



Courdid nieuws | 30%-regeling definitief

De definitieve regels rond de 30%-regeling zijn vorige week bekendgemaakt. Enkele punten zijn hierbij verduidelijkt en/of aangepast. Om u een compleet beeld te geven treft u hieronder de belangrijkste wijzigingen aan:

- Algemene salariseis van € 35.000 op jaarbasis (excl. 30% vergoeding);
- Verlaagde salariseis voor jonge (< 30 jaar) hoogopgeleiden van € 26.605 op jaarbasis (excl. 30% vergoeding);
- Vervallen van salariseis voor werknemers in de sector wetenschappelijk onderzoek en wetenschappelijk onderwijs;
- Looptijd 30%-regeling maximaal 8 jaar (i.p.v. 10 jaar);
- Overgangsrecht voor op 31 december 2011 bestaande situaties.

In deze nieuwsbrief beschrijven wij de huidige stand van zaken waarbij de volgende 3 situaties kunnen worden onderscheiden:

1. Nieuwe aanvragen vanaf 1 januari 2012

Voor iedere nieuwe aanvraag voor een 30%-regeling zullen de nieuwe voorwaarden gelden:

- Algemene salariseis van € 35.000 op jaarbasis (na eventuele verlaging met de 30%-vergoeding). Om de 30%-regeling maximaal te benutten dient het bruto jaarsalaris voor verlaging minimaal € 50.000 te zijn;
- Verlaagde salariseis voor jonge (< 30 jaar) hoogopgeleiden van € 26.605 op jaarbasis (na eventuele verlaging met de 30%-vergoeding); Om de 30%-regeling maximaal



te benutten dient het bruto jaarsalaris voor verlaging minimaal € 38.008 te zijn;

- De salariseis komt te vervallen voor werknemers die in het kader van wetenschappelijk onderzoek of wetenschappelijk onderwijs in Nederland zijn tewerkgesteld bij een daartoe aangewezen onderwijsinstelling - naast universiteiten ook bepaalde hogescholen - of bij een (deels) gesubsidieerde onderzoeksinstituten. De salariseis komt ook te vervallen voor bepaalde artsen in opleiding tot specialist.
- Voor parttimers geldt dezelfde salariseis zonder herrekening naar een fulltime salaris.
- Een werknemer moet in meer dan twee derde van de periode van 24 maanden voorafgaand aan de aanvang van de tewerkstelling op een afstand van meer dan 150 km hemelsbreed van Nederland hebben gewoond.
- De maximale looptijd voor de 30%-regeling wordt voor nieuwe gevallen gewijzigd van 10 jaar naar 8 jaar.

- De maximale looptijd voor de 30%-regeling (8 jaar) wordt voor nieuwe tewerkstellingen die ingaan na 1 januari 2012 gekort middels een nieuwe toetsingsperiode van 25 jaar. Elke eerdere periode van verblijf of tewerkstelling in Nederland die eindigt in die 25 jaar (waaronder dus ook eerdere periode van verblijf of tewerkstelling in Nederland die langer dan 25 jaar geleden is begonnen, maar minder dan 25 jaar geleden is geëindigd), zal daarmee in mindering komen op de looptijd van de 30% regeling van maximaal 8 jaar.

- De schaarste van de werknemer moet in sommige gevallen worden aangetoond (o.a. niveau opleiding en relevante werkervaring).

- Aan de salariseis en het schaarste vereiste moet doorlopend (!) worden voldaan. Zodra bijvoorbeeld op enig moment niet aan het salariscriterium wordt voldaan, komt de looptijd van de 30%-regeling tot een einde. Werkgevers moeten dit zelf toetsen en ook zelf de 30%-regeling in de salarisadministratie stoppen!

- De 30%-regeling eindigt op de laatste dag van tewerkstelling in Nederland.

2. Werknemers die op 1 januari 2012 de 30%-regeling langer dan 5 jaar hebben

- De 30%-regeling blijft in beginsel van toepassing tot het einde van de looptijd (zoals deze is opgenomen in de beschikking zelf, dus in potentie tot de volle 10 jaar).

- Indien de werknemer een nieuwe werkgever krijgt, dan moet een nieuwe 30%-regeling worden aangevraagd. Hierbij zal een hertoetsing plaatsvinden op basis van de oude voorwaarden (mits de periode tussen einde tewerkstelling en de

totstandkoming van de nieuwe arbeidsovereenkomst niet langer is dan 3 maanden).

- Is de periode tussen wisseling werkgever langer dan 3 maanden en is de werknemer bij de nieuwe tewerkstelling tevens opnieuw aangeworven vanuit het buitenland, dan geldt de 30% aanvraag als een nieuwe aanvraag waarbij alle nieuwe voorwaarden van toepassing zijn (zie hierboven onder 1.)

3. Werknemers die op 1 januari 2012 de 30%-regeling korter dan 5 jaar hebben

- De 30%-regeling blijft in beginsel van toepassing tot het einde van de 5-jaarsperiode. Hierbij wordt de start van de looptijd van de 30% regeling door de belastingdienst uitgelegd als zijnde de startdatum van de eerste tewerkstelling in Nederland van de betreffende werknemer (dus niet de feitelijke ingangsdatum van de 30%-regeling, deze kan nl. later zijn ingegaan).

- Na het einde van de 5-jaarsperiode van de 30%-regeling zal de werkgever voor het eerst jaarlijks moeten toetsen of aan de geldende criteria voor toepassing van de 30%-regeling wordt voldaan. Let op, hierbij is het uitgangspunt dat aan de nieuwe (!) criteria (nieuwe salariscriterium, schaarste en 150km toets) dient te worden voldaan.

- Indien de werknemer een nieuwe werkgever krijgt, dan moet een nieuwe 30%-regeling worden aangevraagd. Hierbij zal bij een wisseling van werkgever binnen 60 maanden (na startdatum eerste tewerkstelling in Nederland) een hertoetsing plaatsvinden op basis van de oude criteria. Bij een wisseling van werkgever na de 60 maanden zal hertoetsing plaatsvinden op basis van de nieuwe criteria. In beide gevallen geldt overigens ook dat de periode tussen einde tewerkstelling en de totstandkoming van de nieuwe arbeidsovereenkomst niet langer mag zijn dan 3 maanden.

- Zolang aan de (continue) voorwaarden wordt voldaan dan blijft de 30%-regeling van toepassing tot het einde van de looptijd (zoals deze is opgenomen in de beschikking zelf, dus in potentie tot de volle 10 jaar).
- Is de periode tussen wisseling werkgever langer dan 3 maanden en is de werknemer tevens opnieuw aangeworven vanuit het buitenland, dan geldt de 30% aanvraag als een nieuwe aanvraag waarbij alle nieuwe voorwaarden van toepassing zijn (zie hierboven onder 1.)

Bel of mail ons gerust als je vragen hebt.

Courdid
Prinses Margrietplantsoen 83
2595 BR Den Haag
(The Hague) The Netherlands

Telephone: +31 (0)70-3153470
Fax: +31 (0)70-3153479
E-mail: info@courdid.com
Website: www.courdid.com