

BELONING & BELASTING



Praktijkgericht vakblad over loonbelasting en sociale verzekeringen

Beloning & Belasting is een uitgave van Fiscaal up to Date – onderdeel van Rendement Uitgeverij BV

Conradstraat 38
3013 AP Rotterdam
E-mail: redactie@futd.nl

Hoofdredacteur

J.H.P.M. Raaijmakers,
Belastingadviseur, Raaijmakers Belastingadvies en Educatie

Redactieraad

Mr. A. Brons,
Senior Manager People Advisory Services, EY

Mw. mr. J.W.H. Nietveld,
Nietveld Loonheffingen te Den Helder

Abonnementenadministratie

Rendement Uitgeverij BV
Postbus 27020
3003 LA Rotterdam
Telefoon: (010) 243 39 33
E-mail: info@rendement.nl

Abonnementen

Beloning & Belasting verschijnt 12 keer per jaar. (Proef)abonnementen kunnen ieder moment ingaan, maar slechts worden beëindigd indien uiterlijk twee maanden voor het einde van de abonnements-periode is opgezegd. Zonder of bij niet-tijdige opzegging wordt het abonnement automatisch verlengd met een jaar. Abonnementen worden geacht zakelijk te zijn. Wilt u een particulier abonnement, dan dient u dit binnen één maand na het aangaan van het abonnement aan ons door te geven. Rendement behoudt zich het recht voor om prijzen en inhoud van de algemene voorwaarden te wijzigen. U kunt de volledige algemene voorwaarden nalezen op www.rendement.nl/av.

ISSN 0925-4544

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

© Rendement Uitgeverij BV 2023

39^e jaargang | 2 juni 2023 | nummer 6

Lita Mannoe¹ en Edward van Kempen²

Kennismigrantenregeling en 30%-regeling

2023-0098

Je komt het steeds vaker tegen: een kennismigrant in de loonadministratie. Maar waar moet nu precies aan worden voldaan om een kennismigrant legaal te laten werken? En wat moet een kennismigrant eigenlijk verdienen? Wanneer acht de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) het loon van een kennismigrant voldoende om aan de voorwaarden van de verblijfsvergunning te voldoen? Wat is eigenlijk het kennismigrantenloon? Deze en andere vragen zullen hier worden beantwoord. Daarnaast bespreken we de verhouding tussen de kennismigrantenregeling en de 30%-regeling, waarbij we specifiek ingaan op de salariseisen die gelden voor deze regelingen.

De kennismigrantenregeling en de 30%-regeling zijn twee verschillende regelingen met verschillende doelen en voorwaarden, maar ook met enige overeenkomsten.

Hier zijn de belangrijkste kenmerken van beide regelingen:

1. Kennismigrantenregeling:

- Het aantrekken van hoogopgeleide werknemers uit landen buiten de EU.
- Het kennismigrantenlooncriterium.
- Kenniswerk en marktconform loon.

De werkgever is erkend referent. Voordeel: snelle beslisprocedure van (in beginsel) twee weken op aanvragen met het verblijfsdoel arbeid.

2. 30%-regeling:

- Het aantrekken van buitenlandse werknemers met specifieke deskundigheid of expertise naar Nederland.
- Er zijn diverse voorwaarden, zoals dat de buitenlandse werknemer een specifieke deskundigheid moet hebben die schaars is op de Nederlandse arbeidsmarkt (looncriterium), niet lokaal moet zijn geworven en moet voldoen aan het zogenoemde 150-kilometercriterium. Het loon van de buitenlandse werknemer moet voldoen aan de specifieke inkomenseisen die wordt gesteld.
- Voordelen: de werkgever kan een belastingvrije vergoeding van maximaal 30% van het loon betalen aan de buitenlandse werknemer voor de extra kosten van verblijf buiten het land van herkomst.

