

Het  
**A B C**  
van de  
GRENSARBEID

---



Verantwoordelijke uitgever : Ilse Dielen, Nationalestraat 111, 2000 Antwerpen

ISBN 9789090305899

NUR Non-fictie informatief/algemeen (600)

© Het is toegestaan om de informatie van dit *ABC van de Grensarbeid* te gebruiken mits de bron vermeld wordt.

Interregionale vakbondsraad IVR Schelde-Kempen

Nationalestraat 111 - 2000 Antwerpen - België

[info@werkenoverdegrens.eu](mailto:info@werkenoverdegrens.eu)

[www.werkenoverdegrens.eu](http://www.werkenoverdegrens.eu)

[www.facebook.com/grensarbeid](http://www.facebook.com/grensarbeid)





# Welkom

Wie wil er nu geen leuk werk, waarmee je niet te ver van huis goed geld verdient? Voor grensbewoners ligt dat werk vaak net over de grens. En dan is het niet vanzelfsprekend dat mens en baan elkaar vinden. Vaak heeft dat te maken met het beeld dat werken aan de andere kant van de grens ingewikkeld is. Daardoor missen grensbewoners mogelijk de kans op een baan, zijn ze langer dan wenselijk aangewezen op een uitkering of aanvaarden ze in eigen land minder aantrekkelijk werk. De interregionale vakbondsraad Schelde Kempen (IVR Schelde Kempen) heeft haar 25-jarig jubileum in 2017 aangegrepen om wat te doen aan dat beeld. IVR Schelde Kempen is een samenwerkingsverband van de Belgische vakbonden ACV, ABVV, ACLVB en Nederlandse Vakbonden FNV, CNV, de Unie.

*Het ABC van de Grensarbeid* is een overzichtelijk boekje dat een basisinzicht biedt aan de startende of nog oriënterende grensarbeider in België en Nederland. Met de hulp van 5 studenten\* van de Thomas More Hogeschool in Geel is dit *ABC van de Grensarbeid* in het voorjaar van 2017 tot stand gekomen. Er is gewerkt met regelgeving die tot mei 2017 actueel was. Op [www.werkenoverdegrens.eu](http://www.werkenoverdegrens.eu) wordt de digitale versie actueel gehouden.

Het ABC bestaat uit twee grote delen: de Belgische grensarbeider in Nederland en de Nederlandse grensarbeider in België. Beide delen zijn opgebouwd uit een aantal thema's zoals belasting, gezondheid, kinderen, loon en arbeidsvoorwaarden, pensioen, sociale zekerheid en ontslag. Het ABC dekt niet alles. De persoonlijke situatie, zoals zonder of met partner, zonder of met kinderen bepaalt vaak wat voor een grensarbeider van toepassing is. Voor een persoonlijk advies is het verstandig om contact op te nemen met de grensarbeid-deskundigen van de vakbond en/of u te richten tot een grensinformatiepunt. Op de achterzijde van het ABC vindt u een overzicht van de mogelijkheden.

In het ABC wordt gesproken over grensarbeider (m/v). Daarmee wordt (in geval van de sociale zekerheid) ook de zelfstandige (zzp) of ambtenaar bedoeld. In gevallen van zelfstandigheid en of ambtenaar (of daaraan gelijkgesteld) is een persoonlijk advies vragen altijd verstandig.

Taalaccenten sieren het Vlaams en Nederlands, maar veroorzaken soms ook misverstanden. In het ABC hebben we geprobeerd om daarmee rekening te houden en ons zo eenvoudig mogelijk uit te drukken.

Met in kleur de verschillende rubrieken weer te geven willen we de leesbaarheid voor u optimaliseren.

7 oktober 2017

Daan Withagen

Voorzitter IVR Schelde Kempen.

\*Anke Eben, Dorien van Gelder, Sophie Kleynen, Nathalie Oger, Yana Vermeiren

# Inhoudsopgave

<b>WELKOM</b> .....	<b>5</b>
<b>DEFINITIES</b> .....	<b>10</b>
<b>BELGISCHE GRENSARBEIDER IN NL</b> .....	<b>11</b>
<b>A Wat moet u, als Belgische grensarbeider, het eerst doen?</b> .....	<b>11</b>
<b>B Belastingen</b> .....	<b>12</b>
Belastingen: Waar, wat en hoe?	
Heb ik recht op belastingvermindering?	
<b>C Gezondheid</b> .....	<b>19</b>
Wat moet u doen bij ziekte?	
Hoe krijg ik mijn ziektekosten vergoed?	
Hoe kan ik mijn gezin verzekeren tegen ziektekosten?	
Wat moet ik doen bij langdurige arbeidsongeschiktheid?	
<b>D Kinderen</b> .....	<b>23</b>
Wat moet ik doen, als ik zwanger ben?	
Waarop heb ik recht, als ik een kind krijg?	
Waar heb ik recht op kinderbijslag?	
Kinderbijslag uit België	
Op welke bijkomende gezinsbijslagen heb ik recht?	
<b>E Loon- en arbeidsvoorwaarden</b> .....	<b>27</b>
Welk arbeidsrecht geldt voor mij?	
Hoe ziet mijn arbeidsovereenkomst eruit?	
Hoeveel verdien ik?	
Op hoeveel vakantie(dagen) en vakantiegeld heb ik recht?	

Op welke bijkomende verlofregelingen heb ik recht?

**F Pensioen** . . . . . 31

Hoe bouw ik pensioen op?

Wat moet ik doen, als ik met pensioen ga?

Waar ontvang ik mijn pensioenuitkering?

**G Sociale zekerheid: waar, wat en hoe?** . . . . . 33

**H Werkloosheid** . . . . . 36

Heb ik rechten, als ik ontslagen word?

Waarop heb ik recht, als ik ontslagen word?

Wat moet ik doen als ik werkloos raak?

Wanneer ben ik beschermd tegen ontslag?

**NEDERLANDSE GRENSARBEIDER IN BELGIË** . . . . . 44

**A Wat is het eerste wat u als Nederlandse grensarbeider moet doen?** . . . . . 44

**B Belastingen** . . . . . 46

Belastingen: waar, wat en hoe?

Heb ik recht op belastingvermindering?

**C Gezondheid** . . . . . 51

Wat moet ik doen bij ziekte?

Hoe krijg ik mijn ziektekosten vergoed?

Hoe kan ik mijn gezin verzekeren tegen ziektekosten?

Wat moet ik doen bij langdurige arbeidsongeschiktheid?

# Inhoudsopgave (vervolg)

<b>D</b>	<b>Kinderen</b> .....	<b>54</b>
	Wat moet ik doen, als ik zwanger ben?	
	Waarop heb ik recht, als ik een kind krijg?	
	Waar heb ik recht op kinderbijslag?	
	Op welke bijkomende gezinsbijslagen heb ik recht?	
<b>E</b>	<b>Loon- en arbeidsvoorwaarden</b> .....	<b>58</b>
	Welk arbeidsrecht geldt voor mij?	
	Hoe ziet mijn arbeidsovereenkomst eruit?	
	Hoeveel verdien ik?	
	Op hoeveel vakantie en vakantiegeld heb ik recht?	
	Hoe neem ik mijn vakantie op?	
	Op welke bijkomende verlofregelingen heb ik recht?	
<b>F</b>	<b>Pensioen</b> .....	<b>62</b>
	Hoe bouw ik pensioen op?	
	Wat moet ik doen als ik met pensioen ga?	
	Waar ontvang ik mijn pensioenuitkering?	
<b>G</b>	<b>Sociale zekerheid: Waar, wat en hoe?</b> .....	<b>64</b>
<b>H</b>	<b>Werkloosheid</b> .....	<b>67</b>
	Waarop heb ik recht, als ik ontslagen word?	
	Wat moet ik doen als ik werkloos raak?	
	Wanneer ben ik beschermd tegen ontslag?	
	<b>TOEPASSELIJKE WETGEVINGEN</b> .....	<b>72</b>



<b>AFKORTINGENLIJST</b> .....	<b>74</b>
<b>TREFWOORDENLIJST</b> .....	<b>76</b>
<b>NOTITIES</b> .....	<b>82</b>
<b>WAAR KAN IK TERECHT MET AL MIJN VRAGEN?</b> .....	<b>BACKCOVER</b>

# Definities

**Belgische grensarbeider:** een mannelijke of vrouwelijke inwoner van België die in Nederland werkt en in beginsel dagelijks of minimaal éénmaal per week terugkeert naar zijn woonplaats in België.

**Nederlandse grensarbeider:** een mannelijke of vrouwelijke inwoner van Nederland die in België werkt en in beginsel dagelijks of minimaal éénmaal per week terugkeert naar zijn woonplaats in Nederland.

**Gedetacheerde:** een mannelijke of vrouwelijke werknemer die door zijn, in een EU-lidstaat gevestigde, werkgever tijdelijk naar een andere EU-lidstaat wordt uitgezonden om daar arbeidsprestaties te leveren. De maximale duur van de detachering is 24 maanden, bij uitzondering 5 jaar.

# Belgische grensarbeider in NL

## A Wat moet u, als Belgische grensarbeider, het eerst doen?

### WAAR?

1. Afdeling burgerzaken bij een van de 19 gemeenten: Alkmaar - Almelo - Amsterdam - Breda - Den Haag - Doetinchem - Eindhoven - Goes - Groningen - Heerlen - Leeuwarden - Leiden - Nijmegen - Rotterdam - Terneuzen - Utrecht - Venlo - Westland - Zvolle.
2. Nederland beschikt over een groot aantal zorgverzekeraars wat de concurrentie bevordert. Informeer u daarom goed over de hoogte van de zorgpremie bij de verschillende zorgverzekeraars. Als u een NL-postcode gebruikt, kunt u op internet de verschillende zorgverzekeraars vergelijken.

### WAT?

3. U moet een Burgerservicenummer (BSN) aanvragen.
4. En een verplichte zorgverzekering afsluiten: die dekt noodzakelijke, op genezing gerichte zorg. Bv. huisarts, kraamzorg, ...

### HOE?

1. U moet het Burgerservicenummer persoonlijk inschrijven als niet-ingezetene in de basisadministratie bij bepaalde gemeenten in Nederland. Neem hiervoor een geldig identiteit/legitimatiebewijs mee (een e-ID).
2. U moet ook een zorgverzekering aanvragen bij een Nederlandse zorgverzekeraar naar keuze.

### BEGRIPPEN

*Zorgverzekeraar:* is een aanbieder van zorgverzekeringen die tegen betaling van premies bepaalde ziekte(zorg)kosten, die onderdeel zijn van het basispakket, vergoedt.

*Burgerservicenummer (BSN):* Dit BSN-nummer is belangrijk, omdat de overheid het BSN gebruikt voor de uitwisseling van persoonsgegevens. Met het BSN kunt u bij elk loket van de overheid terecht en kan de overheidsorganisatie uw gegevens raadplegen.

# B Belastingen

## Belastingen: Waar, wat en hoe?

### WAAR?

Volgens het dubbelbelastingverdrag bent u als grensarbeider belastingplichtig in het werkland over het inkomen dat u daar verdient.

Als Belgische grensarbeider werkt u in Nederland en bent u dus belastingplichtig in Nederland voor het door u in Nederland verdiende loon.

! Op dit principe zijn er uitzonderingen. Informeer hiernaar!

Voorbeeld 1: U bent, als gedetacheerde, belastingplichtig in uw woonland (België) als u aan alle drie de voorwaarden van de zgn. **183-dagenregel** voldoet:

- U verbleef als werknemer minder dan 183 dagen in uw werkland (Nederland) binnen een periode van 12 maanden (hoeft niet samen te vallen met een kalenderjaar). De werkzaamheden hoeven niet aaneengesloten te zijn en gewone arbeidsonderbrekingen met verblijf in Nederland zoals ziektedagen, weekends, nationale feestdagen tellen ook mee.
- Uw loon werd niet betaald door een werkgever met een zetel in uw werkland (Nederland).
- Uw loon werd niet betaald door een vaste inrichting waarvan uw werkgever in uw werkland (Nederland) eigenaar is bv. magazijn, verkoopruimte, werkplaats, fabriek.

Meer info hierover: [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

! U kunt in geen geval kiezen waar u belastingen op uw inkomen betaalt. Maar het belastingplichtig zijn in uw werkland Nederland ontheft u niet van de plicht ook aangifte te doen in uw woonland België voor de berekening van de verschuldigde gemeentebelasting.

### WAT?

Op uw inkomen in Nederland wordt automatisch door uw werkgever een loonheffing ingehouden. De loonheffing bestaat uit loonbelasting en een premie voor volks- en werknemersverzekeringen (Zie 'Sociale zekerheid': waar, wat en hoe?). Door belastingaangifte te doen, wordt berekend of u geld terugkrijgt of nog moet bijbetalen.

Bij de bepaling van de te betalen belastingen, wordt een onderscheid gemaakt tussen 'buitenlandse belastingplicht' en 'kwalificerende buitenlandse belastingplicht'.

- **Buitenlandse belastingplicht:** U hebt in principe geen recht op aftrekposten en heffingskortingen. Maar als inwoner van België valt u onder de uitzonderingen waarvoor toch bepaalde aftrekposten en heffingskortingen mogelijk zijn (zie 'Heb ik recht op belastingvermindering').
- **Kwalificerende buitenlandse belastingplicht:** U krijgt als grensarbeider dezelfde aftrekposten, heffingskortingen en heffingsvrij vermogen als een inwoner van Nederland. U moet hiervoor voldoen aan volgende voorwaarden:
  - U woont in een EU-land, in Liechtenstein, Noorwegen, IJsland, Zwitserland, op Bonaire, Sint-Eustatius of Saba.

- U betaalt op minimaal 90% van uw wereldinkomen in Nederland belasting.
- U kunt een inkomensverklaring voorleggen die gecontroleerd en afgetekend werd door de belastingdienst van uw woonland.

! U en uw partner kunnen beschouwd worden als fiscale partners. Hiervoor moet u voldoen aan de algemene en aanvullende voorwaarden voor fiscaal partnerschap. Dit heeft voor beide partners gevolgen voor de belasting die u gezamenlijk moet betalen of terugkrijgen, omdat u bij de aangifte bepaalde inkomsten en aftrekposten onderling mag verdelen. Informeer hiernaar!

## HOE?

U hebt op voorhand een BSN aangevraagd (zie: 'Wat is het allereerste dat ik als Belgische grensarbeider moet doen?').

Uw werkgever of de belastingdienst bepaalt, op basis van de zgn. **loonbelastingverklaring**, of u in aanmerking komt voor de algemene heffingskorting of voor de arbeidskorting. U ontvangt dit formulier van uw werkgever. U vult het formulier in en bezorgt dat terug aan uw werkgever. Dit is belangrijk, omdat de werkgever rechtstreeks rekening houdt met deze twee heffingskortingen, wat uw nettosalaris verhoogt.

In Nederland kunt u aangifte doen op twee manieren:

- Online aangifte met uw DigiD (digitale ID) op 'Mijn Belastingdienst' of online aangifte met een gebruikersnaam en wachtwoord. Geen gebruikersnaam en wachtwoord ontvangen? Vraag die dan aan met het formulier 'Aanvragen gebruikersnaam en wachtwoord'. (Tenzij u de Nederlandse nationaliteit heeft, is het meestal niet mogelijk om als inwoner van België een DIGID te verkrijgen.)
- Papieren aangifte via het C- formulier. Formulier aanvragen en meer informatie op de BelastingTelefoon Buitenland: +31 555 385 385. Hou uw BSN bij de hand.

Meer informatie over de gegevens die u nodig hebt voor uw belastingaangifte vindt u op [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

! Vergeet niet uw inkomensverklaring van Nederland op te sturen, als u wil erkend worden als kwalificerend buitenlands belastingplichtige. Vul hiervoor het formulier 'Inkomensverklaring kwalificerend buitenlandse belastingplichtige' in. Laat het ook ondertekenen en stempelen door de Belgische belastingdienst. De inkomensverklaring is een zuiver Nederlandse aangelegenheid, daarom moet u de inkomensverklaring volgens de Nederlandse belastingwetgeving invullen.

Als inwoner van **België** moet u alsnog uw **wereldinkomen aangeven** op het aangifteformulier van de personenbelasting. Dit betekent: alle belastbare inkomens, ook als die in het buitenland verkregen zijn. U vermeldt het Nederlandse inkomen (het Nederlandse inkomen moet worden omgerekend naar Belgische maatstaven) onder de rubriek 'inkomsten van buitenlandse oorsprong', als u op basis van het dubbelbelastingverdrag vrijgesteld bent van Belgische belastingen op dit inkomen. De nodige

bewijsstukken moeten bij uw aangifte gevoegd worden.

Waarom dan toch aangeven?

- België bepaalt het belastingtarief op basis van dit wereldinkomen en past dit tarief toe op eventuele inkomsten die in België belast worden. Dit heet: vrijstelling onder progressievoorbehoud.
- U moet als grensarbeider ook gemeentebelasting op het Nederlandse inkomen betalen, ook al bent u vrijgesteld van personenbelasting in België.

! U ontvangt het formulier ‘Opgaaf wereldinkomen’ (het zogenaamde NinBI-biljet) van de Nederlandse belastingdienst, als u een toeslag in Nederland ontvangt: bv. zorgtoeslag of kinderopvangtoeslag. Het wereldinkomen is uw Nederlandse en niet-Nederlandse inkomsten samen. Met deze informatie bepaalt de Nederlandse belastingdienst o.a. het definitieve bedrag van uw toeslag. Opgelet: dit formulier geldt niet als aangifte voor de inkomstenbelasting.

! Voor informatie over belasting en aangifte kunt u terecht bij:

- website: [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)
- BelastingTelefoon Buitenland: +31 555 385 385. Hou uw BurgerServicenummer bij de hand.
- Team Grensoverschrijdend Werken en Ondernemen: 0800/90220 (vanuit België).
- uw vakbond: (achterkant ABC).

