

De Grote Tips & Advies Personeelsgids



7. 30%-regeling voor ingekomen en uitgezonden werknemers

7.1. Extraterritoriale kosten

Tijdelijk verblijf in het buitenland

Werknemers die vanwege hun dienstbetrekking tijdelijk buiten hun land van herkomst verblijven, maken vaak extra kosten. Te denken valt aan de extra kosten voor het vinden van geschikte huisvesting, het zoeken naar geschikte scholen voor de kinderen, taalcursussen, e.d. Dit zijn de zogenoemde 'extraterritoriale' kosten.

Onbelast vergoeden

Als werkgever mag u deze kosten onbelast vergoeden. Ze zijn namelijk aangewezen als gerichte vrijstelling in de werkkostenregeling. De werkgever moet de kosten dan wel kunnen bewijzen.

7.1.1. Overzicht extraterritoriale kosten

De volgende kosten zijn aan te merken als extraterritoriale kosten:

- de extra uitgaven die een werknemer doet doordat het prijspeil van de uitgaven voor levensonderhoud in het werkland hoger is dan in het land van herkomst;
- de kosten voor het aanvragen of omzetten van officiële papieren, zoals verblijfsvergunningen, visa en rijbewijzen;
- de kosten van medische keuringen en vaccinaties die verband houden met de tewerkstelling buiten het land van herkomst;
- de opslagkosten voor het deel van de boedel dat de werknemer niet overbrengt naar het werkland, maar die hij tijdelijk in het land van herkomst opslaat;
- dubbele huisvestingskosten van de werknemer, die - naar de omstandigheden beoordeeld - in het land van herkomst is blijven wonen;
- de kosten van reizen naar het land van herkomst, bijv. vanwege familiebezoek of gezinshereniging;
- de extra kosten van persoonlijke belastingadviezen vanwege het tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst; en
- de kosten van taalcursussen in de taal van het werkland, voor de werknemer en de gezinsleden die bij hem in het werkland verblijven.

7.1.2. Geen extraterritoriale kosten

De kosten van verhuizing in het kader van de dienstbetrekking en de kosten voor het overbrengen van de boedel zijn geen extraterritoriale kosten. Hiervoor kan de ingekomen werknemer een beroep doen op de gerichte vrijstelling voor verhuiskosten.

Ook vermogensverliezen die ontstaan doordat de ingekomen werknemer een woning of een auto moet verkopen omdat de werknemer in een ander land gaat werken, zijn geen extraterritoriale kosten.

Vergoedingen van belastingen die de werknemer in het werkland moet betalen, zijn ook geen extraterritoriale kosten.

7.1.3. Kiezen voor toepassing 30%-regeling

Omdat het vaak lastig is om alle extraterritoriale kosten te bewijzen, kunnen de werknemer en werkgever er ook voor kiezen om de 30%-regeling toe te passen. Het is dan niet nodig om de kosten te bewijzen. Wel moet de ingekomen werknemer aan strikte voorwaarden voldoen. Naast de vergoeding op grond van de 30%-regeling is er verder geen ruimte om de werkelijke extraterritoriale kosten onbelast te vergoeden. De 30%-regeling is een forfaitaire regeling die de vergoeding van alle extraterritoriale kosten omvat. Alleen voor de schoolgelden voor een internationale school geldt een uitzondering. Deze schoolgelden kan de werkgever aanvullend belastingvrij vergoeden.

7.2. Voorwaarden 30%-regeling

De 30%-regeling geldt voor kwalificerende werknemers die uit het buitenland afkomstig zijn en tijdelijk in Nederland komen werken (ingekomen werknemers) en voor kwalificerende werknemers die door hun werkgever vanuit Nederland tijdelijk naar een ander land worden uitgezonden (uitgezonden werknemers).

7.2.1. Ingekomen werknemers

7.2.1.1. Definitie ingekomen werknemer

Een ingekomen werknemer is een door een inhoudingsplichtige uit een ander land aangeworven of naar een inhoudingsplichtige gezonden werknemer in een dienstbetrekking. Een ingekomen werknemer kwalificeert voor de 30%-regeling als deze een specifieke deskundigheid bezit die op de Nederlandse arbeidsmarkt niet of schaars aanwezig is en er wordt voldaan aan de 150-kilometergrens.

7.2.1.2. Uit een ander land aangeworven

Een werknemer kwalificeert alleen voor de 30%-regeling als deze ten tijde van de aanwerving niet in Nederland werkzaam was of in Nederland verbleef. Dit betekent dat iemand die een arbeidsovereenkomst aangaat met een inhoudingsplichtige op een tijdstip waarop hij zijn woonplaats buiten Nederland heeft en niet, behoudens in het geval van stage of opleiding, in Nederland werkzaam is, kwalificeert als door een inhoudingsplichtige uit een ander land aangeworven.

Als een werknemer wel in Nederland werkzaam was, is het niet relevant of dat in dienstbetrekking of bijv. als ondernemer was.

Een verblijfsperiode in Nederland om te promoveren is geen periode van wonen of werken in Nederland als de tewerkstelling van de gepromoveerde binnen een jaar na de promotie aanvangt.