Hoewel beide regelingen gericht zijn op het aantrekken van buitenlandse werknemers, hebben ze verschillende doelen, voorwaarden en voordelen. Het is mogelijk dat een buitenlandse werknemer in aanmerking komt voor zowel de kennismigrantenregeling als de 30%-regeling,

afhankelijk van zijn of haar situatie indien wordt voldaan aan de voorwaarden van beide regelingen.

Kennismigrantenregeling

De kennismigrantenregeling is een regeling die tot doel heeft om op een relatief eenvoudige wijze kenniswerkers (personen met een nationaliteit anders dan een EU-lidstaat, de zogenoemde "derdelanders") in dienst te nemen. De voorwaarden voor de kennismigrantenverblijfsvergunning zijn overzichtelijk: voldoen aan een loon- of salariscriterium, daarnaast moet er sprake zijn van kenniswerk dat wordt uitgevoerd en moet het overeengekomen loon marktconform zijn.

Niet alle werkgevers kunnen zomaar kennismigranten in dienst nemen. Het is noodzakelijk voor een bedrijf om erkend te zijn als referent door de IND. Alleen dan is deelname aan de kennismigrantenregeling mogelijk en kunnen verblijfsvergunningen voor kennismigranten worden aangevraagd. Het is een kennismigrant dus niet toegestaan om te werken voor een bedrijf dat niet erkend is als referent door de IND. Er is echter één uitzondering: werknemers met de Turkse nationaliteit kunnen ook werken voor bedrijven die niet erkend zijn als referent.

Wat zijn de voordelen als een werkgever de status van erkend referent heeft verkregen? Ten eerste kan een verblijfsvergunning worden aangevraagd voor het verblijfsdoel "arbeid in loondienst als kennismigrant". Ten tweede wordt de versnelde beslisprocedure van de IND toegepast. Dit betekent dat de IND ernaar streeft om binnen twee weken te beslissen op aanvragen voor verblijfsvergunningen met als doel arbeid (zoals voor kennismigranten), in plaats van binnen de reguliere 90 dagen. Voor werkgevers die snel een nieuwe werknemer in dienst willen nemen, is de versnelde beslisprocedure van de IND een groot voordeel.

Naast dat een kennismigrant alleen mag werken op basis van een dienstverband (arbeidsovereenkomst) voor een erkend referent, is het (kennismigranten)looncriterium de belangrijkste voorwaarde voor een verblijfsvergunning met het verblijfsdoel "arbeid als kennismigrant". Dit looncriterium vormt als het ware de basis van de verblijfsvergunning. Als niet aan het looncriterium wordt voldaan, is de verblijfsvergunning niet geldig en is er ook geen vrijstelling van de tewerkstellingsvergunningplicht (TWW-plicht). Dit laatste komt verderop in dit artikel aan bod.

Wat is dit kennismigrantenlooncriterium nu precies? We kunnen alvast verklappen dat het niet hetzelfde is als het fiscale of sociale verzekeringsloon. Het sociale verzekeringsloon (SV-loon) is het loon waarover belastingen en sociale verzekeringspremies worden betaald. Het fiscale loon is loon waarover loonheffing wordt betaald.

In artikel 2.1 van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (BuWav) 2022 is het kennismigrantenlooncriterium gedefinieerd als "het overeengekomen vaste, naar tijdruimte en in geld vastgestelde loon als vergoeding voor zijn arbeid dat hij van de werkgever ontvangt (...) waartoe niet wordt gerekend de door de werkgever te betalen vakantietoeslag". In de Vreemdelingen-circulaire (Vc) wordt vervolgens nader uitgelegd dat het gaat om een bruto maandloon waarbij bepaalde componenten wel en andere niet meetellen. De begrippen "bruto" en "maand" komen niet voor in artikel 2.1 BuWav. Het derde lid van dat artikel bepaalt wel dat het kennismigrantenloon "over een periode van ten hoogste een maand" giraal uitbetaald moet worden.

