

Remote werken op Curaçao doorgelicht: beheersen van de (fiscale) uitdagingen en benutten van de mogelijkheden

Auteur: J.R. Vastré LL.M.*

Aanleiding voor deze bijdrage is de aanhoudende trend om werkzaamheden, al dan niet in dienstbetrekking, ergens anders uit te voeren dan op de traditionele werkplek. Waar de kantoorruimte van een werkgever tijdens de COVID-19 crisis massaal werd ingeruild voor de thuiswerkplek, blijkt dat op afstand werken vanuit een buitenlandse vakantiebestemming ook na de pandemie nog steeds terrein blijft winnen. Met name van toerisme afhankelijke overheden spelen hierop in en rollen maar wat graag de rode loper uit voor de zogeheten 'digital nomads'.¹ Met snelle digital nomad visa/remote work permits en versoepelde fiscale regels heten zij deze groep met open armen welkom.² De invulling van de stimuleringsmaatregelen verschilt per land, maar beslaat veelal minstens de introductie van een nieuw type werkvisum op basis waarvan werk mag worden verricht in het betreffende land, zolang dit maar geen werkzaamheden voor een lokale werkgever omvat. Daarnaast kan de digital nomad status ook met zich meebrengen dat heffing van inkomstenbelasting onder voorwaarden bij een gemaximeerde verblijfsduur achterwege kan blijven.

Een digital nomad visum schept in ieder geval welkomende duidelijkheid bij werken in het buitenland. Eén van de landen met inzichtelijke fiscale regels en een speciale verblijfsvergunning voor 'remote workers' is Curaçao.

De auteur bespreekt in de inleiding eerst welke uitdagingen remote werken met zich meebrengt. Vervolgens komt de fiscale uitwerking van 'telewerken' vanuit Curaçao voor een werkgever in het buitenland aan bod, te weten voor: de inkomstenbelasting (onderdeel 2), de inhoudingsplicht voor de loonbelasting (onderdeel 3), het Rulingbeleid van de Inspectie der Belastingen (hierna: Rulingbeleid) ten aanzien van mobiel werken³ (onderdeel 4) en sociale zekerheid (onderdeel 5). Hierna is kort nog aandacht voor de overheidscampagne waarmee Curaçao onder andere remote workers naar het eiland probeert te halen (onderdeel 6). De auteur besluit haar bijdrage met enkele aanbevelingen aan werkgevers die geïnteresseerd zijn in een remote work beleid.

* J.R. (Chantal) Vastré LL.M. is gedurende haar uitzending werkzaam geweest bij Ernst & Young Tax Advisors te Curaçao. Momenteel is zij weer teruggekeerd naar Nederland waar zij werkzaam is voor EY Belastingadviseurs B.V. als loonheffingspecialist. De meningen verkondigd in dit artikel zijn die van de schrijfster en niet die van de bedrijven of lichamen waaraan zij is verbonden (geweest) of waaraan zij diensten (heeft) verricht.

¹ Een digital nomad wordt omschreven als een professional die zijn of haar werkzaamheden locatieonafhankelijk kan uitvoeren, omdat

hiervoor enkel een internetverbinding vereist is (vandaar de term digital). Doordat deze personen veel rond kunnen reizen, worden zij aangeduid als 'nomad'.

² Een greep uit de landen met een zekere vorm van een digital nomad visum: Argentinië, Barbados, Costa Rica, Estland, Griekenland, Hongarije, IJsland, Italië, Kroatië, Malta en Panama. Zie hiervoor ook: OECD (2022), "Should OECD countries develop new Digital Nomad Visas?", No. 27, OECD Publishing, Paris.

³ Gerefereerd wordt aan het uitvoeringsbeleid van de Inspectie der Belastingen dat op 13 juli 2023 is gepubliceerd. Zie: [Rulingbeleid-GEPUBLICEERD1.pdf \(belastingdienst.cw\)](#).

Alle rechten voorbehouden aan het ICB • Instituut voor Caribisch belastingrecht.