## BEGRIPPEN

- *Woonland*: het land waar u wordt beschouwd als fiscaal ingezetene (belastingplichtige inwoner).
- *Fiscaal ingezetene*: Volgens het dubbelbelastingverdrag wordt u op basis van de volgende criteria (in volgorde van prioriteit) beschouwd als fiscaal ingezetene van een land:
  - duurzame huisvesting;
  - centrum van belangen;
  - gewoonlijke verblijfplaats;
  - nationaliteit;
  - overeenkomst tussen de bevoegde autoriteiten.
  - Werkland: het land waarin u werkt.
- *Loonheffing*: Nederlandse voorheffing op de inkomstenbelasting. Die bestaat uit ‘loonbelasting + premie volks- en werknemersverzekering’ en wordt automatisch door uw werkgever of uitkeringsinstantie van uw loon/uitkering afgehouden.
- *Buitenlandse belastingplicht*: U hebt in Nederland buitenlandse belastingplicht, als u niet in Nederland woont, maar wel een Nederlands inkomen hebt, én niet voldoet aan de voorwaarden van de kwalificerende buitenlandse belastingplicht.
- *Kwalificerende buitenlandse belastingplicht*: U woont niet in Nederland, u hebt wel een Nederlands inkomen en u voldoet aan volgende voorwaarden:

- U woont in een EU-land, in Liechtenstein, Noorwegen, IJsland, Zwitserland, op Bonaire, Sint-Eustatius of Saba.
- U betaalt belasting op minimaal 90% van uw wereldinkomen in Nederland.
- U kunt een inkomensverklaring van de belastingdienst van uw woonland voorleggen.
- *Aftrekposten*: kosten die u kunt aftrekken van uw inkomstenbelasting en uw premie voor volksverzekeringen, bv. hypotheekrentes.
- *Heffingskorting*: kortingen op de Nederlandse inkomstenbelasting en de premie volksverzekeringen die u moet betalen.
- *Binnenlands belastingplichtige*: als u in Nederland woont.
- *Fiscale partner*: Fiscale partners kunnen samen aangifte doen bij de belastingdienst, en bepaalde inkomsten en aftrekposten onderling verdelen. Er zijn voorwaarden om als fiscale partner beschouwd te worden bv. huwelijk, geregistreerd partnerschap, of officiële inschrijving op hetzelfde adres onder bepaalde voorwaarden. Voor buitenlandse belastingplichtigen zijn er aanvullende voorwaarden.
- *Loonbelastingverklaring*: formulier dat u krijgt van uw werkgever en dat u ingevuld terug aan uw werkgever moet bezorgen. Hiermee wordt bepaald of u recht hebt op heffingskorting.
- *DigiD*: Met uw DigiD kunt u inloggen op websites van de Nederlandse overheid en van de zorginstellingen. De ID bestaat uit een persoonlijke gebruikersnaam en een dito wachtwoord. Hiermee kan u bv. aangifte van uw belastingen doen. De DigiD wordt voorlopig alleen aan personen met de Nederlandse nationaliteit gegeven.
- *C-formulier*: aangifteformulier voor inkomstenbelasting voor buitenlands belastingplichtige.
- *Wereldinkomen*: het totaal van uw inkomsten van waar dan ook in de wereld.
- *Opgaaf Wereldinkomen*: Nederlands formulier om uw wereldinkomen aan te geven. Dit formulier ontvangt u van de belastingdienst, als het van toepassing is, bv. als u een kinderopvangtoeslag ontvangt.
- *Inkomensverklaring kwalificerend buitenlandse belastingplichtige*: een inkomensverklaring van uw werkland die u moet opsturen naar de Nederlandse belastingdienst om als kwalificerend buitenlandse belastingplichtige erkend te kunnen worden.
- *Vrijstelling onder progressievoorbehoud*: Dit is een vrijstelling van belastingen in het woonland op inkomsten verkregen in het werkland. Maar hier worden de inkomsten toch meegenomen in de berekening van het belastingtarief dat van toepassing is op eventuele andere inkomsten in het woonland.

## Heb ik recht op belastingvermindering?

### WAAR?

Het antwoord op de vraag waar u als grensarbeider belastingplichtig bent vindt u terug in 'Belastingen: waar, wat en hoe?'

Of u recht hebt op aftrekposten en heffingskortingen in Nederland hangt af van het feit of u beschouwd wordt als een buitenlandse belastingplichtige of als kwalificerend buitenlandse belastingplichtige. Meer uitleg over deze termen en voorwaarden vindt u ook terug in: 'Belastingen: waar, wat en hoe?'

## WAT?

Er zijn zowel aftrekposten en heffingskortingen op de inkomstenbelasting als op de premie volksverzekeringen. Op deze verminderingen hebt u recht als ...

Buitenlands belastingplichtige die in België woont:

Afhankelijk van uw situatie kun u gebruikmaken van volgende aftrekposten en heffingskortingen voor de inkomstenbelasting:

Aftrekposten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• reisaf trek openbaar vervoer</li> <li>• verliezen uit werk en woning uit voorgaande jaren</li> <li>• uitgaven voor weekendbezoek van ernstig gehandicapten</li> <li>• alimentatie die u betaalt aan uw ex-partner</li> </ul>
Heffingskortingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• inkomensafhankelijke combinatiekorting</li> <li>• werkbonus</li> <li>• arbeidskorting</li> <li>• algemene heffingskorting</li> </ul>

Bent u verplicht verzekerd voor volksverzekeringen (zie: 'Sociale zekerheid: waar, wat en hoe?') dan hebt u bij de berekening van de premie voor volksverzekeringen, afhankelijk van uw persoonlijke situatie, recht op alle aftrekposten en het premiedeel van de heffingskortingen. Een overzicht:

Aftrekkosten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• reisaf trek openbaar vervoer</li> <li>• kosten voor uw eigen woning</li> <li>• uitgaven voor inkomensvoorzieningen (bijvoorbeeld bedragen voor lijfrenten)</li> <li>• verliezen uit werk en woning uit voorgaande jaren</li> <li>• alimentatie die u betaalt aan uw ex-partner</li> <li>• specifieke zorgkosten</li> <li>• uitgaven voor tijdelijk verblijf thuis van ernstig gehandicapten</li> <li>• uitgaven voor uw studie</li> <li>• uitgaven voor een rijksmonumentenpand in Nederland</li> <li>• giften</li> <li>• kwijtschelding van durfkapitaal</li> </ul>
--------------	---



## Heffingskosten

- inkomensafhankelijke combinatiekorting
- heffingskorting voor groene beleggingen
- arbeidskorting
- algemene heffingskorting
- jonggehandicaptenkorting
- ouderenkorting
- werkbonus

### • *Kwalificerend buitenlandse belastingplicht:*

Algemeen gezien hebt u recht op dezelfde aftrekposten en heffingskortingen als een inwoner van Nederland.

- *Aftrekposten:* u hebt recht op dezelfde aftrekposten als een inwoner van Nederland (zie overzicht hierboven):

- negatieve inkomsten uit uw eigen woning buiten Nederland bv. hypotheekrenteaftrek;
- uitgaven voor inkomensvoorzieningen bv. lijfrenten;
- persoonsgebonden aftrek bv. alimentatie.

! Alleen als u of uw (fiscale) partner daarop in uw woonland geen recht heeft! Voldoet uw partner aan de voorwaarden voor fiscale partnerschap dan kunt u de aftrekposten waarop u beiden recht hebt, onderling verdelen.

- *Heffingskortingen:* U hebt recht op heffingskortingen die voor uw situatie van toepassing zijn. Als u in Nederland sociaal verzekerd bent (zie 'Sociale zekerheid: waar, wat en hoe?'), hebt u recht op korting zowel op het belastingdeel als op het premiedeel.
- *Heffingsvrij vermogen:* Hebt u inkomsten uit sparen en beleggen waarop u in Nederland belasting moet betalen, dan hebt u ook recht op heffingsvrij vermogen.

! Overzicht van alle aftrekposten: [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

! Overzicht van alle heffingskortingen: [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

## HOE?

De belastingdienst houdt automatisch rekening met de algemene heffingskorting, de arbeidskorting, de werkbonus, de jonggehandicaptenkorting en de levensloopverlofkorting. Deze moet u dus niet aangeven.

Aftrekposten en overige heffingskortingen (inkomensafhankelijke combinatiekorting en korting voor groene beleggingen) moet u vermelden in uw inkomstenbelasting-aangifte.

### ! Hulp nodig bij de aangifte?

- website: [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)
- online hulp via het webcareteam: Facebook [www.facebook.com/Belastingdienst/](https://www.facebook.com/Belastingdienst/) / Twitter @Belastingdienst
- BelastingTelefoon Buitenland: +31 555 385 385. Hou uw BurgerServicenummer bij de hand. Hier kunt u eventueel een afspraak maken met een belastingkantoor voor hulp bij het invullen van uw inkomstenbelasting-aangifte.
- Team Grensoverschrijdend Werken en Ondernemen: 0800/90220 (vanuit België).
- uw vakbond.

## BEGRIPPEN

- *Persoonsgebonden aftrek*: extra uitgaven die u mag aftrekken van de inkomstenbelasting, bv. partneralimentatie en specifieke zorgkosten.
- *Inkomensafhankelijke combinatiekorting*: een heffingskorting voor werkende ouders die werk en zorg combineren. Dit recht geldt als uw kind jonger is dan 12 jaar en als u voldoet aan de voorwaarden.
- *Algemene heffingskorting*: een inkomensafhankelijke korting waarop iedere belastingplichtige in Nederland recht heeft.
- *Werkbonus*: heffingskorting die u krijgt als u een bepaald inkomen hebt, en aan het begin van het kalenderjaar minstens 60 jaar en maximaal 64 jaar oud bent.
- *Arbeidskorting*: korting op inkomsten uit arbeid bv. loon, ziekte-uitkering
- *Ouderenkorting*: korting die u krijgt als u op 31 december van het jaar van de aangifte de AOW-leeftijd hebt.
- *Heffingsvrij vermogen*: het deel van uw inkomsten uit sparen en beleggen in Nederland waarop u geen inkomstenbelasting moet betalen.
- *Uitgaven voor inkomensvoorzieningen*: premies voor lijfrenten als aanvulling op uw pensioen, lijfrenten voor een invalide kind en particuliere verzekeringen die recht geven op een uitkering invaliditeit, ziekte of ongeval, sommige premies ANW (Algemene Nabestaandenwet).

# C Gezondheid

## Wat moet u doen bij ziekte?

### WAAR?

U meldt zich ziek bij uw werkgever.

### WAT?

Meld u zo snel mogelijk ziek bij uw werkgever. De werkgever betaalt uw loon maximaal 2 jaar uit, onder bepaalde voorwaarden. Uw ziektekostenverzekeraar vergoedt een deel van uw ziektekosten. U moet geen doktersbrief (attest) voorleggen.

### HOE?

De werkgever kan een bedrijfsarts/arbodienst vragen de arbeidsongeschiktheid te controleren. Bij twijfel kan dat ook een spoedcontrole zijn.

### BEGRIPPEN

- *Ziektekostenverzekeraar*: een aanbieder in Nederland van zorgverzekeringen die tegen betaling van premies bepaalde ziektekosten vergoedt.
- *Mutualiteit/Ziekenfonds*: instantie in België die de verplichte verzekering tegen ziektekosten regelt voor iedereen die werkt of een uitkering ontvangt.
- *Bedrijfsarts/Arbodienst*: een door de werkgever ingehuurd organisatie die objectief het ziekteverzuim controleert en de werkgever hierover adviseert.

## Hoe krijg ik mijn ziektekosten vergoed?

### WAAR?

Via de Nederlandse zorgverzekeraar of via het Belgische ziekenfonds.

### WAT?

Door u aan te sluiten bij een zorgverzekeraar, zie: 'Wat is het eerste dat u als Belgische grensarbeider moet doen?' worden m.u.v. het eigen risico, uw ziektekosten vergoed. U bent verplicht verzekerd te zijn in het land waar u werkt, in dit geval dus Nederland. U mag zowel in Nederland als in België gebruikmaken van de medische zorg. In sommige gevallen moet u uw gezin meeverzekeren, zie 'Hoe kan ik mijn gezin meeverzekeren?'. U moet aan uw Belgische ziekenfonds melden dat u in Nederland gaat werken.

## HOE?

Via een aanvraagformulier of internet vraagt u een zorgverzekering in Nederland aan. Iedere zorgverzekeraar is verplicht u te accepteren voor de basisverzekering.

Wanneer de aanvraag verwerkt is krijgt u:

- **Zorgpolis & Zorgpas & Europese ziekenfondskaart:** hiermee kan u in Nederland en België de ziektekosten laten vergoeden.
- **Een S1-formulier:** hiermee moet u zich aanmelden bij het ziekenfonds in België. U betaalt de nominale (=vaste) premie Zorgverzekeringswet (Zvw) aan uw zorgverzekeraar. Deze premie kan per zorgverzekeraar verschillen. Dit alles moet gebeuren binnen 4 maanden vanaf de start van de arbeid.

## BEGRIPPEN

- **Zorgverzekeraar:** een aanbieder van zorgverzekeringen die tegen betaling van premies bepaalde ziektekosten vergoedt.
- **Aanvraagformulier:** een papieren of elektronisch blad waarin u de nodig informatie moet invullen voor de aanvraag van een bepaald gegeven.
- **Zorgverzekering:** een verzekering voor geneeskundige zorg die u verplicht bent af te sluiten binnen de vier maanden na het begin van de tewerkstelling in Nederland.
- **Basisverzekering:** een verplichte zorgverzekering die bestaat uit een door de overheid vastgesteld standaardpakket van noodzakelijke zorg.
- **Zorgpolis:** polis die u ontvangt bij een gezondheidsverzekering.
- **Zorgpas:** pas van de ziektekostenverzekeraar, hiermee kunt u bewijzen dat u verzekerd bent.
- **Europese ziekenfondskaart:** nodig om medisch zorg te krijgen in een ander land van de Europese Unie, als u bijvoorbeeld op vakantie in dat land bent.
- **S1-formulier:** Dit formulier gebruikt u om in Nederland te kunnen genieten van de medische zorg, het bewijst dat u sociaal verzekerd bent ten laste van België.
- **Zorgverzekeringswet:** Deze wet verplicht u om u te verzekeren voor geneeskundige zorg.
- **Aanvullende verzekering:** Deze verzekering dekt de zorg die buiten de basisverzekering valt.

! U kunt een aanvullende verzekering afsluiten voor behandelingen en/of kosten die buiten het basispakket vallen. De Nederlandse zorgverzekeraar kan deze aanvullende verzekeringen op basis van bepaalde medische feiten weigeren.

# Hoe kan ik mijn gezin verzekeren tegen ziektekosten?

## WAAR?

Uw gezinslid vraagt een Europese ziekenfondskaart aan bij het CAK (centraal administratie kantoor).

## WAT?

U moet aan een aantal voorwaarden voldoen, voordat u uw gezin kan meeverzekeren. Uw gezinsleden moeten in België wonen. Daarnaast gelden er een aantal andere voorwaarden.

Uw partner is meeverzekerd als:

- hij/zij niet werkt;
- geen pensioen, of uitkering uit België krijgt;
- hij/zij met u gehuwd is of samenwoont.
- Uw kinderen zijn meeverzekerd als:
  - ze jonger zijn dan 25 jaar;
  - ze niet in België werken;
  - uw partner niet in België werkt en geen werkloosheids- of ziekte-uitkering uit België krijgt.

## HOE?

Het CAK kan de Europese ziekenfondskaart alleen afleveren, nadat uw gezinslid door het ziekenfonds als meeverzekerd gezinslid is aangemeld. Uw ziekenfonds doet dit door een kopie van het S1-formulier af te leveren.

## BEGRIPPEN

- *Europese ziekenfondskaart*: een kaart waarmee u binnen de Europese Unie kan bewijzen, dat u verzekerd bent tegen ziektekosten.
- *Mutualiteit/Ziektenfonds*: Belgische instantie die de verplichte verzekering tegen ziektekosten regelt voor iedereen die werkt of een uitkering ontvangt.
- *S1-formulier*: Dit formulier wordt gebruikt om in Nederland te kunnen genieten van de medische zorg, het bewijst dat u sociaal verzekerd bent ten laste van Nederland.

# Wat moet ik doen bij langdurige arbeidsongeschiktheid?

## WAAR?

- Bij het UWV (uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen).

## WAT?

Iedereen die voor een werkgever werkt, ziek wordt en na 2 jaar ziekte minimaal 35% arbeidsongeschikt is, heeft recht op een WIA-uitkering (Wet werken en inkomen naar arbeidsvermogen). Er zijn 2 WIA-uitkeringen: de WGA-uitkering en de IVA-uitkering.

## HOE?

Bij 6 weken ziekte maakt de bedrijfsarts/arbodienst een probleemanalyse. Uiterlijk in de 8e week van de ziekte maakt de werkgever met de werknemer een plan van aanpak, waarin de maatregelen staan om u zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Tijdens uw arbeidsongeschiktheid (42e week) moet uw werkgever uw ziekmelding ook melden bij het UWV. Als u 88 weken ziek bent, krijgt u van het UWV een brief over de aanvraag van een WIA-uitkering.

## Begrippen

- *Arbeidsongeschiktheidsuitkering*: een periodieke uitkering op basis van arbeidsongeschiktheidswetten.
- *Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA)*: Uitgangspunt is activering van de arbeidsongeschikte werknemer (terug naar werk), daarnaast biedt ze een inkomensbescherming.
- ! Wanneer u een arbeidsverleden in België hebt voor minstens 1 jaar, wordt uw arbeidsongeschiktheidsuitkering pro rata betaald door Nederland en België, op basis van het aantal arbeidsjaren in elk land. Elk land beoordeelt op basis van de eigen wetgeving of u al dan niet arbeidsongeschikt bent.

# D Kinderen

## Wat moet ik doen, als ik zwanger ben?

### WAAR?

Bij de personeelsdienst van uw bedrijf of rechtstreeks bij uw werkgever.

### WAT?

Wanneer u zwanger bent, moet u dit melden aan uw werkgever. Uw werkgever mag u hiervoor niet ontslaan, maar op deze regel zijn er wel uitzonderingen. Hiervoor kunt u het best contact opnemen met uw vakbond of een eerstelijnsdienst voor juridische hulp.

### HOE?

In Nederland moet u uw werkgever 3 weken voor uw zwangerschapsverlof op de hoogte brengen van uw zwangerschap. Uw werkgever tijdig informeren is verstandig, omdat hij tijd nodig heeft om een vervanger voor u te vinden en het UWV op de hoogte te brengen. Uw werkgever betaalt tijdens het zwangerschap/bevallingsverlof uw salaris door. De duur van uw prenatale zwangerschapsverlof kunt u zelf kiezen: tussen de vier of zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. In totaal hebt u recht op 16 weken.

## Waarop heb ik recht, als ik een kind krijg?

### WAAR?

Twijfelt u of u recht hebt op bepaalde verlofregelingen en uitkeringen, dan kunt u contact opnemen met de grensarbeiderdiensten of grensinfpunten van de vakbonden.

De uitkeringen die u eventueel krijgt als u zwangerschaps- en bevallingsverlof hebt, vraagt u aan bij het UWV

### WAT?

U hebt mogelijk recht op verschillende verlofregelingen en uitkeringen.

In Nederland meldt uw werkgever uw zwangerschaps- en bevallingsverlof bij het UWV en krijgt hij zo de doorbetaling van uw loon vergoed.

In België hebt u recht op kraamgeld, omdat u hier woont. Dit moet u wel zelf aanvragen bij het FAMIFED of, als uw partner bij een Belgische werkgever werkt, via het kinderbijslagfonds van deze werkgever. Tot het 8ste levensjaar van uw kind hebt u recht op onbetaald ouderschapsverlof. Vader en moeder mogen dit allebei aanvragen.

## HOE?

Meer info: [www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zwangerschapsverlof-en-bevallingsverlof](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zwangerschapsverlof-en-bevallingsverlof), of bij uw vakbond (zie achterzijde ABC)

De uitkeringen vraagt u aan bij uw Belgische ziekenfonds.

Als u uw ouderschapsverlof wilt opnemen, brengt u uw werkgever op de hoogte. U kunt deze periode in een keer opnemen (26 weken) of ze verdelen (één dag per week). Uw werkgever hoeft u in deze periode ook niet te betalen! Informeer goed naar specifieke regelingen binnen het bedrijf.

## BEGRIPPEN

De grensarbeiderdiensten en de grensinfopunten van de vakbonden informeren u over de sociale zekerheid van België/Nederland als u er werkt, woont, studeert of onderneemt.

## Waar heb ik recht op kinderbijslag?

### WAT?

Als u in Nederland werkt en een minderjarig kind verzorgt, hebt u recht op Nederlandse kinderbijslag. U kunt ook recht hebben op kindgebonden budget en kinderopvangtoeslag. Afhankelijk van de situatie van uw partner krijgt het gezin bij voorrang Belgische kinderbijslag.

