

Personeel uit België? EURES zorgt dat het werkt

Hebt u Belgische werknemers in dienst of wilt u personeel werven over de grens? Als werkgever krijgt u dan te maken met specifieke regelingen voor grensoverschrijdende activiteiten. Denk hierbij aan fiscale, sociaalrechtelijke en arbeidsrechtelijke aspecten die van toepassing zijn in dergelijke situaties.

Deze folder biedt u een eerste overzicht van de meest voorkomende scenario's. Houd er rekening mee dat specifieke omstandigheden andere regels met zich mee kunnen brengen. Daarnaast verandert de wetgeving regelmatig, dus blijf goed geïnformeerd. Heeft u na het lezen nog vragen? Neem gerust contact met ons op.

WERVING EN INDIENSTTREDING

WERVING

Overweeg eens om over de grens te kijken om uw zoekgebied naar personeel te vergroten! Binnen de EU/EER geldt het principe 'vrij verkeer van personen'. Het werven van personeel in België gaat anders dan in Nederland. Wees goed voorbereid en laat u informeren over de manier van werving en het voeren van sollicitatiegesprekken. Uw EURES (European Employment Services) adviseur in uw regio kan u hierin wegwijs maken.

VACATURES BEKENDMAKEN

U kunt uw vacature kosteloos bekendmaken via uw EURES adviseur, die deze zal publiceren op de Vlaamse vacaturesite www.vdab.be. U kunt ook andere kanalen gebruiken, zoals job sites en interimkantoren. Soms dient u uw vacaturetekst aan te passen. Sommige opleidingen en beroepen hebben verschillende namen in Vlaanderen en Nederland.

SAMENWERKING MET EURES

De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en EURES werken nauw samen en organiseren regelmatig events voor werkgevers.

Op maat kunnen activiteiten zoals speedmeets of selectiedagen worden georganiseerd. Informeer hiernaar wanneer u personeel over de grens wilt rekruteren. Meer informatie kunt u vinden op [Ondersteuning van UWV en EURES bij het vinden van personeel in Europa](#).

MAG IK ZOMAAR IEMAND UIT BELGIË AANNEMEN?

Voor werknemers met een EU/EER nationaliteit, zoals een Belgische, zijn er geen extra eisen zoals een arbeidsvergunning. Volgens EU-wetgeving kunt u hen gewoon in dienst nemen. Voor werknemers met een niet-EU nationaliteit is echter een arbeidsvergunning vereist.

HOE KAN IK EEN BELGISCH DIPLOMA VERGELIJKEN MET EEN NEDERLANDS DIPLOMA?

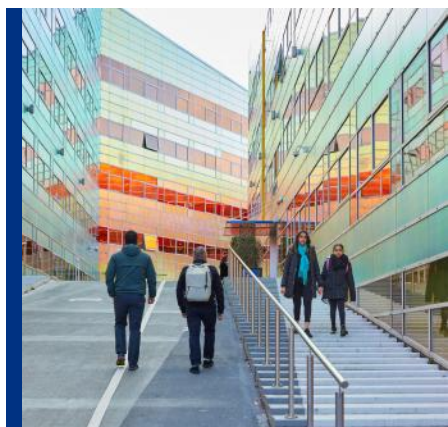
Als werkgever kunt u nagaan of de diploma's van uw potentiële werknemers gelijkwaardig zijn aan Nederlandse diploma's. Sommige buitenlandse diploma's worden automatisch erkend in Nederland, waardoor geen aanvraag voor gelijkwaardigheid nodig is. Op [Met welke Nederlandse diploma's kun je diploma's uit de Vlaamse Gemeenschap vergelijken?](#) kunt u nagaan welke Vlaamse diploma's gelijkwaardig met Nederlandse diploma's zijn.

GEREGLEMENTEERDE BEROEPEN

Voor gereglementeerde of beschermde beroepen gelden andere regels. Als een werknemer met een buitenlands diploma een beschermd beroep wil uitoefenen in Nederland, moet hij zijn diploma laten erkennen. De werknemer krijgt dan via een professionele erkenning toegang tot hetzelfde beschermde beroep als hij in België (of buitenland) mag uitoefenen. Op [Werken in Nederland met een buitenlands diploma](#) kunt u nagaan of een beroep in Nederland beschermd is.

BURGERSERVICENUMMER

Uw werknemer heeft bij tewerkstelling een BSN nodig. Uw werknemer schrijft zich persoonlijk in bij een gemeente met een RNI-loket in Nederland. Na [Inschrijven in de Registratie Niet-Ingezetenen](#) krijgt hij een BSN.



