

30% regeling

TU/e

EINDHOVEN
UNIVERSITY OF
TECHNOLOGY



30%-regeling

Werknemers die naar een ander land worden uitgezonden of vanuit een ander land in Nederland komen werken, noemen we extraterritoriale werknemers. Als deze werknemers aan bepaalde voorwaarden voldoen, vallen zij onder een bijzondere kostenvergoedingsregeling: de 30%-regeling.

Deze regeling houdt in dat de werkgever een deel van het loon mag verstrekken als vergoeding voor de extra kosten van het tijdelijke verblijf van zijn werknemers in een ander land, of, als de werkgever een werknemer uit het buitenland aantrekt, voor zijn tijdelijke verblijf in Nederland. Het gaat hierbij om een percentage van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, inclusief de vergoeding zelf. Deze vergoeding is onbelast. In de eerste 20 maanden bedraagt het percentage 30%, in de daaropvolgende 20 maanden 20%, en in de laatste 20 maanden 10%.

Werkgevers zijn vrij in het toekennen van deze vergoeding, evenals vrij in het meewerken aan een verzoek van de werknemer om een dergelijke vergoeding. Toepassing van de 30%-regeling is echter afhankelijk van goedkeuring van de belastinginspecteur.

De Technische Universiteit Eindhoven heeft de 30%-regeling ondergebracht in het Keuzemodel arbeidsvoorwaarden. Dit betekent dat je als werknemer een deel van je brutosalaris inruilt voor een netto kostenvergoeding: de 30%-kostenvergoeding. Dit resulteert in een hoger nettosalaris. Normaliter zou je over de 30%-kostenvergoeding geen pensioen opbouwen, maar opname van de 30%-kostenvergoeding in het keuzemodel heeft als voordeel dat je ook pensioen opbouwt over het bedrag van de 30%-kostenvergoeding.

Gebruik van de 30%-regeling heeft voor jou als werknemer een aantal bijkomende effecten waaronder:

- De 30%-kostenvergoeding wordt berekend over het maandsalaris, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.
- Omdat je via de 30%-regeling financieel al maximaal gebruik maakt van het keuzemodel, kun je geen gebruik maken van de overige geld-gerelateerde uitruilmogelijkheden van het keuzemodel. Er kan alleen nog gebruik worden gemaakt van tijd-gerelateerde keuzes als bijvoorbeeld flexibele werkduur, sparen voor sabbatical, uitbreiding ouderschapsverlof e.d.
- Je kunt geen aanspraak maken op verdere vergoeding van kosten die als extraterritoriale kosten worden aangemerkt, bijvoorbeeld een onbelaste vergoeding voor de kosten van dubbele huisvesting of cursuskosten om Nederlands te leren.
- Over de onbelaste kostenvergoeding worden geen premies geheven voor de werknemersverzekeringen (WW, WIA). Een eventuele toekomstige uitkering op basis van deze regelingen zal hierdoor lager uitvallen.
- Na afloop van het tijdvak waarin de 30%-regeling is toegepast, valt het netto-inkomen terug. Je kan dan geen aanspraak maken op compensatie van deze terugval.

Sinds 1 januari 2013 kunnen promovendi die op of na 1 januari 2012 in dienst van de TU/e zijn gekomen een aanvraag indienen voor deelname aan de 30%- regeling.

Kijk voor de volledige inhoud van de 30%-regeling op de site van de [Belastingdienst](#).

Op de volgende pagina vind je een lijst van veelgestelde vragen over de 30%-regeling en bijbehorende antwoorden.

Deze informatie is geactualiseerd op 5 juli 2024.

Veelgestelde vragen 30%-regeling

Wat houdt de 30%-regeling in?

Werknemers die naar een ander land worden uitgezonden of vanuit een ander land in Nederland komen werken, noemen we extraterritoriale werknemers. Als deze werknemers aan bepaalde voorwaarden voldoen, vallen zij onder een bijzondere kostenvergoedingsregeling: de 30%-regeling.

Deze regeling houdt in dat de werkgever een deel van het loon mag verstrekken als vergoeding voor de extra kosten van het tijdelijke verblijf van zijn werknemer in een ander land, of, als de werkgever een werknemer uit het buitenland aantrekt, voor zijn tijdelijke verblijf in Nederland. Het gaat hierbij om een percentage van het loon voor loonheffing. In de eerste 20 maanden bedraagt het percentage 30%, in de daaropvolgende 20 maanden 20%, en in de laatste 20 maanden 10%.

Dit bedrag wordt gekort op het bruto-inkomen en vervolgens als belastingvrije vergoeding bij het nettosalaris uitgekeerd.

Werkgevers zijn vrij in het toekennen van deze vergoeding, evenals vrij in het meewerken aan een verzoek van de werknemer om een dergelijke vergoeding. Toepassing van de 30%-regeling is echter afhankelijk van goedkeuring van de belastinginspecteur.

Wie komen er voor de 30%-regeling in aanmerking?

We onderscheiden twee groepen werknemers die in aanmerking komen voor deelname aan de 30%-regeling.

