



monterey

Tax • Private Clients

RECENTE ONTWIKKELINGEN IN NEDERLAND IN DE 30% REGELING EN DE FLEX BV

Twee nieuwe wetsvoorstellen die dit jaar zijn aangenomen zijn van belang voor expats in Nederland met de 30% regeling en voor aandeelhouders van Nederlandse BV's. Veelal is de 30% regeling van toepassing op de arbeidsverhouding tussen een expat en zijn of haar eigen BV.

WIJZIGINGEN IN DE NEDERLANDSE 30% REGELING IN 2012, OOK EFFECT OP BESTAANDE 30% REGELINGEN.

Op 1 januari 2012 zijn nieuwe voorwaarden ingevoerd voor de voordelige 30% regeling in Nederland. Deze nieuwe voorwaarden zijn onder omstandigheden ook van toepassing op bestaande 30% regelingen.

De 30% regeling is een voordelige regeling die kan worden aangevraagd door expats. Als een werknemer specifieke vaardigheden heeft welke schaars zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt en wordt geworven vanuit het buitenland door een Nederlandse werkgever, kunnen de werkgever en werknemer gezamenlijk een verzoek om toepassing van de 30% regeling indienen. Onder deze regeling kan 30% van het salaris van de werknemer belastingvrij worden vergoed. Daarnaast geldt een gedeeltelijke vrijstelling van belastingheffing in de inkomstenbelasting, omdat de werknemer als partieel buitenlands belastingplichtige kan worden aangemerkt. Dit resulteert in een zeer beperkte belastingplicht in box 2 en box 3. In beginsel zijn de enige belastbare inkomens- en vermogensbestanddelen onder toepassing van de 30% regeling arbeidsinkomen, inkomen uit een aanmerkelijk belang in een in Nederland gevestigde vennootschap en inkomen uit in Nederland gelegen onroerende zaken.

Deze algemene regels blijven van toepassing. Echter, op 1 januari zijn aanvullende regels geïntroduceerd.

De belangrijkste veranderingen voor nieuwe aanvragen zijn de volgende:

- > het bruto salaris moet minimaal € 50.000 bedragen voor en € 35.000 na toepassing van de 30% regeling
- > voor promovendi jonger dan 30 jaar gelden lagere salariseisen
- > voor deeltijdwerknemers gelden dezelfde salariseisen, zonder herberekening naar een voltijd salaris
- > gedurende meer dan twee derde van de 24 maanden voorafgaande aan de aanvraag van de 30% regeling moet de werknemer meer dan 150 kilometer van de Nederlandse grens gewoond hebben
- > de maximale looptijd van de regeling is verkort van tien naar acht jaar
- > de schaarste en specifieke deskundigheid van werknemers die de 30% regeling willen aanvragen wordt getoetst aan het salaris criterium
- > aan de salariseisen moeten constant worden voldaan.

Ondanks dat deze voorwaarden van toepassing zijn op nieuwe aanvragen voor de 30% regeling vanaf 2012, kunnen ze ook effect hebben op bestaande regelingen. Er is overgangrecht ingevoerd.

Als meer dan vijf jaren van de looptijd van een bestaande 30% regeling is verstreken op 1 januari 2012 verandert er niets. De oude regeling kan worden toegepast onder de oude voorwaarden voor de volledige looptijd van in beginsel tien jaren.

Als minder dan vijf jaren van de looptijd van een bestaande 30% regeling zijn verstreken op 1 januari 2012, schrijft het overgangsrecht voor dat een werknemer de regeling ongewijzigd mag toepassen tot het einde van de eerste vijfjaarsperiode. Na deze vijfjaarsperiode moet de werknemer constant aan de nieuwe voorwaarden voldoen om de regeling te kunnen behouden, met het salarisvereiste als belangrijkste voorwaarde. De looptijd van de regeling wijzigt niet en blijft in beginsel tien jaar.

Dit betekent dat als een 30% regeling reeds van toepassing was voor 1 januari 2007 er niets verandert. De regeling was gedurende meer dan vijf jaren van toepassing en de oude voorwaarden blijven van toepassing. Maar als een regeling voor het eerst van toepassing was na 1 januari 2007, dan blijft de regeling weliswaar ongewijzigd van toepassing gedurende de eerste vijf jaren, maar zijn daarna de nieuwe voorwaarden van toepassing. Het salaris moet dan dus zijn aangepast naar € 50.000 gedurende die laatste vijf jaar.

