



Voor de eerste keer grensarbeider (B NL)

*Een checklist voor wie in België woont en voor
het eerst in Nederland gaat werken.*

Woont u in België en gaat u voor het eerst in Nederland in loondienst werken? Dan moet u er rekening mee houden dat er voor u heel wat verandert. Wat u zeker moet weten leest u in deze checklist!

1. Andere begrippen

Ook al spreken we in principe dezelfde taal, toch kent Nederland in zijn belasting- en sociaal zekerheidsstelsel heel wat andere begrippen. Als beginnende grensarbeider weet men best dat:

- wat wij in België personenbelasting noemen, inkomstenbelasting genoemd wordt
- bedrijfsvoorheffing aangeduid wordt met de term “loonbelasting”
- op het loon géén “RSZ” wordt ingehouden maar wel “premie” voor de zogenaamde volksverzekeringen
- premie en loonbelasting onder één noemer wordt ingehouden als “loonheffing”
- met pensioen niet bedoeld wordt het wettelijk pensioen, maar wel een aanvullend pensioen
- het wettelijk pensioen wordt aangeduid met de afkorting AOW (Algemene Ouderdomswet) en de premie ervoor vevat zit in de loonheffing
- het rijksregisternummer of nationaal nummer dat iedere inwoner van België heeft, in Nederland niet geldt, maar dat men daar over burgerservicenummer spreekt
- Nederland géén mutualiteiten of ziekenfondsen kent, maar wel “zorgverzekeraars”
- Deze zorgverzekeraars betalen géén uitkeringen. Dat gebeurt wel door het zogenaamde UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen)

2. Burgerservicenummer aanvragen.

Iedereen die niet in Nederland woont maar er wel werkt heeft een burgerservicenummer (BSN) nodig. Dit nummer is persoonsgebonden en wordt gebruikt om alle sociale en fiscale gegevens in Nederland te registreren. Men kan een BSN nummer bekomen door zich in te schrijven in de “RNI”. RNI staat voor “registratie niet-ingezetenen”. Uitgebreide informatie is te raadplegen op <https://www.rvig.nl/brp/rni>

Er zijn in Nederland 19 gemeenten die als RNI loket aangewezen zijn. Men kan er enkel terecht na afspraak. Niet alleen inschrijven is van belang, maar ook adreswijzigingen moeten via de RNI worden doorgegeven! Op de websites van de loketgemeenten is daarvoor een formulier beschikbaar. De adreswijziging wordt op die manier doorgegeven aan de Belastingdienst, maar ook

aan uitvoeringsorganen zoals pensioenfondsen, UWV en SVB. Het maakt niet uit via welke gemeente u de wijziging doorgeeft.



3. Waar ben ik sociaal verzekerd?

Uitsluitend werken in Nederland

Waar een grensarbeider sociaal verzekerd is wordt geregeld in de Europese Verordening 883/2004. In principe kan men maar aan de sociale zekerheid van één land onderworpen zijn en dat is dan bij werken in Nederland het werkland. Op het loon wordt aan de bron premie voor de volksverzekeringen ingehouden onder de noemer loonheffing. In tegenstelling tot in België waar de inhouding van "RSZ" niet gemaximeerd is, is dat in Nederland wel het geval. De premie volksverzekeringen bedraagt in 2019 27,65 % over een maximum van € 34.300. De ingehouden premie heeft betrekking op het wettelijk ouderdomspensioen, het wettelijk nabestaandenpensioen en langdurige zorg. Voor de kinderbijslagwetgeving is men verzekerd, maar er hoeft geen premie voor betaald te worden. U bent ook verzekerd voor de risico's van ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Door uw Nederlandse werkgever kunt u voor maximaal 24 maanden met een formulier A1 gedetacheerd worden naar een ander EU land. Dat kan ook naar uw woonland. Bij wijze

van uitzondering kan deze termijn tot 5 jaar opgetrokken worden. U blijft dan onderworpen aan de Nederlandse sociale zekerheid.

Gelijktijdig werken in Nederland én België

Als u in loondienst werkt in Nederland, maar tezelfdertijd ook in uw woonland minstens 25% werkt, dan valt u verplicht onder de Belgische sociale zekerheid. Uw Nederlandse werkgever mag dan géén Nederlandse premies inhouden, maar moet op uw loon Belgische "RSZ" inhouden én ook Belgische werkgeversbijdragen betalen. Een dienstverband in Nederland kunt u ook combineren met een zelfstandige activiteit in België. In dat geval bent u in Nederland over beide activiteiten sociaal verzekerd. Voor ambtenaren geldt dan weer dat het ambtenaarschap alles naar zich toe trekt. Werken in meerdere landen is erg complex, zowel voor uw werkgever als voor uzelf. Bevrage u tijdig over alle ins en outs. In het verkeerde land sociaal verzekerd zijn kan op termijn zeer nadelige consequenties hebben!

4. Waar ben ik belastingplichtig?

Waar u belastingplichtig bent, wordt geregeld in het dubbelbelastingverdrag tussen Nederland en België. Voor actieve grensarbeiders geldt dat zij belastingplichtig zijn in het werkland. Voor postactieve grensarbeiders geldt dat zij in principe belastingplichtig zijn in het woonland.