Ingekomen werknemers:

Hiermee bedoelen we werknemers die in dienst zijn van de TU/e, beschikken over specifieke deskundigheid en tenminste 17 van de 24 maanden voorafgaand aan de aanstelling op een afstand van meer dan 150 km van de Nederlandse grens gewoond hebben. Het dienstverband met de TU/e is aangegaan toen de werknemers in het buitenland woonde.

Van 'specifieke deskundigheid' is sprake als de werknemer bij de TU/e is aangesteld op een wetenschappelijke functie (waaronder ook promovendi), of op een niet-wetenschappelijke functie met een salaris van minimaal € 46.107 op jaarbasis (2024).

Een belangrijke uitzondering op bovenstaande definitie wordt gevormd door werknemers die gaan werken in Nederland binnen één jaar na het behalen van hun promotie. Voor hen geldt dat de periode van verblijf binnen Nederland of een gebied van 150 km van de Nederlandse grens vanwege promotiedoeleinden, buiten beschouwing blijft voor de beoordeling of zij ingekomen werknemer zijn. De gepromoveerde moet dan wel gedurende tenminste 17 van de 24 maanden voor de start van het promotieonderzoek op een afstand van minimaal 150 km van de Nederlandse grens hebben gewoond.

Voor werknemers die van werkgever veranderen geldt dat de beoordeling van ingekomen werknemer plaatsvindt op het moment dat de eerste tewerkstelling in Nederland is ingegaan.

Uitgezonden werknemers:

Naast ingekomen werknemers, komen ook uitgezonden werknemers in aanmerking voor deelname aan de 30%-regeling. Hieronder verstaan we werknemers die vanuit Nederland wordt uitgezonden (of uitgenodigd) om in een ander land wetenschap te beoefenen (onderwijs of onderzoek). De werknemers dient in een periode van 12 maanden minimaal 45 dagen in het buitenland te verblijven.

Hoe gaat deelname aan de 30%-regeling in z'n werk?

Over het inkomen wordt een percentage van het loon vóór de loonheffing inclusief de toelage berekend. In de eerste 20 maanden bedraagt het percentage 30%, in de daaropvolgende 20 maanden 20%, en in de laatste 20 maanden 10%.

Dit bedrag wordt in eerste instantie gekort op het bruto-inkomen en vervolgens als belastingvrije toelage bij het nettosalaris uitgekeerd. Over het bedrag van de toelage betaal je als werknemer geen loonheffing. De 30%-regeling wordt ook toegepast op het vakantiegeld en eindejaarsuitkering wat extra voordeel oplevert. Let op: individuele keuzes als aanvullende pensioenverzekeringen, onbetaald verlof of ouderschapsverlof kunnen van invloed zijn op de hoogte van de toelage.

Dit werkt zo voor zowel ingekomen werknemers als voor werknemers die zijn uitgezonden voor een periode van één jaar of langer. Als je korter dan één jaar wordt uitgezonden, dan is maatwerk vereist. Is dit bij jou het geval, informeer dan bij het HR-team van jouw faculteit naar de berekening in jouw situatie.

Waarom is de 30%-regeling in het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden ondergebracht en wat betekent dit voor mij als ik deelneem aan de 30%-regeling?

Door het onderbrengen van de 30%-regeling in het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden kun je optimaal gebruik maken van het fiscaal voordeel dat de belastingdienst toestaat. Ook bouw je over het gehele oorspronkelijke salaris pensioen op (behalve als je korter dan een jaar naar het buitenland wordt uitgezonden).

Wel houdt deelname aan de 30%-regeling in het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden in dat je geen andere keuzes meer kunt maken die als bron en/of doel geld hebben, omdat deze keuzes het fiscaal inkomen beïnvloeden. Wel kun je nog gebruik maken van keuzes die met de ruil 'tijd voor tijd' te maken hebben. Denk bijvoorbeeld aan het inzetten van verlofuren voor flexibele werktijd of verlofuren sparen voor een sabbatical leave.

Hoe lang kan ik gebruik maken van de 30%-regeling?

De belastingdienst beslist of de werknemer in aanmerking komt voor de toepassing van de 30%-regeling. De datum van afgifte van de beschikking bepaalt de looptijd:

- vanaf 1 januari 2024 afgegeven: de beschikking heeft een looptijd van maximaal 5 jaar; in de eerste 20 maanden bedraagt het percentage 30%, in de daaropvolgende 20 maanden 20%, en in de laatste 20 maanden 10%;
- tussen 1 januari 2019 en 1 januari 2024 afgegeven: de beschikking heeft een looptijd van maximaal 5 jaar; het percentage bedraagt 30%;
- tussen 1 januari 2012 en 1 januari 2019 afgegeven: de beschikking heeft een looptijd van maximaal 8 jaar, maar door een overgangsregeling kan de einddatum op de beschikking niet meer juist zijn. Raadpleeg de website van de belastingdienst voor een [overzicht](#) wat de juiste einddatum van de beschikking toont.

Hoe kan ik deelname aan de 30%-regeling aanvragen?

Denk je in aanmerking te komen voor deelname aan de 30%-regeling? Neem dan contact op met de HR Services medewerker van jouw faculteit of dienst. Hij/zij kan je verder ondersteunen bij de aanvraagprocedure.