In de Vc staat het volgende: "De IND telt bij de berekening van het bruto maandloon, zoals bedoeld in artikel 2.1, eerste lid, BuWav, de onkostenvergoedingen en toeslagen mee, als:

- De werkgever het loon inclusief onkostenvergoedingen en toeslagen over een periode van ten hoogste een maand elke maand giraal overmaakt op een bankrekening, bestemd voor girale betaling, die op naam staat van de vreemdeling; en
- De onkostenvergoeding en toeslagen contractueel zijn vastgelegd. De IND telt bij het bruto maandloon niet mee:
 - (De waarde van) in natura uitgekeerd loon;
 - De vakantietoeslag; en/of
 - De waarde van onzekere, niet-vaste loonbestanddelen zoals overwerkvergoedingen, fooien en uitkeringen uit fondsen."³

Niet alle looncomponenten worden dus meegenomen door de IND bij het kennismigrantenloon. Alleen als de onkostenvergoedingen of toeslagen contractueel zijn vastgelegd en maandelijks worden overgemaakt, tellen

ze mee. Als er bijvoorbeeld sprake is van een dertiende maand, dan moet dat bedrag maandelijks in twaalf gelijke delen worden uitgekeerd. Een prestatiebonus telt niet mee, omdat het onzeker is of die ook iedere maand wordt uitbetaald. Daarnaast vinden er continue veranderingen plaats in deze regels. Zo heeft de IND in de Nieuwsbrief Zakelijk, editie december 2022 medegedeeld dat het Individueel Keuzebudget (IKB) niet kan worden meegerekend als kennismigrantenloon. De reden hiervoor, volgens de IND, is dat een werknemer die recht heeft op een IKB niet verplicht kan worden gesteld om het maandelijks uit te laten keren, en afwijken van de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) niet is toegestaan.⁴

Het kennismigrantenloon dient maandelijks te worden overgemaakt op een bankrekening die op naam staat van de kennismigrant en bestemd is voor girale betalingen.⁵ Het mag ook een buitenlandse bankrekening zijn.

Het compenseren van het loon of het doen van herstelbetalingen om alsnog aan het kennismigrantenloon te voldoen, worden beide niet geaccepteerd door de IND. Het bruten van nettosalariissen is daarentegen wel toegestaan.

Het kennismigrantenloonbegrip is een apart loonbegrip dat geldt voor kennismigranten. Voor andere inkomensvereisten die van toepassing zijn op verschillende verblijfsdoelen, wordt meestal verwezen naar het bruto SV-maandloon.

In 2011 hebben voormalige ministers Leers en Kamp geprobeerd de kennismigrantenregeling aan te scherpen, door het kennismigrantenloon gelijk te stellen aan het SV-loon.⁶ Tot op heden is dit echter niet gebeurd. Wel is het reeds eerder genoemde marktconformiteitsvereiste ingevoerd. Volgens artikel 3.30a van het Vreemdelingenbesluit wordt een vergunningsaanvraag voor het verblijfsdoel arbeid als kennismigrant afgewezen als "het overeengekomen loon naar het oordeel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid niet marktconform is". Dit betekent dat het salaris passend moet zijn voor de functie en rekening moet worden gehouden met de (werk)ervaring van de kennismigrant. Hierbij kan gekeken worden naar het salarishuis van de onderneming, concurrenten en toepasselijke cao's.⁷

De leeftijd van de kennismigrant heeft invloed op het minimumloon dat betaald moet worden (naast de marktconformiteit). Er zijn drie salarisriteria of -schalen voor kennismigranten om in aanmerking te komen voor de kennismigrantenverblijfsvergunning.

