

1. Land van sociale zekerheid

Werkt u in België? Dan geldt als hoofdregel dat u daar verplicht bent verzekerd voor de sociale zekerheid. Er zijn echter uitzonderingen. In sommige situaties bent u verzekerd in Nederland. U betaalt dan daar uw sociale premies of bijdragen. Ook al werkt u in België.

1.1 Belgische sociale zekerheidswetten

In beginsel gelden de Belgische sociale zekerheidswetten voor Nederlandse grensarbeiders in België. De coördinatie van deze wetten is geregeld in de Europese coördinatieverordening Vo 883/04.

Definitie grensarbeider

Volgens de Belgische sociale zekerheidswetten bent u een grensarbeider als u:

- onderdaan bent van een van de EU/EER-landen (inclusief IJsland, Noorwegen en Liechtenstein) of Zwitserland. Maar ook als u stateloos of een erkend politiek vluchteling bent, en
- in België werkt, en
- in Nederland woont en
- in de regel dagelijks of minstens éénmaal per week naar uw woonplaats terugkeert.

Sinds 1 januari 2011 geldt de coördinatieverordening Vo 883/04 ook voor derdelanders (niet-EU/EER-onderdanen) die legaal in Nederland verblijven. En die in België als grensarbeider willen werken. Deze 'derdelanders' hebben een werkvergunning nodig om in België als grensarbeider te mogen werken. De Belgische werkgever vraagt deze werkvergunning aan bij de VDAB of FOREM.

1.2 Uitzonderingen verzekerd in Nederland in plaats van België

U bent bijvoorbeeld in de volgende situaties in Nederland verzekerd:

- als u door uw werkgever naar België wordt gedetacheerd voor een periode niet langer dan 24 maanden of;
- als u zowel in Nederland als in België in loondienst werkt voor verschillende werkgevers of;
- als u zowel in Nederland als in België in loondienst werkt voor dezelfde werkgever. En u werkt minimaal 25% van uw werktijd in Nederland of;
- als u als Nederlandse ambtenaar in België werkt of;
- als u in Nederland werkt als ambtenaar en in België als loontrekkende of zelfstandige of;
- als u in Nederland als loontrekkende werkt en in België als zelfstandige.

1.2.1 Nevenbetrekking in Nederland

Werkt u naast uw werkzaamheden in België ook een substantieel deel in Nederland (in een zogenoemde nevenbetrekking of bijbaantje)? Dan verandert uw sociale verzekeringspositie. U wordt dan sociaal verzekerd in Nederland. Neem in dit soort situaties onmiddellijk contact op met de Sociale Verzekeringsbank (SVB) in Amstelveen (afdeling internationale detachering) of met de Belgische Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. In bepaalde situaties

Field Code Changed

kunt u toch sociaal verzekerd blijven in Nederland (volgens de coördinatieverordening 16 Vo 883/04). Werken in zowel Nederland als België is administratief zeer ingewikkeld. Het kan financieel nadelig zijn voor u en/of uw werkgever.

1.2.2 Gedetacheerd vanuit een Nederlandse onderneming

Werkzaamheden niet langer dan 24 maanden

Bent u gedetacheerd vanuit een Nederlandse onderneming? En voert u werkzaamheden in België uit die niet langer dan 24 maanden duren? Dan kunt u onder bepaalde voorwaarden onder de Nederlandse sociale zekerheidsregelingen blijven vallen. Uw Nederlandse werkgever kan hiervoor een detacheringsverklaring A1 (voorheen E-101-formulier, zie bijlage 4 van de brochure "Nederlandse grensarbeiders in België" op Startpunt Grensarbeid.nl via www.startpuntgrensarbeid.nl) aanvragen bij de Nederlandse Sociale Verzekeringsbank (SVB) in Amstelveen (afdeling internationale detachering).

Werkzaamheden langer dan 24 maanden

Werkt u als gedetacheerde vanuit een Nederlandse onderneming langer dan 24 maanden in België? Dan kunt u onder bepaalde voorwaarden onder de Nederlandse sociale zekerheidsregelingen blijven vallen. De Belgische Rijksdienst voor Sociale Zekerheid moet hiermee dan akkoord gaan. Uw Nederlandse werkgever kan aan de Nederlandse Sociale Verzekeringsbank (SVB) in Amstelveen (afdeling internationale detachering) om toepassing vragen van coördinatieverordening 16 Vo 883/04.

Voor de belastingheffing gelden andere regels voor u als gedetacheerde. Werkt of verblijft u als gedetacheerde niet meer dan 183 dagen in België? En voldoet u aan bepaalde andere voorwaarden? Dan blijft de Nederlandse inkomstenbelasting voor u gelden volgens het dubbelbelastingverdrag. Raadpleeg de Nederlandse Belastingdienst, kantoor Buitenland in Heerlen voordat u als gedetacheerde in Nederland gaat werken.

1.3 Soorten sociale zekerheid in België

België kent verschillende sociale bijdragen ('RSZ-bijdragen'): sociale werknemersbijdragen, bijzondere bijdragen en werkgeversbijdragen. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) int deze sociale bijdragen. Voor bedienden zijn de bijdragen gelijk aan 13,07% van het brutoloon. Voor werkmannen is de werknemersbijdrage gelijk aan 108% van het brutoloon. De werkgever houdt de werknemersbijdrage in op het loon.

1.3.1 Sociale werknemersbijdragen

België heeft 4 verschillende werknemersbijdragen:

- Rust- en overlevingspensioen: 7,50%
- Ziekteverzekering, sector geneeskundige verstrekkingen: 3,55%
- Ziekteverzekering, sector uitkeringen: 1,15%
- Werkloosheid: 0,87%

Field Code Changed

1.3.2 Bijzondere bijdragen

Naast de algemene werknemersbijdragen, zijn ook een aantal bijzondere bijdragen aan de RSZ verschuldigd:

- loonmatigingsbijdragen : 7,48%
- betaald educatief verlof : 0,05%
- kinderopvang : 0,05%

1.3.3 Sociale werkgeversbijdragen

De werkgever draagt in België ook verschillende werkgeversbijdragen (24,77% van het brutoloon) af:

- Rust- en overlevingspensioen: 8,86%
- Ziekteverzekering, sector geneeskundige verstrekkingen: 3,80%
- Ziekteverzekering, sector uitkeringen: 2,35%
- Werkloosheid: 1,46%
- Gezinsbijslag: 7,00%
- Arbeidsongevallen: 0,30%
- Beroepsziekten: 1,00%

Let op: de 24,77% werkgeversbijdragen houdt geen rekening met bovengenoemde bijzondere bijdragen. Er bestaan ook verschillende structurele verminderingen van werkgeversbijdragen ten gunste van het werk.

Verplichtingen werkgever

- De werkgever moet zich inschrijven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ),
- De werkgever is verplicht om de werknemersbijdragen van de werknemer in te houden op het brutoloon. En door te storten aan de bevoegde inningsorganen.
- De werkgever is ook verantwoordelijk voor het in orde brengen van alle noodzakelijke formaliteiten. Daarmee wordt de werknemer onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid. De werkgever laat de sociale loonadministratie vaak uitvoeren door een zogenoemd Sociaal Secretariaat.
- De werkgever moet zich aansluiten bij het vakantiefonds als het om een arbeider gaat.