

# Buitenlandse werknemer: hoe past u de 30%-regeling toe?

Voor ingekomen of uitgezonden werknemers kunt u kiezen om de werkelijke kosten te vergoeden, maar u mag ook de 30%-regeling toepassen. Hoe doet u dat en wat levert het op?



## Inhoud

1	Buitenlandse werknemer naar Nederland	2
1.1	Keuze 1: vergoeding werkelijke kosten	3
1.2	Keuze 2: toepassing 30%-regeling	4
1.3	Voorwaarden 30%-regeling	4
2	Nederlandse werknemer naar buitenland	9
3	Rekenvoorbeelden 30%-regeling	11

De Belastingdienst geeft uw organisatie een keuze die fiscaal voordeel biedt voor de verloning van buitenlandse werknemers. Zo heeft uw organisatie voor buitenlandse werknemers die in Nederland komen werken of voor Nederlandse werknemers die in het buitenland gaan werken – onder voorwaarden – de keuze om de werkelijk gemaakte kosten van die ‘transfer’ onbelast te vergoeden óf om de 30%-regeling toe te passen. En die laatste kan uw organisatie veel voordeel opleveren, met relatief weinig administratieve rompslomp.

Maar wat houdt die 30%-regeling nou precies in? Aan welke voorwaarden moet u voldoen om de regeling toe te passen, hoe past u het toe en hoe groot is het voordeel? Deze whitepaper geeft een antwoord op de belangrijkste vragen over de 30%-regeling.

## 1 Buitenlandse werknemer naar Nederland

Gaat een buitenlandse werknemer voor uw organisatie in Nederland werken, dan komt hij mogelijk in aanmerking voor de 30%-regeling. Die regeling biedt fiscaal voordeel voor het vergoeden van de extra reis- en verblijfskosten die de buitenlandse werknemer maakt. U kunt deze extraterritoriale kosten (zie het kader hierna) dan onbelast vergoeden omdat er een gerichte vrijstelling geldt.

U kunt kiezen om de werkelijke kosten voor het tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst onbelast te vergoeden óf om de 30%-regeling te gebruiken. Ze leveren beide fiscaal baat op, maar het grote voordeel van de 30%-regeling is een administratieve verlichting: uw organisatie mag namelijk 30% van het loon inclusief kostenvergoeding onbelast vergoeden voor kosten van tijdelijk verblijf in het buitenland en u bent niet verplicht om de onkosten te bewijzen. Kortom: geen gedoe met het verzamelen en bewaren van bonnetjes, facturen en wat al niet meer.

### Extraterritoriale kosten

Allereerst is het goed om te weten wat extraterritoriale kosten fiscaal gezien precies zijn. Het zijn onder meer:

- de kosten voor een kennismakingsreis naar Nederland (eventueel inclusief gezin);
- de kosten voor het aanvragen of omzetten van officiële persoonlijke papieren, zoals een rijbewijs, visum of verblijfsvergunning;
- de kosten voor medische keuringen en vaccinaties (mogelijk nodig voor het verblijf in Nederland);
- de extra kosten voor levensonderhoud door een hoger prijspeil in Nederland dan het land van herkomst (zoals extra uitgaven voor gas, water, licht en maaltijden);
- de kosten voor (eerste) huisvesting (slechts de kosten die boven 18% van het loon uitkomen gelden dan als extraterritoriaal);





- de kosten voor opslag van de boedel (het deel dat niet meeverhuist naar Nederland);
- de kosten voor reizen naar het land van herkomst (zoals voor familiebezoek of gezinshereniging);
- de kosten voor een cursus om de Nederlandse taal te leren (zowel voor de werknemer als voor de gezinsleden die bij hem verblijven);
- de extra gesprekskosten voor telefoneren met het land van herkomst (de niet-zakelijke kosten);
- de kosten van een aanvraag vrijstelling sociale zekerheid (bijvoorbeeld een A1-verklaring);
- de extra kosten voor schoolgelden voor een internationale school of het internationale deel van een gewone school;
- de extra kosten voor het laten invullen van de aangifte inkomstenbelasting (maximaal € 1.000 per werknemer en alleen als het duurder is dan het laten invullen door een vergelijkbare belastingadviseur in het land van herkomst).