Momenteel geldt bijvoorbeeld voor kennismigranten van 30 jaar en ouder een loon van € 5.008 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en voor kennismigranten onder de 30 jaar een salaris van € 3.752 bruto per maand, exclusief vakantiegeld. Er is ook een verlaagd salariscriterium van € 2.631 bruto per maand, exclusief vakantiegeld van toepassing op diegenen die voldoen aan de voorwaarden voor een verblijfsvergunning voor het zoekjaar hoogopgeleiden.⁸

Deze salarissen worden jaarlijks geïndexeerd vanaf 1 januari. Belangrijk: de salarissen van kennismigranten hoeven niet elk jaar *na* indexering door de IND te worden aangepast. Het salaris dat van toepassing is op het moment van de aanvraag, blijft van kracht totdat de verblijfsvergunning moet worden verlengd of de kennismigrant van werkgever verandert. Tot dat moment geldt het geïndexeerde salaris van de schaal waarin de werknemer begon.

Met andere woorden, als een werknemer 30 jaar wordt **en** van werkgever verandert, is de leeftijdsschaal van 30 jaar en ouder van toepassing en niet de schaal voor werknemers onder de 30 jaar, waarin de werknemer begon bij aanvang van de arbeidsovereenkomst.

Voorbeeld

Ga je een arbeidscontract aan voor de duur van vijf jaar, dan blijft het salaris dat bij de start van de arbeidsovereenkomst van toepassing was vijf jaar lang de norm. Pas als de vergunning verlengd moet worden, moet aan het geïndexeerde salaris worden voldaan. Oude salarissen blijven dus relevant.

Bij het indienen van een verlengingsaanvraag geldt dat het salaris op de datum van verlenging moet voldoen aan het op dat moment geldende salariscriterium.⁹ Het kan gunstig zijn om een verlenging in te dienen vóór de indexeringsronde in januari en niet te wachten tot de nieuwe criteria bekend zijn. Een verlengingsaanvraag kan worden ingediend vanaf drie maanden voor het verlopen van de geldigheidsduur van de vergunning. Deze handelwijze geldt niet bij een verandering van werkgever. Als een kennismigrant in dienst treedt bij een nieuwe werkgever, moet op dat moment voldaan worden aan het geldende geïndexeerde salariscriterium.

Op de IND-website stond voorheen een mooi schema waarmee vastgesteld kon worden welk looncriterium van toepassing was. Helaas is dat schema vervangen door een minder duidelijke.

	Eerste aanvraag verblijfsvergunning	Verlenging geldigheidsduur verblijfsvergunning	Bij wijziging van referent
Kennismigrant na het hebben van het verblijfsdoel zoekjaar óf Kennismigrant die voldoet aan de voorwaarden van het zoekjaar	Normbedrag verlaagd looncriterium geldend op datum van de eerste aanvraag	Het (geïndexeerde) normbedrag verlaagd looncriterium, geldend op de ingangsdatum van de verlenging.	Het (geïndexeerde) normbedrag verlaagd looncriterium, gelden op datum wijziging.
Kennismigrant jonger dan 30 jaar	Normbedrag looncriterium voor kennismigranten jonger dan 30 jaar, geldend op datum eerste aanvraag	Als de kennismigrant inmiddels 30 jaar of ouder is, het (geïndexeerde) normbedrag looncriterium voor jonger dan 30 jaar geldend op de ingangsdatum van de verlenging, mits deze nog steeds werkzaam is bij dezelfde referent als bij de eerste verlening.	Als de kennismigrant nog steeds jonger dan 30 jaar is: geïndexeerde normbedrag looncriterium voor jonger dan 30 jaar, geldend op datum wijziging. Als de kennismigrant inmiddels 30 jaar of ouder is: geïndexeerde normbedrag looncriterium voor 30 jaar of ouder, geldend op datum wijziging.

	Eerste aanvraag verblijfsvergunning	Verlenging geldigheids- duur verblijfsvergunning	Bij wijziging van referent
Kennismigrant 30 jaar of ouder	Normbedrag looncri- terium voor 30 jaar of ouder, geldend op datum eerste aanvraag.	Het (geïndexeerde) normbedrag looncri- terium voor 30 jaar en ouder, geldend op de ingangsdatum van de verlenging.	Het (geïndexeerde) normbedrag looncri- terium voor 30 jaar of ouder, geldend op datum wijziging.
Blaauwe kaart	Normbedrag voor blauwe kaart geldend op datum eerste aanvraag.	Het (geïndexeerde) normbedrag voor blauwe kaart, geldend op de ingangsdatum van de verlenging.	Het (geïndexeerde) normbedrag voor blauwe kaart, geldend op datum wijziging.

