

BELGISCHE WERKGEVERS,

DIE INWONERS VAN NEDERLAND IN DIENST WILLEN NEMEN:

30 VEELGESTELDE VRAGEN



GRENZ INFO.



Dieses Produkt wurde aus Mitteln der Europäischen Union gefördert.

VO
KA Kamer van
Koophandel
Oost-Vlaanderen

BELGISCHE WERKGEVERS DIE INWONERS VAN NEDERLAND IN DIENST WILLEN NEMEN: 30 VEELGESTELDE VRAGEN

Wonen uw werknemers over de grens? Heeft u Nederlandse werknemers in dienst? Of wilt u projecten (laten) uitvoeren in het Nederlands grensgebied? Dan krijgt u als ondernemer al snel te maken met allerlei regelingen die van toepassing zijn bij grensoverschrijdende activiteiten. Deze folder geeft u een eerste inzicht in alle vragen die kunnen ontstaan op fiscaal, sociaalrechtelijk of arbeidsrechtelijk gebied.

Grensarbeid van uw werknemers staat centraal in deze folder. Hierbij gaat het om de werknemers die (bijna) dagelijks over de grens pendelen. Daarnaast wordt in deze folder ook ingegaan op vragen waar een werkgever tegenaan kan lopen als hij zijn medewerkers werkzaamheden wil laten verrichten in Nederland (detachering). Hierbij wordt aandacht besteed aan beide uitgangspunten: de medewerker woont in België of de medewerker woont in Nederland. Op deze situaties zijn onder andere Verordening (EG) nr. 883/2004, Verordening (EG) nr. 44/2001 en het Belgisch Nederlands belastingverdrag van toepassing.

Deze folder biedt u basisinformatie en gaat in op de meest voorkomende situaties. Houd er rekening mee dat er in veel situaties sprake kan zijn van specifieke omstandigheden, waardoor een andere conclusie moet worden getrokken. Ook staan de ontwikkelingen op het gebied van wetgeving en rechtspraak niet stil. Zo zijn er bijvoorbeeld wijzigingsvoorstellen voor de EG Verordening Sociale Zekerheid (EG) nr. 883/2004, maar is momenteel nog niet bekend of en in welke vorm deze doorgang zullen vinden. Men moet de wijzigingen in de wetgeving dus altijd in de gaten houden. Heeft u naar aanleiding van deze folder nog vragen, dan adviseren wij u deskundig advies in te winnen.

1

IK WIL WERKNEMERS UIT NEDERLAND WERVEN; WAAR KAN IK TERECHT?

Soms is het handig of noodzakelijk om mensen in Nederland te werven. Dit kan door - net als in België - personeelsadvertenties in de plaatselijke, regionale of landelijke kranten te plaatsen. Er zijn echter ook instanties die speciaal gericht zijn op de werving van Nederlandse personeelsleden.

U kunt contact opnemen met Eures medewerkers in uw regio. Zij kunnen u helpen om in contact te komen met de bevoegde instanties die u kunnen ondersteunen bij het zoeken naar personeel in Nederland. Ook kunt u rechtstreeks contact opnemen met het UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen). Zij bieden arbeidsmarkt- en gegevensdiensten. Ook daar kunt u dan het beste contact opnemen met de Eures medewerkers. Binnen verschillende regio's zijn inmiddels samenwerkingsverbanden tussen UWV en de VDAB actief. Indien u personeel over de grens zoekt is het goed om hiernaar te vragen. Meer informatie kunt u vinden op www.ec.europa.eu/eures of www.werk.nl/werk_nl/eures.

2

MAG IK ZOMAAR IEMAND UIT NEDERLAND AANNEMEN OF MOET IK DAARVOOR AAN BEPAALDE EISEN EN VOORWAARDEN VOLDOEN?