## 1.1 Keuze 1: vergoeding werkelijke kosten

U kunt er voor kiezen om de werkelijke extraterritoriale kosten onbelast te vergoeden aan buitenlandse werknemers in plaats van dat u de 30%-regeling toepast. Omdat het daarbij om een gerichte vrijstelling gaat, moet u de vergoeding (laten) aanwijzen als eindheffingsloon. Door de vrijstelling doet dit geen aanspraak op de vrije ruimte van de werkkostenregeling (1,2% van de fiscale loonsom van uw organisatie).

Verder geldt dat u de – in redelijkheid gemaakte – extra kosten voor het verblijf buiten het land van herkomst moet bewijzen. U moet dus bonnetjes van werknemers eisen, deze bewaren en de verstrekte onbelaste vergoeding per werknemer in de loonadministratie vastleggen.



Het vergoeden van de werkelijke kosten is in eerste instantie wat makkelijker omdat u niet aan allerlei voorwaarden hoeft te voldoen zoals bij de 30%-regeling. Ook heeft u geen toestemming nodig van de Belastingdienst. Maar let op: zodra u gaat vergoeden, moet u van iedere vergoeding een bonnetje of bewijs kunnen overleggen. Daar gaat uiteindelijk flink wat administratief werk in zitten.

## 1.2 Keuze 2: toepassing 30%-regeling

Het scheelt een hoop administratief gedoe als u voor de onbelaste vergoeding van extraterritoriale kosten aan werknemers de 30%-regeling gebruikt. U kunt dan maximaal 30% van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking inclusief de vergoeding zonder nader bewijs als onbelaste vergoeding (of verstrekking) geven voor extraterritoriale kosten.

### Vergoeding is eindheffingsloon

Omdat het ook hier om een gerichte vrijstelling gaat, is het aanwijzen van de vergoeding als eindheffingsloon sowieso een vereiste. Verder moet de werknemer bij u in echte dienstbetrekking zijn, als 'ingekomen' gelden en over een specifieke deskundigheid beschikken. Voor toepassing van de 30%-regeling voor ingekomen werknemers heeft u bovendien een beschikking van de fiscus nodig.

## 1.3 Voorwaarden 30%-regeling

Het begrip 'ingekomen werknemer' lijkt voor zich te spreken: werknemers die door uw organisatie uit een ander land zijn geworven. Toch zijn er uitzonderingen. Als ingekomen werknemer kwalificeren namelijk alleen die werknemers die in de 24 maanden voor hun eerste werkdag in Nederland meer dan 16 maanden – dus meer dan twee derde van de tijd – op een afstand van hemelsbreed meer dan 150 kilometer van de Nederlandse grens woonden.



Door deze inperking kunt u de 30%-regeling dus niet toepassen voor werknemers uit het grootste deel van België en Luxemburg. Ook werknemers uit Noord-Frankrijk, grote delen van Duitsland en een klein deel van het Verenigd Koninkrijk vallen buiten de regeling.

### Uitzondering terugkerende werknemer

Er geldt een uitzondering voor werknemers die uit de Nederlandse grensstreek komen en na een verblijf in het buitenland weer in Nederland komen werken, terwijl ze al eerder hier hebben gewerkt (waarbij de eerste werkdag van toen maximaal acht jaar geleden mag zijn). Voor deze werknemers kunt u de 30%-regeling toch toepassen als de werknemer in de 24 maanden voor die eerdere werkperiode in Nederland meer dan 16 maanden op meer dan 150 kilometer van de Nederlandse grens heeft gewoond.

Ook moet er tijdens de eerdere werkperiode in Nederland een beschikking voor de 30%-regeling van kracht zijn geweest, óf de werknemer moet aannemelijk maken dat hij op dat moment aan de toen geldende voorwaarden voor de regeling voldeed.