Deze publicatie wordt beschermd door auteursrecht. Niets uit deze uitgave mag worden vervoelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of gereproduceerd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, film hetzij elektronisch, digitaal, mechanisch, schriftelijk of anderszins, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

1. Inleiding

Waar werknemers voorheen vaak vanuit één standplaats werkzaam waren, is remote werken tegenwoordig niet meer weg te denken. Op afstand werken kan thuis, vanuit elke andere locatie in het land of zelfs vanuit het buitenland. Belangrijk om te weten is dat werken in het buitenland aanleiding kan geven tot de heffing van loon-, inkomsten- of zelfs winstbelasting in dat buitenland. In sommige situaties kan een werkgever geconfronteerd worden met registratieverplichtingen en is een aanpassing van de payroll wellicht vereist. Voor de werknemer kan in het buitenland werken dan ook een wijziging in zijn of haar netto-inkomen betekenen. Daarnaast kunnen arbeidsrechtelijke vraagstukken en immigratieverplichtingen die eerder niet van belang waren opduiken. Vergeet ook zeker eventuele sociale zekerheidsgevolgen niet die remote werken in het buitenland teweeg kan brengen. Denk bijvoorbeeld aan de juistheid van de werkgeversbijdrage in wettelijke sociale regelingen zoals het pensioen of de door de werknemer af te sluiten zorgverzekering.

De flexibiliteit van remote werken biedt veel kansen, niet alleen voor werkgevers en hun personeel, maar tevens voor overheden die de economische groei in hun land wensen te bevorderen. Deze ontwikkeling vereist uiteraard een gedegen analyse van de potentiële fiscale gevolgen teneinde compliant te zijn. Op basis van die analyse kan een werkgever duidelijk beleid opstellen. Deze bijdrage gaat verder dan ook in op de relevante fiscale aspecten voor in het buitenland gevestigde ondernemingen en hun personeel zodra werknemers de landsgrenzen van Curaçao passeren om alhier te komen telewerken.

2. De heffing van Curaçaose inkomstenbelasting

Natuurlijke personen woonachtig in Curaçao zijn op grond van de Landsverordening op de inkomstenbelasting 1943 ("LIB") als binnenlands belastingplichtigen onderworpen aan de inkomstenbelasting over hun wereldinkomen.⁴ De Algemene landsverordening Landsbelastingen omschrijft hoe moet worden bepaald of iemand in Curaçao woont, dat is naar de omstandigheden.⁵ In het kort moet volgens vaste rechtspraak sprake zijn van een duurzame band van persoonlijke aard met Curaçao.⁶ Factoren die van belang zijn bij deze beoordeling, zijn onder andere het hebben van permanente huisvesting, de plaats waar het gezin verblijft, de wil van de betrokkene voor zover dit in

feitelijkheden tot uitdrukking komt, de verblijfsduur, het aanvaarden van een dienstbetrekking enzovoorts. Op basis van het voorgaande kwalificeert de typische remote worker doorgaans niet als fiscaal inwoner van Curaçao.

In de LIB is verder nog bepaald dat natuurlijke personen die tijdelijk in Curaçao verblijven en in Nederland, Aruba of Sint Maarten wonen of geacht worden daar te wonen, als niet in Curaçao wonend worden beschouwd mits hun verblijf maximaal 1 jaar duurt.⁷ Voor dergelijke telewerkers bestaat dus in ieder geval op basis van de nationale wetgeving geen binnenlandse inkomstenbelastingplicht. Let wel, deze fictiebepaling betekent niet dat deze remote workers niet in de heffing van de inkomstenbelasting kunnen worden betrokken. Daarvoor moet namelijk ook worden gekeken naar een eventuele buitenlandse belastingplicht. Niet in Curaçao wonende personen zijn belastingplichtig voor het belastbare inkomen verkregen uit bepaalde inkomensbronnen waaronder de opbrengst van arbeid, voor zover die opbrengst wordt genoten ter zake van het in Curaçao vervullen of vervuld zijn van een dienstbetrekking.⁸ Dit houdt in dat de dienstbetrekking daadwerkelijk in Curaçao moet zijn of worden uitgeoefend. Op grond van deze nationale bepaling kunnen opbrengsten uit werkzaamheden van digital nomads die in dienstverband worden verricht onder de Curaçaose zon, in beginsel worden belast met inkomstenbelasting in Curaçao. Voor zover geen inhoudingsplicht voor de loonbelasting ontstaat en anderszins geen speciale regels gelden – belastingregelingen en -verdragen hieromtrent buiten beschouwing gelaten – heeft deze bepaling tot gevolg dat de remote worker in het opvolgende jaar een aangifte inkomstenbelasting in zal moeten dienen als buitenlands belastingplichtige.⁹ De uitzondering op basis van thans geldende beleidsregels komt aan bod in onderdeel 4.

