



**rijksuniversiteit  
groningen**

## **Folder 30%-regeling**

Deze folder is bedoeld om u meer informatie te geven over de 30%-regeling. In de folder leest u voor wie de regeling bedoeld is, wat de regeling inhoudt, aan welke voorwaarden moet worden voldaan en hoe de regeling in de praktijk werkt.

### **Voor wie is de 30%-regeling bedoeld?**

Voor medewerkers die uit het buitenland worden geworven om in Nederland te komen werken. De 30%-regeling kan ook van toepassing zijn op medewerkers die tijdelijk naar het buitenland worden uitgezonden. Neem in dat geval contact op met de afdeling HR-Services (HRS). Er dient namelijk aan een aantal voorwaarden te worden voldaan.

### **Wat houdt de 30%-regeling in?**

Deze regeling houdt kort gezegd in dat over een deel van het loon geen belasting hoeft te worden afgedragen. Dit levert financieel voordeel op, waardoor en waarmee u de extra kosten die u moet maken voor wonen en werken in een ander land kunt betalen. Deze kosten worden “extraterritoriale kosten” genoemd.

Voorbeelden van extraterritoriale kosten zijn:

- Extra kosten voor levensonderhoud door een hoger prijspeil in het werkland dan in het land van herkomst, zoals extra uitgaven voor maaltijden, gas, water en elektriciteit
- Kosten voor het aanvragen of omzetten van officiële persoonlijke papieren, zoals verblijfsvergunningen, visa en rijbewijzen
- Kosten voor medische keuringen en vaccinaties voor het verblijf in het werkland
- Dubbele huisvestingskosten, omdat u in het land van herkomst blijft wonen, bijvoorbeeld hotelkosten
- De opslagkosten voor het deel van de boedel dat niet wordt verhuisd naar het werkland, reiskosten naar het land van herkomst, bijvoorbeeld voor familiebezoek of gezinshereniging (waaronder reiskosten voor gezinsbezoek/weekendbezoek)
- Taalcursus Nederlands (dat wil zeggen de cursuskosten om de Nederlandse taal te leren voor u en uw gezinsleden).

Deze kosten worden dan ook niet door de werkgever vergoed. Voor de taalcursus Nederlands heeft de RUG deels een afwijkend beleid.

## **Aan welke voorwaarden moet ik voldoen voor toepassing van de 30%-regeling?**

U bent een medewerker die uit het buitenland wordt geworven om in Nederland te komen werken en

- u heeft een dienstbetrekking
- u heeft specifieke deskundigheid die niet of nauwelijks is te vinden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Voor wetenschappelijke medewerkers wordt dit niet apart getoetst en geldt geen salarismax. Dit is wel het geval bij niet-wetenschappelijk personeel. Voor meer informatie over deze salarismax kunt u contact opnemen met HRS ([hr-services@rug.nl](mailto:hr-services@rug.nl))
- van de 24 maanden voorafgaand aan uw tewerkstelling in Nederland heeft u meer dan 17 maanden buiten 150 kilometer van de Nederlandse grens gewoond.

Voldoet u aan deze eisen dan kan de aanvraag worden ingediend. De Belastingdienst beoordeelt de aanvraag en kan een beschikking afgeven waarin toestemming voor toepassing van de 30%-regeling wordt verleend. Voorwaarde blijft natuurlijk wel dat u voor de Nederlandse wet belastingplichtig bent.

## **Wat is de looptijd van de beschikking?**

De beschikking voor de 30%-regeling heeft een maximale looptijd van 5 jaar. De looptijd van de 30%-regeling wordt met eerdere perioden van verblijf of tewerkstelling in Nederland gekort. Alleen periodes die langer dan 25 jaar geleden in Nederland zijn geëindigd worden niet op de totale looptijd gekort.

## **Hoe vraag ik de 30%-regeling aan?**

Voor uw aanvraag vult u een vragenlijst in en levert u de gevraagde informatie tijdig en volledig aan bij HRS. Deze informatie wordt voor u doorgestuurd naar de Belastingdienst. De Belastingdienst beoordeelt vervolgens of de 30%-regeling kan worden toegepast. U ontvangt daarna via de werkgever een beschikking van de Belastingdienst. Deze beschikking wordt dus aan u verstrekt. Dit betekent dat u verantwoordelijk bent en blijft voor de tijdige en correcte aanlevering van de volledige gegevens. In het geval de gevraagde informatie te laat of niet correct wordt aangeleverd bij de Belastingdienst, heeft dit tot geval dat de 30%-regeling pas op een later moment ingaat. De werkgever aanvaardt geen enkele verantwoordelijkheid voor de (financiële) gevolgen, waaronder ook wordt verstaan een latere ingangsdatum van de 30%-regeling. Eventueel financieel nadeel dat hierdoor ontstaat, wordt niet gecompenseerd door de werkgever.

## **Kosten aanvraag**

Voor het aanvragen van de 30% regeling worden kosten in rekening gebracht. De kosten voor een aanvraag bedragen € 350,-- .

Als de aanvraag complex is, waardoor een extern kantoor dient te worden ingeschakeld, zijn de extra kosten voor uw rekening. Hierover wordt u tijdig geïnformeerd.