Bent u in dienst van een werkgever met zetel in Nederland en werkt u uitsluitend op Nederlands grondgebied, dan bent u belastingplichtig in Nederland. Daarnaast dient u ook aangifte te blijven doen in België. U bent namelijk over het Nederlandse netto inkomen gemeentebelasting verschuldigd in België. Om de gemeentebelasting te berekenen doet België alsof u belastingplichtig zou zijn in België en op de fictief berekende belasting wordt dan de gemeentebelasting aangerekend. U kunt daarbij gebruik blijven maken van de aftrekposten waarin het Belgisch stelsel voorziet. Producten als pensioensparen of levensverzekering horen daar ook bij, maar het is niet langer voordelig om die te blijven inbrengen.

Laat uw werkgever u ook werken in uw woonland dan moet u over die dagen belasting in België betalen. Dat geldt ook wanneer u arbeid verricht in andere landen en daar minder dan 183 dagen verblijft. Bij uitzending naar Nederland via een Belgisch uitzendkantoor betaalt u onmiddellijk belasting in Nederland. Als u niet uitsluitend in Nederland werkt, adviseren wij u een agenda bij te houden van de dagen binnen én buiten Nederland. Bewaar ook bewijsstukken er van. Dat kan van belang zijn bij uw Belgische belastingaangifte.

Op uw loon wordt samen met premie volksverzekeringen loonbelasting afgehouden, eveneens aangeduid met 'loonheffing'. De Nederlandse belastingtarieven zijn lager dan de Belgische, maar belasting wordt wel over een hogere grondslag aangerekend. In Nederland geldt het zogenaamde "fiscaal loon" als vertrekpunt, zonder enige aftrek van wettelijke sociale zekerheidsbijdragen. Er wordt bij de inhouding van loonbelasting géén rekening gehouden met verminderingen

wegens kinderen of echtgenote ten laste. Eventuele kortingen daarvoor moeten apart aangevraagd worden bij de Belastingdienst en dat kan via de jaarlijkse Nederlandse aangifte inkomstenbelasting. Wel wordt er rekening gehouden met de zogenaamde algemene heffingskorting en de arbeidskorting. Beide kortingen zijn inkomensafhankelijk en werken zowel door in de loonbelasting als in de premie volksverzekeringen. Door deze kortingen houdt men netto meer loon over. Belangrijk: het kan zijn dat uw werkgever niet met de volledige algemene heffingskorting rekening houdt, waardoor u maximaal zo'n € 50 per maand netto minder loon ontvangt dan een Nederlandse collega. In principe moet uw werkgever u gelijk behandelen, maar dat gebeurt niet altijd. Het verschil kunt u terugbekomen door in Nederland in 2020 een belastingaangifte te doen of door reeds voor het lopende jaar een voorlopige aanslag te vragen bij de Nederlandse belastingdienst.

Als grensarbeider kunt u onder voorwaarden gebruik maken van de aftrekposten en tegemoetkomingen die het Nederlandse belastingstelsel voorziet. De aftrek van de eigen woning hoort daar bijvoorbeeld ook bij indien minstens 90% van het inkomen in Nederland is belast. U kunt in geen geval kiezen in welk land u uw belastingen moet betalen.

Let op ! In Nederland is men in principe niet verplicht om een belastingaangifte in te dienen. Die verplichting is er enkel als men van de Belastingdienst een aangifteverzoek ontvangen heeft of als men meer € 45 zou moeten bijbetalen. Als men geen aangifte moet doen heeft men 5 jaar de tijd om alsnog een aangifte in te dienen. Veel grensarbeiders dienen spontaan een belastingaangifte in omdat zij de hypotheekrente van hun in België gelegen woning kunnen aftrekken of omdat zij aanspraak kunnen maken op de zogenaamde inkomensafhankelijke combinatiekorting voor een kind jonger dan 12 jaar.

5. Verzekeren tegen ziektekosten

Verplichte ziektekostenverzekering

Wie in Nederland aan het werk gaat, zal zich ook volgens de Nederlandse wetgeving tegen ziektekosten moeten verzekeren. Uw werkgever betaalt voor u een inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet van 6,95% over een maximum loon van € 55.927. Louter het feit dat uw werkgever die premie voor u betaalt, betekent echter niet dat u voor de ziektekostenverzekering in orde bent! U moet zelf een aparte zorgverzekering afsluiten bij een zorgverzekeraar naar keuze in Nederland. Aan die zorgverzekeraar betaalt u dan een zogenaamde "nominale premie". U kunt daarbij kiezen tussen een naturapolis, een restitutiepolis of een combinatie. U moet een polis hebben afgesloten binnen de 4 maanden na aanvang werkzaamheden in Nederland. Doet u dit niet, dan bent u niet verzekerd, noch in Nederland, noch in België en zult u zelf voor eventuele kosten moeten opdraaien!

Er zijn in Nederland momenteel 23 zorgverzekeraars waarbij men een polis kan afsluiten. Er zijn zo'n 55 soorten polissen waarvan veel polissen zo goed als gelijk zijn. Een ziektekostenpolis bestaat enerzijds uit een verplicht gedeelte, de basisverzekering en een aanvullend pakket. Men is niet verplicht een aanvullende verzekering af te sluiten. In de basisverzekering wordt voor iedereen hetzelfde zorgpakket verzekerd, zoals de raadpleging van een huisarts, specialist, ziekenhuisopname, ambulancevervoer, geneesmiddelen etc. Aanvullend kan men onder meer kosten voor tandarts, fysiotherapie, brillen en lenzen verzekeren.

