

# Aantrekkelijke 30%-regeling voor werknemer uit het buitenland



**Nu er geen sprake meer is van reisbeperkingen wegens corona, kan uw onderneming ook weer denken aan het werven van arbeidsmigranten. Als uw organisatie werknemers uit het buitenland in dienst heeft, mag u een deel van hun loon onbelast uitbetalen via de zogenoemde 30%-regeling. Er zijn wel strikte voorwaarden waaraan de werknemer moet voldoen. Hoe werkt dit in de praktijk en waarop moet u letten?**

In de Nederlandse wet- en regelgeving zijn bijzondere bepalingen opgenomen voor het vergoeden van zogenoemde extraterritoriale kosten van ingekomen werknemers. Het doel van deze regels is Nederland aantrekkelijk te maken voor goed gekwalificeerde buitenlandse werknemers.

Een buitenlandse werknemer die overweegt in Nederland te gaan werken, weet dat hij met diverse kosten zal worden geconfronteerd. Zo zal hij meerdere keren naar Nederland moeten afreizen, hij en zijn gezin zullen de Nederlandse taal moeten leren, er zullen bezittingen verhuisd moeten worden, er zullen extra (niet-zakelijke) gesprekskosten voor de telefoon ontstaan en mogelijk ontstaan er (tijdelijk) dubbele huisvestingskosten voor de werknemer en zijn gezin.

### Onbelaste vergoeding van extraterritoriale kosten

Voor deze zogenoemde extraterritoriale kosten mag uw onderneming zonder nader bewijs een onbelaste vergoeding geven die maximaal 30% van het loon is, inclusief die vergoeding. Het gaat hierbij om een gerichte vrijstelling.

Door de 30%-regeling toe te passen kan uw organisatie aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden bieden en daarmee misschien extra interessant zijn voor buitenlandse werknemers. Voor toepassing van deze speciale regeling gelden de volgende voorwaarden:

- Er moet sprake zijn van een dienstbetrekking. De persoon moet daadwerkelijk bij uw onderneming in dienst treden. Als u bijvoorbeeld een zelfstandige uit het buitenland inschakelt, kan de 30%-regeling niet worden toegepast.
- De werknemer heeft in de twee jaar voor zijn eerste werkdag gedurende minimaal 16 maanden op meer dan 150 kilometer van de Nederlandse grens gewoond. Zie ook de infographic.
- De werknemer beschikt over een specifieke deskundigheid die niet of nauwelijks op de Nederlandse arbeidsmarkt beschikbaar is.



## Inkomensnormen voor specifieke deskundigheid

Dit laatste klinkt als een zwaar criterium, maar dat valt in de praktijk mee. Als de werknemer bij uw onderneming jaarlijks minimaal een bepaald normbedrag (exclusief de vergoeding) gaat verdienen, wordt in de meeste gevallen al aangenomen dat hij over een specifieke deskundigheid beschikt. Voor werknemers jonger dan 30 jaar die een mastertitel hebben, geldt een verlaagde inkomensgrens. De inkomensgrenzen worden jaarlijks opnieuw vastgesteld. Zie voor de actuele tarieven de pagina [Belastingtarieven](#).

Alleen als in de sector van uw onderneming vrijwel alle werknemers aan deze inkomensnormen voldoen, moet u aantonen dat de deskundigheid van de werknemer niet of nauwelijks te vinden is in Nederland. Dat er dus sprake is van schaarste.

Werknemers die bij uw onderneming wetenschappelijk onderzoek doen en artsen in opleiding tot specialist, komen overigens ongeacht de hoogte van hun inkomen en hun deskundigheid altijd in aanmerking voor de onbelaste vergoeding.

### Banden met India overtuigden rechter niet

Een 22-jarige man kwam in 2011 voor zijn studie van India naar Duitsland. Hij woonde in een Duitse stad binnen 150 kilometer van de Nederlandse grens.

Nadat hij zijn masterdiploma haalde in 2014 ging hij een poosje werken in Duitsland. In 2015 tekende hij een arbeidscontract met een Nederlandse werkgever en verhuisde naar Nederland. In 2016 schreef hij zich in bij een Nederlandse gemeente.

De Nederlandse werkgever verzocht toepassing van de 30%-regeling per 1 september 2016, maar de inspecteur wees dit verzoek af vanwege de 150-kilometergrens.

#### Tijdelijk verblijf

De student meende dat hij niet eerder dan rond december 2015 binnen die grens woonde, omdat tot dan toe zijn banden met India sterker waren dan zijn banden met Duitsland. Hij vond zijn verblijf in Duitsland tot dat moment maar tijdelijk, omdat hij slechts een tijdelijk contract had en een tijdelijke werk- en verblijfsvergunning.

Verder had hij in 2013 nog stage gelopen in India, woonde zijn vriendin daar, bezat hij onroerend goed in India, had een Indiase ziektekostenverzekering en ging van 2012 tot en met 2015 nog jaarlijks in India naar de tandarts.

Maar hiermee kon de man de rechter niet overtuigen. Die vond dat de Indiër wel degelijk vanaf de start van zijn studie tot aan het werken voor de Nederlandse werkgever in Duitsland had gewoond. De 30%-regeling mocht dus niet worden toegepast.