## Kinderbijslag uit België

U kunt uit 2 landen kinderbijslag krijgen, als uw partner in België werkt! Het woonland betaalt de volledige kinderbijslag en het andere werkland vult aan, als de kinderbijslag in het werkland hoger is.

Enkele situaties: De grensarbeider (u) werkt in Nederland.

Uw partner trekt een loon in België: kinderbijslag krijgt u uit België, eventueel aangevuld met kindgebonden budget en Nederlandse kinderbijslag.

Uw partner is zelfstandige in België: kinderbijslag krijgt u uit België, eventueel aan te vullen met kindgebonden budget en Nederlandse kinderbijslag.

Uw partner heeft werkloosheidsuitkering: kinderbijslag krijgt u uit België, eventueel aan te vullen met kindgebonden budget en Nederlandse kinderbijslag.

Uw partner werkt ook in Nederland: kinderbijslag krijgt u uit Nederland zonder aanvulling vanuit België.

Uw partner is 6 maanden arbeidsongeschikt (BE): kinderbijslag krijgt u uit Nederland met een aanvulling vanuit België.

Uw partner werkt niet: kinderbijslag krijgt u uit Nederland zonder aanvulling vanuit België.

Uw partner werkt af en toe in België: kinderbijslag uit Nederland.



U hebt geen partner: kinderbijslag uit Nederland.

Ex-partner werkt in België: kinderbijslag uit België, eventueel aangevuld met kindgebonden budget en Nederlandse kinderbijslag.

Het bedrag dat u krijgt is afhankelijk van de leeftijd van uw kind en van hoeveel kinderen u hebt. Het wordt per kwartaal uitbetaald. Na afloop van elk kwartaal ontvangt u de kinderbijslag van de Sociale Verzekeringsbank. In Nederland loopt de kinderbijslag tot het jaar waarin uw kind 18 jaar wordt.

! U kunt dubbele kinderbijslag ontvangen bij een gehandicapt kind dat intensieve zorg nodig heeft of als uw kind niet bij u woont vanwege een opleiding.

## WAAR?

U moet de Nederlandse kinderbijslag aanvragen bij de SVB. Uw partner vraagt de kinderbijslag aan bij het kinderbijslagfonds waarbij de werkgever is aangesloten. Als uw partner zelfstandige is, vraagt u de kinderbijslag aan bij het kinderbijslagfonds dat verbonden is aan het sociale verzekeringsfonds voor zelfstandigen in België.

## HOE?

Via DigiD kunt u een aanvraag tot kinderbijslag indienen. Hebt u geen DigiD, dan moet u een papieren aanvraagformulier invullen voor de SVB (Sociale Verzekeringsbank).

## Op welke bijkomende gezinsbijslagen heb ik recht?

### WAAR?

U kunt kindgebonden budget zelf aanvragen via DigiD. Hier moet u dan naar 'Mijn toeslagen' gaan. Maak vooraf vooral een proefberekening. De berekeningen van uw toeslag ontvangt u dan in uw inbox op 'MijnOverheid'.

### WAT?

In Nederland bestaat er een kindgebonden budget. Als u recht hebt op kinderbijslag, dan kunt u van de Nederlandse overheid nog een aanvullende bijdrage in de kosten voor uw kinderen tot 18 jaar krijgen. Uw inkomen mag samen met dat van uw partner niet te hoog zijn. Er zijn maximumgrenzen. U mag samen ook niet over te veel vermogen beschikken. Hoe hoog de toeslag zal zijn is afhankelijk van uw inkomen, aantal kinderen en hun leeftijd.

Er is in Nederland nog een kinderopvangtoeslag. Die vormt een extra bijdrage van de Nederlandse overheid in de kosten die u maakt voor kinderopvang en wordt uitbetaald door de belastingdienst.

U kunt in Nederland ook studiefinanciering aanvragen voor een kind dat ouder is dan 18 jaar en dat hoger onderwijs volgt. Als u eventueel ook recht hebt op een Vlaamse studietoelage moet u een van

de twee te kiezen, u kunt ze niet alle twee ontvangen. Opgelet: de Nederlandse studiefinanciering is in de meeste gevallen een lening die u achteraf moet terugbetalen!

! Voor concrete en persoonlijke informatie over uw recht op een toeslag neemt u het best contact op de grensarbeiderdiensten of de grensinfpunten van de vakbonden.

## HOE?

Een aanvraag voor een kindgebonden budget gaat via de SVB. U ontvangt dan een bericht van de belastingdienst. Als uw situatie is aangepast en u denkt recht te hebben of te voldoen aan de voorwaarden van een kindgebonden budget, dan maakt u eerst een proefberekening via 'Mijn toeslagen' (website belastingdienst) [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

Bij een kinderopvangtoeslag is het bezit van een toeslagpartner belangrijk.

Dit kunt u controleren op de website van de belastingdienst. De toeslagpartner is belangrijk, omdat het inkomen van de toeslagpartner in de berekening meetelt.

## BEGRIPPEN

*Toeslagpartner:* echtgenoot of geregistreerde partner, iemand anders die ook is ingeschreven op uw adres.

# E Loon- en arbeidsvoorwaarden

## Welk arbeidsrecht geldt voor mij?

### WAAR?

Dit vindt u in uw arbeidscontract of -overeenkomst.

### WAT?

Het arbeidsrecht is het recht dat de verhouding tussen werkgever en werknemer regelt. (zelfstandigen en ambtenaren met ambtenarenstatuut vallen in principe hier niet onder).

### HOE?

Welk arbeidsrecht voor u geldt, is afhankelijk van wat in uw arbeidscontract of -overeenkomst staat. Hebt u die niet? Dan geldt het arbeidsrecht van het land waarin u werkt. In dit geval het Nederlandse arbeidsrecht.

### BEGRIPPEN

- *Arbeidsrecht*: Het arbeidsrecht is het recht dat de verhouding tussen een werkgever en een werknemer regelt.

## Hoe ziet mijn arbeidsovereenkomst eruit?

### WAAR?

U maakt samen met uw werkgever uw arbeidsovereenkomst op.

### WAT?

Een arbeidsovereenkomst of -contract is een overeenkomst tussen u en uw werkgever. Een arbeidsovereenkomst voldoet aan de volgende voorwaarden:

- U bent in dienst van uw werkgever. Dit betekent dat er een gezagsverhouding bestaat tussen u en uw werkgever.
- U ontvangt loon voor het werk dat u uitvoert.
- U verricht persoonlijk arbeid. Dit betekent dat u uzelf niet kunt laten vervangen door een ander voor de uitvoering van het werk.
- U voert het werk gedurende een bepaalde periode uit.

Is er geen duidelijk vastgelegde arbeidsrelatie? Dan kan verwarring ontstaan over de afspraken met

uw werkgever. Als u 3 maanden lang elke week, of minimaal 20 uur per maand, voor dezelfde werkgever werkt, dan mag u ervan uitgaan dat u een arbeidsovereenkomst hebt. Dit betekent bijvoorbeeld dat uw werkgever u minstens het minimumloon moet betalen. En dat hij u niet zomaar mag ontslaan. Is uw werkgever het hier niet mee eens? Dan moet hij bewijzen dat u geen arbeidsovereenkomst hebt.

In Nederland wordt geen onderscheid gemaakt tussen arbeiders/werklieden en bedienden.

## HOE?

U kunt een arbeidsovereenkomst met uw werkgever mondeling of schriftelijk sluiten. Spreekt u de overeenkomst schriftelijk af, dan staat daarin wat de rechten en plichten voor u en uw werkgever zijn en/of een verwijzing naar een cao (collectieve arbeidsovereenkomst). In het contract staan onderwerpen zoals de datum waarop u in dienst komt, uw functie, uw loon en het aantal uren dat u werkt. Is dit niet schriftelijk gebeurd? Dan kunt u alsnog onder bepaalde voorwaarden gebruikmaken van de rechten zoals in een contract of overeenkomst.

## BEGRIPPEN

- *Arbeidsovereenkomst*: een arbeidsovereenkomst of -contract is een overeenkomst tussen u en uw werkgever. Er is sprake van een arbeidsovereenkomst onder bepaalde voorwaarden (zie hierboven).

## Hoeveel verdien ik?

### WAAR?

Voor verdere informatie of bij problemen kunt u terecht bij uw vakbond.

### WAT?

De hoogte van uw loon bepaalt u in overleg met uw werkgever en legt u samen vast in uw arbeidscontract of -overeenkomst, of in uw cao. U hebt minimaal recht op het wettelijke minimumloon.

### HOE?

U bepaalt de hoogte van uw loon in overleg met uw werkgever.

## BEGRIPPEN

- *CAO*: Collectieve Arbeidsovereenkomst: Voor het bedrijf of in de bedrijfstak waarin u werkt kan een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) gelden. Als er een geldt, staat meestal in de arbeidsovereenkomst welke cao dat is. In een cao staan afspraken over arbeidsvoorwaarden voor grotere groepen werknemers. Bijvoorbeeld over salaris, overwerk, werktijden, opzegtermijn en pensioen. Ook afspraken over kinderopvang en opleiding kunt u in een cao vinden. De afspraken in uw arbeidsovereenkomst mogen niet tegen de cao ingaan.

- *Wettelijk minimumloon*: Alle werknemers vanaf 23 jaar hebben recht op het wettelijk minimumloon. Dit is het loon dat u minimaal moet ontvangen als u werkt. Voor jongere werknemers (15 tot 23 jaar) geldt het minimumjeugdloon. Het minimumloon beschermt u tegen onderbetaling. Vanaf 1 juli 2017 is de maximumleeftijd voor een minimumjeugdloon 22 en in 2019 wordt dat 21 jaar.

De overheid pakt onderbetaling streng aan, onder andere door hoge boetes aan werkgevers op te leggen. Wat bij onderbetaling? Spreek eerst uw werkgever hierop aan. Hij moet uw loon verhogen en achterstallig loon terugbetalen. Komt u er met uw werkgever niet uit, dan raadpleegt u de grensarbeiderdiensten of de grensinfopunten van de vakbonden.

## Op hoeveel vakantie(dagen) en vakantiegeld heb ik recht?

### WAAR?

Met vragen kun u terecht bij [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl), of uw vakbond.

### WAT?

**Vakantie-uren:** U krijgt per jaar minstens 4 keer het aantal uren dat u per week werkt. Dus werkt u 36 uur per week, dan hebt u minimaal  $4 \times 36 = 144$  uur vakantie. Dat zijn 20 vakantiedagen. Veel werknemers hebben meer vakantie-uren. Hoeveel precies staat in de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) of uw arbeidsovereenkomst.

**Vakantiegeld:** Tijdens uw vakantie betaalt uw werkgever uw loon door. Daarnaast krijgt u vakantietoeslag van uw werkgever. U krijgt minimaal 8% van uw brutojaarloon als vakantietoeslag. Uw werkgever moet de vakantietoeslag minstens eenmaal per jaar uitbetalen. Dat gebeurt meestal in mei of juni. In de bouwsector is dat bij cao anders geregeld.

### HOE?

U bespreekt dit het best met uw werkgever. U kunt uw vakantie-uren per uur opnemen, maar ook per dag. U hebt recht op minimaal twee aaneengesloten weken vakantie per jaar. Sommige bedrijfstakken hebben één vakantieperiode. Wilt u meerdere weken aaneengesloten op vakantie, dan moet dat in die periode. Ook worden vaak collectieve verlofdagen afgesproken, bijvoorbeeld de vrijdag na Hemelvaartsdag. U moet dan een verplichte vrije dag opnemen. Uw werkgever mag alleen bezwaar maken, als hij/zij daarvoor een reden heeft die heel belangrijk is voor het bedrijf. De werkgever moet zijn bezwaar binnen de 2 weken na de vakantieaanvraag schriftelijk aan u laten weten. Wettelijke vakantiedagen blijven nog een half jaar geldig na het jaar waarin u ze hebt opgebouwd.

### BEGRIPPEN:

- *Vakantie-uren* (zie hierboven)
- *Vakantiegeld* (zie hierboven)

# Op welke bijkomende verlofregelingen heb ik recht?

## WAAR?

Voor meer informatie over de verschillende verlofregelingen kunt u terecht op: [www.werk.nl](http://www.werk.nl) of bij uw vakbond.

## WAT?

Nederland heeft verschillende bijkomende verlofregelingen:

- zwangerschap- en bevallingsverlof;
- kraamverlof voor de partner;
- calamiteitenverlof en kort verzuimverlof (voor spoedeisende, onvoorziene of bijzondere persoonlijke omstandigheden);
- ouderschapsverlof;
- kortdurend en langdurend zorgverlof;
- adoptie/bindingsverlof;
- onbetaald verlof;
- feestdagen.

## HOE?

Uw persoonlijke situatie bepaalt of u hiervan gebruik mag maken.

# F Pensioen

## Hoe bouw ik pensioen op?

### WAAR?

Bij de FDP en/of de SVB (Sociale Verzekeringsbank) of op de website van het bedrijfspensioenfonds.

### WAT?

Naast het wettelijk pensioen AOW (Algemene Ouderdomswet) kan u ook een aanvullend pensioen opbouwen. Per jaar dat u verzekerd bent voor een AOW-pensioen is er een opbouw van ongeveer 2%.

Een aanvullend pensioen wordt opgebouwd wanneer uw werkgever, overheidsdienst of cao dit voor het personeel geregeld heeft.

Hoeveel AOW-pensioen u krijgt hangt af van uw leefsituatie en van hoe lang u verzekerd bent voor de AOW. Via de SVB kunt u de actuele AOW-bedragen bekijken.

### HOE?

Met 'MyPension' kunt u online uw Belgische pensioendossier bij FPD (Federale Pensioendienst) bekijken.

Voor bedrijfspensioenen surft u naar de website van dat bedrijfspensioenfonds.

U krijgt pensioen van het moment dat u uw AOW-pensioenleeftijd bereikt hebt. Via deze website kunt u uw AOW-pensioenleeftijd berekenen: [www.svb.nl](http://www.svb.nl)

### BEGRIPPEN

- *Wettelijk pensioen*: de voor iedereen geldende AOW-uitkering.
- *Bedrijfspensioen*: extra pensioenuitkering boven op de voor iedereen geldende AOW-uitkering.
- *AOW-pensioen*: uitkering die u maandelijks van de overheid krijgt, wanneer u de wettelijke pensioenleeftijd bereikt hebt.

! Wanneer u zowel in België als in Nederland gewerkt hebt, kunt u uit beide landen een pensioenuitkering ontvangen. De pensioenleeftijd wordt per land geregeld en loopt niet automatisch gelijk.

## Wat moet ik doen, als ik met pensioen ga?

### WAT?

U vraagt uw pensioen aan in het land waarin u woont op het moment dat u met pensioen gaat. U moet uw pensioen zelf aanvragen.

## HOE?

FDP stuurt uw pensioenaanvraag door aan de SVB. Uw pensioenaanvraag kunt u vanaf 1 jaar vooraf indienen, zo heeft het SVB voldoende tijd om het bedrag van uw pensioen te onderzoeken.

## WAAR?

Bij de FPD en/of de SVB.

## Waar ontvang ik mijn pensioenuitkering?

### WAAR?

Bij de FDP en/of de SVB.

### WAT?

U werkt als werknemer, zelfstandige of ambtenaar. U bent voor sociale zekerheid verzekerd in Nederland en bouwt daar ook AOW-ouderdomspensioen op. In België bouwt u geen pensioen meer op. Het bedrag dat in het verleden opgebouwd werd krijgt u op uw pensioenleeftijd van de FPD.

## HOE?

Met 'MyPension' kunt u online uw Belgische pensioendossier bij FPD bekijken. Voor bedrijfspensioenen surft u naar de website van dat bedrijfspensioenfonds.

U krijgt pensioen van het moment dat u uw AOW-pensioenleeftijd bereikt hebt. Via deze website kan u uw AOW-pensioenleeftijd berekenen: [www.svb.nl/](http://www.svb.nl/)

## BEGRIPPEN

- *Ouderdomspensioenuitkering / AOW-ouderdomspensioen*: uitkering die u vanaf een bepaalde leeftijd tot aan uw overlijden krijgt.

! Wanneer u zowel in België als in Nederland gewerkt hebt, kunt u van beide landen een pensioenuitkering ontvangen.



# G Sociale zekerheid: waar, wat en hoe?

## WAAR?

Volgens de Europese verordening 883/2004 geldt dat u in principe maar aan de sociale zekerheid van één land onderworpen kan zijn, namelijk aan die in het werkland.

Als Belgische grensarbeider werkt u in Nederland en bent u dus onderworpen aan de Nederlandse sociale zekerheid.

! Werkt u als gedetacheerde maximaal 24 maanden in Nederland, dan kunt u onderworpen blijven aan de Belgische Sociale zekerheid. Uw Belgische werkgever moet hiervoor een detacheringsverklaring A1 aanvragen bij de Belgische Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Werkt u langer dan 24 maanden als gedetacheerde? Dan moet ook de Nederlandse Sociale Verzekeringsbank (SVB - afdeling internationale detachering) hiermee akkoord gaan. De maximale termijn (in samenspraak met de SVB) is vijf jaar.

! Er zijn uitzonderingen op het principe.

**Voorbeeld 1:** Werkt u als werknemer ook gedeeltelijk in België, dan verschuift de Sociale zekerheid naar België, als die arbeid minstens 25% van de arbeidstijd of loonwaarde bedraagt. Vraag altijd advies als u meerdere betrekkingen uitoefent in zowel België als Nederland.

**Voorbeeld 2:** U werkt deels als Belgisch ambtenaar in België en u werkt ook in Nederland. In dat geval blijft u Belgisch sociaal verzekerd.

## WAT?

De Nederlandse Sociale zekerheid kent verschillende sociale verzekeringen:

- Volksverzekeringen die bestaan uit:
  - Algemene Ouderdomswet (AOW);
  - Algemene nabestaandenwet (Anw);
  - Algemene Kinderbijslagwet (AKW);
  - Wet Langdurige Zorg (Wlz);
    - uitgevoerd door de Sociale Verzekeringsbank (SVB).

Werknemersverzekeringen die bestaan uit:

- Ziektewet (Zw);
- Wet Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen (WIA);
- Werkloosheidswet (WW);
  - uitgevoerd door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).
- de Zorgverzekeringswet (Zvw);
  - uitgevoerd door de zorgverzekeraars en het Zorginstituut Nederland (Zin).

De bovenvermelde verzekeringen en wet verzekeren u als werknemer tegen de risico's van ziekte en arbeidsongeschiktheid, kinderbijslagen, werkloosheid, ouderdom en overlijden.

- ! Nederland kent een breed aanbod van private aanvullende sociale verzekeringen bv. bedrijfs-pensioenregelingen, aanvullende ziektekostenverzekeringen, aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen ... Voor meer informatie hierover kunt u terecht bij uw werkgever, vakbond, zorgverzekeraar en/of pensioenfonds.
- ! In tegenstelling tot België is er geen aparte sociale zekerheid voor zelfstandigen. Zelfstandigen vallen ook onder de Volksverzekeringen en Zorgverzekeringswet. Voor zaken die vallen onder de Werknemersverzekeringen kan een zelfstandige zich vrijwillig verzekeren.