Verplicht en vrijwillig eigen risico

Iedere volwassene heeft in Nederland binnen de basisverzekering een verplicht eigen risico van € 385. Dat wil zeggen dat deze kosten altijd voor eigen rekening zijn en dat de zorgverzekeraar pas gaat vergoeden vanaf dit bedrag. Het eigen risico is echter niet op alles van toepassing. Het raadplegen van een huisarts bijvoorbeeld valt er niet onder. Geneesmiddelen wel. Als een huisarts in Nederland dus een geneesmiddel voorschrijft, dan is het bezoek aan de huisarts wel gratis, maar het geneesmiddel niet. Verleent een huisarts zorg, dan is er geen eigen risico van toepassing, gaat men voor dezelfde zorg naar de spoedeisende hulp, dan is dat wel het geval.

Het verplicht eigen risico kan men ophogen met maximaal € 500. Dat is het zogenaamd vrijwillig eigen risico. De eerste € 885 zijn dan voor eigen rekening, maar de maandelijkse nominale premie wordt er wel lager door. Zonder eigen risico mag men rekenen op minimaal € 100 per maand. Men kan het eigen risico verhogen in stappen van € 100, 200, 300, 400 of € 500 en daardoor een korting van maximaal € 30 per maand realiseren. Het kan zijn dat de werkgever een collectieve verzekering aanbiedt waardoor ook premiekorting bekomen wordt.

De grensarbeider die géén beroep doet op de zorg in Nederland, maar wel in België en zijn kosten gewoon indient bij zijn Belgische mutualiteit krijgt dit eigen risico niet aangerekend!

Waarvoor kiezen als grensarbeider?

Als grensarbeider heeft u niet de keuze om u in Nederland niet te verzekeren, u kunt wel vrij kiezen in welk land u beroep zult doen op zorg. Dat mag u in Nederland, uw werkland, of in België, uw woonland.

De meeste grensarbeiders kiezen voor een naturapolis met het hoogste eigen risico van € 885 en maken enkel gebruik van de zorg in België en combineren dit met een Belgische hospitalisatieverzekering (absoluut aan te raden). Let op: indien toch beroep gedaan wordt op de gezondheidszorg in Nederland (bv bij een spoedopname), zijn de eerste € 885 voor eigen rekening! Gaat u op vakantie binnen Europa, dan is het eigen risico niet van toepassing. De goedkoopste zorgverzekering met de keuze voor het hoogste eigen risico die momenteel op de markt is, bedraagt € 79,95 per maand. De nominale premie die u betaalt voor de basisverzekering is in België fiscaal aftrekbaar, een eventuele aanvullende verzekering is dat niet.

Om het mogelijk te maken in België gebruik te maken van de gezondheidszorg en volgens het Belgisch stelsel terugbetaling te kunnen ontvangen (huisarts, apotheek etc) moet u of aangesloten blijven bij een mutualiteit of aansluiten bij de Hulpkas voor Ziekte- en invaliditeitsverzekering. Aan uw mutualiteit betaalt u lidgeld, de Hulpkas is gratis. Het blijft een hardnekkig misverstand dat iemand die in Nederland gaat werken, in België met zijn ziekteverzekering in orde is als hij zijn lidgeld aan de mutualiteit blijft betalen. Dat is niet het geval!

Voor het halen van zorg en het declareren van zorgkosten is er dus keuze tussen woon- of werkland, maar ook een mix is mogelijk. Doet u beroep op de zorg in België, dan is het remgeld ten uwen laste. Doet u beroep op de zorg in Nederland, dan moet u rekening houden met het eigen risico. U kunt echter ook Belgische zorg rechtstreeks inbrengen bij uw Nederlandse zorgverzekeraar. Als u bijvoorbeeld in België een huisarts raadpleegt, dan kunt u die kosten inbrengen in Nederland. Uw Nederlandse zorgverzekeraar zal de kosten vergoeden omdat een huisartsbezoek niet onder het eigen risico valt.

En wat met de Vlaamse zorgverzekering?

Wie in Vlaanderen woont én Belgisch sociaal verzekerd is, is verplicht vanaf 26 jaar jaarlijks een bijdrage te betalen voor de "Vlaamse zorgverzekering". Voor 2019 bedraagt deze bijdrage € 52. Omdat een uitgaande grensarbeider niet in België sociaal verzekerd is, zijn grensarbeiders daarvan vrijgesteld. Vanaf 1.1.2019 kunnen ook grensarbeiders of voormalig grensarbeiders vrijwillig aansluiten. Door de vrijwillige aansluiting zal men, als men veel zorg nodig heeft, rechten kunnen openen op een maandelijks zorgbudget. Wie vrijwillig wil aansluiten kan dit doen via de "Zorgkas" van zijn Belgische mutualiteit.

Voor meer informatie: <http://www.vlaamsesocialebescherming.be/>

Enkele Nederlandse zorgverzekeraars:

CZ-Zorgverzekeraar: www.cz.nl;

VGZ-zorgverzekeraar: www.vgz.nl;

Zilverenkruis: www.zilverenkruis.nl;

Anderzorg: www.anderzorg.nl.

Premies vergelijken?

www.hoyhoy.nl, www.independ.nl

Waar dien ik mijn partner en kinderen tegen ziektekosten te verzekeren?