*Rechtbank Zeeland-West-Brabant, 16 augustus 2018, ECLI (verkort): 5470*

## Aanvraagformulier voor 30%-regeling

Als de werknemer aan alle criteria voldoet, kan uw onderneming bij de Belastingdienst een verzoek indienen voor het toepassen van de 30%-regeling met het formulier 'Verzoek Loonheffingen 30%-regeling' dat is te downloaden op de website [belastingdienst.nl](https://belastingdienst.nl).

Als dit gehonoreerd wordt, geeft de Belastingdienst een beschikking met daarin de ingangsdatum en einddatum van de regeling. Uiteraard mag de regeling alleen worden toegepast zolang de beschikking geldig is.

De geldigheidsduur is sinds 1 januari 2019 maximaal vijf jaar. Eerdere perioden van werk of verblijf in Nederland worden ervan afgetrokken. Vóór 2019 was de maximale looptijd acht jaar.

Bekijk ook de video [Instructie aanvragen 30%-regeling](#)

## Regelmatig toetsen

Tijdens de looptijd van de beschikking moet u regelmatig toetsen of de werknemer nog aan de inkomensnorm voldoet. Is het loon in een jaar lager dan de geïndexeerde norm, dan vervalt de 30%-regeling met terugwerkende kracht tot 1 januari van dat jaar. U moet dan eerdere aangiften corrigeren.

U heeft voor werknemers die gebruikmaken van de 30%-regeling dezelfde administratieve verplichtingen als voor andere werknemers. Als u de 30%-regeling toepast, moet u wel extra aandacht besteden aan de vergoedingen en de verstrekkingen die u naast de 30%-regeling heeft betaald of verstrekt. Want het is niet toegestaan om naast de 30%-regeling ook de werkelijke extraterritoriale kosten gericht vrijgesteld te vergoeden of te verstrekken.

### Italiaan met internship greep mis

Een Italiaanse student van de Universiteit van Bologna volgde in het kader van zijn studie Engineering Management van 1 juli tot en met 1 december 2012 een aantal vakken aan de Technische Universiteit Delft.

Op 1 oktober 2012 tekende de student een internship contract bij een Nederlandse onderneming om daar na het afronden van zijn studie te werken van 7 januari tot en met 7 april 2013. De Universiteit van Bologna had overigens niets te maken met het tot stand komen van dit internship contract.

Op 3 juni 2013 sloot de Nederlandse werkgever een arbeidsovereenkomst voor twaalf maanden met de Italiaan, die inmiddels was afgestudeerd. De man vond dat hij als buitenlandse werknemer recht had op toepassing van de 30%-regeling, maar de Belastingdienst weigerde dat. De man bleek vanaf 11 oktober 2012 onafgebroken als inwoner van Nederland ingeschreven te staan bij de gemeente.

#### Woonruimte in Nederland

Ook had de Italiaan vanaf 1 juli 2012 woonruimte in Nederland. Hij woonde daardoor te lang in Nederland om een 'uit het buitenland ingekomen werknemer' te zijn.

De rechtbank was het eens met de fiscus. Dat de man ook banden met Italië had, sloot niet uit dat hij in Nederland woonde. De toepassing van de 30%-regeling was terecht geweigerd.

*Rechtbank Noord-Holland, 11 september 2019, ECLI (verkort): 7844*

### Werkelijke kosten in plaats van 30%-regeling

Overigens mag u ervoor kiezen om niet de 30%-regeling toe te passen, maar de werkelijk gemaakte extraterritoriale kosten onbelast te vergoeden. Dit mag alleen als u deze kosten aannemelijk kunt maken.

Als u ervoor kiest de werkelijke kosten te vergoeden, rijst natuurlijk de vraag welke extraterritoriale kosten onbelast mogen worden vergoed.

De fiscus geeft in het Handboek Loonheffingen een opsomming. Het gaat onder meer om aanvraagkosten officiële persoonlijke documenten, reiskosten, kosten voor de opslag van de boedel, kosten van een kennismakingsreis om bijvoorbeeld een school en woning te zoeken en extra kosten vanwege het mogelijk hogere prijspeil in Nederland.

### Soms ook bij uitzending naar het buitenland

De 30%-regeling mag onder bepaalde voorwaarden ook worden ingezet voor werknemers die uw organisatie vanuit Nederland uitzendt naar het buitenland.

De twee belangrijkste categorieën werknemers voor wie dit geldt zijn:

- werknemers die worden uitgezonden naar Afrika, Azië, Latijns-Amerika en een aantal Oost-Europese landen;

- werknemers die naar een ander land worden uitgezonden in het kader van de wetenschap of voor het geven van onderwijs.

Deze werknemers moeten dan wel in een periode van 12 maanden ten minste 45 dagen in het buitenland verblijven; uitzendingen van minder dan 15 dagen tellen niet mee.

De 30%-regeling mag alleen worden toegepast op het loon dat de werknemer ontvangt voor de tijd die hij in het buitenland verblijft. Voor uitgezonden werknemers is geen beschikking nodig.

## Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)