## HOE?

- Volksverzekeringen: hiervoor betaalt u een inkomensafhankelijke premie. Wanneer u in loondienst bent, wordt deze premie voor volksverzekeringen samen met uw loonbelasting ingehouden van uw inkomen onder één noemer 'loonheffing'. Als u niet in loondienst bent, maar wel zelfstandige, betaalt u de premie via uw aanslag inkomstenbelasting. Deze premie heeft betrekking op het AOW, Anw en Wlz. Voor de AKW hoeft u geen premie te betalen.
- Werknemersverzekeringen: in principe betaalt uw werkgever de premie voor de werknemersverzekeringen.
- ! Een deel van de premie kan uw werkgever op uw nettoloon inhouden. Dat is dan zichtbaar op uw loonstrook.
- Zorgverzekeringswet: De inkomensafhankelijke bijdragen voor de Zvw (Zorgverzekeringswet) betaalt ofwel uw werkgever onder de noemer 'werkgeversheffing Zvw', ofwel betaalt u die zelf onder de noemer van 'bijdrage Zvw'. In het laatste geval wordt de bijdrage van uw netto-inkomen ingehouden of betaalt u via uw aanslag inkomstenbelasting. Wat voor u van toepassing is, kunt u terugvinden op: [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)
- ! U moet wel een extra basisverzekering afsluiten bij een zorgverzekeraar om volledig in orde te zijn met uw ziektekostenverzekering. Zie: 'Wat is het allereerste dat ik als Belgische grensarbeider moet doen?'
- ! Meer informatie over de te betalen premies: [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

## BEGRIPPEN

- *Sociale zekerheid*: Sociale zekerheid is een openbaar systeem dat bedoeld is om inkomen en/of verzorging te garanderen voor individuen of gezinnen die tijdelijk of blijvend niet in staat zijn om zelf voldoende inkomen en/of verzorging te voorzien. De sociale zekerheid voorziet zowel kosten-dekkende uitkeringen als vervangingsinkomens naargelang het sociale risico waarmee u te maken

hebt bv. werkloosheid, ziekte, arbeidsongeschiktheid, enz.

- *Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)*: De Belgische RSZ is de federale overheidsinstelling die de sociale werkgevers- en werknemersbijdragen int en beheert. Daarmee financiert zij de verschillende takken van de sociale zekerheid. RSZ verzamelt en verspreidt de administratieve basisgegevens voor de andere socialezekerheidsinstellingen.
- *Detacheringsverklaring A1*: verklaring betreffende de socialezekerheidswetgeving die op de houder van toepassing is. Die bewijst dat u in een ander EU-land socialezekerheidspremies betaalt. Dit is een document dat voor u als gedetacheerde belangrijk is en/of wanneer u in meerdere landen werkt.
- *Sociale Verzekeringsbank (SVB)*: De SVB is de uitvoerder van de volksverzekeringen in Nederland. De SVB beheert de sociale voorzieningen, keert uit waarop u recht hebt en informeert over mogelijke veranderingen.
- *Algemene Ouderdomswet (AOW)*: De Nederlandse AOW regelt het wettelijke pensioen voor een werknemer die de AOW-leeftijd heeft bereikt.
- *Algemene nabestaandenwet (Anw)*: De Nederlandse Anw voorziet een inkomen voor de nabestaanden van een overleden verzekerde. Er is een nabestaanden- en een wezenuitkering.
- *Algemene Kinderbijslagwet (AKW)*: Nederlandse wet die het recht op kinderbijslag bepaalt.
- *Wet langdurige Zorg (Wlz)*: De Nederlandse Wlz zorgt ervoor dat bijzondere ziektekosten betaald worden in het geval van langdurige, intensieve zorg, thuis of in een instelling
- *Ziektewet (ZW)*: De Nederlandse ZW bepaalt en regelt dat zieke werknemers, in gevallen waarbij de loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever bij ziekte niet van toepassing is, recht hebben op een uitkering.
- *Wet Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)*: opvolger van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). De Nederlandse WIA regelt de uitkering in geval van blijvende arbeidsongeschiktheid na een periode van twee jaar ziekte.
- *Werkloosheidswet (WW)*: De Nederlandse WW regelt de werkloosheidsuitkeringen voor werknemers die door ontslag werkloos geworden zijn.
- *Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)*: Het UWV zorgt voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen, en voor arbeidsmarkt- en gegevensdienstverlening in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- *Zorgverzekeringswet (Zvw)*: Maakt naast de Wlz deel uit van het Nederlandse zorgverzekeringsstelsel. Iedereen die Wlz-verzekerd is, is verplicht verzekerd voor de Zvw. In de Zvw is geregeld dat iedereen ouder dan 18 jaar verplicht een wettelijk vastgestelde basisverzekering moet afsluiten. Kinderen tot 18 jaar zijn gratis meeverzekerd. De Zvw wordt uitgevoerd door erkende zorgverzekeraars.
- *Zorginstituut Nederland (Zin)*: Het Zin heeft volgende taken: over het basispakket aan zorg adviseren, het verduidelijken en doorlichten, de bevordering van de kwaliteit van de gezondheidszorg én de uitvoering van de financiering van Zvw en Wlz.

# H Werkloosheid

## Heb ik rechten, als ik ontslagen word?

### WAAR?

UWV: algemeen contact via het nummer +31 (0)88 898 20 01 (vanuit België) of 00 32 (0)900 - 92- 94 (vanuit Nederland). Bij telefonisch contact moet u beslist uw BSN-nummer bij de hand houden. Of de grensarbeiderdiensten/grensinfopunten van de vakbonden.

### WAT?

Nederland kent een ontslagrecht dat erg van het Belgische afwijkt. Het is ook van toepassing op de Belgische grensarbeider in dienst van een Nederlandse onderneming. Er zijn in de WWZ (wet werk en zekerheid) talrijke regels die een ontslag beïnvloeden. Een werkgever mag alleen een werknemer ontslaan als het uitvoeringsinstituut Werknemersverzekering (UWV) of de kantonrechter toestemt in het beëindigen van de arbeidsovereenkomst (ontslagreden bepaalt waar).

! Als de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt, moet hij rekening houden met de opzegverboden en termijnen die de werknemer beschermen.

### HOE?

De WWZ (2015) regelt één vaste ontslagroute. Bedrijfseconomisch ontslag en ontslag door langdurige arbeidsongeschiktheid gaan via het UWV. Ontslag om een andere reden gaat via de kantonrechter (zoals disfunctioneren).

! Zegt een werkgever zonder toestemming de arbeidsovereenkomst op? Dan kunt u als grensarbeider de opzegging aanvechten voor de rechtbank, en loon vorderen dat u door de opzegging van de arbeidsovereenkomst bent misgelopen.

### BEGRIPPEN

- *Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekering (UWV)*: zorgt voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen, zoals de WW, WIA, WAO, WAZ, Wazo en ziektewet. Het verzorgt de uitkeringen zoals de WW-uitkering (werkloosheidsuitkering) en de Wet op arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO). Het helpt ook werkzoekenden bij hun traject naar werk.
- *Wet werk en zekerheid*: Deze wetgeving beoogt een betere bescherming van werknemers met zowel een vast als een flexibel contract. De preventieve ontslagtoets is nog altijd van groot belang in de bescherming van werknemers tegen ongewenst ontslag. De wet schrijft werkgevers regels voor op gebied van ontslag.
- *Opzegtermijn*: Als u ontslag neemt of ontslagen wordt, dan moet u nog een bepaalde periode uw werk blijven uitoefenen. Dit is de opzegperiode. Hoe lang u nog moet werken, hangt af van de lengte van het dienstverband, dat u contractueel bent overeengekomen. Of van het feit dat u zelf ontslag neemt of ontslagen wordt.

# Waarop heb ik recht, als ik ontslagen word?

## WAAR?

De vakbond (zie achterzijde ABC).

## WAT?

Wanneer u werkgever beslist uw arbeidsovereenkomst op te zeggen, gelden er een aantal opzegverboden en termijnen. Als het uitvoeringsinstituut voor werknemers (UWV) toestemming verleent, kan uw werkgever de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten. Vanaf 1 juli 2015 is deze route afhankelijk van de ontslagredenen: (WWZ)

- Bedrijfseconomisch ontslag en ontslag door langdurige arbeidsongeschiktheid gaan via het UWV.
- Ontslagen om andere redenen gaan via de kantonrechter.
- Transitievergoeding: hiermee wordt bedoeld dat vaste en tijdelijke werknemers recht op schadevergoeding krijgen, als zij 2 jaar of langer in dienst zijn geweest.
- U hebt niet altijd of in alle gevallen recht op transitievergoeding. Onder een aantal voorwaarden hebt u hier mogelijk geen recht op:
  - als u als werknemer minder dan 2 jaar in dienst was;
  - als u als werknemer zelf ontslag neemt;
  - als het gaat om een ontslag met wederzijdse toestemming: u mag dan met uw werkgever de afspraken bepalen;
  - als het ontslag veroorzaakt is door een ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer;
  - als u als werknemer met pensioen gaat.

⚠ Stel dat u recht hebt op een transitievergoeding, maar de werkgever betaalt u niet of niet alles, dan kunt u hiervoor een rechter inschakelen. Om uw recht op een transitievergoeding te behouden, moet u dit wel binnen de 3 maanden na uw ontslag doen.

Bekijk ook zeker uw arbeidscontract of -overeenkomst bij een onvrijwillige beëindiging of wanneer u beslist zelf ontslag te nemen bij uw werkgever. Daarin staan meestal uw rechten en plichten als werknemer vermeld. Het is belangrijk om te controleren of u recht hebt op een uitkering.

### Een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur:

Deze kan alleen worden opgezegd door de werkgever, als hij hiervoor de toestemming heeft gekregen van het UWV of van de kantonrechter, of via een met de werknemer afgesloten vaststellingsovereenkomst. De opzegtermijn bedraagt in principe één maand bij een dienstverband van minder dan 5 jaar. Voor elke 5 jaar dienstverband komt er één maand bij. De opzegtermijn kan nooit langer dan 4 maanden zijn. Afwijkingen in de arbeidsovereenkomst zijn mogelijk. De werknemer moet 1 maand opzegtermijn respecteren. Er zijn meer factoren die van invloed zijn op de opzegtermijn. Het is verstandig u tijdig te (laten) informeren.

### Een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur:

Kan alleen tussentijds worden opgezegd, als deze mogelijkheid in het contract vermeld staat. De opzegtermijn moet gerespecteerd worden.

⚠ In Nederland is het mogelijk om ook met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst

ontslag te nemen, zonder dat het recht op werkloosheidsuitkering in het gedrang komt. Laat dit voor de zekerheid vooraf juridisch toetsen.

- Het initiatief moet dan wel uitgaan van de werkgever en dat moet ook zo blijken uit de beëindigingsovereenkomst.
- Ook de opzeg moet gerespecteerd worden. De rijksdienst voor arbeidsvoorzieningen (RVA) aanvaardt dergelijke ontslagovereenkomsten, maar kan altijd een bijkomend onderzoek instellen naar de exacte omstandigheden die tot het ontslag geleid hebben.

## HOE?

Bij een dienstverband:

- van 0-5 jaar geldt een opzegtermijn van 1 maand;
- van 5-10 jaar geldt een opzegtermijn van 2 maanden;
- van 10-15 jaar geldt een opzegtermijn van 3 maanden;
- van 15 jaar of langer geldt een opzegtermijn van 4 maanden.

Voor verdere informatie hierover kan u het best contact opnemen met uw vakbond..

## BEGRIPPEN

- *Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekering (UWV)*: Het zorgt voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen, zoals de WW, WIA, WAO, WAZ, Wazo en ziekwet. Het verzorgt de uitkeringen zoals de WW-uitkering (werkloosheidsuitkering) en de Wet op arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO). Het helpt ook werkzoekenden werk vinden.
- *Collectieve arbeidsovereenkomst (cao)*: Voor het bedrijf of de bedrijfstak waarin u werkt kan een collectieve arbeidsovereenkomst gelden. Als er een cao geldt, staat meestal in de arbeidsovereenkomst welke cao dat is. In een cao staan afspraken over arbeidsvoorwaarden voor grotere groepen werknemers. Bijvoorbeeld over salaris, overwerk, werktijden, opzegtermijn en pensioen. Ook afspraken over kinderopvang en opleiding kunt u in een cao vinden. De afspraken in uw arbeidsovereenkomst mogen niet tegen de cao ingaan.
- *Bedrijfseconomisch ontslag*: Dit ontslag is het gevolg van een verliesgevende situatie bij de werkgever. Bijvoorbeeld het verlies van klanten of bij een bedrijfsverhuizing.
- *Transitievergoeding*: Bij ontslag of als uw werkgever u tijdelijke contract niet verlengt, hebt u mogelijk recht op een transitievergoeding (ontslagvergoeding).
- *Arbeidsovereenkomst van bepaalde duur*: Dit is een arbeidsovereenkomst waarin zowel een begin als een einddatum worden vastgelegd. Als werknemer weet u precies wanneer uw arbeidsovereenkomst begint, maar ook wanneer ze eindigt.
- *Arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur*: Dit is een arbeidsovereenkomst waarin alleen een begindatum wordt vastgelegd. De einddatum is nog onbekend.
- *Rijksdienst voor arbeidsvoorzieningen (RVA)*: is een Belgische federale openbare instelling die vooral waakt over het recht op werkloosheidsverzekering in België. Zij bepaalt welke soort uitkering

van toepassing is bij de Belgische grensarbeiders.

- *DigiD*: DigiD staat voor Digitale identiteit. Met uw DigiD kunt u inloggen op websites van de overheid en kunt u ook rechtstreeks in uw WW- werkmapp.
- *Opzegtermijn*: als u ontslag neemt of ontslagen wordt, moet u nog een bepaalde periode blijven werken. Dit is de opzegperiode. Hoe lang u nog moet blijven, hangt af van het feit of u zelf ontslag neemt of ontslagen wordt.

## Wat moet ik doen als ik werkloos raak?

### WAAR?

Vanuit België:

- Voor VDAB: [www.vdab.be](http://www.vdab.be)
- Voor RVA: [www.rva.be](http://www.rva.be)
- Uw vakbond (achterzijde ABC)

Vanuit Nederland:

- Voor UWV: [www.uvw.nl/werkloos](http://www.uvw.nl/werkloos).
- Voor DigiD: [www.digid.nl](http://www.digid.nl)
- Uw vakbond (achterzijde ABC)

### WAT?

Er is eerst een onderscheid tussen volledige werkloosheid en gedeeltelijke werkloosheid.

- Volledig werkloos: omdat elke contractuele band met de werkgever wegvalt, is het belangrijk te controleren of u recht hebt op een uitkering uit België.
- Gedeeltelijk werkloos: omdat u niet volledig werkloos bent, is het belangrijk te controleren of u recht hebt op een uitkering uit Nederland.

Tip: Bij twijfel over welk land de uitkering moet toekennen, vraagt u het best tijdig advies. Te laat aanvragen kan immers leiden tot (gedeeltelijk) verlies van uitkeringstoekenning.

- ! **Opgelet:** Zelf ontslag nemen kan in België beschouwd worden als vrijwillige werkloosheid waardoor u geen recht meer hebt op een werkloosheidsuitkering. Kunt u aantonen dat u om geldige redenen (bv. zware fout van de werkgever, medische redenen) uw ontslag aanbood, dan kan de RVA u toch een uitkering toekennen. Neem altijd contact op met uw vakbond!

## HOE?

*Volledige werkloosheid vanuit België:* u werkt niet meer als Belgische grensarbeider in Nederland, maar u kunt wel een Belgische werkloosheidsuitkering aanvragen. De volgende twee stappen vormen het traject:

**Stap 1:** U schrijft u in als werkzoekende op de Vlaamse dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) van uw woonplaats.

**Stap 2:** U vraagt uw Belgische werkloosheidsuitkering aan bij een van de erkende vakbonden (ACV, ABVV en ACLVB) of HVW. U moet een ontslagbewijs van de werkgever inleveren en zij sturen de aanvraag door naar de rijksdienst voor Arbeidsvoorzieningen (RVA) die dan uw uitkering beoordeelt. U-1 formulier (voorheen E-301): Bij het vaststellen van uw recht op uitkering tellen ook de periodes mee die u in andere EU-landen als werknemer hebt gewerkt. U moet dan wel verzekerd zijn geweest tijdens die periodes. Om aan te tonen dat u in Nederland hebt gewerkt en verzekerd was, vraagt u (uiterlijk 4 weken voor het einde van uw arbeidsovereenkomst) een U1- formulier aan bij Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekering (UWV). Om in België recht te hebben op een uitkering moet u het U1-formulier kunnen voorleggen.

*Gedeeltelijke werkloosheid vanuit Nederland:* u werkt nog gedeeltelijk als Belgische grensarbeider in Nederland en kunt een Nederlandse werkloosheidswet (WW) uitkering aanvragen. Opnieuw twee stappen:

**Stap 1:** U kunt een WW-uitkering aanvragen bij UWV. Om een WW-uitkering aan te vragen, hebt u een DigiD- inlogcode nodig.

U hebt geen DigiD- code (meeste grensarbeiders): neem dan telefonisch contact op met het UWV.

U hebt wel een DigiD-inlogcode: dan doet u de inschrijving en aanvraag via [www.werk.nl](http://www.werk.nl)

Een UWV-medewerker registreert dan uw adres en overlegt met u welk UWV-kantoor u kunt bezoeken. U schrijft u daar in als werkzoekende.

**Stap 2:** Nadat u een WW- uitkering hebt aangevraagd, krijgt u een e-mail die bevestigt dat Uwv de aanvraag heeft ontvangen of u krijgt dit naar u thuis gestuurd. Hierna krijgt u informatie over wat u moet doen om zo snel mogelijk weer een baan te vinden. En over de werkwijze van uw persoonlijk account 'mijn UWV' en 'mijn werkmap' én de voorwaarden die verbonden zijn aan een WW- uitkering: zoals melden wanneer u ziek bent, meewerken, kom naar uw afspraken bij UWV.

Vanaf het moment dat u een DigiD-inlogcode hebt en de werkwijze kent van 'Mijn UWV' kunt u de gegevens over uw arbeidsverleden controleren via 'Mijn UWV' of u kunt naar het dichtstbijzijnde UWV-kantoor gaan.

UWV laat u zo snel mogelijk weten of u recht hebt op een WW- uitkering. Hou er wel rekening mee dat uw aanvraagperiode voor een uitkering via DigiD 5 dagen kan duren.

! Hou er rekening mee dat u ook bij tijdelijke werkloosheid in Nederland beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt.

! Een C4 (Belgisch ontslagbewijs) bestaat **NIET** in Nederland.