3. Inhoudingsplicht voor de loonbelasting: de vaste inrichting

Onderdeel van de zeer aan te raden fiscale analyse bij het opzetten van een remote work beleid is de vraag of er een inhoudingsplicht voor de loonbelasting ontstaat voor de in het buitenland gevestigde werkgever. Zodra er een inhoudingsplicht ontstaat, is de werkgever verplicht zich te registreren in Curaçao teneinde de benodigde afdrachten te verrichten. De loonbelasting wordt namelijk als voorheffing op de door de werknemer verschuldigde inkomstenbelasting door de werkgever ingehouden over het loon dat uit dienstbetrekking wordt genoten.¹⁰ Er ontstaat pas inhoudingsplicht in Curaçao voor de in het buitenland gevestigde werkgever voor werknemers die op

⁴ Artikel 1, lid 1 jo. artikel 3, lid 1 LIB.

⁵ Artikel 1, lid 2 van de LIB jo. artikel 4 Algemene landsverordening Landsbelastingen.

⁶ Zie ook Hoge Raad d.d. 21 januari 2011, rolnr. 10/00563 en Gerecht in eerste aanleg van Curaçao d.d. 8 januari 2020, BBZ nrs. CUR201600442 t/m CUR201600447.

⁷ Artikel 1, lid 2, onder c LIB.

⁸ Artikel 1, lid 3 jo. artikel 17, lid 1, onder e LIB.

⁹ Artikel 28 LIB jo. artikel 7, lid 4 Algemene landsverordening Landsbelastingen.

¹⁰ Artikel 41A, onder a LIB jo. artikel 2, lid 1 en artikel 11, lid 1 van de Landsverordening op de Loonbelasting 1976 (LLB).

het eiland komen werken zodra de buitenlandse werkgever een vaste inrichting of vaste vertegenwoordiger heeft in Curaçao.¹¹ In welke situaties is sprake van een vaste inrichting of vaste vertegenwoordiger? De Landsverordening op de Loonbelasting 1976 ("LLB") geeft geen definitie van het begrip vaste inrichting, maar geeft wel aan wat in ieder geval als vaste inrichting wordt aangemerkt.¹² Dit betreft allereerst de plaats van uitvoering van een bouwwerk of van constructie- of montagewerkzaamheden wanneer dit langer dan 30 dagen duurt. Dit zal voor de standaard remote workers met een kantoorbaan niet snel van toepassing zijn. Het verrichten van werkzaamheden die gericht zijn op het verlenen van tussenkomst tussen iemand die arbeid gaat verrichten in Curaçao en degene voor wie die arbeid wordt verricht, kwalificeert volgens de LLB ook als vaste inrichting. Deze fictie zorgt ervoor dat buitenlandse tussenpersonen die arbeidskrachten ter beschikking stellen (veelal uitzendbureaus) inhoudingsplichtig zijn voor de uitzendkrachten voor wie zij de verplichting hebben om het loon te betalen. Ter volledigheid wordt opgemerkt dat een inhoudingsplicht voor de loonbelasting ook kan ontstaan door aanwijzing door de Inspecteur¹³, maar in de praktijk gebeurt dit slechts zeer incidenteel.

De begrippen 'vaste inrichting' en 'vaste vertegenwoordiging' zijn zoals hiervoor aangegeven niet verder gedefinieerd in de LLB. In het Rulingbeleid dat verderop wordt besproken, is bepaald dat voor zover er geen vaste inrichting definitie is opgenomen in zowel de LIB als de LLB, wordt aangesloten bij hetgeen de Landsverordening op de Winstbelasting 1940 daaronder verstaat.¹⁴ Die wet definieert het begrip 'vaste inrichting' sinds de modernisering vanaf 2020 in lijn met artikel 5 van het OESO Modelverdrag ("OMV").¹⁵ Per die definitie wordt onder vaste inrichting verstaan een vaste bedrijfsinrichting door middel waarvan de werkzaamheden van een onderneming geheel of gedeeltelijk worden verricht. Gelijk aan de definitie in het OMV omvat het aanhouden van een vaste inrichting in het bijzonder een plaats waar leiding wordt gegeven, een filiaal of een kantoor.¹⁶ Deze voorbeelden hebben op zichzelf staand geen bepalende waarde, de feiten en omstandigheden zullen per situatie bepalen of er sprake is van een vaste inrichting. Bij een remote worker kan de vraag spelen of de werkplek van de remote worker in Curaçao kan kwalificeren als een vaste bedrijfsinrichting. Hiervoor dient de fysieke

bedrijfsinrichting ter beschikking te staan aan de in het buitenland gevestigde werkgever en dient deze vast te zijn.¹⁷ Dit laatste veronderstelt niet alleen een geografisch component (oftewel een vaste locatie), maar ook een tijdsaspect, namelijk een zekere mate van duurzaamheid ("permanency"). Behoudens specifieke uitzonderingen wordt ter indicatie een periode van tenminste 6 maanden als duurzaam aangemerkt.¹⁸