U mag zonder meer werknemers uit Nederland aannemen. Waar u op moet letten, is dat er voor bepaalde beroepen - de zogeheten gereglementeerde beroepen - bepaalde diploma's nodig zijn. Als die in Nederland zijn behaald, zult u eerst moeten nagaan of en hoe deze diploma's in België erkend worden (zie vraag 3). Op www.belgium.be/nl/economie/onderneming/gereglementeerde_beroepen kunt u nagaan of een beroep in België beschermd is. Er zijn geen nadere eisen gesteld met betrekking tot bijvoorbeeld een tewerkstellingsvergunning. Deze is voor EU-onderdanen niet nodig.

3

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

Als u als werkgever voor bepaalde functies werknemers met bepaalde diploma's of certificaten nodig heeft, zult u eerst moeten nagaan of degene die u in dienst wilt nemen een Belgisch diploma heeft. Heeft hij of zij een Nederlands diploma dan betekent dit niet zonder meer dat dit gelijkgesteld is aan het Belgische. Sterker nog, soms is het helemaal niet duidelijk wat dit diploma inhoudt. Voor meer duidelijkheid hierover kunt u de rubriek gelijkwaardigheid van diploma's raadplegen, www.belgium.be/nl/Leren/internationaal/diplomas/gelijkwaardigheid.

Het portaal Belgium.be (NL/FR) van de federale overheid geeft een duidelijk beeld van de instanties per gewest die u dient te contacteren voor o.a. vragen met betrekking tot diploma erkenning en waardering.

Hieronder vindt u de betreffende instanties per Gewest:

Vlaamse Gemeenschap Vlaams Ministerie van Werk, Onderwijs en Vorming

www.vlaanderen.be/nl/onderwijs-en-wetenschap/diplomas-en-getuigschriften/gelijkwaardigheidserkenning-van-een-buitenlands-diploma-getuigschrift-vlaanderen (NL) of NARIC-Vlaanderen www.naricvlaanderen.be (NL)



Franse Gemeenschap Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, service Equivalences
www.equivalences.cfwb.be (FE/EN)

Duitstalige Gemeenschap OstbelgienBildung
www.ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-2289/4467_read-32048 (DE)

4

SPEELT DE NATIONALITEIT VAN DE WERKNEMER NOG EEN ROL?

Zolang de werknemer een EU/EER nationaliteit heeft, is er in de meeste gevallen niets aan de hand. Veelal zal het gaan om mensen met een Belgische of Nederlandse nationaliteit. In het kader van de EU-wetgeving mag u deze mensen gewoon tewerkstellen. Is er sprake van een

werknemer met een niet EU-nationaliteit, dan moet u over een arbeidsvergunning beschikken. Voor nadere informatie kunt u terecht op Werk.be startpunt voor werk en sociale economie (zoekterm arbeidsvergunning). De portaal-site www.werk.be is een wegwijzer bij het zoeken naar informatie over de dienstverlening en het beleid van de Vlaamse overheid inzake werk en sociale economie.

5

WAAR VIND IK (OP INTERNET) RELEVANTE INFORMATIE ALS IK MENSEN UIT NEDERLAND IN DIENST WIL NEMEN?

Diverse instanties kunnen u helpen bij uw vragen over grensoverschrijdende arbeid met betrekking tot België - Nederland.

De verschillende (overheids)instanties beschikken tevens over websites waar u meer informatie over dit onderwerp kunt vinden:

EURES

www.ec.europa.eu/eures

EURES heeft tot doel informatie, advies en diensten te verlenen op het gebied van werving en arbeidsbemiddeling aan werkzoekenden en werkgevers, alsmede aan iedere burger die wil profiteren van het beginsel van vrij verkeer van personen binnen Europa.

UWV

www.uwv.nl/internationaal

UWV is het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen en zorgt voor uitvoering van de werknemersverzekeringen en voor arbeidsmarkt- en gegevensdienstverlening.

VDAB / LE FOREM / ACTIRIS / ARBEITSAMT

www.vdab.be

VDAB is de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

www.leforem.be

Le Forem is de Waalse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

www.actiris.be

Actiris is de Brusselse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

www.adg.be

Arbeitsamt is de Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding binnen de Duitstalige gemeenschap.

