

Onderwerp	30%-regeling/ 2^e commissariaat opting-in, 1^{ste} geen opting-in, voldoet aan de woonplaats eis (straal van 150 kilometer)	
Datum ontvangst KG	17 oktober 2018	
Naam/ktr vraagsteller	5.1.2e	
Behandelaar KG	5.1.2e	
Datum naar secretaris	17 oktober 2018	

Inleiding

Ingaande 1 januari 2017 is de commissaris geen (fictieve) werknemer meer in de zin van de Wet LB. Wel kan deze met opting-in weer gebruik maken van de loonbelastingfaciliteiten, zoals de 30%-regeling. Wij hebben steeds verdedigd dat een commissaris met de 30%-regeling niet in aanmerking komt voor de regeling voor een 2^e commissariaat met als motivering dat deze voor dat 2^e commissariaat niet uit het buitenland is aangeworven. Met de woorden van de HR: op het moment van benoeming woonplaats buiten Nederland en niet – anders dan voor stage of studie – werkzaam in Nederland.¹

Vraag

Heeft de wetswijziging ingaande 1 januari 2017 gevolgen voor het antwoord op de vraag of een niet in Nederland wonende commissaris werkzaam is in Nederland?

Antwoord

Nee. De werkzaamheden van de commissaris zijn door de wetswijziging niet gewijzigd. De commissaris die voorheen als fictief werknemer werkzaam was in Nederland is na deze wijziging nog steeds werkzaam in Nederland.

Beschouwing

De vraag die opkomt is of een commissaris - die slechts enkele dagen per kalenderjaar feitelijk werkzaam is in Nederland - gebruik kan maken van de 30%-regeling voor een nieuwe dienstbetrekking resp. opting-in situatie naast het bestaande commissariaat. In de zaak met kenmerk HR 21-03-2014, [ECLI:NL:HR:2014:634](#), was weliswaar sprake van een nieuw commissariaat en was ook gesteld dat hiervoor de 30%-regeling niet mogelijk was omdat belanghebbende 'werkzaam' was in Nederland, edoch de uitkomst in deze zaak volgt de route van het niet binnen drie maanden tot stand komen van de nieuwe arbeidsovereenkomst. De voorgaande tewerkstelling was niet beëindigd. Wij hebben daar – net als insiders bij de advieskantoren – de conclusie aan verbonden dat een bestaand commissariaat eraan in de weg staat dat een nieuwe benoeming als commissaris de regeling deelachtig kan worden als de voorgaande niet is beëindigd.

In het voorgelegde vraagstuk is voor het eerste commissariaat geen opting-in aangevraagd. De redenen kunnen legio zijn. Voor het tweede commissariaat loont

¹ HR: 07/12637: op moment van sluiten arbeidsovk geen inwoner van Nederland (4 AWR) en niet – anders dan voor stage of studie – werkzaam zijn in Nederland.
vgl. HR 28 april 2006, nr. 41084, [BNB 2006/262](#) en HR 28 april 2006, nr. 41919, [BNB 2006/266](#)

HR

het blijkbaar wel om een verzoek te doen voor opting-in met het oog op ondermeer de 30%-regeling. Wij pareren dat verzoek met als motivering dat belanghebbende werkzaam is in Nederland en de nieuwe benoeming niet tot stand is gekomen na beëindiging van de eerdere tewerkstelling.

5.1.2e

5.1.2e

Een werknemer aan wie de 30%-regeling was toegekend, beëindigt zijn dienstbetrekking bij zijn Nederlandse werkgever en wordt op dezelfde datum benoemd tot commissaris. Het commissariaat is een deeltijdfunctie. De 30%-regeling wordt toegekend voor dit commissariaat.

Ruim een jaar later wordt belanghebbende benoemd tot commissaris bij een andere Nederlandse vennootschap. De Belastingdienst weigert de 30%-regeling toe te kennen voor dit tweede commissariaat, omdat geen sprake is van een aanwerving vanuit het buitenland.

In de onderhavige casus was sprake van een doorlopende deeltijddienstbetrekking waarvoor de 30%-regeling was afgegeven. Omdat dit een deeltijddienstbetrekking was (een commissariaat), treedt belanghebbende ook in deeltijddienst bij een andere werkgever. De Hoge Raad oordeelt dat belanghebbende geen recht heeft op de 30%-regeling voor deze nieuwe dienstbetrekking. Hij was immers reeds in Nederland werkzaam en de uitzondering waardoor een werknemer gebruik kan blijven maken van de 30%-regeling is uitsluitend van toepassing in gevallen waarin een dienstbetrekking wordt beëindigd en binnen drie maanden een nieuwe dienstbetrekking wordt aangegaan dan wel de arbeidstijd bij dezelfde werkgever wordt uitgebreid. De werknemer kon verder geen gebruik maken van het goedkeurende beleid voor de situatie waarin een bestaande dienstbetrekking wordt verminderd en binnen drie maanden een nieuwe deeltijddienstbetrekking wordt aangegaan. Zijn situatie was daarmee onvoldoende vergelijkbaar en voor het overige was de driemaandsperiode al verstreken.

HR