## BEGRIPPEN

- *Volledig werkloos*: U bent volledig werkloos, als u door het ontbreken van enige contractuele arbeidsverhouding geen enkele band meer hebt met een Nederlandse werkgever. Bijvoorbeeld omdat uw arbeidsovereenkomst met een werkgever in Nederland is beëindigd of is afgelopen.
- *Gedeeltelijk werkloos*: Hebt u wel nog een contractuele arbeidsverhouding? Dan bent u nog altijd met uw werkgever verbonden via een contract. Dan is er sprake van gedeeltelijke werkloosheid. U hebt bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst met een werkgever in Nederland en uw werkgever ontslaat u voor een deel. Of u hebt arbeidsovereenkomsten met twee verschillende werkgevers in Nederland en een van de twee contracten loopt op zijn einde.
- *Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)*: Is een Vlaamse overheidsdienst die vraag en aanbod op de arbeidsmarkt samenbrengt. Deze dienst heeft als taak te bemiddelen en werkzoekenden te begeleiden naar werk. Bij de VDAB moet u als werkloze inschrijven om in orde te blijven met alle administratieve regelingen.
- *Rijksdienst voor Arbeidsvoorzieningen (RVA: staat voor Rijksdienst voor Arbeidsvoorzieningen)*: Dit is een Belgische federale openbare instelling die voornamelijk waakt over het recht op werkloosheidsverzekering in België. Zij bepaalt welke soort uitkering van toepassing is bij de Belgische grensarbeiders.
- *DigiD*: DigiD staat voor Digitale identiteit. Met uw DigiD kunt u inloggen op websites van de overheid en in de zorg. Zo weten organisaties wie u bent en kunt u moeiteloos in 'Mijn UWV' en 'mijn werkmap'.
- *Werkloosheidswet (WW) uitkering*: U bent onvrijwillig werkloos en bent beschikbaar voor werk? Dan kunt u WW-uitkering aanvragen bij UWV. Zij bepalen of u al dan niet daarvoor in aanmerking komt. Hiervoor hebben ze onder andere salaris-, ontslag- en persoonsgegevens nodig om een beslissing te kunnen nemen.
- *E-301/ U1 formulier*: Hierop staan de perioden, die u in Nederland als verzekerde werknemer hebt gewerkt. Dit formulier hebt u nodig, als u in België een werkloosheidsuitkering aanvraagt. Dat bepaalt of u al dan niet recht hebt op een Belgische werkloosheidsuitkering.

## Wanneer ben ik beschermd tegen ontslag?

### WAAR?

Er zijn talrijke rechtbanken waarin u kantonrechters kan vinden.

- |                        |                              |                                  |
|------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| • Rechtbank Amsterdam  | • Rechtbank Midden-Nederland | • Rechtbank Overijssel           |
| • Rechtbank Den Haag   | • Rechtbank Noord-Holland    | • Rechtbank Rotterdam            |
| • Rechtbank Gelderland | • Rechtbank Noord-Nederland  | • Rechtbank Zeeland-West-Brabant |
| • Rechtbank Limburg    | • Rechtbank Oost-Brabant     |                                  |

Meer info vindt u bij uw vakbond (zie achterkant ABC).

### WAT?

In een aantal specifieke gevallen bent u als werknemer beschermd tegen ontslag van een werkgever.

Voorbeelden hiervan zijn:

U bent zwanger. U mag nooit ontslagen worden voor een reden die verband houdt met uw lichamelijke toestand, of wanneer een werkgever denkt dat u zwanger bent. Dit verbod gaat in op het moment dat de werkgever op de hoogte is van de zwangerschap tot één maand na het postnatale bevallingsverlof. Ook in volgende situaties mag de werkgever u niet ontslaan:

tijdens uw:

- zwangerschapsverlof;
- bevallingsverlof;
- eerste weken na uw bevallingsverlof;
- periode van arbeidsongeschiktheid door zwangerschap of bevalling;
- eerste 6 weken na deze arbeidsongeschiktheid.

! Alleen in speciale gevallen mag een werkgever u tijdens uw zwangerschap ontslaan. Bijvoorbeeld wanneer de afdeling waarin u werkt de werkzaamheden heeft beëindigd, waardoor geen enkele van uw collega's opnieuw aan het werk kan. Of wanneer u zich als werkneemster erg misdraagt. Dan hoeft de werkgever geen rekening te houden met het feit of u al dan niet zwanger bent.

- Ziekte: tijdens de eerste 2 jaar van uw ziekte of arbeidsongeschiktheid mag u niet worden ontslagen.

! Er zijn wel een aantal uitzonderingen: tijdens de eerste 2 jaar dat u ziek of arbeidsongeschikt bent, kan u ontslagen worden in de volgende gevallen:

### Ziek na ontslagvergunning UWV

Bent u pas ziek geworden nadat uw werkgever een verzoek om toestemming voor

ontslag aan UWV heeft gedaan? Of nadat uw werkgever de kantonrechter heeft verzocht u tijdelijke arbeidsovereenkomst zonder tussentijdse opzegmogelijkheid te ontbinden? Dan kunt u wel ontslag krijgen. Uw ziekte was dan niet de reden voor uw ontslag.

### Re-integratie

Heeft uw werkgever ondanks allerlei inspanningen na 2 jaar geen vervangende werkzaamheden voor u, dan vervalt zijn doorbetalingsplicht. UWV neemt deze dan over in geval van meer dan 35% arbeidsongeschiktheid.

### Regelmatig ziek en ontslag

Ben u gedurende *langere tijd regelmatig ziek thuis*? En heeft dit onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering bij uw werkgever? Dan mag uw werkgever verzoeken om u te ontslaan. Bijvoorbeeld omdat het werk van uw collega's of het productieproces door uw ziekte onder druk komt staan. Hierbij zijn de volgende punten van belang:

U bent met enige regelmaat, maar niet langdurig ziek.

Dat u niet kunt werken mag geen gevolg zijn van onvoldoende zorg van uw werkgever voor arbeidsomstandigheden.

Verwacht wordt dat u binnen 26 weken uw werk niet in aangepaste vorm kunt uitvoeren.

## HOE?

De kantonrechter zal bepalen of de werkgever u om een van deze redenen mag ontslaan.

- ! Stel dat u toch door uw werkgever wordt ontslagen tijdens uw zwangerschaps- of bevallingsverlof, dan mag u binnen de 2 maanden de rechter verzoeken het ontslag ongedaan maken. U kunt ook een verzoek voor een financiële vergoeding bij de kantonrechter indienen.

## BEGRIPPEN

- *Ziek na ontslagvergunning UWV*: wanneer u pas ziek bent geworden, nadat uw werkgever een verzoek om toestemming voor ontslag aan UWV heeft gedaan. Dan is het mogelijk dat u wel ontslag kunt krijgen. De ziekte was dan niet de reden voor uw ontslag.
- *Kantonrechter*: dit is een rechter die over vrijwel alle arbeidsrechtelijke rechtszaken mag oordelen.
- *Re-integratie*: na een periode van werkloosheid of ziekte weer aan het werk gaan, zodat u opnieuw deelneemt aan het maatschappelijke leven.

[www.rechtspraak.nl/Organisatie-en-contact/Organisatie/Rechtbanken/Rechtbank-Zeeland-West-Brabant](http://www.rechtspraak.nl/Organisatie-en-contact/Organisatie/Rechtbanken/Rechtbank-Zeeland-West-Brabant)

# Nederlandse grensarbeider in België

## A Wat is het eerste wat u als Nederlandse grensarbeider moet doen?

### WAAR?

Er zijn 5 erkende ziekenfondsen en een hulpkas:

- Christelijke mutualiteiten (CM);
- Socialistische mutualiteiten (De Voorzorg of Bond Moyson);
- Liberale mutualiteiten;
- Neutrale ziekenfondsen;
- Onafhankelijke ziekenfondsen;
- Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering: HZIV.

Sigedis: aanvragen via [ident@sigedis.fgov.be](mailto:ident@sigedis.fgov.be) of [www.sigides.be/nl](http://www.sigides.be/nl)

Informatie over Zorgverzekeraars Nederland via [www.zn.nl](http://www.zn.nl)

### WAT?

- U sluit u aan bij een mutualiteit/ziekenfonds naar keuze.
- U vraagt een rijksregisternummer (INSZ-nummer) aan.
- Alle overige formaliteiten inzake sociale zekerheid moeten door uw Belgische werkgever uitgevoerd worden.

⚠ Opgelet: uitzondering hierbij is het formulier E104.

⚠ Opgelet: u wordt verzekerd in België. Hebt u zorgtoeslag op het moment dat u gaat werken in België, laat deze dan herzien.

### HOE?

U schrijft zich in bij een Belgische mutualiteit of een dito ziekenfonds naar keuze.

U vraagt een Rijksregisternummer aan bij Sigedis (Sociale individuele gegevens).

U moet een E-104 formulier aan uw Nederlandse zorgverzekeraar vragen.

Alle overige formaliteiten inzake sociale zekerheid worden door uw Belgische werkgever geregeld.

## BEGRIPPEN

- *Formulier S1*: Dit wordt gebruikt om in Nederland te kunnen genieten van de medische verzorging. Het bewijst dat u sociaal verzekerd bent ten laste van België.
- *Formulier E-104*: Met dit formulier kunt u in België van het ziekengeld gebruikmaken en moederschapsuitkering krijgen, zonder dat u moet voldoen aan de wachttijden die daaraan zijn gekoppeld.
- *Rijksregisternummer (INSZ nummer)*: is een uniek identificatienummer toegekend aan natuurlijke personen ingeschreven in België. Dus iedere burger met ofwel een Belgisch identiteitsdocument ofwel een Belgisch verblijfsdocument beschikt over zo'n nummer.
  - Kan aangemaakt worden in het kader van een werkrelatie tussen een werknemer en een werkgever op basis van een officieel identiteitsbewijs. De toekenning van een Bisnummer gebeurt met de identificatiegegevens. Dit zijn de gegevens die eigen zijn aan de persoon en die nodig zijn voor de correcte identificatie van de werknemers die voorkomen op de aangifte Rijksdienst sociale zekerheid (RSZ) ( naam, voornaam, geboortedatum- en plaats, geslacht en adres).
- *Sigedis*: staat voor Sociale Individuele Gegevens. Concreet, verzamelen ze uw sociale individuele gegevens en slaan ze deze op in onze databanken. Zij zorgen er ook voor dat de openbare instellingen van sociale zekerheid, en eventueel ook andere instellingen, gebruik kunnen maken van deze gegevens. Op deze manier helpen zij de instellingen met de uitbouw van hun eigen dienstverlening aan de sociaal verzekerde.

# B Belastingen

## Belastingen: waar, wat en hoe?

### WAAR?

Volgens het dubbelbelastingverdrag geldt dat u als grensarbeider in het werkland belastingplichtig bent voor het inkomen dat u daar verdient.

Als Nederlandse grensarbeider werkt u in België en bent u belastingplichtig in België voor het door u in België verdiende loon.

! Op dit principe zijn er uitzonderingen. Informeer hiernaar!

Voorbeeld 1: U bent, als gedetacheerde, belastingplichtig in uw woonland (Nederland) als u voldoet aan de drie voorwaarden van de zgn. **183-dagenregel**:

- U verbleef als werknemer minder dan 183 dagen in uw werkland (België) gedurende een periode van 12 maanden (hoeft niet samen te vallen met een kalenderjaar). De werkzaamheden hoeven niet aaneengesloten te zijn en gewone arbeidsonderbrekingen met verblijf in België zoals ziekteperioden, weekends, nationale feestdagen tellen ook mee.
- Uw loon werd niet betaald door een werkgever met een zetel in uw werkland (België).
- Uw loon werd niet betaald door een vaste inrichting waarvan uw werkgever eigenaar is in uw werkland (België) bv. magazijn, verkoopruimte, werkplaats, fabriek.

! U kunt niet kiezen waar u belastingen betaalt op uw inkomen. Maar het feit dat u belastingplichtig bent in uw werkland België betekent niet dat u geen aangifte moet doen in Nederland. Dit is van belang voor uw recht op de compensatieregeling (zie verder).

### WAT?

Op uw inkomen in België wordt de zgn. bedrijfsvoorheffing door uw werkgever automatisch ingehouden. De bedrijfsvoorheffing is een voorschot op het totaal aan inkomstenbelasting die door u verschuldigd is, de zgn. belasting van niet-inwoners (BNI). Het bedrag van de bedrijfsvoorheffing wordt bepaald op basis van wettelijke regels. Door (verplichte) aangifte te doen, wordt berekend of u geld terugkrijgt of nog moet betalen.

Alleen de inkomsten die verkregen zijn in België worden door België belast. Buitenlandse inkomsten worden wel vermeld op de belastingaangifte om het correcte belastingregime (pro rata berekend) te kunnen toepassen.

Als u uw belastingaangifte invult, wordt u als niet-inwoner in een bepaalde categorie gezet. Deze categorie is afhankelijk van waar u fiscaal inwoner bent en hoeveel uw beroepsinkomen in België procentueel bedraagt ten opzichte van uw totale beroepsinkomen (van Belgische én buitenlandse oorsprong). De categorie bepaalt mee in welk belastingstelsel u terecht komt bv. welke berekeningswijze zal gebruikt worden. Maar ze heeft ook effect op eventuele belastingverminderingen, belasting-

vrije sommen, enz. (zie: 'Heb ik recht op belastingvermindering').

! Om te bewijzen waar u fiscaal inwoner bent, kunt u een attest vragen bij de belastingdienst van uw woonland (Nederland). Wanneer u bepaalde rubrieken in uw aangifte, bv. voor belastingvermindering wilt invullen, stuurt u het best zo'n attest met de aangifte mee.

## HOE?

Wanneer u in loondienst treedt in België en daar dus belastingplichtig wordt, moet u u **melden als buitenlands belastingplichtige** bij het bevoegde belastingkantoor Dienst Buitenland van de FOD Financiën. Het registratieformulier vindt u via: [www.financien.belgium.be](http://www.financien.belgium.be)

Bevoegde belastingkantoor voor niet-inwoners:

Centrum Buitenland  
adres: Kruidtuinlaan 50 bus 3424-1000 Brussel  
tel. +323/2/5754600  
e-mail: [foreigners.team3@minfin.fed.be](mailto:foreigners.team3@minfin.fed.be)).

! Meld iedere adreswijziging of wijziging van uw gezinssituatie.

Na uw inschrijving ontvangt u automatisch ieder jaar een aangifte. In België is het **verplicht** een aangifte te doen! De verzending van de **aangifte BNI** verschilt van jaar tot jaar (wordt verzonden na 1 september). U krijgt in principe minstens een maand tijd om uw aangifte in te vullen en naar het bevoegde belastingkantoor op te sturen. De uiterste indieningsdatum staat vermeld op de aangifte zelf.

In België kunt u op twee manieren aangifte doen:

- Online aangifte: via Tax-on-web, met Belgische elektronische identiteitskaart (eID).
- Papieren aangifte: Als u aangemeld bent, krijgt u dit formulier automatisch toegestuurd. Als u de aangifte niet gekregen hebt, neem dan contact op met uw bevoegde belastingkantoor.

Bij de invulling van uw aangifte krijgt u van uw Belgische werkgever een belastingfiche waarop de inkomsten van het voorbije inkomstenjaar staan. Op deze fiche staan codes die overeenstemmen met de codes op uw aangifteformulier. U vult dus de bedragen op uw aangifteformulier in bij het vak met de overeenstemmende code.

Een aangifteformulier bestaat uit een hele reeks rubrieken die u al dan niet moet invullen. Daaronder zijn er enkele die bepalen tot welke categorie u behoort. Afhankelijk van uw categorie wordt bepaald welke rubrieken u verder in de aangifte wel of niet mag invullen.

! Bij de aangifte wordt altijd een toelichting meegestuurd als bijlage. Die dient als hulpmiddel, terwijl u de aangifte invult. Neem contact op met de belastingservice van uw vakbond als u vragen hebt of hulp wilt!

! Gehuwden en wettelijk samenwonenden vullen samen een aangifteformulier in. Voor niet-inwoners die in het buitenland een samenlevingscontract hebben afgesloten, geldt de gelijkstelling met een huwelijk als het samenlevingscontract aan dezelfde voorwaarden voldoet als die in het Belgische recht.

Als inwoner van Nederland is het aan te raden ook nog een Nederlandse aangifte inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen te doen. Dit is belangrijk voor de compensatieregeling die voorzien is in het dubbelbelastingverdrag (zie: 'Heb ik recht op belastingvermindering?'). In de aangifte geeft u uw wereldinkomen aan. Het dubbelbelastingverdrag voorkomt dubbele belasting op inkomsten die al belast worden in België.

! Hulp nodig bij uw aangifte? Hier vindt u ze:

- website: [www.financien.belgium.be](http://www.financien.belgium.be);
- contact center: +32/2/5725757;
- Team Grensoverschrijdend Werken en Ondernemen: 0800/0241212 (vanuit Nederland);
- uw vakbond (achterzijde ABC).

## BEGRIPPEN

- *Woonland*: het land dat u beschouwt als fiscaal inwoner (ingezetene).
- *Fiscaal inwoner (ingezetene)*: Volgens het dubbelbelastingverdrag wordt u beschouwd als fiscaal ingezetene van een land volgens deze criteria in volgorde van prioriteit:
  - duurzame huisvesting;
  - centrum van belangen;
  - gewoonlijke verblijfplaats;
  - nationaliteit;
  - overeenkomst tussen de bevoegde autoriteiten.
- *Werkland*: het land waarin u werkt.
- *Bedrijfsvoorheffing*: voorschot op de inkomstenbelastingen in België, dat op uw beroepsinkomsten wordt ingehouden.
- *Belasting van niet-inwoners (BNI)*: Inkomstenbelasting die u verschuldigd bent als niet-inwoner van België. Zij wordt berekend volgens dezelfde regels als de personenbelasting van Belgische inwoners.
- *Buitenlands belastingplichtige*: U bent in België buitenlands belastingplichtige, als u niet in België woont, maar wel in België inkomsten hebt.
- *Token*: Met een token kunt u net als met een eID toegang krijgen tot bepaalde beveiligde online diensten van de overheid en kunt u documenten digitaal ondertekenen.

## Heb ik recht op belastingvermindering?

### WAAR?

Het antwoord op de vraag waar u belastingplichtig bent als grensarbeider is terug te vinden in 'Belastingen: waar, wat en hoe?'. Op basis van uw aangifte als niet-inwoner wordt u in een bepaalde



categorie geplaatst (zie: ‘Belastingen: Waar, wat en hoe?’). Deze categorie bepaalt o.a. mee op welke belastingverminderingen en belastingvrije sommen u recht hebt.

## WAT?

Uitgaven die recht geven op belastingverminderingen zijn bv. giften, uitgaven voor kinderopvang, betalingen voor pensioensparen, energiebesparende uitgaven, interesten en kapitaalaflossingen met betrekking tot uw eigen woning.

Uitleg en voorwaarden verbonden aan deze belastingverminderingen vindt u in de toelichting bij de aangifte, meer bepaald in de rubrieken IX en X.

Werken in België betekent doorgaans een hogere inkomstenbelasting vergeleken met Nederland. Wanneer u in België daarenboven geen of maar gedeeltelijke ‘teruggaaf’ krijgt voor aftrekposten zoals hypotheekrentes en persoonsgebonden aftrek wordt het voor u nadelig om in België te werken. U betaalt meer belastingen dan uw Nederlandse buur die in Nederland werkt. Om dit nadeel op te vangen is in het dubbelbelastingverdrag de compensatieregeling voor de Nederlandse grensarbeider opgenomen.

De compensatieregeling bestaat uit 2 regelingen:

- de algemene compensatieregeling;
- de bijzondere compensatieregeling voor grensarbeiders. Dat is een extra compensatie boven op de algemene compensatieregeling. Deze regeling is alleen van toepassing op Nederlandse grensarbeiders die in België werken van vóór 2003!

Meer informatie hierover:

- [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)
- Uw vakbond (achterkant ABC)

## HOE?

Uitgaven die voor u in aanmerking komen voor belastingvermindering moet u invullen in de toepasselijke rubrieken van uw aangifte.