Maak kennis met EURES

Werkgevers kunnen bij EURES terecht met allerlei vragen over grensoverstijgende arbeid. De EURES adviseurs ondersteunen tijdens het volledige rekruteringsproces. Van de werving en selectie tot praktische hulp bij het opstellen van de arbeidsovereenkomst. De dienstverlening van EURES is maatwerk en gericht op uw specifieke vraagstuk. Ook u ondersteunen we hierbij graag. Efficiënt en kosteloos. Wilt u weten wat we voor u kunnen betekenen? Neem dan contact met ons op via werkenoverdegrens@uwv.nl

Personeel uit België



ARBEIDSRECHT

WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR DE ARBEIDSRECHTELIJKE POSITIE VOOR MIJN WERKNEMERS DIE IN BELGIË WONEN?

Volgens Europese regelgeving gelden voor uw Belgische werknemers dezelfde arbeidsvoorwaarden als voor uw Nederlandse werknemers. De werknemer die in België woont heeft dezelfde rechten en plichten als de werknemer die in Nederland woont. Als Nederlandse werkgever past u standaard het Nederlandse arbeidsrecht toe. Waaronder:

- Nederlandse minimumlonen en CAO's
- Nederlandse arbeidsovereenkomsten, arbeidsduur, verlof, feestdagen, opzegtermijnen
- Nederlandse regels bij ontslag, opzegtermijnen, ziekte etc.

SOCIALE ZEKERHEID

WAAR IS DE WERKNEMER VERZEKERD ALS HIJ IN BELGIË WOONT EN IN NEDERLAND WERKT? EN WAAR MOET IK ALS WERKGEVER DE PREMIES BETALEN?

Als de werknemer uitsluitend in Nederland werkt, zal de werknemer in Nederland verzekerd zijn voor de Nederlandse sociale zekerheid. Dit betekent dat u de premies voor de werknemersverzekeringen en de premies volksverzekeringen gewoon in Nederland moet blijven afdragen aan de Belastingdienst. Uw werknemer bouwt Nederlandse rechten op (ziekte, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, pensioen etc.). Toch betekent dit niet direct dat iemand al zijn Belgische rechten kwijtraakt. Zo is een werknemer wel verplicht ziekenfondsverzekerd in Nederland maar kan men toch gebruik blijven maken van de Belgische medische zorg. Indien de werknemer niet alleen in Nederland werkt kan dat gevolgen hebben voor de verzekeringspositie. Dit geldt ook als de werknemer thuis werkt in België.

MAAKT HET EEN VERSCHIL VOOR SOCIALE ZEKERHEID OF MIJN IN BELGIË WOONACHTIGE WERKNEMER OOK NOG THUISWERKT OF VOOR MIJN ONDERNEMING WERKZAAMHEDEN IN BELGIË VERRICHT?

Ja, dit kan inderdaad een verschil maken. Als uw werknemer in België woont en zowel in Nederland als in België werkzaamheden verricht, dan kan het zijn dat uw werknemer

alsnog in België verzekerd is voor de sociale zekerheid (ziekte, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, pensioen etc.). Dit is het geval als hij meer dan 25% van zijn totale arbeidsduur werkzaamheden in zijn woonland (België) verricht. Dit geldt ook als de werknemer thuis werkt (telewerkt) in België. In dat geval gaat de bevoegdheid ten aanzien van de sociale zekerheid naar België en valt de werknemer voor de sociale zekerheid volledig onder België. Voor de belastingheffing heeft dit ook gevolgen. Bij volledig werken in Nederland, wordt er belasting betaald in Nederland. Als er gedeeltelijk gewerkt wordt in België gaat de belastingheffing voor dat deel ook naar België. Voor de werkzaamheden in Nederland wordt in Nederland belasting betaald. Bij werken in België moet de werknemer zich melden bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid (RSZ), die bevoegd is om vast te stellen waar hij sociaal verzekerd is.

Uitzondering: Kaderovereenkomst inzake grensoverschrijdend telewerk: Op grond van deze overeenkomst kunnen werknemers die minder dan 50%, maar méér dan 25% van de totale arbeidsduur thuiswerken in hun woonstaat, een beroep doen op de uitzondering op de Europese regels. De sociale wetgeving van het werkland kan van toepassing blijven > verzoek indienen bij de Sociale Verzekeringsbank.

KAN IK EEN WERKNEMER, DIE IN NEDERLAND SOCIAAL VERZEKERD IS, IN BELGIË LATEN WERKEN, EN ER TOCH VOOR ZORGEN DAT HIJ VOOR DE SOCIALE ZEKERHEID IN NEDERLAND VERZEKERD BLIJFT?

