

# Personeel uit Nederland? EURES zorgt dat het werkt

Hebt u Nederlandse 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 Nederland gaat anders dan in België. 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 Nederlandse vacaturesite [www.werk.nl](http://www.werk.nl). 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 interessante 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 [Rekruteren buiten Vlaanderen | VDAB Werkgevers](#)

### MAG IK ZOMAAR IEMAND UIT NEDERLAND AANNEMEN?

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

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

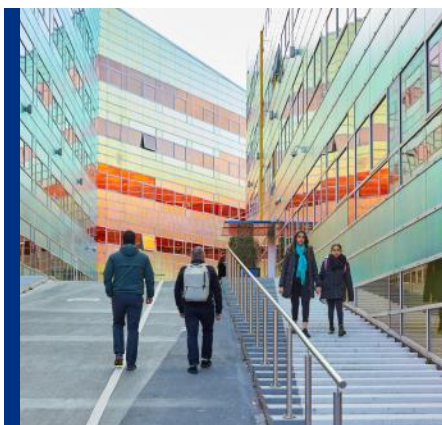
Als werkgever kunt u nagaan of de diploma's van uw potentiële werknemers gelijkwaardig zijn aan Nederlandse diploma's. Sommige buitenlandse diploma's worden automatisch erkend in Vlaanderen, waardoor geen aanvraag voor gelijkwaardigheid nodig is. Op [Buitenlandse diploma's die automatisch erkend zijn in Vlaanderen | Vlaanderen.be](#) kunt u nagaan welke Nederlandse diploma's gelijkwaardig met Vlaamse diploma's zijn.

### GEREGLEMENTEERDE BEROEPEN

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

### INSZ NUMMER

Uw werknemer heeft vóór indiensttreding een INSZnummer nodig bij tewerkstelling. Via [belgianIDpro.be](http://belgianIDpro.be) - Startpagina kunt u het INSZ aanvraagformulier raadplegen.



## 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](mailto:werkenoverdegrens@uwv.nl)

# Personeel uit Nederland



## ARBEIDSRECHT

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

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

- Belgische minimumlonen en barema's (via paritaire comités)
- Belgische arbeidsovereenkomsten, arbeidsduur, verlof, feestdagen
- Belgische regels bij ontslag, opzegtermijnen, ziekte

## SOCIALE ZEKERHEID

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

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

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

Ja, dit kan inderdaad een verschil maken. Als uw werknemer in Nederland woont en zowel in Nederland als in België werkzaamheden verricht, dan kan het zijn dat uw werknemer alsnog in Nederland 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 (Nederland) verricht. Dit geldt ook als de werknemer thuis werkt (telewerkt) in Nederland. In dat geval gaat de bevoegdheid ten aanzien van de sociale zekerheid naar Nederland en valt de werknemer voor de sociale zekerheid volledig onder Nederland. Voor de belastingheffing heeft dit ook gevolgen. Bij volledig werken in België, wordt er belasting betaald in België. Als er gedeeltelijk gewerkt wordt in Nederland gaat de belastingheffing voor dat deel ook naar Nederland. Voor de werkzaamheden in België wordt in België belasting betaald. Bij werken in Nederland moet de werknemer zich melden bij de Sociale Verzekerings Bank, 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 SVB.

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

Een werkgever kan een (Belgische) werknemer in Nederland laten werken en met een detacheringverklaring deze werknemer onder de Belgische (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 Rijksdienst Sociale Zekerheid. Bij de RSZ kunt u ook nadere informatie ontvangen met betrekking tot detachering en de voorwaarden die daarvoor gelden [Werken in het buitenland – Werkgevers \(A1-attest of Certificate of Coverage\) – Sociale zekerheid](#)

# Personeel uit Nederland



## ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

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

De werknemer die in Nederland woont en (alleen) in België werkt en dus zijn inkomen uit België ontvangt, valt volgens de aanwijsregels van EU Verordening 883/2004 onder de socialezekerheidswetgeving van België. In België kan de werknemer zorg krijgen volgens het ziekenfondspakket en in Nederland volgens de Verdragspolis van Centraal Ziekenfonds (CZ). De werknemer meldt zich in België aan bij één van de ziekenfondsen (mutualiteiten) of bij de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (HZIV). De werknemer is vrij om te kiezen tussen alle Belgische ziekenfondsen.

De Nederlandse zorgverzekering moet stopgezet worden en de werknemer meldt zich aan middels een S1-formulier bij de zorgverzekeraar CZ in Nederland voor de Verdragspolis. Alleen dan krijgt de werknemer ook vergoeding voor de kosten van zorg in Nederland. De werknemer heeft zowel in zijn woonland (Nederland) als in zijn werkland (België) recht op gezondheidszorg. Er bestaat geen recht meer op Nederlandse zorgtoeslag. Van belang is om ook de positie van de gezinsleden te (laten) beoordelen. CZ beslist of de gezinsleden met de werknemer zijn meeverzekerd ten laste van België, op basis van het door de werknemer ingevulde aanvraagformulier voor de Verdragspolis, tussen Nederland en België.