Compensatieregelingen worden uitgevoerd door de Nederlandse Belastingdienst. U kunt deze ontvangen via deze wegen:

- Verzoek of wijziging voorlopige aanslag. U kunt de belastingdienst vragen om de compensatie gedurende het belastingjaar in maandelijkse termijnen aan u uit te betalen. Dit is een voorschot, want het bedrag van de compensatie kan pas na afloop van het belastingjaar bepaald worden. Voor de definitieve berekening moet u een aangifte inkomstenbelasting/premie volksverzekering invullen.  
Een voorlopige aanslag vraagt u aan met het formulier ‘Verzoek of wijziging voorlopige aanslag’ van het betreffende belastingjaar via ‘Mijn Belastingdienst’.
- Aangifte inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen: op basis van deze aangifte berekent de Belastingdienst het definitieve bedrag van de compensatie.

! Hulp nodig bij de aangifte?

- website: [www.financien.belgium.be](http://www.financien.belgium.be);
- telefoon contact center: +32/2/5725757;
- Team Grensoverschrijdend Werken en Ondernemen: 0800/0241212 (vanuit Nederland);
- uw vakbond (achterzijde ABC).

## BEGRIPPEN

- *Belastingvermindering*: Bepaalde uitgaven kunnen recht geven op een belastingvermindering. Hoeveel de vermindering is varieert naargelang de aard van de uitgave, bijvoorbeeld uitgaven voor kinderopvang.
- *Compensatieregeling*: Deze regeling voor Nederlandse grensarbeiders is in het dubbelbelastingverdrag opgenomen om de hogere belastingen te compenseren die deze werknemer in België moet betalen, vergeleken met een Nederlandse inwoner die in Nederland werkt.
- *Teruggaaf*: teruggave, terugbetaling, bijvoorbeeld van belastingen

# C Gezondheid

## Wat moet ik doen bij ziekte?

### WAT?

U moet u zo snel mogelijk ziek melden bij uw werkgever en hem/haar een medisch attest bezorgen binnen de 2 werkdagen. Opgelet! In het arbeidsreglement van het bedrijf of arbeidsovereenkomst kan hierover een andere afspraak staan. U moet uw ziekmelding ook doorgeven aan uw ziekenfonds/mutualiteit.

### HOE?

Met het UWV neemt u telefonisch contact op via het nummer 0900 - 92 94. Dit moet gebeuren binnen de 2 dagen nadat u ziek bent geworden. U vermeldt bij welk Belgisch ziekenfonds u bent aangesloten, en de naam en het adres van uw werkgever. U wordt dan opgeroepen voor een medisch onderzoek, u bent verplicht hier naartoe te gaan.

Afhankelijk van uw statuut betaalt de werkgever uw nettoloon een bepaalde tijd door. Nadien krijgt u onder bepaalde voorwaarden een uitkering via het Belgische ziekenfonds. Het Belgische ziekenfonds zal ook een deel van uw ziektekosten vergoeden. Informeer hiernaar bij uw eigen ziekenfonds.

### BEGRIPPEN

- *Mutualiteit/Ziekenfonds*: instantie die de verplichte verzekering tegen ziektekosten regelt voor iedereen die werkt of een uitkering ontvangt.
  - *Nettoloon*: loon dat u overhoudt als alle bedragen die u aan belastingen en premies moet betalen, afgetrokken zijn.
- ! Volgens de Belgische wet bent u verplicht aan uw werkgever een attest van arbeidsongeschiktheid van uw huisarts te geven. In de praktijk kan dit niet, omdat Nederlandse artsen deze verklaring doorgaans niet geven. Gebruik daarom als verklaring het attest van het UWV (aanvragen).

## Hoe krijg ik mijn ziektekosten vergoed?

### WAAR?

Uw mutualiteit/ziekenfonds (zie: 'Wat moet ik als grensarbeider doen')

### WAT?

In België bent u verzekeringsplichtig. U moet u inschrijven bij een verzekeringsinstelling (mutualiteit/ziekenfonds) om de terugbetaling van de gezondheidszorgen in België te ontvangen.

## HOE?

U moet een aanvraag om inschrijving invullen (deze vindt u online of in de kantoren zelf) en aan de Belgische verzekeringsinstelling terugbezorgen. Zij sturen een S1-formulier op naar uw Nederlandse zorgverzekeraar. Dit formulier zorgt ervoor dat u recht hebt op verstrekkingen van de Nederlandse ziekteverzekering.

U e-ID toont aan of u verzekerd bent of niet, OF u krijgt een ISI + kaart.

U kunt bij uw mutualiteit aanvullende vrijwillige verzekeringen (bv. hospitalisatieverzekering) afsluiten.

## BEGRIPPEN

- *Mutualiteit/Ziekenfonds*: instantie die de verplichte verzekering tegen ziektekosten regelt voor iedereen die werkt of een uitkering ontvangt.
- *S1-formulier*: Dit formulier wordt gebruikt om in Nederland te kunnen genieten van de medische zorg. Het bewijst dat u sociaal verzekerd bent ten laste van België.
- *Zorgverzekeraar*: een aanbieder van zorgverzekeringen die tegen het betalen van een premie een bepaald risico in ziektezaken voor een klant dekt.
- *Zorgverzekering*: een verzekering voor geneeskundige zorg die u moet afsluiten.

# Hoe kan ik mijn gezin verzekeren tegen ziektekosten?

## WAAR?

Externe verzekeraars.

## WAT?

U kunt een aanvullende ziekteverzekering nemen, maar dit is niet verplicht. De verplichte ziekteverzekering komt soms niet of maar beperkt tussen voor een aantal ziektekosten. Een aanvullende ziekteverzekering geldt zowel voor u als voor uw gezinsleden.

## HOE?

Uw partner (als deze geen inkomen heeft) en uw kinderen onder de 18 jaar kunnen zich samen met u aansluiten via het S1-formulier.

Informeel ernaar bij uw ziekteverzekering en/of een externe verzekeraar naar keuze.

## BEGRIPPEN

- *Aanvullende verzekering*: Deze verzekering dekt de zorg die buiten de basisverzekering valt.
- *S1-formulier*: Dit formulier wordt gebruikt om in Nederland te kunnen genieten van de medische zorg, het bewijst dat u sociaal verzekerd bent ten laste van België.

# Wat moet ik doen bij langdurige arbeidsongeschiktheid?

## WAAR?

Bij uw Belgische ziekenfonds waar u verzekerd bent.

## WAT?

Na de periode waarin u gewaarborgd loon door uw werkgever krijgt uitbetaald, ontvangt u ziekte-uitkeringen van uw mutualiteit. Wanneer u na 1 jaar nog ziek bent en u voor minstens 66% arbeidsongeschikt wordt verklaard, dan kan u zich aanmelden bij uw Belgische ziekenfonds en een invaliditeitsuitkering aanvragen.

## HOE?

U wordt onderzocht door de adviserend geneesheer van uw ziekenfonds om uw arbeidsongeschiktheid te beoordelen. Dit medisch onderzoek kan in het woonland plaatsvinden.

## BEGRIPPEN

- *Arbeitsongeschiktheid*: situatie waarin u arbeidsongeschikt bent en dus geen arbeid kunt verrichten.
- *Mutualiteit/Ziekenfonds*: instantie die de verplichte verzekering tegen ziektekosten regelt voor iedereen die werkt of een uitkering ontvangt.
- ! **Opgelet.** Wanneer uw ziekte veroorzaakt is door een arbeidsongeval of als beroepsziekte gecatalogeerd wordt, dan moet u een uitkering aanvragen bij de arbeidsongevallenverzekeraar van uw werkgever of bij het Fedris. Voor meer info kunt u terecht bij Fedris zelf of bij uw vakbond.

# D Kinderen

## Wat moet ik doen, als ik zwanger ben?

### WAAR?

Bij de personeelsdienst van uw bedrijf of rechtstreeks bij uw werkgever.

### WAT?

Wanneer u zwanger bent, moet u dit melden aan uw werkgever. Uw werkgever mag u hiervoor niet ontslaan, maar op deze regel zijn er wel uitzonderingen. Hiervoor kunt u het best contact opnemen met uw vakbond (achterzijde ABC).

### HOE?

U bent wettelijk verplicht om uiterlijk 8 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum uw werkgever op de hoogte te brengen met een medisch attest. Nadat u uw werkgever op de hoogte hebt gebracht, blijft u verder werken tot maximaal 6 weken en minimaal één week voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Er wordt wel rekening gehouden met uw situatie, zo kan het zijn dat er aangepast werk moet worden voorzien of dat u tijdelijk verwijderd wordt van het werk.

## Waarop heb ik recht, als ik een kind krijg?

### WAAR?

Twijfelt u of u recht hebt op bepaalde verlofregelingen en uitkeringen, dan kunt u contact opnemen met uw vakbond. Zij geven meer informatie en kunnen samen met u naar uw persoonlijke situatie kijken. Zo kunnen er geen misverstanden ontstaan.

De uitkeringen die u eventueel krijgt als u zwangerschap- en bevallingsverlof hebt, vraagt u aan bij uw ziekenfonds. Net zoals het vaderschapsverlof.

Het ouderschapsverlof wordt aangevraagd met een specifiek formulier dat u aangetekend naar de dienst loopbaanonderbreking van een RVA-kantoor stuurt. U moet eerst altijd wel uw werkgever melden dat u ouderschapsverlof wilt nemen. U krijgt dan geen loon, maar een onderbrekingsuitkering.

### WAT?

Als vrouwelijke grensarbeider hebt u mogelijk recht op verschillende verlofregelingen en uitkeringen. U hebt ook recht op borstvoedingspauzes. Als mannelijke grensarbeider kunt u als vader vaderschapsrust aanvragen. U hebt ook recht op ouderschapsverlof.

## HOE?

U hebt recht op borstvoedingspauzes tot 9 maanden na de bevalling. Zo één pauze duurt een half uur. U moet dan wel een arbeidsdag hebben van 7,5 uur. Werkt u langer dan 7,5 uur dan hebt u recht op 2 pauzes. Die kan u samen of apart opnemen. U moet ook maandelijks bewijzen aan uw werkgever dat u borstvoeding geeft. Dat doet u met een medisch attest. U bepaalt op voorhand met uw werkgever de tijdstippen waarop de pauzes genomen worden. De pauzes worden niet betaald door de werkgever, maar door een vergoeding van het ziekenfonds en u geniet nog altijd van ontslagbescherming.

Het vaderschapsverlof vraagt u aan bij uw Belgische ziekenfonds.

Het ouderschapsverlof kan door vader en moeder worden opgenomen. Ieder heeft recht op 4 maanden ouderschapsverlof. Dat dient voor de opvoeding van het kind. In overleg met de werkgever kunt u de 4 maanden opnemen in gedeelten of via een vermindering van uw arbeidsprestaties. De voorwaarden waaraan u moet voldoen zijn: uw kind moet jonger zijn dan 12 jaar als het ouderschapsverlof ingaat. U moet op het moment van de aanvraag ook al minstens 12 maanden anciënniteit verworven hebben bij uw werkgever.

## Waar heb ik recht op kinderbijslag?

### WAAR?

Bij het kinderbijslagfonds van uw werkgever. Als uw werkgever er geen heeft: FAMIFED.

Als u Nederlandse kinderbijslag ontvangt, bent u afhankelijk van SVB en wordt dit geregeld door uw DigiD.

### WAT?

U kunt kinderbijslag vanuit België ontvangen voor kinderen tot 18 jaar. Voor kinderen tussen 18 en 25 jaar kunt u kinderbijslag ontvangen, als zij voldoen aan bepaalde voorwaarden. De SVB en het kinderbijslagfonds in België beoordelen of u recht hebt op kinderbijslag. Zij kijken op basis van Europese regels welk land de voorrang heeft om uit te betalen. Als de kinderbijslag in het voorrangslaan lager is dan die in het andere land, betaalt het andere land een aanvulling. Zo lijdt u geen verlies en krijgt u altijd de hoogste kinderbijslag. De grootte van uw recht op kinderbijslag hangt dus ook af van de situatie waarin uw partner zich bevindt. In Nederland is er ook nog sprake van een kindgebonden budget en kinderopvangtoeslag.

#### Enkele situaties: Grensarbeider (u werkt in België)

Uw partner werkt in Nederland: u krijgt Nederlandse kinderbijslag en/of kindertoeslagen, Eventuele krijgt u een aanvulling van België, als het bedrag dat u in België krijgt hoger ligt dan het totale bedrag in Nederland.

Uw partner krijgt ziekte- en/of werkloosheidsuitkering uit Nederland: u krijgt Nederlandse kinderbijslag en/of kindertoeslagen met eventuele aanvulling van België, als het bedrag dat u in België krijgt hoger ligt dan het totale bedrag in Nederland.

Uw partner werkt niet: u krijgt de Belgische kinderbijslag met eventuele aanvulling vanuit Nederland,

als het totale bedrag (kinderbijslag en/of kindgebonden budget) hoger is dan de Belgische kinderbijslag.

Uw partner werkt in België: u krijgt de Belgische kinderbijslag.

De situatie van de partner is anders: neem dan contact op met SVB!

! In Nederland bestaat er een kindgebonden budget. Als u recht hebt op kinderbijslag, dan kunt u nog een aanvullende bijdrage in de kosten voor uw kinderen tot 18 jaar krijgen van de Nederlandse overheid. Enige voorwaarde: uw inkomen mag samen met dat van uw partner niet te hoog zijn. Er zijn maximumgrenzen vastgelegd. U mag samen ook niet over te veel vermogen beschikken. Hoe hoog de toeslag zal zijn is afhankelijk van uw inkomen, aantal kinderen en hun leeftijd.

! Kinderopvangtoeslag is een bijdrage van de Nederlandse overheid die de kosten van kinderen in de opvang wil ondersteunen. Ook hiervoor moet er eerst voldaan worden aan enkele voorwaarden!

Bij enige twijfel neemt u contact op met SVB of uw vakbond.

Het bedrag dat u krijgt is afhankelijk van de leeftijd van uw kind en van hoeveel kinderen u hebt. Er zijn ook hier verschillen tussen België en Nederland! In Nederland loopt de kinderbijslag tot maximaal 18 jaar. In België kan dit tot 25 jaar onder bepaalde voorwaarden! België betaalt de kinderbijslag per maand, Nederland per kwartaal.

## HOE?

Wanneer u de Belgische kinderbijslag ontvangt, dient u een aanvraag in bij het kinderbijslagfonds waarbij uw werkgever is aangesloten. Is uw werkgever niet aangesloten bij een kinderbijslagfonds, dan vraagt u kinderbijslag aan bij FAMIFED in Brussel. Als u de Nederlandse kinderbijslag ontvangt, dient u een aanvraag in via DigiD.

Het SVB kan contact met u opnemen bij enige twijfel. Zij weten alles over sociale zekerheid.

## Op welke bijkomende gezinsbijslagen heb ik recht?

### WAAR?

Als grensarbeider vraagt u kraamgeld aan bij FAMIFED Brussel

### WAT?

U hebt recht op kraamgeld, wanneer u een kind verwacht, maar ook als u een kind adopteert. Dit is een geboortepremie die u eenmalig krijgt per kind.



## HOE?

U vraagt een formulier 'aanvraag om kraamgeld' aan uw werkgever. U vult het formulier in, ondertekent het en stuurt het naar het FAMIFED. U kunt het aanvragen vanaf het begin van de 6de maand zwangerschap. U ontvangt dit dan ten vroegste 2 maanden voor de bevalling. U kunt dit tot 5 jaar na de geboorte van het kind aanvragen. Kraamgeld wordt eenmalig uitbetaald aan de moeder. Er zijn verschillende soorten en hoogten van kraamgeld.

# E. Loon- en arbeidsvoorwaarden

## Welk arbeidsrecht geldt voor mij?

### WAT?

Het arbeidsrecht is het recht dat de verhouding tussen werkgever en werknemer regelt (zelfstandigen en ambtenaren met ambtenarenstatuut vallen in principe niet hieronder).

### HOE?

Het Verdrag van Rome bepaalt dat partijen in de arbeidsovereenkomst kunnen vastleggen welk arbeidsrecht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst.

Twee situaties kunnen zich dus voordoen: ofwel hebben de partijen een toepasselijk recht bepaald in de arbeidsovereenkomst, ofwel niet.

Maken de partijen gebruik van hun keuzevrijheid (ze duiden zelf een toepasselijk arbeidsrecht aan) dan is dat wel beperkt. Want een werknemer kan nooit afstand doen van de bescherming die de dwingende bepalingen van het recht voorzien (bijv. recht op minimumloon). De werknemer heeft met andere woorden altijd recht op de gunstigste bepalingen, ook als deze anders zijn dan die van het recht dat aangeduid werd.

Hebben partijen geen toepasselijk arbeidsrecht gekozen, dan geldt het volgende:

- Als de werknemer in 1 land werkt, geldt het arbeidsrecht van dat land.
- Werkt de werknemer in verschillende landen, dan geldt het arbeidsrecht van het land waarin de werkgever gevestigd is.

Maar als uit de concrete omstandigheden blijkt dat de werknemer nauwere banden heeft met een ander land, dan gelden de regels van dat land.

De Verordening (EG) nr. 44/2001 regelt o.a. de rechterlijke bevoegdheden bij conflicten over het toepasselijke arbeidsrecht.

## Hoe ziet mijn arbeidsovereenkomst eruit?

### WAT?

Een arbeidsovereenkomst is een overeenkomst tussen werknemer en werkgever, waarin de werknemer zich tegenover de werkgever verbindt om tegen loon en onder gezag van de werkgever arbeid te verrichten.

Voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst moeten vier elementen aanwezig zijn:

- een overeenkomst;
- arbeid;
- loon;
- en gezag (band van ondergeschiktheid).

Er is een arbeidsovereenkomst van zodra deze vier elementen in de feiten aanwezig zijn, er is geen arbeidsovereenkomst als één of meer van die elementen ontbreken.

## SOORTEN

De Arbeidsovereenkomstenwet voorziet verschillende soorten arbeidsovereenkomsten:

volgens de aard van het werk: handen- of hoofdarbeid (arbeiders of bedienden);

volgens de duur: onbepaalde of bepaalde duur;

volgens de omvang: voltijds of deeltijds.

U hebt ook nog vervangingsovereenkomsten of overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk.

## HOE?

U kunt een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur mondeling of schriftelijk met uw werkgever afsluiten. Een schriftelijke arbeidsovereenkomst biedt u uiteraard meer zekerheid.

Spreekt u de overeenkomst schriftelijk af, dan is het duidelijk wat de rechten en plichten voor u en uw werkgever zijn. In het contract moeten o.a. de begindatum, het loon en het aantal uren dat u werkt staan.

Alle andere overeenkomsten moet u schriftelijk afsluiten.

## Hoeveel verdienen ik?

### WAAR?

Voor verdere informatie of met problemen kunt u terecht bij uw vakbond.

### WAT?

De hoogte van uw loon bepaalt u in overleg met uw werkgever. Dit wordt meestal vastgelegd in uw arbeidsovereenkomst of in uw cao. U hebt minstens recht op het wettelijke minimumloon.

### HOE?

U bepaalt de hoogte van uw loon in overleg met uw werkgever.

## BEGRIPPEN

- *Loonbeschermingswet* (zie hierboven)
- *CAO: Collectieve Arbeidsovereenkomst*: voor het bedrijf of in de bedrijfstak waarin u werkt kan een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) gelden. Als er een cao geldt, staat meestal in de arbeidsovereenkomst welke cao dat is. In een cao staan afspraken over arbeidsvoorwaarden voor grotere groepen werknemers. Bijvoorbeeld over salaris, overwerk, werktijden, opzegtermijn en pensioen.