## Creëer specifieke deskundigheid en schaarste

Om de 30%-regeling te mogen toepassen, moet de ingekomen werknemer over een specifieke deskundigheid beschikken die in Nederland niet of amper te vinden is. Of er sprake is van een specifieke deskundigheid stelt u vrij simpel vast: de Belastingdienst hanteert namelijk de regel dat iedereen met een jaarloon exclusief de 30%-vergoeding van minstens € 37.743 (bedrag 2019) over een specifieke deskundigheid beschikt. Die € 37.743 staat gelijk aan een belast jaarloon van minstens € 53.918,57 inclusief de vergoeding. Let op: het gaat hier om het reguliere loon, dus variabele loonbestanddelen zoals bonussen tellen niet mee.



Omdat de Belastingdienst op basis van het loon vaststelt of de werknemer een bepaalde deskundigheid heeft, kunt u daar deels zelf invloed op uitoefenen door te zorgen dat zijn loon die ondergrens 'matcht' of overstijgt.

## Uitgezonderd: jonge specialisten en onderzoekers

Voor werknemers van jonger dan dertig jaar die in het wetenschappelijk onderwijs een Nederlandse mastertitel hebben gehaald (of een gelijkwaardige buitenlandse titel) geldt een lagere inkomensnorm. Hier geldt een belast jaarloon van € 28.690 (bedrag 2019) exclusief de 30%-vergoeding – dus € 40.985,71 inclusief de vergoeding – als ondergrens voor het deskundigheidsvereiste.



De werknemers van jonger dan dertig jaar voor wie de verlaagde inkomensnorm geldt, moeten vanaf de maand waarin zij dertig jaar worden voldoen aan de hogere inkomensnorm voor voortzetting van de 30%-regeling.

### *Wetenschappers*

Voor werknemers die in het kader van wetenschappelijk onderzoek of wetenschappelijk onderwijs bij bepaalde onderzoeksinstellingen werken, geldt geen inkomensnorm. Bij hen wordt een specifieke deskundigheid sowieso aanwezig geacht. Datzelfde geldt voor artsen in opleiding tot specialist aan bepaalde aangewezen opleidingsinstituten.

Naast de 'deskundigheidsvereiste' geldt ook het vereiste dat die deskundigheid niet of nauwelijks te vinden is op de Nederlandse arbeidsmarkt. Toch speelt dat vereiste in de praktijk alleen als nagenoeg alle werknemers in een bepaalde sector voldoen aan de gestelde inkomensnorm en dus aan het deskundigheidsvereiste, zoals bij profvoetballers het geval is.

### Toetsing

Voor toetsing van het schaarstevereiste kijkt de Belastingdienst in onderlinge samenhang naar de volgende punten:

- het opleidingsniveau van de werknemer (het moet gaan om hooggekwalificeerde of gespecialiseerde werknemers of een gespecialiseerde functie);
- de voor de functie relevante opgedane ervaring van de werknemer (bij meer dan twee en een half jaar ervaring in een vergelijkbare functie wordt relevante werkervaring aanwezig geacht);
- de verhouding tussen het beloningsniveau voor de functie in Nederland en dat in het land van herkomst van de werknemer (hierbij is het uitgangspunt dat de nettobeloning in het land van herkomst niet lager is dan de nettobeloning voor de functie in Nederland, de 30%-vergoeding daarbij niet meegeteld).



Net zoals u kunt sturen op de voorwaarde van de specifieke deskundigheid door het salaris daarop af te stemmen, kunt u ook – weliswaar in beperktere mate – sturen op het schaarstevereiste. Dat doet u door al in uw werving-en-selectiebeleid rekening te houden met deze drie toetsingspunten van de Belastingdienst.

### Vraag op tijd om toestemming

Zorg dat u binnen vier maanden na aankomst van de werknemer toestemming heeft van de Belastingdienst om de 30%-regeling toe te mogen passen. Bent u niet op tijd, dan kost dat uw organisatie geld: binnen vier maanden kunt u de regeling namelijk nog met terugwerkende kracht laten toepassen, daarna niet meer. Sterker nog: dient u de aanvraag ná die vier maanden in, dan kunt u de 30%-regeling pas toepassen per de eerste dag van de volgende maand.