Deze Belgische instanties zijn vergelijkbaar met het Nederlandse UWV. Op grensoverschrijdend terrein hebben zij hier ook informatie over.

www.grensinfo.nl

www.grensinfo.nl is een vraaggestuurde wegwijzer van de Nederlandse overheid voor vragen over wonen, werken en studeren in Nederland, België en Duitsland. Grensinfopunt is een initiatief van het Ministerie van Financiën, het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Belastingdienst, de Sociale Verzekeringsbank, UWV en CVZ. Deze website geeft antwoord op vragen over de persoonlijke situatie. Heeft men vervolgens nog vragen, dan kan contact opgenomen worden met de betreffende instanties.

Belastingdienst Team GWO

Belastingdienst Team Grensoverschrijdend Werken en Ondernemen (GWO) behandelt algemene vragen over de belastingheffing bij grensoverschrijdende situaties met Duitsland en België. Telefonisch te bereiken via 0800 - 90 220 (vanuit België) of 0800 - 024 12 12 (vanuit Nederland).

Bureau voor Belgische Zaken

www.svb.nl/bbz

Het Bureau voor Belgische Zaken (BBZ) geeft voorlichting en advies op het gebied van sociale verzekeringen aan mensen die in België wonen of werken.

Grensinfopunten / Euregio Scheldemond, Euregio Maas-Rijn / Regio Noord Brabant en Antwerpen / Regio Belgisch Limburg

Grensoverschrijdende regio's langs de Belgisch-Nederlandse grens zijn ook een interessante informatiebron. Een Euregio is een grensoverschrijdend samenwerkingsverband van gebieden die liggen in de Europese Unie. De betreffende Euregio's beschikken inmiddels over grensinfopunten waarbij werkgevers en werknemers informatie kunnen inwinnen.

Langs de Belgisch-Nederlandse grens zijn dat:

Euregio Maas-Rijn (www.euregio-mr.com)

Euregio Scheldemond (www.euregioscheldemond.be)

Deze euregio's hebben een gemeenschappelijke site voor de grensinfopunten ontwikkeld. Deze kunt u bereiken via www.grensinfo.eu. Op deze pagina kunt u verder doorklikken naar de verschillende regio's. Zo heeft de regio Noord-Brabant en Antwerpen en de regio Belgisch Limburg grensinfopunten. De meeste regio's werken ook samen met de Diensten voor Arbeidsbemiddeling en de Vakbonden.

Kamer van Koophandel

www.kvk.nl

De Kamer van Koophandel helpt ondernemers bij zakendoen over de grens.

Startpunt grensarbeid

www.startpuntgrensarbeid.nl

Dit is een website van de Benelux Unie. Dit is een intergouvernamenteel samenwerkingsverband tussen België, Nederland en Luxemburg.

Voka – Vlaams netwerk van ondernemingen

Voka is het grootste ondernemersnetwerk in Vlaanderen en helpt ondernemingen bij zakendoen over de grens.

6

WAAR MOET IK OP LETTEN ALS IK IEMAND DIE IN NEDERLAND WOONT IN DIENST WIL NEMEN?

De belangrijkste punten waar u op moet letten, worden besproken in de verschillende vragen die in deze folder staan. U moet zich vooral bewust zijn van het feit dat op het moment dat uw werknemer in Nederland woont mogelijk afwijkende regels op hem en op zijn arbeidsverhouding van toepassing kunnen zijn. U kunt er dan niet zomaar van uitgaan dat hetgeen voor uw in België wonende werknemers geldt ook voor uw werknemers uit Nederland geldt. Het belangrijkste is dat u zich bewust bent van de iets andere positie die deze werknemers innemen. Zoals ook uit de andere vragen blijkt, kan het gaan om de arbeidsrechtelijke positie. Voor de werknemer gaat het daarnaast vooral om zijn sociale verzekering en fiscale positie.

