

De 30%-regeling voor uitgezonden werknemers



De 30%-regeling is een praktische manier om de extra kosten die werknemers in het buitenland maken, forfaitair te vergoeden. De regeling wordt veel gebruikt voor ingekomen werknemers, maar in sommige gevallen kunnen ook werknemers die naar het buitenland zijn uitgezonden zo'n praktische vergoeding krijgen. Wanneer komen uitgezonden werknemers voor de regeling in aanmerking?

Als uw organisatie werknemers voor bepaalde periode naar een ander land uitzendt, brengt dat voor de werknemer een hoop nieuwe ervaringen met zich mee, maar ook de nodige extra kosten. Om de werknemer in die kosten voor verblijf in het buitenland tegemoet te komen, kan de werkgever ze altijd op declaratiebasis vergoeden.

Gerichte vrijstelling voor extraterritoriale kosten

Voor deze zogeheten extraterritoriale kosten kent de werkkostenregeling een gerichte vrijstelling, zodat er geen belasting over verschuldigd is. Wel brengt zo'n vergoeding van werkelijke kosten een hoop administratieve rompslomp met zich mee in de vorm van declaraties met facturen en bonnetjes. Een vaste vergoeding is handiger.

Soms kunnen uitgezonden werknemers in aanmerking voor de 30%-regeling, een vaste onbelaste vergoeding voor extraterritoriale kosten. Die kan alleen worden toegepast bij uitzending naar bepaalde landen of om bepaalde redenen. De duur van de uitzending is ook van belang.

30%-regeling bij uitzending naar bepaald land

Bij werknemers die vanuit Nederland naar het buitenland worden uitgezonden, geldt dat de 30%-regeling alleen kan worden toegepast voor de volgende werknemers:

- werknemers die vanuit Nederland worden uitgezonden naar zogenoemde aangewezen regio's;
- ambtenaren, rechterlijke ambtenaren en militairen die worden uitgezonden naar Bonaire, Sint Eustatius, Saba, Aruba, Curaçao of Sint Maarten.

Aangewezen regio's: voor welke landen geldt de 30%-regeling?

Werknemers kunnen in aanmerking komen voor de 30%-regeling als ze worden uitgezonden naar een regio die hiervoor is aangewezen. Ze moeten daar dan ook verblijven. Het gaat om de volgende landen:

- Aziatische landen (waaronder Hongkong en het deel van Turkije ten oosten van de Bosporus);
- Afrikaanse landen;
- Latijns-Amerikaanse landen;
- De volgende Europese landen: Albanië, Armenië, Azerbeidzjan, Belarus, Bosnië-Herzegovina, Bulgarije, Estland, Georgië, Hongarije, Kroatië, Letland, Litouwen, Moldova, Montenegro, Noord-Macedonië, Oekraïne, Polen, Roemenië, Rusland, Servië, Slovenië, Slowakije en Tsjechië.

30%-regeling bij uitzending om bepaalde reden

Soms doet het er niet toe naar welk land een werknemer wordt uitgezonden, maar is de reden waarom ze naar een ander land worden gestuurd doorslaggevend. Dat geldt voor:

- werknemers die vanuit Nederland worden uitgezonden naar een ander land om daar wetenschap te beoefenen of onderwijs te geven;
- ambtenaren die Nederland vertegenwoordigen in het buitenland;
- militairen die worden uitgezonden naar landen buiten het Koninkrijk der Nederlanden.

45-dagenvoorwaarde geldt altijd

Om de 30%-regeling toe te mogen passen voor werknemers in het buitenland moet altijd zijn voldaan aan de zogenoemde 45-dagenvoorwaarde. Dat betekent dat de werknemer in een periode van 12 maanden ten minste 45 dagen in het buitenland verbleef. Dit hoeft niet per se een aaneengesloten periode te zijn, u mag ook meerdere uitzendingen bij elkaar optellen om tot 45 dagen te komen. Houd er wel rekening mee dat uitzendingen van minder dan 15 dagen niet meetellen voor het voldoen aan de 45-dagenvoorwaarde.



Als de werknemer eenmaal aan de 45-dagenvoorwaarde voldoet, mag u uitzendingen die minder dan 15 dagen duurden maar minimaal 10 dagen, wel meetellen voor de berekening van het aantal dagen waarop u de 30%-regeling mag toepassen.

Twee rekenvoorbeelden

Het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst geeft twee rekenvoorbeelden bij de 45-dagenvoorwaarde:

Voorbeeld 1 (wel voldaan aan de 45-dagenvoorwaarde)

U zendt werknemer A op 1 februari uit naar Chili voor 50 dagen. Na afloop van het werk daar, komt de werknemer terug naar Nederland. In oktober van hetzelfde jaar zendt u deze werknemer opnieuw uit, nu voor 11 dagen naar Argentinië. Omdat deze werknemer aan de 45-dagenvoorwaarde voldoet, mag u ook de 11-daagse uitzending meetellen: u past de 30%-regeling voor deze werknemer toe op het loon dat hij tijdens de 61 dagen uitzending verdiende.

Voorbeeld 2 (niet voldaan aan de 45-dagenvoorwaarde)

Op 8 maart zendt u werknemer B uit naar Tanzania. De uitzending duurt 20 dagen, waarna de werknemer weer naar Nederland komt. In de loop van hetzelfde jaar zendt u werknemer B nog 2 keer uit: voor 14 dagen naar Mali en voor 20 dagen naar Kenia. Hoewel u werknemer B in een periode van 12 maanden in totaal 54 dagen hebt uitgezonden, voldoet deze werknemer niet aan de 45-dagenvoorwaarde, want de uitzending naar Mali (minder dan 15 dagen) telt niet mee. U mag voor deze werknemer de 30%-regeling niet toepassen.

Geen beschikking van de Belastingdienst nodig

Bij de 30%-regeling voor uitgezonden werknemers hoeft uw organisatie geen beschikking van de Belastingdienst te krijgen en te bewaren. Als de situatie van de werknemer aan de voorwaarden voldoet, kunt u de regeling toepassen zolang de uitzending duurt.



Voor werknemers die u [vanuit een ander land heeft geworven om in Nederland te komen werken](#), heeft u wel een beschikking nodig. In dat geval kunt u de 30%-regeling maximaal vijf jaar voor de werknemer toepassen.

Ook nog vergoeding voor werkelijke kosten

Als uw organisatie voor de uitgezonden werknemer de 30%-regeling toepast en ook nog een vergoeding of verstrekking geeft voor de werkelijke extraterritoriale kosten die de werknemer maakt, is deze vergoeding of verstrekking loon van zijn werknemer. Als het gebruikelijk is, mag uw organisatie dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon. De vergoeding of verstrekking komt dan ten laste van de vrije ruimte.

Vallen de werkelijke extraterritoriale kosten hoger uit dan de 30%-vergoeding, dan mag u er ook voor kiezen om – in plaats van de 30%-regeling – de werkelijke kosten onbelast te vergoeden. Deze kosten moeten dan wel aannemelijk worden gemaakt. De kosten en de vergoeding per werknemer moeten worden bijgehouden in de loonadministratie.

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