U vraagt toestemming (de beschikking) van de Belastingdienst aan via het formulier *Verzoek loonheffingen 30%-regeling 2019 (pdf)*. Let op: u moet het formulier ook door de betreffende werknemer laten ondertekenen.

## Wijziging 2019: looptijd 30%-regeling

De periode waarover u de 30%-regeling kunt toepassen voor een buitenlandse werknemer, is per 1 januari 2019 verkort van acht jaar naar vijf jaar. Heeft u een beschikking ontvangen na 1 januari 2019 dan is de looptijd dus maximaal vijf jaar.

### Einddatum beschikking

Net als de ingangsdatum staat ook de uiterlijke einddatum van de 30%-regeling altijd in de van de fiscus ontvangen beschikking. Vanwege een overgangsregeling kan de einddatum veranderen. Let op: u (of de werknemer) krijgt hierover geen bericht van de Belastingdienst. U moet de datum dus zelf in de gaten houden.

Heeft u voor een werknemer op 1 januari 2021 meer dan vijf jaar gebruikgemaakt van de 30%-regeling? Dan stopt de regeling op die datum. Heeft u op 1 januari 2021 nog geen vijf jaar gebruikgemaakt van de regeling? Dan loopt de regeling door totdat de maximale looptijd van vijf jaar is verstreken. In onderstaande tabel is de uitwerking van de overgangsregeling overzichtelijk uiteengezet:

Beschikking afgegeven in	Einddatum op beschikking	Wijziging in looptijd
2011, 2012	In 2019 of 2020	Geen wijziging
2013, 2014, 2015	In 2021, 2022, 2023	Einddatum wijzigt naar 31 december 2020
2016, 2017, 2018, 2019	In of na 2024	Einddatum wordt verkort met drie jaar

### Einde 30%-regeling

De 30%-regeling kan ook vóór de vastgestelde einddatum aflopen:

- Bij uitdiensttreding: als de werknemer uit dienst gaat, eindigt de 30%-regeling in de maand erop. Is zijn laatste werkdag bijvoorbeeld 20 april, dan mag u de 30%-regeling tot en met 31 mei toepassen.
- Bij einde deskundigheid: gedurende de geldigheidsduur van de beschikking moet u doorlopend toetsen of de werknemer nog aan de inkomensnorm voldoet. Zo niet, dan vervalt de 30%-regeling met terugwerkende kracht tot 1 januari van dat jaar. Let op: als de werknemer op een later moment wel weer aan de inkomensnorm voldoet, mag u de 30%-regeling niet meer alsnog toepassen.



Bij wisseling van werkgever kan de 30%-regeling onder voorwaarden doorlopen, voor zover er nog looptijd over is. Als uw werknemer bij zijn vorige werkgever de regeling liet toepassen, kunt u via het formulier [Verzoek loonheffingen 30%-regeling 2019 \(pdf\)](#) om voortzetting vragen.

## Aangepaste einddatum

De maximale looptijd van de 30%-regeling is vijf of acht jaar, maar de Belastingdienst kan de looptijd per beschikking verkorten en de volgende periodes hierop in mindering brengen:

- eerder verblijf of werk in Nederland dat meer dan 25 jaar voor de aankomstdatum in Nederland is gestart en minder dan 25 jaar voor die aankomstdatum is geëindigd;
- eerder verblijf of werk in Nederland in de 25 jaar voor de aankomstdatum in Nederland, waarbij buiten beschouwing blijven periodes van maximaal twintig dagen per jaar waarin de werknemer in Nederland werkte en periodes van maximaal zes weken per jaar of van eenmalig maximaal drie aaneengesloten maanden waarin de werknemer in Nederland was voor vakantie, familiebezoek of andere privéredenen;
- eerder verblijf of werk in het buitenland waarbij de werknemer nog wel werknemer was.



## 2 Nederlandse werknemer naar buitenland

De regels die gelden voor de 30%-regeling voor buitenlandse werknemers die in Nederland komen werken, kunt u niet één-op-één overnemen voor werknemers van uw organisatie die in het buitenland aan de slag gaan. Dan gelden er andere voorwaarden.