Het salaris van een kennismigrant mag in principe nooit onder het looncriterium zakken. Als een werknemer onbetaald verlof neemt of ziek wordt en dit leidt tot een verlaging van het salaris waardoor het onder de norm valt of helemaal niet wordt uitbetaald, heeft dit direct grote gevolgen.

Volgens artikel 2.1 lid 1 BuWav 2022 is een tewerkstellingsvergunning (TWV) vereist als een vreemdeling niet voldoet aan het kennismigrantenlooncriterium. Als er geen TWV is en het salaris voldoet niet aan de norm, is er sprake van illegale tewerkstelling, waarvoor de werkgever beboet kan worden. Ook kan een boete volgen wegens schending van de verplichtingen die een erkend referent heeft, zoals de informatieplicht. De vreemdeling loopt het risico dat de verblijfsvergunning wordt ingetrokken omdat niet meer aan de voorwaarden wordt voldaan, wat kan leiden tot een verblijfsgeval.

In een zeer beperkt aantal gevallen mag het salaris wel lager zijn dan de geldende norm, namelijk in het geval van zwangerschaps- en ouderschapsverlof. Als de werkgever dit tijdig aan de IND doorgeeft, mag het salaris tijdens een bepaalde periode van het verlof onder het kennismigrantenlooncriterium liggen.¹⁰

Het is van groot belang om de eerdergenoemde Nieuwsbrief Zakelijk van de IND nauwlettend in de gaten te houden. In de editie van augustus 2022 werd vermeld dat bij een verlengingsaanvraag het salaris vanaf de ingangsdatum van de verlenging moest voldoen aan het geldende looncriterium op dat moment.¹¹ Deze benadering verschilde aanzienlijk van de eerdere werkwijze. De IND heeft deze beslissing echter herzien, omdat het in de praktijk niet haalbaar bleek te zijn. In de editie

van oktober 2022 van de Nieuwsbrief Zakelijk is de oude werkwijze hersteld.

“Op de datum waarop de verlenging wordt aangevraagd, moet het salaris voldoen aan het looncriterium dat op dat moment geldt. U hoeft dus niet te wachten met het indienen van de aanvraag totdat het looncriterium voor 2023 bekend wordt gemaakt.”¹²

Check dus regelmatig de Nieuwsbrief Zakelijk van de IND.

De looncriteria voor de 30%-regeling

Er bestaan duidelijke verschillen tussen de looncriteria voor deze regeling, wat vaak leidt tot onbedoelde vergissingen met ingrijpende gevolgen. We zullen niet alle criteria van de 30%-regeling bespreken, maar ons concentreren op het salariscriterium. Zoals bekend is de 30%-regeling een regeling die niet afhankelijk is van nationaliteit, maar veel kennismigranten maken er gebruik van. Om de 30%-regeling te implementeren, is het belangrijk om deze afspraak tussen werknemer en werkgever vast te leggen (“30%-regeling addendum”).

Specifieke deskundigheid - salariscriterium

Om de specifieke deskundigheid aan te tonen, geldt een inkomensnorm die jaarlijks wordt geïndexeerd. In 2023 wordt er voldaan aan de specifieke deskundigheid als de werknemer een belastbaar jaarloon heeft van minimaal € 41.954, exclusief de onbelaste vergoeding voor de 30%-regeling (gerichte vrijstelling).

Voor werknemers die een Nederlandse mastertitel hebben behaald in het wetenschappelijk onderwijs of een gelijkwaardige buitenlandse titel en jonger zijn dan 30 jaar, geldt een inkomensnorm van € 31.891, exclusief de onbelaste vergoeding voor de 30%-regeling (gerichte vrijstelling). Voor werknemers die weten-

schappelijk onderzoek doen bij bepaalde instellingen en artsen in opleiding tot specialist geldt een uitzondering: zij hoeven niet te voldoen aan een inkomensnorm.