Relevant voor telewerken is de vraag of een thuiswerkplek kan leiden tot een vaste inrichting. De OESO heeft hierover naar aanleiding van de COVID-19 ontwikkelingen nadere toelichting gegeven op het OESO Commentaar bij artikel 5. Volgens de OESO brengt werken vanuit een thuiswerkplek niet direct met zich mee dat deze plek ter beschikking staat aan de onderneming. De werkplek moet namelijk op regelmatige basis ter beschikking staan aan de onderneming en de onderneming zou het gebruik van de werkplek voor deze werkzaamheden ook moeten verlangen van de werknemer.¹⁹ Over het algemeen zal hier geen sprake van zijn bij remote werken in Curaçao.

Naast de thuiswerkplek is ook de te huren flexplek niet meer weg te denken als mogelijkheid bij alle nieuwe vormen van werken. Ook voor de flexwerkplek moet dezelfde analyse worden gemaakt op basis waarvan, met alle feiten en omstandigheden in aanmerking genomen, moet worden beoordeeld of de flexplek kwalificeert als vaste inrichting van de buitenlandse werkgever. Hierbij wordt opgemerkt dat tijdens de Openbare vergadering van de Staten van Curaçao d.d. 2 mei 2024 ter behandeling van de Ontwerplandsverordening herziening en reparatie belastingverordeningen 2024 is de Minister van Financiën expliciet gevraagd te bevestigen dat het voor korte termijn huren van een flexplek door een digital nomad geen vaste inrichting vormt voor de digital nomad of diens werkgever.²⁰ Echter, een stellig en ondubbelzinnig antwoord van de minister bleef uit.²¹

Verder moet worden gekeken naar de vaste vertegenwoordiger: degene die namens de onderneming in Curaçao optreedt en gewoonlijk contracten sluit of een belangrijke rol speelt in het afsluiten van contracten die routinematig worden afgesloten, zonder materiële aanpassing door de onderneming. De contracten moeten daarnaast of (1) zijn afgesloten namens de onderneming, of (2) zijn voor het overdragen van of het verkrijgen van

¹¹ Artikel 4, lid 4, onder a LLB.

¹² Artikel 4, lid 5, onder a en b LLB.

¹³ Artikel 4, lid 4, onder b LLB.

¹⁴ Het Rulingbeleid verwijst hiervoor specifiek naar artikel 1, vijfde tot en met veertiende lid, van de Landsverordening op de Winstbelasting 1940, echter met inachtneming van hetgeen is geschreven in Rulingbeleid zelf.

¹⁵ Zie ook pagina 4 en pagina 18 van de Memorie van Toelichting op de Landsverordening belastingherziening 2019, P.B. 2019, no. 92.

¹⁶ Artikel 1, lid 5 jo. lid 6 Landsverordening op de Winstbelasting 1940.

¹⁷ Zie paragraaf 6 van het OESO Commentaar: OECD (2017), "Commentary on Article 5", in *Model Tax Convention on Income and on Capital: Condensed Version 2017*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/mtc_cond-2017-8-en.

¹⁸ Zie paragraaf 28 van het OESO Commentaar: OECD (2017), "Commentary on Article 5", in *Model Tax Convention on Income and on Capital: Condensed Version 2017*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/mtc_cond-2017-8-en.

¹⁹ Zie paragraaf 8 van de OESO paper: OECD (2020), "OECD Secretariat analysis of tax treaties and the impact of the COVID-19 crisis", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/947dcb01-en>.

²⁰ Deze bevestiging is tijdens de Openbare Vergadering van het parlement op 2 mei 2024 gevraagd. Zie: [Agenda Staten van Curaçao - Openbare Vergadering REUNION PUBLIKO DI PARLAMENTO DI KORSOU: donderdag 2 mei 2024 09:00 - iBabs Publiekspitaal](#).