Ook voor uitgezonden werknemers kunt u kiezen voor vergoeding van de werkelijke (extraterritoriale) kosten of voor toepassing van de 30%-regeling. U kunt zelf uitrekenen welke het voordeligst is. Als de 30%-regeling niet toereikend is, levert vergoeding van de werkelijk gemaakte extraterritoriale kosten het meeste financiële voordeel op. Administratief gezien blijft de 30%-regeling het meest aantrekkelijk: u hoeft geen bonnetjes te bewaren.

### Wie valt onder deze groep?

Bij toepassing van de 30%-regeling voor uitgezonden werknemers moet de werknemer in echte dienstbetrekking zijn – een fictieve dienstbetrekking telt niet voor de 30%-regeling – en tot één van de volgende specifiek benoemde groepen behoren:

- ambtenaren die het Koninkrijk der Nederlanden vertegenwoordigen in het buitenland (denk aan ambtenaren van verschillende ministeries, militairen en burgerpersoneel van Defensie);
- ambtenaren, rechterlijke ambtenaren en militairen die worden uitgezonden naar Aruba, Bonaire, Curaçao, Saba, Sint Eustatius of Sint Maarten;
- werknemers die vanuit Nederland worden uitgezonden naar (ontwikkelings)landen in Afrika, Azië, Latijns-Amerika en een aantal Oost-Europese landen;
- werknemers die vanuit Nederland worden uitgezonden om in een ander land wetenschap te beoefenen (op financiële basis van bijvoorbeeld een beurs of stipendium van de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek) of onderwijs te geven.

### Uitzendperiode en looptijd

Voor gebruik van de 30%-regeling voor uitgezonden werknemers uit de opsomming hierboven moet de werknemer in een periode van twaalf maanden minstens 45 dagen in het buitenland verblijven. Lichtpuntje: u mag deze toetsperiode van twaalf maanden zelf kiezen, dus ga daar slim mee om! Voor de toetsperiode tellen uitzendperiodes van minder dan vijftien dagen niet mee.



Om de 30%-regeling voor uitgezonden werknemers toe te passen, heeft u geen beschikking van de Belastingdienst nodig. Als u de voorwaarden voldoet, past u de regeling gewoon (op eigen houtje) toe.

Voldoet de werknemer aan het 45-dagenvereiste en kwalificeert hij dus fiscaal als uitgezonden werknemer, dan tellen alle uitzendperiodes van minstens tien dagen mee voor de periode waarop u de 30%-regeling mag toepassen. Reisdagen naar en van de plaats van uitzending gelden sowieso als (verblijfs)dagen van uitzending.

### Voorbeeld 45-dagencriterium


Stel dat u een werknemer op 1 juni uitzendt naar Peru voor 30 dagen. De werknemer komt terug en u zendt hem op 1 augustus voor tien dagen uit naar Japan. De werknemer komt daarna weer terug en u zendt hem tot slot per 1 november voor 20 dagen uit naar Ghana. Dat betekent dat de werknemer met de uitzending naar Peru en Ghana aan het 45-dagencriterium voldoet. Hierdoor telt ook de korte uitzending naar Japan mee, en kunt u voor toepassing van de 30%-regeling rekenen met een totale uitzendperiode van zestig dagen.

Als de uitzendperiode naar Peru bijvoorbeeld slechts twintig dagen was geweest (uitzending Peru en Ghana is nu totaal veertig dagen), zou niet aan het 45-dagencriterium zijn voldaan. In dat geval was het niet mogelijk om de 30%-regeling toe te passen (de uitzending naar Japan blijft nu buiten beschouwing).

De looptijd van de 30%-regeling bij uitgezonden werknemers is maximaal de uitzendingsduur. Dat betekent dat u deze regeling mag toepassen op het loon van de werknemer dat is toe te rekenen aan de dagen dat hij in het buitenland is. Hierbij gelden dan wel de gestelde voorwaarden.

### 3 Rekenvoorbeelden 30%-regeling


Om ook daadwerkelijk aan de slag te gaan met de 30%-regeling geven rekenvoorbeelden een hoop verduidelijking. Onderstaande twee rekenvoorbeelden gelden zowel voor ingekomen als uitgezonden werknemers.