op de arbeidsovereenkomst het Belgische recht van toepassing, zeker als u dit standaard in uw arbeidsovereenkomsten heeft opgenomen. U kunt dus met uw werknemer afspreken dat op de arbeidsovereenkomst het Belgische arbeidsrecht van toepassing is en blijft. Bij de arbeidsrechtelijke positie kan er – in het geval er een conflict met uw werknemer ontstaat - wel een wijziging optreden ten aanzien van de plaats waar geprocedeerd moet worden. Als u bijvoorbeeld een procedure tegen uw werknemer wilt opstarten, dan zult u in bepaalde gevallen in Nederland moeten procederen, waarbij de Nederlandse rechter het Belgische arbeidsrecht moet toepassen. Dit kan gecompliceerde situaties veroorzaken. U mag - in tegenstelling tot het toepasselijke recht - voorafgaand niet kiezen voor de Belgische rechter (de zogenaamde forumkeuze). Wel kunt u na het ontstaan van het geding een keuze voor de Belgische rechter maken, maar dat moet dan ook door de werknemer worden geaccepteerd. Eén en ander dient dan schriftelijk te worden overeengekomen.

7

WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR DE ARBEIDSRECHTELIJKE POSITIE VAN MIJN MEDEWERKER ALS DEZE IN NEDERLAND WOONT OF GAAT WONEN?

Op het moment dat een medewerker die bij u in dienst is in Nederland gaat wonen of woont, zal er voor hem, maar mogelijk ook voor u het één en ander kunnen veranderen. De verzekeringspositie van de werknemer maar ook van de gezinsleden kan veranderen en ook het land waar hij of zij belasting moet betalen. Aan de arbeidsovereenkomst wijzigt op zich niets. Dit geldt ook voor de bruto-netto-loonberekening. Normaal gesproken blijft

8

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 dan ook dat u de premies voor de sociale zekerheid en de aanvullende regelingen (pensioen) gewoon in België moet blijven afdragen. Indien de werknemer niet alleen (al dan niet voor uw bedrijf) in België werkt kan dat gevolgen hebben voor de verzekeringspositie. Hierop wordt in vraag 13 nader ingegaan.





9

BESTAAT ER EEN VERSCHIL TUSSEN DE SOCIAAL ZEKERHEIDSSYSTEMEN?

Iemand die in Nederland woont en (alleen) in België werkt, valt ook onder het Belgische sociale verzekeringsstelsel. Bij meerdere werkgevers (in België en in Nederland) of bij thuiswerken kan dit weer anders zijn.

Informeer in afwijkende situaties vooraf altijd naar de voorwaarden.

In België is de sociale zekerheid hoofdzakelijk gebaseerd op arbeid en inkomen. Het socialezekerheidsstelsel valt globaal genomen uiteen in drie stelsels: een stelsel voor werknemers in de privésector, een stelsel voor zelfstandigen en een stelsel voor (federale) ambtenaren.

De klassieke sociale zekerheid bevat 7 takken:

1. rust- en overlevingspensioenen;
2. werkloosheid;
3. arbeidsongevallenverzekering;
4. beroepsziekteverzekering;
5. gezinsbijslag;
6. verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen;
7. jaarlijkse vakantie.

Een aantal zaken is heel anders geregeld in België, maar andere blijven hetzelfde. 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. Mocht men volledig werkloos worden, vraagt men bij het UWV in Nederland een werkloosheidsuitkering aan.

In Nederland is er een principiële verschil tussen de volksverzekeringen, zoals Ouderdom (AOW), Overlijden (Anw), Kinderbijslag (AKW), ziektekosten (ZVW langdurige zorg (WLZ) en de werknemersverzekeringen, zoals Werkloosheid (WW), Ziektewet (ZW) arbeidsongeschiktheid (WIA). Volksverzekeringen kennen een verzekering op grond van primair ingezetenschap en werknemersverzekeringen kennen in principe enkel een verzekering op grond van het verrichten van werkzaamheden in loondienst.