Schaarstevereiste

In uitzonderlijke gevallen moet uw werknemer niet alleen aan de inkomensnorm voldoen, maar ook aan een schaarstevereiste: de deskundigheid van uw werknemer mag nauwelijks of niet te vinden zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit is het geval wanneer vrijwel alle werknemers in een specifieke sector voldoen aan de inkomensnorm, zoals bijvoorbeeld profvoetballers.¹³

Voor de salarisnorm moet allereerst het fiscale loon worden beoordeeld (oftewel het "loon voor de loonheffing"). Daarnaast wordt de salarisnorm jaarlijks geïndexeerd. Het hogere normbedrag moet worden gehaald (ook voor bestaande werknemers met de 30%-regeling).

Het loonbegrip voor de 30%-regeling

Hierbij gaat het om *het fiscale loon*. Onbelaste vergoedingen of verstrekkingen (al dan niet via WKR) tellen niet mee. Ook telt het werknemersgedeelte van pensioenpremies die leiden tot een lager fiscaal loon niet mee. Loon in natura dat in de grondslag van het fiscale loon is opgenomen, telt wel mee.

Het kan voorkomen dat een werknemer niet exact 30% van zijn loon als onbelaste vergoeding kan aanmerken, omdat anders het salariscriterium niet wordt behaald. In dat geval is het mogelijk om de 30%-regeling toe te passen met een lager percentage als vergoeding.

Voorbeeld

Als de werknemer van 30 jaar of ouder een brutoloon heeft van € 50.000 voor toepassing van de 30%-regeling, en exact 30% van het brutoloon wordt aangemerkt als vergoeding, dan zakt het fiscale loon naar € 35.000. In dat geval wordt niet voldaan aan het salariscriterium. In dit geval wordt de 30%-regeling vastgesteld op een lager bedrag, waardoor wel wordt voldaan aan de 30%-regeling.

Opmerking: voor de kennismigrantenregeling wordt de 30%-vergoeding meegeteld als loon, aangezien het een vaste vergoeding is.

Terzijde merken wij op dat vanaf 1 januari 2024 ook het bedrag van de onbelaste vergoeding gemaximaliseerd wordt. Het maximale loon waarop de 30%-regeling kan worden toegepast, is dan de norm op basis van de Wet normering topinkomens WNT (in 2023: € 223.000 per jaar). De maximale 30%-vergoeding wordt dan € 66.900. Voor werknemers die al gebruikmaakten van de 30%-

regeling in december 2022, zal de aftopping plaatsvinden per 1 januari 2026.

Wijzigingen van de criteria

Daarnaast moet de werkgever alert zijn wanneer de werknemer 30 jaar wordt en voorheen viel onder het lagere salariscriterium. In dat geval moet de hogere salarisnorm van de 30%-regeling van toepassing worden gesteld vanaf de maand na de maand waarin de werknemer 30 jaar wordt.

De werkgever moet dus continu beoordelen of de werknemer voldoet aan de geldende criteria. Als de werknemer op enig moment niet meer voldoet, vervalt de 30%-regeling. Bij een lager loon veroorzaakt door ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof, geboorteverlof, aanvullend geboorteverlof, pleegzorgverlof en adoptieverlof, wordt uitgegaan van het loon dat de werknemer zonder dit verlof zou ontvangen.

Looptijd van de regeling

De huidige looptijd van de 30%-regeling is vijf jaar (60 maanden), maar deze looptijd wordt verkort als de werknemer eerder in Nederland heeft gewoond en/of gewerkt. Het gaat dan om periodes van verblijf of werk in Nederland die meer dan 25 jaar vóór de datum van aankomst in Nederland zijn begonnen en minder dan 25 jaar vóór de datum van aankomst in Nederland zijn geëindigd.

