostenvergoeding en representatiekosten, hoger zijn dan de daadwerkelijke kosten, dan wordt het bedrag boven deze kosten wel beschouwd als loon.

Vaststelling loon:

In het geval dat het loon (gedeeltelijk) wordt uitbetaald in de vorm van bijvoorbeeld huisvesting, in natura, provisie, tantièmes, fooien en dergelijke, dan bepalen werkgever en werknemer gezamenlijk de gemiddelde waarde daarvan, ter vaststelling van de hoogte van het loon.

Richtlijnen loon in natura

- Ontbijt per dag :Naf. 2,50
- Lunch per dag :Naf. 2,50
- Avondmaaltijd per dag :Naf. 5,00
- Vrij inwoning per maand :Naf. 300,00
- Prive gebruik van de auto van de werkgever :15% v.d. nieuwwaarde
- Vergoeding dienstbode, elektra en water :De hele vergoeding
- Vrij wonen :De huurwaarde in het economische verkeer.

Aan deze informatieve folder kunnen geen rechten ontleend worden.