Wat betreft de toepasselijke wetgeving is er geen verschil. Als een werknemer op grond van zijn werkzaamheden onder de sociale zekerheid van België valt, geldt dat voor al deze wetten. De werknemer is dan op grond van de in België verrichte werkzaamheden verzekerd.

10

IN HOEVERRE MOET IK REKENING HOUDEN MET EEN EVENTUELE PARTNER?

Het kan, bij de voorlichting aan de werknemer, van belang zijn of er sprake is van een partner. De partner die eveneens in Nederland woont (eventueel na verhuizing vanuit België) heeft een zelfstandige verzekeringspositie. Dit betekent dat de partner en de kinderen, behoudens de ziektekostenverzekering geen afgeleide rechten ('medeverzekering') kunnen ontleen aan de verzekering van degene die bij u in dienst is gekomen. Het voert hier te ver om de positie van de partner uitputtend te bespreken, maar als de partner zelf geen werkzaamheden verricht, zou dit betekenen dat de partner in Nederland toch verzekerd blijft voor de AOW. Een verhuizing van België naar Nederland, kan voor deze partner dan ook betekenen dat hij verzekerd wordt voor de AOW en Anw verzekering op grond van primair ingezetenschap, maar bij een verhuizing van Nederland naar België betekent dit dat er geen sprake meer is van een verzekering en kan men binnen een jaar een vrijwillige verzekering hiervoor afsluiten. Bij de voorlichting is het daarom raadzaam hierop te attenderen. Een ander belangrijk punt van aandacht is dat bij een eventueel recht op kindbijslag, kindgebondenbudget en kinderopvangtoeslag, een samenloop van Nederlandse rechten met Belgische rechten kan ontstaan als de partner verzekerd is in Nederland. Uw werknemer moet dan tijdig contact opnemen met de SVB, de Dienst Toeslagen en de Belgische FAMIFED (www.famifed.be). Voor de

ziektekosten gelden speciale regels. De in België verzekerde werknemer krijgt van de mutualiteit een S1 (of E106) formulier. Hiermee kan hij een premievrije verdragspolis afsluiten bij de Nederlandse zorgverzekeraar CZ. Daar moet hij melden dat er sprake is van een niet-werkende partner. CZ beslist of de gezinsleden met de werknemer zijn meeverzekerd. CZ neemt deze beslissing op basis van het ingevulde aanvraagformulier voor de CZ Verdragspolis. Als CZ beslist dat het gezinslid niet is meeverzekerd, dan verandert er niets voor het gezinslid. De partner en/of het kind behouden zijn of haar eigen zorgverzekering dan gewoon in Nederland. Als het gezinslid wel is meeverzekerd, dan moet het gezinslid een CZ Verdragspolis aanvragen en de bestaande zorgverzekering laten stopzetten. Daarna meldt CZ het gezinslid aan bij het betreffend Belgisch ziekenfonds (mutualiteit) of de Hulpkas om aanspraak te krijgen op medische zorg in Nederland en België. Ook dient rekening te worden gehouden met het feit dat Nederland een ander partnerbegrip kent dan België. In Nederland kunnen voor de sociale zekerheid en de fiscaliteit andere regels gelden voor wettelijk of feitelijk samenwonenden. Dit kan gevolgen hebben voor aanspraken op uitkeringen.

11

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 loonheffing dus gewoon in België bij de Belgische belastingdienst afdragen. Dit is de hoofdregel in het geval dat de werknemer alleen in België werkzaamheden verricht. Voor enkele beroepen bestaat er een uitzondering op deze regeling. Daarbij moet u denken aan bijvoorbeeld ambtenaren en (hoog) leraren. Indien de werknemer in meerdere landen werkzaamheden verricht, kan dat ook gevolgen hebben voor de loonheffing. Hiervoor wordt verwezen naar vraag 13.

Het belastingverdrag Nederland-Belgie kent een compensatieregeling. Zonder in detail te willen gaan, komt het erop neer dat Nederlandse aftrekposten (hypotheekrente eigen woning, persoonsgebonden aftrek) niet tot een teruggaaf van Nederlandse inkomstenbelasting en premie volksverzekeringen kunnen leiden. Als uw werknemer in België geen of slechts gedeeltelijk een teruggaaf van belasting ontvangt voor deze aftrekposten, dan moet

uw werknemer eventueel 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.