## PENSIOEN

### MOET IK VOOR MIJN MEDEWERKERS UIT NEDERLAND OOK PENSIOENPREMIES BETALEN?

Uw medewerkers uit Nederland, die onder de Belgische socialezekerheidswetgeving vallen, dient u net als uw Belgische werknemers aan te melden bij de Federale Pensioendienst (FPD) en op gelijke wijze te laten deelnemen aan de pensioenopbouw (rustpensioen). Dit geldt ook voor een eventuele collectieve pensioenvoorziening. Zij bouwen geen Nederlandse AOW pensioen meer op. De opgebouwde rechten in Nederland blijven behouden.

## ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

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

De in Nederland wonende werknemer heeft dezelfde rechten (en plichten) als zijn collega die in België woont. Ook hij heeft recht op de loondoorbetaling gedurende de eerste maand van zijn ziekte. Uw werknemer heeft recht op de “prestaties bij ziekte” zoals opgenomen in de socialezekerheidswetgeving van België. Dat is dus het “gewaarborgd loon” van een maand. Als de ziekte niets met het werk te maken heeft (arbeidsongeval of beroepsziekte), krijgt de werknemer, na afloop van het gewaarborgd loon, een uitkering van zijn of haar verzekeringsinstelling. De werknemer meldt zich eerst ziek bij u als werkgever en daarna bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Volgens de Belgische wet is een werknemer verplicht de Belgische werkgever een verklaring van zijn huisarts te geven. In de praktijk kan dit niet, omdat Nederlandse artsen deze verklaring niet mogen geven.

Is de werknemer langer ziek, dan krijgt hij via de mutualiteit (Belgisch ziekenfonds) een ziekengelduitkering als hij in de 12 maanden voordat hij ziek werd ten minste 180 dagen heeft gewerkt in België en eventueel een ander EU-land. Na 12 maanden stopt de ziekengelduitkering en kan de werknemer in België een invaliditeitsuitkering aanvragen. Indien de werknemer voorheen in Nederland gewerkt heeft en naar Nederlands recht ook arbeidsongeschikt is, dan heeft hij recht op een Belgisch Invaliditeitsuitkering en een Nederlandse WIA (Nederlandse uitkering voor langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid). De WIA kan pas ingaan na een wachttijd van 104 weken. De werknemer krijgt dan uit twee landen een deel van de uitkering, afhankelijk van hoe lang hij in elk land gewerkt heeft.

# Personeel uit Nederland



## WERKLOOSHEID

### HEEFT DE IN NEDERLAND 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 België heeft gewerkt, was hij daar verzekerd voor de Belgische werkloosheidsuitkering. De toekenning van de uitkering wordt echter door Nederland bepaald als de werknemer in Nederland woont. Dit betekent dat de uitkering volgens Nederlandse regels wordt toegekend, maar gebaseerd is op een Belgische verzekering. De werknemer moet aantonen dat hij in België verzekerd was door een PD U1 aan te vragen bij de RVA (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening). Er is één uitzondering: als het dienstverband in België nog gedeeltelijk voortduurt, dan is België verantwoordelijk voor het uitbetalen van de werkloosheidsuitkering.

## BELASTING

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

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

### WAT IS DE COMPENSATIEREGELING?

Het belastingverdrag Nederland-België kent een compensatieregeling. Nederlandse aftrekposten (hypotheekrente eigen woning, persoonsgebonden aftrek) kunnen in België niet tot een teruggave van inkomstenbelasting en premies volksverzekeringen leiden.

Uw grensarbeider zou dan meer belasting betalen dan wanneer hij in Nederland 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 eerder aangegeven kunt u de toepasselijkheid van de sociale zekerheid voor een deel regelen via de detacheringsverklaring. De detacheringsverklaring heeft echter geen werking op de belastingheffing. Om te voorkomen dat er sprake is van dubbele belastingheffing is er een belastingverdrag tussen België en Nederland waarin wordt geregeld welk land wanneer belasting mag heffen. 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 Nederland) hebben.

## OVERIG

### MIJN NIEUWE MEDEWERKER UIT NEDERLAND TREEDT IN DIENST VAN DE VLAAMSE 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 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](http://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](http://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](mailto:werkenoverdegrens@uwv.nl) | [www.werk.nl/eures](http://www.werk.nl/eures) | <https://grenswerkt.eu/>  
VDAB (België): [international@vdab.be](mailto:international@vdab.be) | [www.vdab.be](http://www.vdab.be)