Indien uw partner en eventuele kinderen meeverzekerd tegen ziektekosten moeten worden in Nederland (en zij dus niet op basis van eigen prestaties in België verzekerd zijn), dan dienen deze gezinsleden via het Centraal Administratiekantoor (CAK) te worden aangesloten. Daarnaast dienen de gezinsleden lid te blijven van een Belgisch ziekenfonds of hulpkas. De meeverzekerde gezinsleden krijgen dan een zogenaamd “woonlandpakket”. Dit pakket houdt in dat meeverzekerde gezinsleden in België ziekenfondsverzekerd zijn ten laste van Nederland. De gezinsleden kunnen net zoals u zelf naar eigen keuze gebruik maken van de zorg in Nederland of in België. Voor hen is in Nederland geen eigen risico van toepassing.

Wat moet u doen om uw partner en eventuele kinderen aan te melden in Nederland?

1. Het Nederlands ziekenfonds waarbij de grensarbeider is aangesloten levert een E106/S1 af aan het Belgisch ziekenfonds;
2. Het Belgisch ziekenfonds ontvangt de E106/S1 en geeft vervolgens aan het CAK het aantal aan te melden gezinsleden door.

Kosten voor elk gezinslid: € 85,32 per gezinslid (18 jaar of ouder) per maand.

Zorgtoeslag

Ter compensatie van de kosten die de Nederlandse zorgverzekering met zich meebrengt kan een zorgtoeslag worden aangevraagd. Er moet wel aan bepaalde inkomenseisen worden voldaan. Zo mag iemand die alleenstaande is in 2019 niet meer verdienen dan € 29.562 en iemand die samenwoont niet meer dan € 37.885. Het vermogen mag niet hoger zijn dan € 114.776 (€ 145.136 voor fiscaal partners). Deze toeslag moet voor 2018 voor 1 september 2019 aangevraagd zijn zonië is het recht verjaard. Het recht op toeslag voor 2019 zal verjaren op 1 september 2020.

6. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Bij ziekte of arbeidsongeschiktheid spelen zorgverzekeraars géén enkele rol. U dient zich “ziek” te melden bij uw leidinggevende of bij de persoon die daarvoor aangewezen is. U hoeft géén “vertrouwelijk” of een “doktersbriefje” binnen te brengen. De werkgever is verantwoordelijk voor de ziektebeheersing in zijn bedrijf. Hij moet zich daarbij laten bijstaan door een Arbodienst of een daartoe gecertificeerde bedrijfsarts. Zij roepen u op voor controle en stellen ziekte en benutbare arbeidsmogelijkheden vast. Werkgever moet bij ziekte het loon gedurende 2 jaar doorbetalen aan tenminste 70%. In cao's kan een hoger bedrag zijn afgesproken. Zowel van werkgever als van werknemer wordt verwacht dat men zich inzet om weer aan het werk te gaan. Daarvoor zijn er wettelijk vastgelegde regels. Als u onvoldoende meewerkt aan uw re-integratie kan de loondoorbetaling stopgezet worden, maar ook de werkgever kan een sanctie krijgen en soms het loon

nog langer dan 2 jaar moeten doorbetalen. Uitzendkrachten worden niet doorbetaald door het uitzendkantoor waarbij ze in dienst zijn, maar hebben recht op een ziekteuitkering via het UWV, tenzij er geen uitzendbeding van toepassing is. Dat is ook zo als men bij een contract van bepaalde tijd ziek uit dienst gaat. Het UWV neemt de betalingen dan over. De ziekteuitkering duurt nooit langer dan 2 jaar. Na twee jaar ziekte wordt beoordeeld of men in aanmerking komt voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering in het kader van de WIA (Wet Werk en inkomen naar Arbeidsvermogen). Men zal een WIA-uitkering kunnen bekomen als men voor minstens 35% arbeidsongeschikt aangemerkt wordt. Als men niet alleen een Nederlands maar ook een Belgisch arbeidsverleden heeft (minstens 1 jaar) zal onderzocht worden of men recht heeft op uitkering uit Nederland én België.

7. Kinderbijslag

Wanneer een van de ouders in Nederland gaat werken is het van belang te weten in welk land men recht heeft op kinderbijslag. Ondanks het feit dat in het andere land gewerkt wordt, is het niet altijd dat land dat de kinderbijslag voor zijn rekening dient te nemen. Vaak bestaat er een voorrangrecht in het woonland, met een mogelijkheid tot aanvulling door het werkland. Vanaf 1.1.2019 is de kinderbijslag in België niet langer een federale materie. Voortaan wordt de kinderbijslag betaald door de gewesten en de gemeenschappen. Er bestaan 4 verschillende regelingen naast elkaar: een Vlaamse, een Waalse, een Brusselse en één voor de Duitstalige

gemeenschap. De kinderbijslag wordt toegekend op basis van ingezetenschap van het kind. In Vlaanderen valt de kinderbijslag voortaan onder het zogenaamde “groeipakket”. Kinderen geboren voor 1.1.2019 blijven recht hebben op de oude kinderbijslagregeling, maar deze kinderen kunnen wel aanspraak maken op in het groeipakket bepaalde toeslagen. Meer informatie is te vinden op www.groeipakket.be. De Nederlandse kinderbijslag is in vergelijking met de oude én met de nieuwe kinderbijslagregeling lager dan de Vlaamse. Daarom dat via het groeipakket een aanvulling mogelijk wordt.