Een werkgever kan een (Nederlandse) werknemer in België laten werken en met een detacheringverklaring deze werknemer onder de Nederlandse (sociale) wetgeving laten vallen. Op grond van de EG-verordening kan dit voor een duur van 2 jaar. Deze termijn kan worden verlengd tot maximaal 5 jaar. De detacheringverklaring (A1-verklaring) wordt geregeld via de SVB. Bij de SVB kunt u ook nadere informatie ontvangen met betrekking tot detachering en de voorwaarden die daarvoor gelden [Bewijs | Internationale detachering | SVB](#)

Personeel uit België



ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

HOE IS DE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING GEREGLD VOOR MIJN WERKNEMER DIE IN BELGIË WOONT?

De werknemer die in België woont en (alleen) in Nederland werkt en dus zijn inkomen uit Nederland ontvangt, valt volgens de aanwijsregels van EU Verordening 883/2004 onder de socialezekerheidswetgeving van Nederland. De werknemer meldt zich in Nederland aan bij één van de zorgverzekeraars. De werknemer is vrij om te kiezen tussen alle Nederlandse zorgverzekeraars. Door Europese regels heeft uw werknemer ook in België aanspraak op medische zorg. Om gebruik te maken van die regels, verstrekt de zorgverzekeraar een document S1. De werknemer geeft dit formulier af aan een verzekeringsinstelling (VI) in België: één van de ziekenfondsen of de Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (HZIV).

Zo kan hij vergoeding krijgen voor de kosten van zorg in België.

PENSIOEN

MOET IK VOOR MIJN MEDEWERKERS UIT BELGIË OOK PENSIOENPREMIES BETALEN?

Uw medewerkers uit België, die onder de Nederlandse socialezekerheidswetgeving vallen, dient u net als uw Nederlandse werknemers aan te melden bij uw pensioenfonds en op gelijke wijze te laten deelnemen aan de pensioenopbouw. Zij bouwen geen Belgisch rustpensioen meer op. De opgebouwde rechten in België blijven behouden. De AOW (Algemene Ouderdomswet) premie wordt doorgaans via de loonheffing afgedragen.

ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

WAT ZIJN DE GEVOLGEN BIJ EEN ZIEKMELDING VAN MIJN WERKNEMER DIE IN BELGIË WOONT?

De in België wonende werknemer heeft dezelfde rechten (en plichten) als zijn collega die in Nederland woont. Ook hij heeft recht op de loondoorbetaling gedurende de eerste 104 weken zijn ziekte. De werknemer meldt zich eerst ziek bij u als werkgever en daarna bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

Na de periode van loondoorbetaling kan de werknemer een WIA-uitkering (Nederlandse uitkering voor langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid) aanvragen bij het UWV. Indien de werknemer voorheen in België gewerkt heeft en naar Belgisch recht ook arbeidsongeschikt is, dan heeft hij recht op een Nederlandse WIA en een Belgisch Invaliditeitsuitkering. De werknemer krijgt dan uit twee landen een deel van de uitkering, afhankelijk van hoe lang hij in elk land gewerkt heeft.

WERKLOOSHEID

HEEFT DE IN BELGIË WOONACHTIGE WERKNEMER NA DE CONTRACTBEËINDIGING RECHT OP EEN BELGISCHE OF NEDERLANDSE WW-UITKERING?

Volgens Verordening (EG) 883/2004 betaalt het land waar iemand woont doorgaans de werkloosheidsuitkering (WW) uit. Als een werknemer in Nederland heeft gewerkt, was hij daar verzekerd voor de Nederlandse werkloosheidsuitkering. De toekenning van de uitkering wordt echter door België bepaald als de werknemer in België woont. Dit betekent dat de uitkering volgens Belgische regels wordt toegekend, maar gebaseerd is op een Nederlandse verzekering. De werknemer moet aantonen dat hij in Nederland verzekerd was door een PD U1 aan te vragen bij het UWV. Er is één uitzondering: als het dienstverband in Nederland nog gedeeltelijk voortduurt, dan is Nederland verantwoordelijk voor het uitbetalen van de werkloosheidsuitkering.

Personeel uit België



BELASTING

WAAR MOET DE WERKNEMER BELASTING BETALEN EN WAAR MOET IK DIE ALS WERKGEVER AFDRAGEN?

De werknemer moet loonbelasting betalen in Nederland, het land waar hij werkt. U moet de loonheffing dus gewoon in Nederland bij de Belastingdienst afdragen. Dit is de hoofdregel in het geval dat de werknemer alleen in Nederland werkzaamheden verricht. Als de werknemer (deels) thuiswerkt in België, dan kan dat leiden tot deels Belgische belastingplicht.

WAT IS DE COMPENSATIEREGELING?

Het belastingverdrag Nederland-België kent een compensatieregeling. Belgische aftrekposten (hypotheekrente, eigen woning, kinderopvang, pensioensparen etc.) kunnen in Nederland niet tot een teruggave van inkomstenbelasting leiden. Uw grensarbeider zou dan meer belasting betalen dan wanneer hij in België zou werken. Om dit financiële nadeel te compenseren, is in het belastingverdrag tussen Nederland en België de algemene compensatieregeling opgenomen. Laat uw werknemer zich hier verder naar informeren.