Ook afspraken over kinderopvang en opleiding kunt u in een cao vinden. De afspraken in uw arbeidsovereenkomst mogen niet tegen de cao ingaan.

- *GGMMI*: Gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen

## Op hoeveel vakantie en vakantiegeld heb ik recht?

### WAT?

Als u in de privésector werkt, hebt u recht op een aantal dagen vakantie in verhouding tot het aantal dagen dat u in het voorgaande jaar (vakantiedienstjaar) hebt gewerkt. Werkte u een volledig jaar, dan hebt u in het vakantiejaar recht op:

- 20 dagen vakantie voor een vijfdagenweek;
- 24 dagen vakantie voor een zesdagenweek.

Dit zijn de wettelijke minima. Veel werknemers hebben meer vakantiedagen. Dit hangt af van wat er in de cao of in uw arbeidsovereenkomst staat. Bepaalde niet gewerkte dagen worden gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen en tellen ook mee. Het gaat over dagen waarop u bijvoorbeeld met bevallingsrust was, ziek viel, of vakantiedagen opnam.

Deeltijdse werknemers hebben natuurlijk ook recht op vakantie, in verhouding tot hun werkprestaties. Werkte u vorig jaar halftijds, dan hebt u dit jaar maar recht op 10 dagen.

Het vakantiegeld verschilt naargelang uw statuut:

- Voor de arbeiders, leerling-arbeiders en niet-zelfstandige kunstenaars wordt het vakantiegeld betaald door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV) of door een bijzonder vakantiefonds.
- Het vakantiegeld voor bedienden wordt rechtstreeks betaald door de werkgever. Elke vakantiedag wordt betaald als een normale loondag.

Het vakantiegeld wordt meestal in mei of juni betaald.

### Hoe neem ik mijn vakantie op?

U moet uw vakantiedagen opnemen binnen de twaalf maanden die volgen op het einde van het referentiejaar. De niet-opgenomen vakantiedagen kunnen niet worden overgedragen naar het volgende jaar. U moet dus al uw vakantiedagen opnemen vóór 31 december van het vakantiejaar.

Het tijdstip waarop het verlof wordt opgenomen hangt onder meer af van de geldende cao. Als er in uw bedrijf periodes van collectief verlof voorkomen, dan zijn die van toepassing op alle werknemers. Als u het tijdstip van uw verlof vrij kunt kiezen, moet u dit in overleg met uw werkgever opnemen. De werkgever moet dus altijd zijn akkoord geven. U moet de kans krijgen minstens twee weken ononderbroken vakantie te nemen in de periode van 1 mei tot 31 oktober.

### WAAR?

Met vragen kunt u terecht bij: Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie [www.onva-rjv.fgov.be](http://www.onva-rjv.fgov.be)

Uw vakbond (achterzijde ABC).

## BEGRIPPEN

- *RJV*: Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie
- *HVKZ*: Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden

## Op welke bijkomende verlofregelingen heb ik recht?

### WAAR?

[www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be),

Uw vakbond (achterkant ABC).

### WAT?

België heeft verschillende bijkomende verlofregelingen:

- pleegzorgverlof;
- adoptieverlof;
- moederschapsverlof;
- ouderschapsverlof;
- vaderschapsverlof;
- betaald educatief verlof;
- politiek verlof;
- palliatief verlof;
- tijdskrediet;
- jeugdvakantie;
- seniorenvakantie;
- ...

### HOE?

Uw persoonlijke situatie bepaalt of u hierop recht hebt.

# F Pensioen

## Hoe bouw ik pensioen op?

### WAAR?

Bij de Federale Pensioendienst (FPD). [www.sfpd.fgov.be](http://www.sfpd.fgov.be)

Uw vakbond (achterkant ABC).

### WAT?

Een rustpensioen als werknemer krijgt u, als:

- u de wettelijke pensioenleeftijd bereikt;
- u een periode als werknemer in België gewerkt hebt;
- uw werkgever voor de RSZ de sociale bijdrage op uw loon afgehouden heeft.

### HOE?

Voor elk kalenderjaar dat u in België werkt, krijgt u een bedrag dat gelijk is aan 75% (gezinsbedrag) of 60% (alleenstaande bedrag) van uw (gemaximeerd) brutoloon. Dat bedrag wordt gedeeld door 45. Met welk percentage uw pensioen berekend wordt hangt af van uw persoonlijke situatie.

Via 'MyPension' kunt u online uw pensioendossier raadplegen.

### BEGRIPPEN

- *Rustpensioen*: uitkering die wordt toegekend op basis van een persoonlijke beroepsloopbaan.
- ! In België geldt een andere pensioenwetgeving voor zelfstandigen en vastbenoemde ambtenaren.

## Wat moet ik doen als ik met pensioen ga?

### WAAR?

Bij het SVB-kantoor van de regio waarin u woont. Alle informatie over pensioenaanvragen vindt u bij de de Sociale Verzekeringsbank (SVB).

### WAT?

Uw pensioen moet u zelf aanvragen via het SVB-kantoor van de Nederlandse regio waarin u woont.

## HOE?

SVB stuurt uw pensioenaanvraag naar de FPD (Federale pensioendienst). Uw pensioenaanvraag kunt u het best één jaar op voorhand indienen, zo heeft FPD voldoende tijd om het bedrag van uw pensioen te onderzoeken.

## Waar ontvang ik mijn pensioenuitkering?

### WAAR?

Bij uw Belgisch ziekenfonds naar keuze en bij de Federale Pensioendienst (FDP).

### WAT?

Als u in België hebt gewerkt, ontvangt u vanuit België ook pensioen. Als u een volledig Belgisch pensioen ontvangt, kunt u in België verzekerd blijven voor de ziektekosten. U schrijft u in bij een Belgisch ziekenfonds naar keuze.

! Als u in België voor de ziektekosten verzekerd blijft, moet u ‘volledige vrijstelling premieheffing’ aanvragen bij SVB. Er wordt voor de premieheffing geen vrijstelling met terugwerkende kracht verleend. Doe een verzoek tot premievrijstelling, vòòr u met pensioen gaat. Hierbij hebt u geen recht meer op zorgtoeslag vanuit Nederland.

Als u een gedeeltelijk pensioen uit België ontvangt en een AOW (of vergelijkbaar) uit Nederland, dan wordt u verzekerd in Nederland. Maar u betaalt ook premieheffing en zorgbijdrage op het Belgische pensioen.

Hierbij heb u wel weer recht op de zorgtoeslag vanuit Nederland.

### HOE?

Hoe u uzelf moet verzekeren bij een Belgisch ziekenfonds vindt u terug onder het thema ‘Gezondheid’.

### BEGRIPPEN

- *Mutualiteit/Ziektenfonds*: instantie die de verplichte verzekering tegen ziektekosten regelt voor iedereen die werkt of een uitkering ontvangt.
- *Zorgtoeslag*: tegemoetkoming van de belastingdienst om de kosten van de zorgverzekering voor iedereen betaalbaar te houden.

Wanneer u zowel in België als in Nederland gewerkt hebt, kunt u van beide landen een pensioenuitkering ontvangen. Pensioenen zijn in principe belast in het woonland volgens het belastingverdrag tussen Nederland en België. Opgelet: er zijn uitzonderingen.

# G Sociale zekerheid: Waar, wat en hoe?

## WAAR?

Volgens de Europese verordening 883/2004 geldt dat u maar aan de sociale zekerheid van één land onderworpen kan zijn nl. in het werkland.

Als Nederlandse grensarbeider werkt u in België en bent u dus onderworpen aan de Belgische Sociale zekerheid.

! Werkt u als gedetacheerde maximaal 24 maanden in België, dan kunt u onderworpen blijven aan de Nederlandse sociale zekerheid. Uw Nederlandse werkgever moet hiervoor een detacheringverklaring A1 aanvragen bij de Nederlandse Sociale Verzekeringsbank (SVB-afdeling 'internationale detachering'). Werkt u langer dan 24 maanden als gedetacheerde dan moet ook de Belgische Rijksdienst voor Sociale Zekerheid hiermee akkoord gaan (maximale termijn: vijf jaar).

! Er zijn uitzonderingen op het principe. Voorbeeld 1: Werkt u als werknemer gedeeltelijk in Nederland en gedeeltelijk in België? Dan verschuift de Sociale zekerheid naar Nederland, als die arbeid minstens 25% van de arbeidstijd of loonwaarde bedraagt. Vraag altijd advies als u meerdere betrekkingen in zowel België als Nederland uitoefent.

## WAT?

De Belgische Sociale zekerheid kent drie verschillende statuten met elk specifieke regelingen:

- Werknemers in loondienst → zeven takken:
  - kinderbijslag;
  - ! Sinds de zesde staatshervorming is de bevoegdheid voor kinderbijslag overgedragen naar de gewesten. Sinds 1/01/2015 gebeurt de inning voor deze tak niet meer door het federale RSZ.
  - werkloosheid;
  - pensioen;
  - ziekte en Invaliditeit;
  - arbeidsongevallen;
  - beroepsziekten;
  - jaarlijkse vakantie voor arbeiders.
  - ! Het jaarlijkse vakantiegeld voor bedienden wordt uitbetaald door de werkgever en is daarom niet opgenomen als aparte tak van de Belgische sociale zekerheid.
- Zelfstandigen → vijf takken:
  - kinderbijslag;
  - pensioen;
  - ziekte en invaliditeit;
  - faillissementsverzekering;
  - moederschapshulp.



- Ambtenaren → verzekerd tegen dezelfde risico's als de werknemers met uitzondering van de werkloosheid.

! Meer informatie over de Belgische sociale zekerheid → [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be)

## HOE?

- Werknemers:
  - Alle administratieve verplichtingen liggen bij de werkgever. Hiervoor laat hij zich vaak bijstaan door een sociaal secretariaat.
  - Om te kunnen genieten van de sociale zekerheid moeten socialezekerheidsbijdragen betaald worden. De werkgever is hiervoor verantwoordelijk. Hij betaalt aan het bevoegde inningsorgaan inkomensafhankelijke werkgevers- en werknemersbijdragen voor de sociale zekerheid. De werknemersbijdrage wordt van uw bruto-inkomen afgehouden. De werkgeversbijdrage is een percentage van uw bruto-inkomen dat de werkgever extra voor u aan het bevoegde inningsorgaan betaalt.
- Zelfstandige: Als zelfstandige betaalt u zelf sociale bijdragen op uw inkomen aan een sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen.
- Ambtenaar: De overheid betaalt het grootste deel van de bijdragen. Ambtenaren hoeven alleen persoonlijke bijdragen te betalen voor het overlevingspensioen en gedeeltelijk voor de tak geneeskundige verzorging.

## BEGRIPPEN:

- *Sociale zekerheid*: Sociale zekerheid is een openbaar systeem dat bedoeld is om inkomen en/of verzorging te garanderen voor individuen of gezinnen die tijdelijk of permanent niet in staat zijn om zelf voldoende inkomen en/of verzorging te voorzien. De sociale zekerheid voorziet zowel kosten-dekkende uitkeringen als vervangingsinkomens naargelang het sociale risico waarmee u te maken hebt bv. werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid.
- *Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)*: De Belgische RSZ is de federale overheidsinstelling die de sociale werkgevers- en werknemersbijdragen int en beheert. Met deze bijdragen worden de verschillende takken van de sociale zekerheid gefinancierd. Het RSZ verzamelt en verspreidt de administratieve basisgegevens voor de andere socialezekerheidsinstellingen.
- *Detacheringsverklaring A1*: Verklaring i.v.m. de socialezekerheidswetgeving die op de houder van toepassing is. Het bewijst dat u in een ander EU-land socialezekerheidspremies betaalt. Dit is een belangrijk document voor u als gedetacheerde en/of wanneer u in meerdere landen werkt.
- *Sociale Verzekeringsbank (SVB)*: De SVB is de uitvoerder van de volksverzekeringen in Nederland. De SVB beheert de sociale voorzieningen, keert uit waarop u recht hebt en informeert over mogelijke veranderingen.
- *Arbeidsongeval*: een ongeval dat zich voordoet tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of op de weg van of naar het werk. Uw werkgever verzekert u tegen dergelijke ongevallen bij een private arbeidsongevallenverzekeraar, die uw schade - zoals medische kosten en loonverlies - vergoedt.
- *Beroepsziekte*: ziekte die direct te wijten is aan schadelijke invloeden van uw werk of de omgeving waarin u werkt bv. tendinitis, stoflong, doofheid.

- *Jaarlijkse vakantie voor arbeiders:* Het vakantiegeld voor arbeiders wordt uitbetaald door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV).
- *Faillissementsverzekering:* een verzekering bij faillissement of wanneer u als zelfstandige noodgedwongen de deuren moet sluiten. De zelfstandige is automatisch verzekerd via het sociaal verzekeringsfonds.
- *Moederschapshulp:* Vrouwelijke zelfstandigen kunnen na de geboorte van een kind gebruikmaken van 105 gratis dienstencheques waarmee zij zich laten helpen door professionele huishoudelijke hulp.
- *Sociaal secretariaat:* gespecialiseerde professionele diensten die de loonverwerking en -administratie van de werkgever overnemen.
- *Socialezekerheidsbijdragen:* Het geheel van werknemers- en werkgeversbijdragen dat betaald moet worden om te kunnen genieten van het socialezekerheidsstelsel.
- *Sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen:* Om in orde te zijn met de sociale zekerheid moet een zelfstandige zich aansluiten bij een sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen (<http://www.rsvz.be>). Aan dit fonds betaalt de zelfstandige de socialezekerheidsbijdragen.

# H Werkloosheid

## Waarop heb ik recht, als ik ontslagen word?

### WAAR?

RVA: algemeen contact via het nummer +32 2 515 41 11 of u kunt via de website [www.rva.be](http://www.rva.be) uw gemeente of postcode invullen en dan wordt de dichtstbijzijnde RVA automatisch weergegeven.

Bij uw vakbond: zie achterzijde

### WAT?

In België heeft elke werknemer recht op een opzegtermijn en/of opzeggingsvergoeding als hij/zij ontslagen wordt door de werkgever. De wet van 26 december 2013 handelt over de invoering van een eenheidsstatuut (gelijkstelling) tussen arbeiders en bedienden. Die wet bepaalt de opzeggingstermijnen, de carenzdag en begeleidende maatregelen. Hij is in werking getreden op 1 januari 2014.

Er wordt dus geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden, wel tussen een contract van bepaalde duur en een contract van onbepaalde duur.

- Bij een contract van onbepaalde duur: kan de overeenkomst eenzijdig beëindigd worden mits naleving van een opzeggingstermijn of betaling van een opzeggingsvergoeding. De algemene regel is dat de duur van de opzeggingstermijn varieert naargelang de anciënniteit en naargelang de werkgever opzegt of de werknemer ontslag neemt. **MAAR:** De partij die de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden verbreekt, zonder een opzeggingstermijn na te leven, of met een ontoereikende opzeggingstermijn, is aan de andere partij een vergoeding verschuldigd. Die vergoeding is gelijk aan het lopende loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die zou moeten betekend worden.
- **Bij een contract van bepaalde duur** of voor een duidelijk omschreven werk moet het overeengekomen einde of de einddatum gerespecteerd blijven. Zonder een dringende reden kan noch de werknemer, noch de werkgever deze arbeidsovereenkomsten vroegtijdig eenzijdig door een opzegging beëindigen, tenzij in de eerste helft van het contract en beperkt tot 6 maanden. Nadien zal altijd een verbrekingsvergoeding moeten betaald worden.
- Daarnaast geldt er in België ook het recht op sollicitatieverlof en outplacement. Gedurende de duur van de opzeggingstermijn heeft u als werknemer het recht om van het werk weg te blijven, met behoud van uw loon, om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken. Ongeacht of het om een ontslag door de werkgever of door de werknemer gaat. De werknemer kan alleen van deze afwezigheid gebruikmaken voor het doel waarvoor deze wettelijk bestemd is, namelijk zoeken naar een ander werk.

### HOE?

De verschuldigde opzegtermijnen berekenen is vrij ingewikkeld: bij vragen of twijfel, richt u tot uw vakbond.

## BEGRIPPEN

- *Outplacementbegeleiding*: een begeleiding die bij uw ontslag aangeboden wordt door een gespecialiseerde dienstverlener.
- *Opzeggingsvergoeding*: oorspronkelijk bedoeld als een sanctie voor de werkgever of voor de werknemer die de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een (toereikende) opzegtermijn in acht te nemen. Nu is de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een opzeggingsvergoeding in de praktijk een volwaardige wijze van beëindiging.
- *Opzeggingstermijn*: De opzegtermijn is de termijn die zowel door de werkgever als door de werknemer in acht moet worden genomen om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen.
- *Contract van bepaalde duur*: In de arbeidsovereenkomst al is vastgesteld wanneer ze afloopt. Als werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bent u dus voor een van te voren afgesproken periode in dienst. Deze periode kan bijvoorbeeld een half jaar zijn, maar kan ook afhankelijk zijn van het herstel van een zieke werknemer, de terugkomst van een werknemer met zwangerschapsverlof of de afronding van een bepaalde klus. Het gaat erom dat het einde van de arbeidsovereenkomst objectief bepaalbaar is. Het verschil met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (een vast arbeidscontract) is dat daarmee de arbeidsovereenkomst in beginsel pas eindigt door opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst.
- *Contract van onbepaalde duur*: is niet beperkt in tijd. Dit soort arbeidsovereenkomst is de algemene regel. Als de werkgever en de werknemer niets voorzien hebben over de duur van de overeenkomst, wordt deze automatisch beschouwd als een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Voor deze arbeidsovereenkomst zijn er geen verplichte formaliteiten. Ze kunnen zelfs mondeling afgesloten worden, maar het is toch beter ze schriftelijk vast te leggen.

## Wat moet ik doen als ik werkloos raak?

### WAAR?

Vanuit België:

- Voor VDAB; algemeen contact via het nummer 0(0) 32 0 800 30 700 of u kunt via de website [www.vdab.be](http://www.vdab.be) kijken welke VDAB voor u van toepassing is, want dit wordt bepaald door uw woonplaats.
- Voor RVA: algemeen contact via het nummer +0(0)32 2 515 41 11 of u kunt via de website [www.rva.be](http://www.rva.be) uw gemeente of postcode invullen en dan wordt de dichtstbijzijnde RVA automatisch weergegeven.

Vanuit Nederland:

- Voor UWV: algemeen contact via het nummer +31 (0)88 898 20 01 (vanuit België) of 0(0) 32 0900 - 92- 94 (vanuit Nederland) + bij telefonisch contact uw burgerservicenummer bij de hand houden. Of u kunt via de website [www.uvw.nl/werkloos](http://www.uvw.nl/werkloos) terecht voor verdere informatie.

### WAT?

In België bestaan drie types werkloosheid; volledige, gedeeltelijke en tijdelijke werkloosheid.

Volledig werkloos: omdat elke contractuele band met een werkgever wegvalt, controleer dan of u in

Nederland recht hebt op een uitkering.

Gedeeltelijk werkloos: controleer of u recht hebt op een uitkering uit België.

Tijdelijk werkloos: controleer of u de nodige documenten van uw werkgever hebt ontvangen.