²¹ De minister gaf als antwoord dat het aan de Inspecteur is om de situatie te beoordelen aan de hand van de Landsverordening op de Winstbelasting 1940.

rechten voor het gebruik van zaken die eigendom zijn van die onderneming of die aan de onderneming ten gebruike staan, of (3) zijn voor het verstrekken van diensten door die onderneming.²²

De toets of sprake is van een vaste vertegenwoordiger (fictieve vaste inrichting) is separaat van de aanwezigheid van de (fysieke) vaste inrichting. Ook voor de vaste vertegenwoordiger wordt sinds de modernisering ingevolge de Memorie van Toelichting verwezen naar het commentaar op het OMV, nu de bepaling hoofdzakelijk in overeenstemming is met het OMV.²³ Uit dit commentaar blijkt dat de behandeling als fictieve vaste inrichting beperkt dient te blijven tot de situaties waarin de personen die, door de aard van hun werkzaamheden, de onderneming in aanzienlijke mate betrekken bij de bedrijfsactiviteiten in de betreffende staat. De kwalificatie vaste inrichting volgt dan ook niet uit het louter handelen namens de onderneming.²⁴

Volgens het OESO Commentaar is het overigens geen voorwaarde dat het individu dat de contracten afsluit, inwoner is van de staat waarin het individu handelt: remote workers zijn derhalve niet uitgesloten van het begrip vaste vertegenwoordiger. Een werkgever moet bij het creëren van een remote work beleid dan ook zeker acht slaan op de uit te voeren werkzaamheden en eventuele bevoegdheden die werknemers hebben.

Samengevat varieert de situatie per remote worker. Het risico op het ontstaan van een vaste inrichting wordt mede bepaald door de functie, bijbehorende werkzaamheden en tekeningsbevoegdheid. Wanneer sprake is van een vaste inrichting of vaste vertegenwoordiger, ontstaat er op basis van de nationale wetgeving een inhoudingsplicht voor de loonbelasting in Curaçao voor de buitenlandse werkgever. Daarnaast opent een vaste inrichting de deur naar de heffing van winstbelasting van buiten Curaçao gevestigde lichamen. Het is daarom cruciaal om zorgvuldig te analyseren of er sprake is van een vaste inrichting in Curaçao.

4. Rulingbeleid Inspectie der Belastingen inzake mobiel werken

Tot zover de fiscale regels op basis van nationale wetgeving. Voor de analyse is ook het zogenoemde Rulingbeleid van belang, het uitvoeringsbeleid van de Inspectie der Belastingen van 13 juli 2023 dat ziet op de beoordeling van verzoekschriften van belastingplichtigen. Het betreft beleid waar belastingplichtigen zich op kunnen

beroepen: de beleidsregels in het Rulingbeleid gelden voor alle belanghebbenden in gelijke omstandigheden. In het Rulingbeleid is, met het oog op het creëren van een aantrekkelijke locatie voor digital nomads, invulling gegeven aan een aantal fiscale vraagstukken ten aanzien van mobiel werken in combinatie met het risico op een vaste inrichting voor de toepassing van de winstbelasting. Niet als vaste inrichting wordt aangemerkt, het zakelijk gebruik door niet-ingezetenen voor een periode van niet langer dan twaalf aaneengesloten maanden, van:

- 1) Accommodaties die bedoeld en ingericht zijn voor vreemdelingenbezoek;
- 2) Kantoorruimtes in een door de niet-ingezeten aangehouden woning;
- 3) Zeeschepen die gewoonlijk buiten de territoriale wateren van Curaçao verblijven.

Verder zal geen sprake zijn van een vaste vertegenwoordiger zolang er geen commerciële transacties plaatsvinden met inwoners van Curaçao of ondernemingen met een vaste inrichting in Curaçao.²⁵

Tot slot geldt als beleid dat geen dienstbetrekking aanwezig wordt geacht voor niet-ingezetenen zolang zij niet meer dan twaalf maanden waarbinnen de arbeid wordt verricht, in Curaçao verblijven en hier geen formele of materiële werkgever hebben. De werkgever mag hier ook geen vaste inrichting (beoordeeld volgens de Landsverordening op de Winstbelasting 1940) hebben.