## **Hoe wordt de 30%-regeling toegepast?**

### **Stap 1: Het belastbaar loon uitrekenen.**

Uw belastbaar loon vormt de basis voor de berekening.

### **Stap 2: De toepassing:**

Als de 30%-regeling wordt toegepast, hoeft over 30% van uw belastbaar loon geen belasting te worden betaald. Daarmee resteert een percentage van 70% van uw belastbaar loon waarover wel belasting wordt geheven. Dit houdt in dat verlaging van het belastbaar loon u financieel voordeel oplevert.

Vanaf 1 januari 2024 wordt het percentage dat in het kader van de 30% regeling als forfaitair belastingvrij wordt aangemerkt, als volgt.

- o maximaal 30% van het loon in de eerste 20 maanden,
- o maximaal 20% van het loon in de 20 maanden daarna, en
- o maximaal 10% van het loon in de laatste 20 maanden dat gebruik kan

worden gemaakt van de regeling.

- Deze versoering heeft geen impact op medewerkers die al vóór 1 januari 2024 gebruik maken van de 30%-regeling.

## Hoe zit het met pensioenopbouw als de 30%-regeling wordt toegepast?

Als u ervoor kiest om de 30%-regeling te laten toepassen, dan leidt dit tot een verlaging van uw bruto-loon, tevens de pensioengrondslag. Daardoor bouwt u geen pensioen op over dit gedeelte van uw inkomen.

De mogelijkheid bestaat om pensioen op te bouwen over het oorspronkelijke overeengekomen en niet verlaagde bruto-loon. Als u de 30%-regeling aanvraagt, kunt u ervoor kiezen om toch pensioen op te bouwen over 100% van uw bruto-loon.

Indien u kiest voor pensioenopbouw over het verlaagde loon dan zal deze verlaagde pensioenopbouw per 1 januari van het volgend kalenderjaar worden geëffectueerd. Het ABP-jaarinkomen wordt nl. een keer per jaar in januari of bij een latere aanstelling op datum indiensttreding vastgesteld. Wijzigingen m.b.t. het pensioen die na dit moment plaatsvinden worden met ingang van het volgende kalenderjaar van kracht.

## Rekenvoorbeelden

De hier genoemde bedragen zijn een indicatie en er kunnen geen rechten aan worden ontleend. Links ziet u wat de 30%-regeling in financiële zin oplevert, rechts hoe de keuze uitvalt om pensioen op te blijven bouwen over uw originele loon (zie vorige vraag).

| Schaal + trede              | Bruto salaris | Netto salaris zonder 30%-regeling | Netto salaris + 30% pensioen verlaagd loon | Netto salaris + 30% pensioen origineel loon |
|-----------------------------|---------------|-----------------------------------|--|---|
| <b>50</b><br>Promovendus-00 | 2541          | 2141                              | 2421                                       | 2349  |
| <b>10</b><br>10-00          | 2960          | 2368                              | 2765                                       | 2700  |
| 10-04                       | 3557          | 2673                              | 3164                                       | 3089  |

## Schaal + trede

### 12

|       |      |      |      |      |
|-------|------|------|------|------|
| 12-00 | 4814 | 3246 | 4000 | 3909 |
| 12-04 | 5366 | 3495 | 4335 | 4231 |

## Heeft toepassing van de 30%-regeling gevolgen voor werkloosheids- en andere uitkeringen?

Door de verlaging van het bruto-loon worden de op het bruto-loon gebaseerde grondslagen voor sociale verzekeringen ook verlaagd. Dit heeft gevolgen voor de hoogte van eventuele uitkeringen op grond van de werkloosheidswet (WW), de bovenwettelijke werkloosheidsregeling BWNU en de uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid (WIA/ABP/Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP)).

## Kan ik de 30%-regeling stopzetten?

Op grond van de Nederlandse fiscale wetgeving moet u minimaal eenmaal per jaar de keuze kunnen maken om de samenstelling van fiscaal vrijgestelde vergoedingen (waaronder de 30%-regeling) te wijzigen. Houdt u er rekening mee dat de 30%-regeling zonder tijdig bericht ongewijzigd wordt voortgezet zolang u aan de voorwaarden voor toepassing van de regeling blijft voldoen.

Als u geen gebruik mee wenst te maken van de 30%-regeling, dient u uiterlijk 1 november van het kalenderjaar HR-Services hierover te informeren. De 30%-regeling wordt dan per 1 januari van het volgende jaar stopgezet.

## Heeft toepassing van de 30%-regeling invloed op de te maken keuzes van het Keuzemodel arbeidsvoorwaarden?

Als de 30%-regeling wordt toegepast, is het niet mogelijk om deel te nemen aan de fietsprivéregeling en/of de fiscale reiskostenregeling woon-werkverkeer.

## Heeft u nog meer vragen?

U kunt contact opnemen met HR-Services ([hr-services@rug.nl](mailto:hr-services@rug.nl)). Ook kunt u kijken op de site van de Belastingdienst, zie [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl).

**Hoewel de hier gegeven informatie met zorg is samengesteld, kunt u aan de inhoud ervan geen rechten ontleen**