HEEFT TIJDELIJKE TEWERKSTELLING (DETACHERING) IN HET BUITENLAND OOK GEVOLGEN VOOR DE BELASTING DIE MOET WORDEN BETAALD?

Zoals aangegeven in eerdere vragen kunt u de toepasselijkheid van de sociale zekerheid voor een deel regelen via de detachingsverklaring. De detachingsverklaring heeft echter geen werking op de belastingheffing. Om te voorkomen dat er sprake is van dubbele belastingheffing zijn er belastingverdragen waarin wordt geregeld welk land wanneer belasting mag heffen. Dit geldt ook voor het belastingverdrag tussen België - Nederland.

Bij tijdelijke tewerkstelling van uw werknemer moet u in ieder geval rekening houden met de 183-dagenregeling in de belastingwetgeving. Dit houdt kort gezegd in dat een werknemer niet meer dan 183 dagen gedurende een periode van 12 maanden in het werkland mag werken, anders gaat de belastingheffing (vanaf de eerste dag) naar dat werkland. De werkgever mag dan ook zelf geen vaste werkplek in dat land (in dit geval België) hebben.

OVERIG

MIJN NIEUWE MEDEWERKER UIT BELGIË TREEDT IN DIENST VAN DE NEDERLANDSE OVERHEID. WAAR MOET IK OP LETTEN?

De informatie in deze flyer is niet van toepassing op ambtenaren die in dienst treden bij de overheid. Voor hen gelden specifieke regels. Neem voor vragen contact op met het Bureau voor Belgische Zaken.

De informatie in deze flyer is met de grootste zorg samengesteld. Ondanks deze zorg kunnen er onjuistheden of onvolledigheden in voorkomen. Wij aanvaarden geen aansprakelijkheid voor eventuele schade die zou kunnen voortvloeien uit het gebruik van de informatie in deze flyer.

Contactinformatie en adressen



Grensinfo.nl

www.grensinfo.nl helpt uw (toekomstig) werknemer met voorbereiden als hij gaat werken in België. Dit is een vraag gestuurde wegwijzer van de Nederlandse overheid voor vragen over wonen, werken en studeren in Nederland, België en Duitsland. Deze site biedt uitgebreide informatie over onder andere belasting, sociale zekerheid en ziektekosten.

Grensinfopunten

Met alle vragen over grensarbeid kan uw werknemer ook terecht voor een persoonlijk gesprek bij een van de Grensinfopunten langs de Nederlandse, Belgische en Duitse grens, zie www.grenzinfo.eu. Om een Grensinfopunt in de buurt te vinden: [GrensInfoPunten – Advies over wonen en werken in het buurland - GrensInfoPunten](#)

Bureau voor Belgische Zaken

Met vragen over sociale zekerheid als werkgever (pensioen, AOW, Kinderbijslag, zorg, ziekte etc.) kunt u terecht bij het Bureau voor Belgische Zaken (BBZ) van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) in Nederland. Bureau voor Belgische Zaken biedt ook informatiebijeenkomsten voor werkgevers en brochures. Voor meer informatie: [BBZ & BDZ home](#) | [BBZ-BDZ](#) | [SVB](#)

Belastingdiensten

Nederland: Belastingdienst Team Grensoverschrijdend Werken en Ondernemen (GWO) voor vragen over belastingheffing bij grensoverschrijdende situaties. Telefonisch te bereiken via 0800 - 90220 (vanuit België) of 0800 - 0241212 (vanuit Nederland).

België: FOD Ondernemingen: [Ondernemingen](#) | [FOD Financiën](#)

Arbeidsmarktinformatie

Nederland: [Arbeidsmarktinformatie](#)
Vlaanderen: [Trends en cijfers](#) | [VDAB](#)

EURES

EURES (European Employment Services) verbindt sinds 1993 arbeidsmarkten in 31 Europese landen. Meer dan 1.000 EURES adviseurs faciliteren dagelijks grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit. Het [EURES-portaal](#) biedt toegang tot bijna 3 miljoen vacatures en ruim 1 miljoen cv's. EURES-leden bieden diensten op het gebied van werken in Europa, inclusief persoonlijke begeleiding en advies op maat. Lokale EURES-adviseurs staan klaar met informatie en ondersteuning voor uw specifieke situatie.

EURES bij Publieke Arbeidsvoorzieningen

UWV (Nederland): werkenoverdegrens@uwv.nl | www.werk.nl/eures | <https://grenswerkt.eu/>
VDAB (België): international@vdab.be | www.vdab.be