Het Rulingbeleid is op dit punt met veel ontkenningen omschreven. Als gevolg ontstaat een duidelijk omlijnd kader waarbinnen ondernemingen en werknemers zich kunnen bewegen zonder het risico te lopen op een vaste inrichting in Curaçao met alle gevolgen van dien. Ook de goedkeuring ten aanzien van het niet aanwezig achten van een dienstbetrekking biedt enerzijds duidelijkheid voor de belastingheffing en anderzijds ruimte voor het remote work beleid. Om een volledige analyse te maken dienen uiteraard ook eventuele van toepassing zijnde belastingverdragen en -regelingen in aanmerking te worden genomen.

Bovenstaand Rulingbeleid geeft handvaten voor de praktijk. In geval van twijfel blijft het mogelijk om een verzoek in te dienen bij de Inspectie der Belastingen om zodoende zekerheid te verkrijgen over de vraag of in een specifieke situatie sprake is van een vaste inrichting. Zonder vaste inrichting hoeft de werkgever zich in ieder geval geen zorgen te maken over een eventuele inhoudingsplicht voor de loonbelasting of toerekening voor de winstbelasting.

²² Artikel 1, lid 12 Landsverordening op de Winstbelasting 1940.

²³ Zie pagina 18 van de Memorie van Toelichting op de Landsverordening belastingherziening 2019, P.B. 2019, no. 92.

²⁴ Zie paragraaf 83 van het OESO Commentaar: OECD (2017), "Commentary on Article 5", in *Model Tax Convention on Income and on Capital: Condensed Version 2017*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/mtc-cond-2017-8-en>.

²⁵ In het Rulingbeleid wordt onder 3.2.e.b. het begrip 'ingezetene' gebruikt. Hiermee verduidelijkt het Rulingbeleid in feite de bepaling 'in Curaçao' van artikel 1, lid 12, van de Landsverordening op de Winstbelasting 1940. Dit lijkt aan te sluiten bij de derde volzin van de eerder aangehaalde paragraaf 83 van het commentaar op art. 5 OMV 2017. Deze redenering zou dan ook van toepassing zijn op niet-ingezetenen.

5. Sociale zekerheid

Voor de analyse van eventuele sociale zekerheidsgevolgen bij telewerken in Curaçao, wordt een onderscheid gemaakt tussen de volksverzekeringen en de werknemersverzekeringen. Voor de volksverzekeringen Algemene Ouderdomsverzekering, Algemene Weduwen- en wezenverzekering en basisverzekering ziektekosten is het begrip 'ingezetene' relevant.²⁶ Ingezetene is degene die metterwoon in Curaçao is gevestigd en met een geldige verblijfstitel in het bevolkingsregister is ingeschreven.²⁷ Over het algemeen kan worden aangenomen dat remote workers niet kwalificeren als ingezetene van Curaçao voor deze sociale zekerheidsbepalingen. Voor de algemene verzekering bijzondere ziektekosten ("AVBZ") geldt dat niet ingezetenen enkel verzekerd zijn indien zij alhier onderworpen zijn aan de loonbelasting.²⁸ Deze koppeling met de Curaçaose loonbelasting onderstreept wederom het belang van het onderzoek naar een inhoudingsplicht voor de loonbelasting van de buitenlandse werkgever. Zonder inhoudingsplicht is de AVBZ niet van toepassing voor niet ingezetenen.

Voor de werknemersverzekeringen ziekteverzekering, ongevallenverzekering en Cessantia geldt logischerwijs dat sprake moet zijn van een werkgever die hier te lande een of meer werknemers arbeid doet verrichten.²⁹ Dit kan bij een niet in Curaçao gevestigde werkgever enkel spelen wanneer deze een vaste inrichting of vaste vertegenwoordiger heeft in Curaçao dan wel door de Inspecteur is aangewezen als inhoudingsplichtige. Met andere woorden: ook de werknemersverzekeringen zullen over het algemeen niet van toepassing zijn.

6. Overheidscampagne: @home in Curaçao

Als laatste onderdeel van een compliant remote work-framework wordt voor immigratiedoeleinden kort stilgestaan bij het Curaçaose Remote work programma. De overheid van Curaçao heeft op 9 februari 2021 het programma 'At home in Curaçao: convenient working and living' gelanceerd.³⁰ Doel van het programma is om remote workers, overwintars en investeerders met open armen te ontvangen op het eiland. Het programma is voor alle nationaliteiten bedoeld.