Tip: Of u recht hebt op een werkloosheidsuitkering, als u helemaal zelf ontslag neemt, hangt af van verschillende factoren.

Als u zelf weg wilt bij de werkgever moet u goed uitkijken wat u doet. Als u het op de verkeerde manier aanpakt, kunt u uw recht op een Werkloosheidswetuitkering (WW-uitkering) verliezen. Zelf ontslag nemen is eigenlijk nooit verstandig. Behalve als u al een nieuwe baan hebt of als u tijdelijk wilt stoppen met werken om bijvoorbeeld voor de kinderen te zorgen. In alle andere gevallen is zelf ontslag nemen eigenlijk geen optie. Als u zelf ontslag neemt, dan kiest u er heel duidelijk zelf voor en bent u dus 'verwijtbaar werkloos' volgens het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Dit betekent dat u uw recht op WW-uitkering verliest.

### **Er zijn een aantal uitzonderingen, waarbij UWV wel een WW-uitkering betaalt nadat u ontslag hebt genomen:**

- De reistijd van en naar het werk is meer dan drie uur geworden, omdat u met uw partner naar een andere woonplaats moest verhuizen. Dit kan bijvoorbeeld wanneer het bedrijf van uw partner verhuist of uw partner moet verhuizen door een reorganisatie.
- U bent ziek geworden door problemen op het werk, bijvoorbeeld omdat u op de werkvloer wordt gepest, omdat de werkdruk te hoog is of omdat de werkgever maar blijft dreigen met ontslag.
- U moet onder erg uitzonderlijke omstandigheden werken en de werkgever wil die toestand niet verbeteren.

## **HOE?**

**1. Volledige werkloosheid:** Als u volledig werkloos bent, dan werkt u dus niet meer als Nederlandse grensarbeider. In de volgende stap wordt uitgelegd wat u dan moet ondernemen.

- STAP1: U moet een u1/E-301 formulier aanvragen bij de Rijksdienst voor arbeidsvoorzieningen (RVA). Het U1/ E-301 formulier moet u afgeven aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Dat zal vaststellen of u aanspraak hebt op een Nederlandse werkloosheidsuitkering, conform de Nederlandse wetgeving. (WW- uitkering).

! U moet bij de Belgische verzekeringsinstelling uw aansluiting opzeggen met een E-108 formulier.

**2. Gedeeltelijke werkloosheid:** U werkt nog gedeeltelijk als Nederlandse grensarbeider in België en u kunt een Belgische werkloosheidsuitkering aanvragen als u aan de voorwaarden voldoet. Volg deze stappen:

- STAP1: U schrijft u in als werkzoekende op de Vlaamse dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) van uw woonplaats.
- STAP2: U vraagt uw Belgische werkloosheidsuitkering persoonlijk bij een van de erkende vakbonden (ACV, ABVV en ACLVB) aan. U moet een ontslagbewijs van de werkgever inleveren en zij sturen de aanvraag door naar de Rijksdienst voor Arbeidsvoorzieningen (RVA) die dan uw uitkering beoordeelt.

**3. Tijdelijke werkloosheid:** U bent nog steeds verbonden door een arbeidsovereenkomst met uw Belgische werkgever maar om een bepaald aantal erkende redenen ( economisch, technisch, ...) kan u niet werken en hebt u recht op een werkloosheidsuitkering van de RVA. Uw werkgever zal u daarvoor de nodige formulieren bezorgen. Bij twijfel, steeds contact opnemen met uw uitbetalingsinstelling of vakbond.

## BEGRIPPEN

- *Volledig werkloos:* U bent volledig werkloos, als u door het gebrek aan enige contractuele arbeidsverhouding geen enkele band meer hebt met België. Bijvoorbeeld omdat uw arbeidsovereenkomst met een werkgever in België is beëindigd of is afgelopen.
- *Gedeeltelijk werkloos:* Hebt u wel nog een contractuele arbeidsverhouding? Dan bent u nog altijd verbonden via een contract met uw werkgever. Dan is er sprake van gedeeltelijke werkloosheid. U hebt bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst met een werkgever in België en uw werkgever ontslaat u gedeeltelijk. Of u hebt arbeidsovereenkomsten met twee verschillende werkgevers in België en een van de contracten van de twee werkgevers loopt op zijn einde.
- *Tijdelijk werkloos:* Een Belgische werkgever kan zijn werknemers tijdelijk werkloos stellen wegens economische redenen, slecht weer, technische stoornis, overmacht, medische redenen, collectieve sluiting, staking, lock out, ea. Hij dient u hiervoor de nodige documenten op voorhand te bezorgen. Contacteer steeds uw uitbetalingsinstelling of vakbond.
- *Vlaamse dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB):* een Vlaamse overheidsdienst die vraag en aanbod op de arbeidsmarkt samenbrengt. Ze heeft de taak om voor werkzoekenden te bemiddelen en ze te begeleiden naar werk. VDAB is de plaats waar u als werkloze moet inschrijven om in orde te blijven met alle administratieve regelingen.
- *Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA):* een Belgische federale openbare instelling die voornamelijk waakt over het recht op werkloosheidsverzekering in België. Zij bepalen welke soort uitkering van toepassing is bij de Belgische grensarbeiders.
- *Werkloosheidswet (WW - uitkering):* geldt wanneer u werkloos wordt, omdat uw werk stopt of uw werkgever u ontslaat, waardoor u niet tijdig een nieuwe job vindt. Dan kunt u onder bepaalde voorwaarden een WW- uitkering aanvragen bij UWV. Zij bepalen of u daar al dan niet voor in aanmerking komt. Ze hebben de salarisgegevens nodig om deze beslissing te kunnen nemen.
- *E103/UI formulier:* geeft een overzicht van de verzekerde periodes die meetellen voor de berekening van uw werkloosheidsuitkering.
- *E-108 formulier:* kennisgeving van schorsing of intrekking van het recht op verstrekkingen van de ziekte- en moederschapsverzekering. Dit doet uw Nederlandse zorgverzekeraar.

## Wanneer ben ik beschermd tegen ontslag?

### WAAR?

Uw vakbond (achterzijde ABC).

## WAT?

In België zijn bepaalde werknemers beschermd tegen ontslag door de werkgever. Er zijn 4 categorieën van ontslagbeperkingen:

1. **Absoluut ontslagverbod:** Dit verbod geldt voor werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad en werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming. Zij kunnen alleen ontslagen worden in geval van dringende reden, vooraf erkend door de arbeidsrechtbank of om technische of economische redenen, vooraf erkend door het bevoegde Paritair Comité.
  2. **Ontslagverbod wanneer het ontslag verband houdt met de reden van bescherming:**
    - *zwangere vrouwen* → Zij mogen alleen ontslagen worden om redenen die niets te maken hebben met de lichamelijke toestand van de zwangerschap of bevalling.
    - *werknemers met loopbaanonderbreking* → Zij mogen mag alleen ontslagen worden om een reden die niets heeft te maken met de loopbaanonderbreking.
    - *werknemers die een klacht wegens geweld of pesterijen hebben ingediend of zij die getuigen* → Zij mogen alleen ontslagen worden om redenen die niets te maken hebben met deze klacht of getuigenis.
    - *vakbondsafgevaardigden of werknemers die een politiek mandaat uitoefenen* → Zij mogen alleen ontslagen worden om een reden die niets heeft te maken met de uitoefening van het mandaat.
  - *werknemers die hun adoptieverlof opnemen* → Zij mogen alleen ontslagen worden om een reden die niets te maken heeft met hun adoptieverlof
- voor meer info over bescherming tegen ontslag kunt u terecht op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.
3. **Willekeurig ontslag:** Soms kan een ontslag willekeurig zijn. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een ontslag gegeven wordt na een vraag naar loonsverhoging door de werknemer, of na een weigering om overuren te doen.  
Bij een willekeurig ontslag moet de werkgever bijkomende vergoedingen betalen. *Voor arbeiders* kunnen deze vergoedingen overeenstemmen met zes maanden loon, *voor bedienden* wordt deze vergoeding door de rechter bepaald.
  4. **Ontslagverbod bij niet-naleving van de procedures voor collectief ontslag:** Dit geldt als uw werkgever daarbij de voorziene procedure van inlichtingen en raadpleging niet nageleefd hebt, zodat u als werknemer niet ontslagen mag worden.

## HOE?

U kunt het best contact opnemen met uw vakbond.

## BEGRIPPEN:

- *Collectief ontslag:* Als er een grote groep werknemers om bedrijfseconomische redenen wordt ontslagen, kan het gaan om een collectief ontslag. Dit betreft het ontslag van minimaal twintig personen binnen een periode van drie maanden. Een ontslag is collectief als de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) van toepassing is.
- *Vakbond:* een vakbond is een organisatie die de individuele en collectieve belangen van aangesloten werknemers behartigt.

# Toepasselijke wetgevingen

Wie over de grens werkt krijgt te maken met verschillende regels en wetgevingen van uiteenlopende aard. (Europees, Nederlands, Belgisch, Vlaams, ....), die elkaar kunnen beïnvloeden. Ter informatie een overzicht:

- Europese verordening 883/2004:
  - coördinatiewet i.v.m. socialezekerheidsstelsels;
  - antwoord op de vraag: ‘Waar ben ik als grensarbeider sociaal verzekerd?’;
  - een belangrijke bron voor de grensarbeider bij een conflict tussen zijn/haar woon- en werkland bv. betwisting uitkering ziektekosten.
- ! De Europese Verordening is geen harmonisatiewet → nationale regelgeving rond sociale zekerheid kan verschillen tussen woon- en werkland bv. verschil in minimumpensioenleeftijd. Informeer ernaar !
- Dubbelbelastingverdrag tussen België en Nederland:
  - Vermijd internationale dubbele belasting!
  - Zoek het antwoord op de vraag: ‘Waar ben ik als grensarbeider belastingplichtig?’
- ! Als Nederlandse grensarbeider kunt u een beroep doen op een compensatieregeling die is opgenomen in het dubbelbelastingverdrag. Die regeling geldt wanneer u meer belastingen betaalt vergeleken met uw buur die in Nederland werkt → doe dus een aangifte in België en Nederland!
- Nationaal arbeidsrecht:
  - Moet werknemers beschermen tegen misbruik en willekeur van de werkgever.
  - Regelt de loon- en arbeidsvoorwaarden binnen de privé-sector waarin arbeid verricht wordt in ondergeschikt verband, en dit zowel op individueel als op collectief vlak.
  - Voor de grensarbeider geldt het arbeidsrecht van het werkland, tenzij anders vermeld in de arbeidsovereenkomst.
- ! Ongeacht welk arbeidsrecht van toepassing is, zijn er dwingende bepalingen van uw woon/ werkland - bij wet of bij algemeen geldend verklaarde cao. Hiermee moet de grensarbeider altijd rekening houden bv. wijze van ziekmelding; informeer ernaar!
- Detacheringsrichtlijn 96/71/EG:
  - Garandeert een goede werkomgeving voor gedetacheerde werknemers.
  - Een gedetacheerde werknemer maakt aanspraak op de arbeid-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden van het land van afkomst.
- ! Dwingend recht: in het werkland zijn er dwingende bepalingen - bij wet of bij algemeen geldend verklaarde cao - waar de gedetacheerde soms rechten kan aan ontnemen!
- Handhavingsrichtlijn 2014/67/EU:
  - Verbetert en bevordert de praktische uitvoering en handhaving van de Detacheringsrichtlijn. Geeft maatregelen om misbruik te voorkomen en garanties voor de bescherming van de rechten van de gedetacheerden.





# Afkortingenlijst

Afkorting	Betekenis
A1	Detacheringsverklaring
ABVV	Algemeen Belgisch Vakverbond
ACLVB	Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België
ACV	Algemeen Christelijk Vakverbond
AKW	Algemene Kinderbijslagwet
ANW	Algemene Nabestaandenwet
AOW	Algemene Ouderdomswet
ASR	Amersfoortse en Stad Rotterdam
BBZ	Bureau Belgische Zaken
BNI	Belasting van Niet-Inwoner
BRP	Basisregistratie Personen
BSN	Burgerservicenummer
CAK	Centraal Administratie Kantoor
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CM	Christelijke Mutualiteit
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond
DigiD	Digitale identiteit
DSW	DSW zorgverzekeraar
EHIC	European Health Insurance Card
E-ID	Elektronische Identiteitskaart
ENO	ENO zorgverzekeraar
FAMIFED	Federaal Agentschap voor Kinderbijslag
Fedris	Federaal agentschap voor beroepsrisico's

FPD	Federale Pensioendienst
GGMMI	Gewaarborgd Gemiddeld Minimum Maandinkomen
HVKZ	Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden
HZIV	Hulpkas voor Ziekte en Invaliditeitsverzekering
Inspectie SZW	Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid
ISI-kaart	Sociale identiteitskaart
IVA	Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
ONVZ	Onderlinge Nationale Verzekering tegen Ziekenhuiskosten
RJV	Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
RVA	Rijksdienst Voor Arbeidsvoorziening
SVB	Sociale Verzekeringsbank
U1 (voorheen E-301)	Formulier verzekerde periodes die meetellen voor de berekening van uw werkloosheidsuitkering
UWV	Uitvoeringsinstituut voor Werknemersverzekeringen
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VGZ	Verzekering van Goede Zorg
WGA-uitkering	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten-uitkering
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
Wlz	Wet langdurige zorg
WMCO	Wet Melding Collectief Ontslag
WW	Werkloosheidswet
Zin	Zorginstituut
Zvw	Zorgverzekeringswet
ZW	Ziektewet

# Trefwoordenlijst

Trefwoord	Pag.
<b>A</b>	
Aanvraagformulier	18
Aanvullende verzekering	18, 50
Aftrekposten	13
Algemene heffingskorting	16
Algemene Kinderbijslagwet (AKW)	33
Algemene nabestaandenwet (Anw)	33
Algemene Ouderdomswet (AOW)	33
AOW-pensioen	29
Arbeidskorting	16
Arbeidsongeschiktheid	51
Arbeidsongeschiktheidsuitkering	20
Arbeidsongeval	63
Arbeidsovereenkomst	26
Arbeidsovereenkomst van bepaalde duur	36
Arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur	36
Arbeidsrecht	25
<b>B</b>	
Basisverzekering	18
Bedrijfsarts/Arbodienst	17
Bedrijfseconomisch ontslag	36
Bedrijfspensioen	29

Bedrijfsvoorheffing	46
Belasting van niet-inwoners (BNI)	46
Belastingvermindering	48
Beroepsziekte	63
Binnenlands belastingplichtige	13
Buitenlands belastingplichtige	46
Buitenlandse belastingplicht	12
Burgerservicenummer (BSN)	9
<b>C</b>	
CAO: Collectieve Arbeidsovereenkomst	57
C-formulier	13
Collectief ontslag	69
Collectieve arbeidsovereenkomst (cao)	36
Compensatieregeling	48
Contract van bepaalde duur	66
Contract van onbepaalde duur	66
<b>D</b>	
Detacheringsverklaring A1	33, 63
DigiD	13, 37, 39
<b>E</b>	
E103/UI formulier	68
E-108 formulier	68
E-301/ U1 formulier	39
Europese ziekenfondskaart	18, 19
<b>F</b>	

Faillissementsverzekering	64
Fiscaal inwoner (ingezetene)	46
Fiscale partner	13
Formulier E-104	43
Formulier S1	43
<b>G</b>	
Gedeeltelijk werkloos	39, 68
GGMMI	58
<b>H</b>	
Heffingskorting	13
Heffingsvrij vermogen	16
HVKZ	59
<b>I</b>	
Inkomensafhankelijke combinatiekorting	16
Inkomensverklaring kwalificerend buitenlandse belastingplichtige	13
<b>J</b>	
Jaarlijkse vakantie voor arbeiders	64
<b>K</b>	
Kantonrechter	41
Kwalificerende buitenlandse belastingplicht	12
<b>L</b>	
Loonbelastingverklaring	13
Loonbeschermingswet	57
Loonheffing	12
<b>M</b>	

Moederschapshulp	64
Mutualiteit/Ziekenfonds	17, 19, 49, 50, 51, 61
<b>N</b>	
Nettoloon	49
<b>O</b>	
Opgaaf Wereldinkomen	13
Opzeggingstermijn	66
Opzeggingsvergoeding	66
Opzegtermijn	34, 37
Ouderdomspensioenuitkering / AOW-ouderdompensioen	30
Ouderenkorting	16
Outplacementbegeleiding	66
<b>P</b>	
Persoonsgebonden aftrek	16
<b>R</b>	
Re-integratie	41
Rijksdienst voor arbeidsvoorzieningen (RVA)	36
Rijksdienst voor Arbeidsvoorzieningen (RVA: staat voor Rijksdienst voor Arbeidsvoorzieningen)	39
Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)	68
Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)	33, 63
Rijksregisternummer (INSZ nummer)	43
RJV	59
Rustpensioen	60
<b>S</b>	

S1-formulier	18, 50
Sigedis	43
Sociaal secretariaat	64
Sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen	64
Sociale Verzekeringsbank (SVB)	33, 63
Sociale zekerheid	32
Socialezekerheidsbijdragen	64
<b>T</b>	
Teruggaaf	48
Tijdelijk werkloos	68
Toeslagpartner	24
Token	46
Transitievergoeding	36
<b>U</b>	
Uitgaven voor inkomensvoorzieningen	16
Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)	33
Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekering (UWV)	34, 36
<b>V</b>	
Vakantiegeld	27
Vakantie-uren	27
Vakbond	69
Vlaamse dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)	68
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)	39
Volledig werkloos	39, 68
Vrijstelling onder progressievoorbehoud	13



<b>W</b>	
Wereldinkomen	13
Werkbonus	16
Werkland	46
Werkloosheidswet (WW)	33
Werkloosheidswet (WW - uitkering)	68
Werkloosheidswet (WW) uitkering	39
Wet langdurige Zorg (Wlz)	33
Wettelijk pensioen	29
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA)	20
Wet Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)	33
Wet werk en zekerheid	34
Woonland	12, 46
<b>Z</b>	
Ziek na ontslagvergunning UWV	41
Ziektekostenverzekeraar	17
Ziektewet (ZW)	33
Zorginstituut Nederland (Zin)	33
Zorgpas	18
Zorgpolis	18
Zorgtoeslag	61
Zorgverzekeraar	9, 18, 50
Zorgverzekering	18, 50
Zorgverzekeringswet	18
Zorgverzekeringswet (Zvw)	33

# Notities

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



# Waar kan ik terecht met al mijn vragen?

Voor een persoonlijk advies of vragen, kunt u altijd terecht bij deze organisaties:

## NEDERLANDSE VAKBONDEN:

[www.fnv.nl/in-jouw-regio/](http://www.fnv.nl/in-jouw-regio/)



[www.cnv.nl/](http://www.cnv.nl/)



[www.unie.nl](http://www.unie.nl)



## BELGISCHE VAKBONDEN:

[www.aclvb.be](http://www.aclvb.be)



[www.acv-online.be](http://www.acv-online.be)



[www.abvv.be/grensarbeid](http://www.abvv.be/grensarbeid)



## GRENSINFORMATIEPUNTEN

[www.grensinfopunt.eu](http://www.grensinfopunt.eu)



Dit ABC is mede mogelijk gemaakt door de Provincie Antwerpen en door het EU project Employment and Social Innovation (EaSi) 2014-2020. Meer informatie vindt u op [ec.europa.eu/social/easi](http://ec.europa.eu/social/easi).



Provincie  
Antwerpen