Onderstaand schema geeft een overzicht van veel voorkomende situaties:

Grensarbeider	Partner	Kinderbijslag uit	Eventuele aanvulling door
werkt in Nederland	werkt in België	woonland	Nederland (KBG)*
werkt in Nederland	zelfstandige in België	woonland	Nederland (KBG)
werkt in Nederland	werkloosheidsuitkering (BE)	woonland	Nederland (KBG)
werkt in Nederland	werkt in Nederland	Nederland	woonland
werkt in Nederland	+ 6 maanden arbeids- ongeschikt (BE)	Nederland	woonland
werkt in Nederland	werkt niet	Nederland	woonland
werkt in Nederland	geen	Nederland	woonland
werkt in Nederland	ex- partner werkt in BE	woonland	Nederland (KBG)

* KBG = kindgebonden budget. Zie verder hoofdstuk 8.

Bij geboorte of adoptie wordt een zogenaamd “startbedrag” uitbetaald. Dit bedraagt € 1.122. Als Nederland bevoegd is om kinderbijslag bij voorrang te betalen, dan gebeurt dit pas vanaf het kwartaal volgend op de geboorte en uiterlijk tot het einde van het kwartaal waarin het kind 18 jaar wordt. Voor

de periodes die Nederland niet betaalt treedt het woonland in de plaats.

In Nederland wordt de kinderbijslag uitgevoerd door de Sociale Verzekeringsbank. Bij wonen in België is het kantoor Utrecht bevoegd. Zie ook www.svb.nl

8. Kindgebonden budget, kinderopvangtoeslag en studiefinanciering

Wie Nederlandse of Belgische kinderbijslag ontvangt én qua inkomen aan een bepaalde eis voldoet kan voor een kind dat nog geen 18 is het zogenaamde kindgebonden budget ontvangen. Hoe lager het inkomen, des te hoger het bedrag per kind. Het te ontvangen bedrag stijgt met het aantal kinderen in het gezin. Bij een bruto gezinsinkomen lager dan ± € 20.950 per jaar kan een gezin het maximale bedrag ontvangen. Voor 1 kind bedraagt dit per jaar bijvoorbeeld € 1.150, voor 2 kinderen € 2.050 en voor 3 kinderen € 2.335. Een proefberekening kan men maken op www.toeslagen.nl. Opgelet: indien Belgische kinderbijslag ontvangen wordt, moet deze van het kindgebonden budget afgetrokken worden, nadat eerst fictief de Nederlandse kinderbijslag is bijgeteld. Aanvragen voor het jaar 2018 moeten binnen zijn voor

1 september 2019. Als u kinderen heeft die naar het basisonderwijs gaan waarvoor u opvangkosten bij een onthaalmoe-der of voor-of naschoolse opvang, dan kan u daar mogelijk in Nederland kinderopvangtoeslag voor bekomen. De aanvraag hiertoe moet worden ingediend binnen de 3 maanden volgend op de maand waarin het kind voor het eerst naar de opvang gaat. Let op! De Belgische kinderopvang moet eerst geregistreerd worden in Nederland.

Voor een kind ouder dan 18 jaar dat hoger onderwijs volgt kan er recht bestaan op studiefinanciering. Als er ook recht bestaat op Vlaamse studietoelage dient men voor één van de 2 te kiezen, beiden samen kan niet. Neem voor meer informatie contact met ons op.

9. Vakantie en feestdagen

Nederland kent een andere vakantiewetgeving dan België. Het minimum aantal vakantiedagen is 20. Het vakantiegeld bedraagt 8% van het brutoloon en wordt meestal in mei of juni betaald. Er is geen verschil tussen arbeiders en bedienden. Bij opname van een dag vakantie wordt het loon doorbetaald.

In Nederland begint u meteen met het opbouwen van vakantiedagen. Dit is dus anders dan het Belgisch systeem waar de arbeidsprestaties van het vorige jaar bepalend zijn voor de vakantie-rechten van het lopende jaar. Gezien Belgische vakantie-rechten niet overdraagbaar zijn naar Nederland en andersom ook niet, ontstaat er bij terugkomst naar België een hiaat. Voorbeeld: u werkt heel 2018 in Nederland en op 1-1-2019 gaat u terug werken in België. U kunt dan in 2019 geen

aanspraak maken op vakantie-rechten in België, omdat u weer van voren af aan moet opbouwen in België. Er bestaat wel recht op zogenaamde “aanvullende vakantie” op basis van de Europese richtlijn inzake arbeidstijden, maar dat is in feite een voorafname op nog op te bouwen dagen. Mogelijk is er sprake van collectieve bedrijfssluiting. In dat geval krijgt u voor die periode in België een tijdelijke werkloosheidsuitkering.

Nederland kent volgende feestdagen: Nieuwjaarsdag, Paas-zondag en Paasmaandag, Koningsdag (27 april), Bevrijdingsdag (5 mei, onder voorwaarden) Hemelvaart, 1ste en 2de Pinksterdag, 1ste en 2de Kerstdag. Een feestdag die in een weekend valt wordt niet gecompenseerd.