Voor de digital nomads en remote workers geldt dat zij voor een periode van 6 maanden vanuit Curaçao kunnen werken voor hun in het buitenland gevestigde klanten respectievelijk werkgever, zonder daarvoor een werkvergunning nodig te hebben. De verblijfsduur kan met nog eens 6 maanden worden verlengd.

Tijdens deze perioden en gedurende de periode waarin de aanvraag nog loopt, is het niet toegestaan om bij een lokaal bedrijf of lokale werkgever in dienst te zijn of te werken, ook niet als eenmaal de vergunning voor tijdelijk verblijf is afgegeven. Verder moeten de personen onder andere beschikken over een ticket naar een bestemming buiten Curaçao (bijvoorbeeld een retourticket) en een recente verklaring van opdracht of werkgeversverklaring. De goedgekeurde verblijfsperiode moet uiteraard overeenkomen met het retourvliegticket.

Kern van dit programma is een snelle en digitale aanvraagprocedure van ongeveer 2 weken. Het programma geeft daarnaast aan dat remote workers bij een verblijf van 6 maanden geen ingezetene worden van Curaçao en alhier ook geen inkomstenbelasting hoeven te betalen.

7. Aanbevelingen

Het beheersen van alle fiscale uitdagingen is cruciaal om remote work in het buitenland te laten slagen. Hoewel een werkgever kan stellen dat de Curaçaose inkomstenbelasting hem niet aangaat en in het buitenland werken een privéaangelegenheid is van de werknemer, is remote werken ook voor werkgevers niet zonder fiscale risico's. In het buitenland gevestigde werkgevers dienen dan ook rekening te houden met eventuele belastinggevolgen (in de breedste zin van het woord) en duidelijke afspraken te maken over wie waarvoor verantwoordelijkheid draagt. Een remote work beleid waar een grondige fiscale analyse aan ten grondslag ligt is hierbij het minimum.

Benut als werkgever hierna alle mogelijkheden die telewerken kan bieden en zet het in als instrument om werknemers te behouden en nieuw talent aan te trekken. Flexibiliteit moet dan ook hoog in het vaandel staan bij de ontwikkeling van mobiliteitsprogramma's en talent strategie. Houd als werkgever niet vast aan één manier van werken, maar sta open voor verschillende benaderingen om aan de behoeften van werknemers te voldoen.³¹

²⁶ Zie hiervoor artikel 5, lid 1, onder a Landsverordening Algemene Ouderdomsverzekering, artikel 6, lid 1 onder a Landsverordening Algemene Weduwen- en wezenverzekering en artikel 2.1, lid 1 Landsverordening basisverzekering ziektekosten.

²⁷ Zie hiervoor artikel 1 Landsverordening Algemene Ouderdomsverzekering, artikel 1, lid 1 Landsverordening Algemene Weduwen- en wezenverzekering en artikel 1.1, onder f Landsverordening basisverzekering ziektekosten.

²⁸ Artikel 4, lid 1, onder b Landsverordening algemene verzekering bijzondere ziektekosten.

²⁹ Zie hiervoor artikel 1 Landsverordening Ziekteverzekering, artikel 1 Landsverordening Ongevallenverzekering en artikel 1 Cessantia-landsverordening.

³⁰ Zie hiervoor [Welkom - At Home in Curaçao \(athomeincuracao.com\)](https://www.athomeincuracao.com).

³¹ Zie bijvoorbeeld The EY 2024 Mobility Reimagined Survey.

Naast verschillende belastingaspecten, zijn er uiteraard ook andere belangrijke thema's die in kaart moeten worden gebracht bij remote work. Denk hierbij aan eventuele arbeidsrechtelijke gevolgen en het goed kunnen beschermen van bedrijfs- en cliëntendata. Zorg als

werkgever nu voor een uitgedacht beleid om duidelijkheid te scheppen, flexibiliteit te bieden en compliant te zijn.

COLOFON

Het CFN • Caribisch Fiscaal Nieuwsblad (hierna: "het CFN") is een uitgave van de Stichting Instituut voor Caribisch Belastingrecht (hierna: "het ICB").

Het CFN is een onafhankelijk digitaal vakblad voor Caribisch Belastingrecht en voor de Caribische belastingpraktijk.

Aanbevolen citeerwijze: "Caribisch Fiscaal Nieuwsblad", "CFN" of "CFN • Caribisch Fiscaal Nieuwsblad".