Van belang is dat als aanvangsdatum van de bestaande regeling niet per definitie de ingangsdatum van de 30% regeling geldt. Volgens de parlementaire toelichting op de nieuwe wetgeving begint de eerste vijfjaarsperiode te lopen op de dag dat de werknemer voor het eerst naar Nederland kwam en recht had op de 30% regeling. Zo is een van onze cliënten bijvoorbeeld in het verleden door haar toenmalige werkgever geïnformeerd dat ze niet zou kwalificeren voor de 30% regeling op het moment dat zij naar Nederland kwam. De werkgever had ongelijk en we hebben de ruling achteraf toch voor haar gekregen. De startdatum was echter niet de datum dat ze naar Nederland kwam, maar 2,5 jaar later. Voor het hierboven omschreven overgangsrecht, is dus eerstgenoemde datum doorslaggevend.

Dit gebeurt vaak, de situatie dat een werknemer te horen krijgt dat de 30% regeling niet kan worden toegepast, terwijl dat wel zo is. De enorme voordelen van de regeling voor internationale fiscale planning in ogenschouw nemende, moet dit te allen tijde voorkomen worden. Achteraf laten controleren of de 30% regeling terecht niet is toegepast is aan te raden.

DE NIEUWE NEDERLANDSE FLEX BV IN 2012, OOK EEN EFFECT OP BESTAANDE BV'S

Op 1 oktober 2012 zullen er nieuwe regels in werking treden voor Nederlandse Besloten Vennootschappen (BV's). De BV is de meest gebruikte rechtsvorm in Nederlandse bedrijfsstructuren. De BV wordt ook vaak gebruikt door expats om de 30% regeling te behouden na verbreking van een dienstverband met een oude werkgever. De natuurlijk persoon is in dat geval in dienst bij zijn of haar eigen BV en de 30% regeling is van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de BV en haar aandeelhouder/werknemer. Dit is expliciet geaccepteerd door de Belastingdienst.

Vanaf 1 oktober 2012 zal nieuwe wetgeving van kracht zijn. De Flex BV wordt geïntroduceerd. De belangrijkste veranderingen zijn dat het mogelijk wordt om aandelen met en zonder stemrechten uit te geven en aandelen met en zonder winstrechten. Verder zal de minimum kapitaal eis van € 18.000 worden afgeschaft en zullen de bankverklaring en accountantsverklaring niet langer nodig zijn. De oprichting van een Flex BV dient nog steeds bij notariële akte geschieden.

De nieuwe stemrecht- en winstrechtaandelen leiden mogelijk tot vragen en herstructureringen voor inkomsten- en vennootschapsbelastingdoeleinden. Zo zullen voor bedrijven fiscale eenheden goed bekeken moeten worden (vereiste is 95% van de aandelen in het gestorte kapitaal) en de deelnemingsvrijstelling (vereiste 5% van het gestorte aandelenkapitaal) en zal voor aanmerkelijk belanghouders (vereiste 5% van het geplaatste aandelenkapitaal) bekeken moeten worden hoe de uitgifte van stemrechtaandelen en winstrechtaandelen voor hen uitwerkt. Wat wordt precies verstaan onder aandelen of belang en hoe passen de nieuwe soorten aandelen hierin? Het is de verwachting dat de Flex BV ook zal worden gebruikt voor bedrijfsopvolgingsstructuren.

Verder mogen onder de nieuwe Flex BV regels de dividenden van de BV niet langer bovenmatig zijn. Bovenmatig betekent in feite dat het niet zo mag zijn dat derde partijen hun vordering op de BV niet langer kunnen innen als gevolg van de dividenduitkering. Als dividenden bovenmatig zijn, kunnen de aandeelhouder en directeur van de BV persoonlijk aansprakelijk gesteld worden voor de terugbetaling van de schulden aan deze derde partijen, in principe binnen een jaar na de winstuitkering.

Deze nieuwe persoonlijke aansprakelijkheid voor directeuren en aandeelhouders is met onmiddellijke ingang van kracht op 1 oktober 2012, ongeacht of de nieuwe Flex BV (deels) wordt toegepast. Met andere woorden, alle dividenduitkeringen door alle BV's vallen onder de nieuwe wetgeving. Het is goed dat men zich hiervan bewust is in het geval van een (voorgenomen) dividenduitkering in 2012.