10. De arbeidsovereenkomst

Een Nederlands arbeidscontract ziet er heel anders uit dan een Belgisch. Het toepasselijke recht is het Nederlands arbeidsrecht. Dit geldt zowel voor de individuele arbeidsovereenkomst als voor de collectieve arbeidsovereenkomst die in de sector of het bedrijf van toepassing is. Vraag bij indiensttreding steeds na of een CAO geldt, en welke dat is. Er wordt géén onderscheid gemaakt tussen arbeiders en bedienden. Er zijn diverse soorten contracten (bepaalde tijd, onbepaalde tijd, uitzendarbeid, oproepearbeid etc). Ieder contract kent zijn eigen specifieke bepalingen. Contracten van bepaalde tijd zijn niet onbepaald mogelijk. Vanaf 1 juli 2015 is er in Nederland sprake van een zogenaamd 3-2-6 systeem: er mogen maximaal 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten na elkaar worden aangegaan over een periode van maximaal 2 jaar en bij een onderbreking van minder dan 6 maanden. Na meer dan 3 arbeidsovereenkomsten wordt de laatste arbeidsovereenkomst er een voor onbepaalde tijd, behalve als er een onderbreking is geweest van minstens 6 maanden. Bij CAO kan hiervan worden afgeweken. Een proeftijd moet

altijd schriftelijk overeengekomen zijn en moet voor beide partijen even lang zijn. Bij een contract van 6 maanden of korter is geen proeftijd mogelijk. Bij een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd is de proeftijd maximum 2 maanden. Dat geldt ook bij een contract van bepaalde tijd van 2 jaar of langer. Duurt de arbeidsovereenkomst langer dan 6 maanden maar geen 2 jaar, dan kan een proeftijd van 1 maand worden overeengekomen (afwijking bij CAO mogelijk).

In arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd kan zonder nadere motivering een concurrentie- of relatiebeding worden opgenomen. Dat is niet toegelaten bij een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd, tenzij de werkgever een zwaarwegend bedrijfsbelang erbij heeft én dit schriftelijk in de overeenkomst motiveert. Dergelijke bedingen moeten in de arbeidsovereenkomst zélf staan. Een specifieke arbeidsovereenkomst voor studentenarbeid is er niet in Nederland. Ook een student krijgt een gewone arbeidsovereenkomst. Een algemeen recht op "13de maand" bestaat er niet.

11. Ontslag

In Nederland bedraagt de door de werkgever in acht te nemen opzeg één maand bij een dienstverband van minder dan 5 jaar. Voor elke 5 jaar komt er een maand bij. De maximum opzegtermijn is echter nooit meer dan 4 maanden, tenzij in CAO of arbeidsovereenkomst anders bepaald. De door uzelf te respecteren opzeg is één maand. Zowel van de kant van de werkgever als van de kant van de werknemer moet de opzeg in principe uitlopen tegen het einde van de maand. De opzeg hoeft niet aangetekend te gebeuren, maar vooraleer deze kan betekend worden moet de werkgever zich wenden tot het UWV om een ontslagvergunning te bekomen. De gang naar het UWV is verplicht bij een ontslag omwille van bedrijfseconomische redenen (bv reorganisatie) of bij een ontslag omwille van langdurige arbeidsongeschiktheid (meer dan 2 jaar ziek). In alle andere gevallen (verstoorde arbeidsverhouding, disfunctioneren etc) moet de werkgever naar de kantonrechter stappen om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden. Voor wie niet in Nederland woont is de kantonrechter echter niet bevoegd. De bevoegde rechtbank voor een grensarbeider is een Belgische arbeidsrechtbank. Enkel als u er zelf mee instemt kan toch naar de Nederlandse rechter gestapt worden. Als men zelf een zaak tegen zijn werkgever aanhangig wenst te maken zal men eveneens naar de kantonrechter moeten stappen.

Gedurende de proeftijd kan men zonder opgaaf van reden en zonder opzeg ontslag krijgen of nemen. Als er sprake is van een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd kan enkel tussentijds worden opgezegd als die mogelijkheid in de arbeidsovereenkomst is opgenomen.

Bij een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd van 6 maanden of langer is de werkgever verplicht uiterlijk één maand voor deze zal eindigen de werknemer schriftelijk te informeren over

het feit dat deze niet zal verlengd worden. Dat noemt men de "aanzegtermijn". Zegt de werkgever helemaal niet aan, dan is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd ter hoogte van het loon van één maand. Gebeurt de aanzegging niet tijdig, dan moet loon betaald worden over de periode dat te laat is aangezegd. Die extra vergoeding komt bovenop het gewone loon. Als de werkgever die vergoeding niet spontaan betaalt, moet binnen de 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst naar de kantonrechter gestapt worden, zoniet vervalt iedere aanspraak erop. Als de arbeidsovereenkomst wel verlengd wordt moet worden aangegeven onder welke voorwaarden dat zal zijn.