ISSN: 2543-1986

Adres- en contactgegevens van het ICB

Holendrechteweg 21B,
1191 KT Ouderkerk aan de Amstel
Nederland
tel.: +31 6 577 377 35
email: info@icb-instituut.com
website: www.icb-instituut.com

Redactie van het CFN

Mr. P.B. van Agtmaal, fiscaal-jurist
Email: cfn@icb-instituut.com

Rubriek 'Beschouwingen'

Het CFN biedt de rubriek 'Beschouwingen' de gelegenheid aan auteurs om theoretische of praktijkgerichte doch inhoudelijke wetenschappelijke, beschouwende, verdiepende of opinierende fiscaal-juridische artikelen te publiceren over onderwerpen binnen het vakgebied van het nationale en internationale Caribische belastingrecht (zoals dit vakgebied door het ICB is gedefinieerd), over onderwerpen die betrekking hebben op de Caribische belastingpraktijk alsmede over andere juridische onderwerpen die een evident raakvlak hebben met het Caribische belastingrecht of de Caribische belastingpraktijk, mits in overwegende mate verwacht mag worden dat deze artikelen de doelgroep van het CFN aanspreken en mits deze voldoen aan het geldende publicatiebeleid en de geldende technische instructies met betrekking tot het plaatsen van artikelen in het CFN - het een en ander naar het volledig discretionaire oordeel van de redactie van het CFN. De redactie van het CFN behoudt zich te allen tijde het recht voor aan auteurs instructies te geven ten aanzien van voor publicatie aangeboden artikelen dan wel aangeboden artikelen voor publicatie te weigeren.

CAVEAT

Het ICB en (de redactie van) het CFN zijn niet verantwoordelijk voor de inhoud van een artikel in de rubriek Beschouwingen. De inhoud van een artikel in de rubriek Beschouwingen – waaronder begrepen, doch niet uitsluitend, opinies, meningen, visies, oordelen, overwegingen, beschouwingen, interpretaties, feitenomschrijvingen, samenvattingen, essenties e.d. en andere verstrekte informatie – valt onder de verantwoordelijkheid van de betreffende auteur(s) van het artikel en is voor rekening van de auteur(s) zelf.

De in het artikel door de auteur geuite (al dan niet juridische) opinies, meningen, visies, oordelen, overwegingen, beschouwingen, interpretaties e.d. reflecteren derhalve niet, althans niet per definitie, opinies, meningen, visies, oordelen, overwegingen, beschouwingen of interpretaties van (de redactie van) het CFN of van het ICB of van welke aan het CFN of het ICB verbonden persoon dan ook. Artikelen in de rubriek Beschouwingen beogen in geen geval een (al dan niet juridische) opinie, mening, visie, oordeel, overweging, beschouwing of interpretatie weer te geven van (de redactie van) het CFN, het ICB of van enige medewerker van het CFN of het ICB dan ook over (een deel van) wet- of regelgeving, een algemene of concrete (juridische) zaak of procedure, een rechterlijke uitspraak of de juridische positie van een (rechts)persoon.

Het CFN en het ICB pretenderen niet en garanderen niet dat artikelen in de rubriek Beschouwingen en de daarin door de auteur verstrekte feitenomschrijvingen, aspecten, onderdelen, samenvattingen, essenties en andere verstrekte informatie alle (al dan niet juridische en al dan niet relevante) aspecten, onderdelen, essenties en nuances van de betreffende informatie en documentatie, van de daarin beschreven feiten, zaken, gevallen of procedures of van de daarin opgenomen rechterlijke oordelen, wet- en regelgeving of anderszins informatie of documentatie, uitputtend en accuraat weergeven. Het ICB en (de redactie van) het CFN kunnen niet instaan voor de afwezigheid van fouten in de artikelen of voor de volledigheid van de artikelen. Het ICB, (de redactie van) het CFN of enige medewerker van het CFN of het ICB zijn, voor zover maximaal is toegestaan op grond van toepasselijk recht, niet voor dergelijke fouten of eventuele onvolledigheden aansprakelijk.

Het ICB en (de redactie van) het CFN aanvaarden dan ook onder geen enkele voorwaarde aansprakelijkheid voor eventuele gevolgschade in welke vorm dan ook, die publicatie van een artikel in het CFN of de daarin geuite opinies, meningen, visies, oordelen, overwegingen, beschouwingen en/of interpretaties en/of van de daarin verstrekte informatie, documentatie, of delen daarvan, tot gevolg heeft.