

30%-bewijsregel: toen niet, later ook niet?

Voor werknemers uit het buitenland met specifieke deskundigheid bestaat een speciale vergoedingsregeling: de 30%-bewijsregel. Soms wordt daarom pas verzocht als de werknemer al enige tijd in dienst is, terwijl de regelgeving inmiddels is aangepast. Welke regelgeving moet dan worden toegepast om te beoordelen of de werknemer aan de voorwaarden voldoet?

In 2011 sluit P een arbeidsovereenkomst met een in Nederland gevestigde werkgever. P, geboren in 1984, heeft de Portugese nationaliteit en heeft in Portugal een universitaire mastertitel behaald. Het bruto jaarsalaris van P bedraagt 34.993 euro. In 2013 dient P een verzoek om toepassing van de 30%-bewijsregel in. De inspecteur wijst dit verzoek af.

In beroep moet Rechtbank Zeeland-West-Brabant beoordelen of P voldoet aan de deskundigheidseis (artikel 10eb Uitvoeringsbesluit LB). De vraag is of dat beoordeeld moet worden aan de hand van de criteria die gelden in het jaar waarin de arbeidsovereenkomst wordt gesloten (2011), of aan de hand van de gewijzigde criteria die gelden in het jaar waarin het verzoek om toepassing van de 30%-bewijsregel wordt ingediend (2013). Dat P volgens de criteria van 2011 niet voldoet aan de voorwaarden, is niet in geschil.

Volgens de Rechtbank moet op basis van rechtspraak van de Hoge Raad¹ de toetsing plaatsvinden volgens de regelgeving die geldt in het jaar van indiensttreding. In het geval van P is dat 2011. En omdat P volgens de regelgeving in 2011 niet voldoet aan de deskundigheidseis, is het verzoek om toepassing van de 30%-bewijsregel terecht afgewezen, aldus de rechtbank.²

In cassatie betoogt P dat artikel 10eb Uitvoeringsbesluit LB per 1 januari 2012 is gewijzigd. Deze wijzigingen hebben directe werking en dat heeft de Rechtbank miskend, aldus P. Er is per 1 januari 2012 een uitzondering mogelijk op de deskundigheidseis voor werknemers met een universitaire mastertitel die nog geen 30 jaar oud zijn en meer dan een bepaald salaris verdienen (in 2013: 27.190 euro). P voldoet aan de voorwaarden voor toepassing van deze uitzonderingsbepaling.

De Hoge Raad overweegt dat de gedachte achter de 30%-bewijsregel is om het bedrijfsleven in staat te stellen schaarse

deskundigheid aan te trekken door de betrokken werknemer een faciliteit te bieden waardoor het netto besteedbaar loon wordt vergroot. In lijn met deze gedachte moet aan de hand van de feiten ten tijde van de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst worden beoordeeld of de betrokken werknemer over de vereiste specifieke deskundigheid beschikt. Immers, op dat moment moet de binnenlandse werkgever concurreren met buitenlandse werkgevers en heeft hij baat bij het bestaan van de faciliteit.

Het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst is eveneens bepalend voor de vraag welke regelgeving moet worden toegepast. De beoordeling van de deskundigheid moet, aldus de Hoge Raad, plaatsvinden aan de hand van de op dat moment geldende regelgeving. Dat is óók het geval als pas later om toepassing van de 30%-bewijsregel wordt verzocht en de regelgeving inmiddels is gewijzigd.

BRON: Hoge Raad 19 juni 2015, nr. 14/01755, ECLI:NL:HR:2015:1670.

Het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst is bepalend. Het bijzonder karakter van de regeling, een doorlopende faciliteit, biedt geen ruimte voor toetsing aan naderhand gewijzigde regelgeving, zo valt af te leiden uit de conclusie van de Advocaat-Generaal.³ De onderhavige situatie is exact aan de orde geweest in het vraag- en antwoordbesluit van 23 augustus 2013.⁴

Noten

- 1 HR 28 april 2006, nr. 41501, ECLI:NL:HR:2006:AU2303, BNB 2006/264.
- 2 Rb Zeeland-West-Brabant 19 mei 2014, nr. AWB 13/5679.
- 3 Zie conclusie A-G 8 januari 2015, ECLI:NL:PHR:2015:19, punt 5.11.
- 4 Zie vraag en antwoord nr. 44, Besluit staatssecretaris van Financiën 23 augustus 2013, nr. DGB 2013/70M, Stcrt. 2013, 25663. Kennelijk afwijkend hiervan concludeert de redactie van V-N in V-N 2013/59.27, zie hierover ook voornoemde conclusie van de A-G, punt. 4.12.