Vanaf 1 juli 2015 ontstaat bij ontslag in Nederland recht op een zogenaamde transitievergoeding indien de arbeidsovereenkomst 2 jaar of langer heeft bestaan. Het maakt niet uit of het gaat om een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd of onbepaalde tijd. De transitievergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris per dienstjaar tot 10 jaar + 1/2 maandsalaris voor de dienstjaren erna, met een maximum van € 81.000 of een jaarloon als dat meer is. Tot 1.1.2020 zijn er overgangsregelingen voor werknemers van 50 jaar of ouder die minstens 10 jaar in dienst zijn en voor ontslagen omwille van bedrijfseconomische redenen in bedrijven van minder dan 25 werknemers. De transitievergoeding is niet verschuldigd bij ontslag wegens ernstige verwijtbaarheid, noch bij ontslag omwille van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd of ingeval van faillissement. Ook als een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangeboden onder gelijke of betere arbeidsvoorwaarden en de werknemer weigert die, is geen transitievergoeding verschuldigd. Scholings-, outplacement- en inzetbaarheidskosten mogen onder voorwaarden wel in mindering worden gebracht.

Een werkgever in Nederland kan de arbeidsovereenkomst ook rechtsgeldig opzeggen met schriftelijke instemming van de werknemer. Hij hoeft dan niet naar de kantonrechter of het UWV te stappen. De werknemer kan echter wel binnen de 14 dagen na ondertekening de opzegging herroepen.

Een andere en gangbare manier om een arbeidsovereenkomst te doen eindigen is werken met een vaststellingsovereenkomst waarbij afgesproken wordt dat de arbeidsovereenkomst op een bepaalde datum eindigt. Een grensarbeider die een dergelijke beëindigingsovereenkomst afsluit met zijn werkgever kan in België aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering als

het de werkgever is die het initiatief neemt, er geen sprake is van verwijtbaarheid van de kant van de werknemer én mits de opzeg in acht is genomen. Of er recht bestaat op een werkloosheidsuitkering wordt beoordeeld door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. In geval van onduidelijkheid heeft de RVA altijd het recht om een bijkomend onderzoek naar de redenen van het ontslag te openen. Indien men ontslagen wordt met een beëindigingsovereenkomst is de werkgever niet verplicht een transitievergoeding toe te kennen. Ook hier heeft de werknemer de mogelijkheid de vaststellingsovereenkomst binnen de 14 dagen te ontbinden.

12. Werkloosheid

Als uw arbeidsovereenkomst ten einde is zult u zich tot uw woonland België moeten wenden om een werkloosheidsuitkering aan te vragen. Er is dan sprake van volledige werkloosheid. Bij tijdelijke werkloosheid is Nederland bevoegd. Van tijdelijke werkloosheid is in principe sprake als men bvb minstens 5 arbeidsuren heeft verloren. Werkloosheid in Nederland wordt aangeduid met de term "WW" en de uitvoering van de wetgeving gebeurt door het UWV.

Voor het aanvragen van een werkloosheidsuitkering in België dient men zich te wenden tot één van de erkende uitbetalingsinstellingen (UI): dit zijn de 3 vakbonden (bvb ACV) of de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen. De uitbetalingsinstelling maakt uw dossier op, maar beslist niet over het toekennen van de uitkering. Dat is voorbehouden aan de RVA. Na goedkeuring zal de UI na afloop van iedere maand uw uitkering betalen. Vanaf uw 1ste werkloosheidsdag heeft u 2 maanden de tijd om uw uitkering aan te vragen, maar u moet wel tijdig ingeschreven zijn als werkzoekende bij de

Dienst voor Arbeidsbemiddeling waaronder u valt (bvb VDAB in Vlaanderen). Dat moet gebeurd zijn binnen de 8 dagen na uw 1ste werkloosheidsdag en kan digitaal of telefonisch op het nummer 0800 30 700.

Om uitkering in België te kunnen bekomen dient bij voorkeur een formulier E301/U1 te worden voorgelegd. Dit formulier kan worden bekomen bij het UWV in Hengelo, tel 0031.88.8982001. Hierop komen de in Nederland gewerkte tijdvakken en de reden van ontslag te staan. Een C 4 (Belgisch ontslagbewijs) is in Nederland niet van toepassing. Ook is het aan te raden uw loonbriefjes bij te houden omdat ook deze vaak moeten voorgelegd worden om het arbeidsregime te kunnen bepalen.

In België stopt de werkloosheidsuitkering in principe op 65 jaar. Wie echter minstens 15 jaar grensarbeider is geweest kan ook na zijn 65ste nog op een werkloosheidsuitkering aanspraak maken en dit als overbrugging tot het wettelijk Nederlands ouderdomspensioen, de AOW ingaat.

13. AOW en Pensioen

Als u in Nederland werkt dan bouwt u wettelijk pensioen op, het zogenaamde AOW-pensioen (Algemene Ouderdomswet). Per verzekerd jaar is er een opbouw van 2%. Als u bijvoorbeeld 10 jaar in Nederland heeft gewerkt zal u 20% van de maximale AOW ontvangen. In 2019 is de AOW leeftijd 66 jaar en 4 maanden. Deze wordt stapsgewijs verhoogd en zal vanaf 2022 minstens 67 jaar en 3 maanden bedragen. De AOW wordt uitgevoerd door de "Sociale Verzekeringsbank". De echtgenote huisvrouw komt in aanmerking voor vrijwillige meeverzekering voor de AOW. Zij moet hiervoor echter binnen het jaar na aanvang van de arbeid in Nederland worden aangemeld bij de Sociale Verzekeringsbank. Naast het wettelijk pensioen wordt meestal ook aanvullend pensioen opgebouwd. Het stelsel van de aanvullende pensioenen is in Nederland zeer goed uitgebouwd. Opbouw verloopt via een werkgevers- en een werknemerspremie en kan verschillen naargelang de bedrijfstak waaronder men valt.