Samenvattend

Zowel de kennismigrantenregeling als de 30%-regeling kunnen van toepassing zijn op dezelfde werknemer, maar dat is niet altijd het geval. Het kan voorkomen dat een werknemer een verblijfsvergunning in het kader van de kennismigrantenregeling nodig heeft maar niet in aanmerking komt voor de 30%-regeling, omdat de werknemer niet vanuit het buitenland is geworven. Daarnaast zijn er werknemers die alleen gebruikmaken van de 30%-regeling en geen verblijfsvergunning nodig hebben, omdat zij bijvoorbeeld EU-burger zijn.

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst moet worden beoordeeld of een werknemer voldoet aan de specifieke looncriteria per regeling. Gedurende de dienstbetrekking moet ook regelmatig worden getoetst of nog steeds wordt voldaan aan de specifieke criteria die van toepassing zijn.

Het is met name belangrijk om de verschillende loonbegrippen uit elkaar te houden. Het kennismigrantenloonbegrip is een zelfstandig loonbegrip naast het fiscale loon en het SV-loon.

Voor het kennismigrantenloonbegrip zijn de drie salarisschalen die de IND hanteert leidend. Daar moet minimaal aan worden voldaan. Het overeengekomen salaris

moet contractueel zijn vastgelegd, maandelijks worden overgemaakt op een bankrekening die op naam staat van de kennismigrant, en marktconform zijn. Als het loon onder het geldende looncriterium zakt, voldoet de kennismigrant niet meer aan de voorwaarden van de verblijfsvergunning. Hetzelfde geldt voor de 30%-regeling.

Een fout is snel gemaakt en kan ernstige gevolgen hebben. Deze gevolgen kunnen aanzienlijk zijn, zoals het verlies van de vergunning, het ontstaan van verblijfsगतen, boetes voor de werkgever en het verlies van de 30%-regeling met terugwerkende kracht.

Noten:

1. Mw. mr. L. Mannoë is verbonden aan Witscraft B.V.

2. Mr. E. van Kempen is advocaat bij Kroes Advocaten Immigration Lawyers, een advocatenkantoor gespecialiseerd in het arbeidsmigratierecht.
3. Zie paragraaf B6/2.1 Vc.
4. Nieuwsbrief Zakelijk, editie 5 december 2022, <https://ind.nl/nl/documenten/03-2023/nieuwsbrief-zakelijk-5-december-2022.pdf>
5. Zie artikel 2.1 lid 6 BuWav.
6. Kamerstukken II 2010/11, 32144, nr. 5.
7. Zie bijv. de uitspraak van de Rechtbank Den Haag, zittingsplaats Utrecht ECLI:NL:RBDHA:2022:10029.
8. Zie de IND-website voor de basisregels wanneer de verlaagde salarisnorm van toepassing is: <https://ind.nl/nl/inkomenseisen-normbedragen#aanvraag-voor-een-verblijfsvergunning-kennismigrant-en-europese-blauwe-kaart>
9. Voor de echte fijnproevers, let op! Het UWV gaat niet uit van deze beoordeling, maar houdt de regel aan dat het looncriterium van de "30 jaar en ouder"-schaal telt wanneer de kennismigrant 30 jaar wordt.
10. IND, Nieuwsbrief Zakelijk, editie 15 augustus 2019.
11. Nieuwsbrief Zakelijk, editie 1 augustus 2022, <https://ind.nl/nl/documenten/09-2022/nieuwsbrief-zakelijk-1-augustus-2022.pdf>
12. Nieuwsbrief Zakelijk, editie 24 oktober 2022 (NB deze nieuwsbrief stond niet in het IND-archief toen de website werd bezocht op 8 mei 2023).
13. Op een beroepssporter in het betaald voetbal is de kennismigrantenregeling niet van toepassing. Zie artikel 2.1 lid 4 sub a BuWav 2022.