 Over de onbelaste vergoeding zijn geen werkgeverslasten verschuldigd. Door de gerichte vrijstelling die ervoor geldt, is de vergoeding onbelast loon voor de loonheffingen. Dit geldt ook voor de onbelaste vergoeding van de werkelijke extraterritoriale kosten (zie 1.1).

#### Rekenvoorbeeld 1: exclusief vergoeding

Een werknemer heeft een belastbaar loon van € 55.000 exclusief de 30%-vergoeding. U kunt de werknemer dan een onbelaste vergoeding geven van  $30/70 \times € 55.000 = € 23.571,43$ . Deze vergoeding komt dan boven op het loon.

Deze 30%-vergoeding levert de werknemer een nettovoordeel op van € 23.571,43. Tegelijkertijd levert dit uw organisatie een kostenpost op van € 23.571,43. De 30%-vergoeding moet in dit geval afzonderlijk van het loon met de werknemer zijn overeengekomen.

 Met de 30%-regeling mag u maximaal 30% van het loon *inclusief* de vergoeding onbelast geven voor de extraterritoriale kosten. In plaats daarvan mag u ook maximaal 30/70 van het loon *exclusief* de vergoeding geven als onbelaste vergoeding.

#### Rekenvoorbeeld 2: inclusief vergoeding

Wilt u echter dat de 30%-vergoeding voor deze werknemer uit zijn loon wordt gehaald, dan betekent dit dat het uitgangspunt aan fiscaal loon *inclusief* de 30%-vergoeding € 55.000 wordt.

U mag hem dan maximaal een onbelaste vergoeding van  $30/100 \times € 55.000 = € 16.500$  geven. Dit bedrag is ook de kostenpost voor uw organisatie. Dit levert de werknemer een nettovoordeel op van € 6.287 ten opzichte van de situatie zonder onbelaste vergoeding voor extraterritoriale kosten.

Loon	Zonder 30%-vergoeding	Inclusief 30%-vergoeding
Brutobedrag	€ 55.000	€ 55.000
30%-vergoeding	-	€ 16.500 -/-
Belastbaar loon	€ 55.000	€ 38.500
Loonheffing (38,1%)	€ 20.955 -/-	€ 14.668 -/-
30%-vergoeding	-	€ 16.500 +
Verschil tussen loon inclusief en zonder 30%-vergoeding: € 6.287		

Let op dat als de 30%-vergoeding uit het loon moet worden gehaald, het loon exclusief de vergoeding bij ingekomen werknemers niet onder de inkomensgrens van € 37.743 mag komen ([het deskundigheidsvereiste, 1.3](#)).

Stel dat het loon inclusief de 30%-vergoeding van de werknemer uit het voorbeeld hiervoor bijvoorbeeld € 49.000 zou zijn. De 30%-vergoeding zou dan  $30/100 \times € 49.000 = € 14.700$  zijn. Omdat het loon exclusief de vergoeding hierdoor echter op  $70/100 \times € 49.000 = € 34.300$  uitkomt, wordt niet aan het deskundigheidsvereiste voldaan en kan de 30%-regeling überhaupt niet worden toegepast. De 30%-vergoeding kan dan dus maximaal  $€ 49.000 - € 37.000 = € 12.000$  zijn.



U mag niet zomaar een deel van het afgesproken salaris als onbelaste 30%-vergoeding uitbetalen. U moet een speciale clause in het arbeidscontract van de werknemer opnemen dat u zijn loon arbeidsrechtelijk verlaagt en hem tegelijkertijd een onbelaste 30%-vergoeding toekent.



## Deze whitepaper is onderdeel van het HR Rendement themadossier *Als werknemers de grens overgaan*.

Wilt u meer lezen over de 30%-regeling en andere buitenlandssituaties? Het themadossier is nu voor € 49 te koop in de shop.

Ga naar [rendementshop.nl/30-regeling](https://rendementshop.nl/30-regeling) en schaf het themadossier vandaag nog aan!





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)**