Er bestaat in Nederland geen wettelijke regeling om eerder te stoppen met werken zoals men die in België onder de vorm

van bijvoorbeeld SWT kent (SWT = stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage). Het is een Belgische regeling waarop een ontslagen grensarbeider geen beroep kan doen. Wel bestaat de mogelijkheid om het aanvullend pensioen eerder dan 65 jaar te laten ingaan. Eerder stoppen doet dit pensioen echter dalen.

In België is de wettelijke pensioenleeftijd op dit ogenblik nog steeds 65 jaar. In 2025 wordt dit echter 66 jaar, in 2030 67. In tegenstelling tot de AOW is vervroeging mogelijk als men een lange loopbaan bewijst. Vanaf 2019 is de vroegst mogelijke ingangsdatum 60 jaar bij een loopbaan van 44 jaar en 61 jaar bij een loopbaan van 43 jaar, 63 jaar bij een loopbaan van 42 jaar. Een jaar telt voor een loopbaanjaar vanaf 104 dagen (4 maanden). Voor een volledige overzicht: <https://www.sfpd.fgov.be/nl>. Een AOW pensioen is altijd belastbaar in België. Dat geldt ook voor een 2de pijlerpensioen, behalve als men ambtenaar is geweest en de Nederlandse nationaliteit heeft.

14. Overzicht premie volksverzekeringen en belastingen

Een kort overzicht van relevante bedragen op belasting- en premievlak vindt u hieronder. Voor meer informatie: www.belastingdienst.nl

Premie volksverzekeringen	2019		2018	
AOW	17,9 %		17,9 %	
ANW	0,10 %		0,10 %	
WLZ	9,65 %		9,65 %	
Totaal	27,65 %		27,65 %	
Over maximaal	€ 34.300		€ 33.994	
Nederlandse belastingen	2019		2018	
		%		%
Schijf 1	0 - 20.384	9 %	0 - 20.142	8,90 %
Schijf 2	20.385 - 34.300	10,45 %	20.143 - 33.994	13,20 %
Schijf 3	34.300 - 68.507	38,10 %	33.995 - 68.507	40,85 %
Schijf 4	68.507 en meer	51,75 %	68.507 en meer	51,95 %
Heffingskortingen	2019		2018	
Algemene heffingskorting	€ 2.477 maximaal € 0 vanaf inkomen > € 68.507		€ 2.265 maximaal	
Arbeidskorting	€ 3.399 maximaal € 0 vanaf inkomen > 90.710		€ 3.249 maximaal	
Inkomensafhankelijke combinatiekorting	€ 2.835 maximaal		€ 2.801 maximaal	

15. Zitdagen ACV Grensarbeiders

Hieronder vindt u het overzicht van de gespecialiseerde zitdagen waar u als ACV lid met uw vragen en problemen als grensarbeider terecht kunt. Opgelet: deze zitdagen vinden niet plaats tijdens de schoolvakanties. U kunt dan wel terecht op het **ACV dienstencentrum** in uw streek. Telefonische

bereikbaarheid ACV Grensarbeiders: iedere werkdag van 9u tot 12u. Nog geen lid? Lid worden kan via elk **ACV kantoor** of via www.acv-online.be. ACV Grensarbeiders maakt deel uit van het netwerk van grensinformatiepunten (www.grenzinfo.eu)

Dag	ACV te	Uur
maandag	Bilzen , Stationlaan 44	9u30 - 11u30 en van 15u30 - 18u30
	Maaseik , Maastrichtersteenweg 17	9u30 - 11u30 en van 15u30 - 18u30
	Neerpelt , Norbertinessenlaan 1	9u30 - 11u30 en van 15u30 - 18u30
	Turnhout , Korte Begijnenstraat 20	enkel op afspraak, mail naar grensarbeiders@acv-csc.be
woensdag	Genk , Dieplaan 19	8u45 - 11u30
donderdag	Hasselt , Mgr Broekxplein 6	enkel op afspraak, mail naar grensarbeiders@acv-csc.be
	Maasmechelen , Heirstraat 249	enkel op afspraak, mail naar grensarbeiders@acv-csc.be
—	Oost-Vlaanderen	enkel op afspraak, mail naar Grensarbeid.ACVOost-Vlaanderen@acv-csc.be

16. Nuttige websites

www.acvgrensarbeiders.be

www.grenzinfo.nl

www.grenzinfo.eu

<http://startpuntgrensarbeid.benelux.int>

www.belastingdienst.nl

www.toeslagen.nl

www.eures-emr.org

www.pensioenkijsker.nl

www.famipedia.be

www.groepakket.be

www.rijksoverheid.nl

www.hetcak.nl

http://europa.eu

www.loonwijzer.nl

www.ehic.nl

www.wageindicator.org

www.socialsecurity.be

www.duo.nl

www.werkenoverdegrens.eu

www.ontslag.nl

www.uwv.nl

www.rva.be

Ondanks het feit dat deze checklist met de nodige zorgvuldigheid is samengesteld, kunnen er geen rechten aan worden ontleend. Nadruk of verspreiding zonder toelating van ACV Grensarbeiders is verboden. Reacties of vragen zijn steeds welkom. Mail naar grensarbeiders@acv-csc.be