12

LOOPT DE INHOUDING VAN DE SOCIALE PREMIES EN DE LOONBELASTING GELIJK TUSSEN BELGIË EN NEDERLAND?

Het kan zijn dat sociale premies en loonbelasting beiden in hetzelfde land worden afgedragen, maar dat hoeft zeker niet het geval te zijn. Er bestaan situaties waarin iemand in Nederland verzekerd is voor de sociale zekerheid en (deels) belastingplichtig is in België. Dit doet zich vooral voor als een werknemer zowel in Nederland als in België werkzaam is. Op deze situatie wordt in andere vragen, onder andere in vraag 13 nog ingegaan. In die gevallen betaalt u dus de sociale premies in het ene land (Nederland) en (een deel van) de belasting in het andere land (België).

13

MAAKT HET EEN VERSCHIL 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 bruto netto berekening van het salaris wijzigt en dat uw werknemer alsnog in Nederland verzekerd is voor de sociale zekerheid. Dit is sowieso het geval als hij 25% van zijn werkzaamheden in zijn woonland (Nederland) verricht. 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.

WELKE GEVOLGEN HEEFT HET ALS MIJN WERKNEMER EEN BIJBAAN IN NEDERLAND NEEMT OF HEEFT?

Eerder is al aangegeven dat de belastingheffing plaatsvindt in het land waarin de werkzaamheden worden verricht (vraag 11). Bij volledig werken in België, wordt er dus belasting betaald in België. Als er gedeeltelijk gewerkt wordt in Nederland gaat de belastingheffing voor dat deel ook naar Nederland. In dat geval wijzigt er dus wel iets in uw bruto netto berekening. In die situatie moet u de sociale premies over het volledige inkomen afdragen in Nederland en de belasting afdragen over het gedeelte van het loon waarvoor in Nederland wordt gewerkt. Voor de werkzaamheden in België wordt in België belasting betaald. Bij werken in Nederland - ook als hij voor een andere werkgever of als zelfstandige werkt - moet de werknemer zich melden bij de SVB, die bevoegd is om vast te stellen waar hij sociaal verzekerd is.

Als een werknemer een bijbaan neemt in Nederland en dus voor een andere werkgever in Nederland werkzaamheden gaat verrichten, dan gaat de bevoegdheid ten aanzien van de sociale zekerheid eveneens naar Nederland als hij daar voor 25% of meer van zijn gehele werktijd werkzaamheden verricht. Concreet betekent dit voor u dat u als werkgever, ondanks het feit dat uw werknemer voor u alleen in België werkzaam is, toch de sociale premies in Nederland moet afdragen. Indien u dat een onwenselijke situatie vindt, doet u er goed aan vooraf vast te leggen dat een medewerker toestemming moet vragen in het geval hij nevenwerkzaamheden wil gaan verrichten.

HOE IS DE LOONHEFFING EN ZIJN DE PREMIES IN NEDERLAND SAMENGESTELD?

De sociale premies worden in Nederland geïnd door de Belastingdienst.

Deze premies moeten afgedragen worden als u uw werknemer in Nederland moet verzekeren (zie vraag 13).

Belastingstijven	Volksverzekeringen*	Loonbelasting	Loonheffing
€ 0 tot € 20.384	27,65 %	9,0%	36,65 %
€ 20.385 tot € 34.300	27,65 %	10,45 %	38,10 %
€ 34.301 tot € 68.507	geen	38,10 %	38,10 %
€ 68.508 und meer	geen	51,75 %	51,75 %

* 2019 AOW 17,90% (rustpensioen) + Anw 0,1% (overlevingspensioen) + Wlz 9,65 %
(verplichte verzekering voor langdurige geneeskundige verzorging)

De belangrijkste andere sociale bijdragen (werknemersbijdragen)

Bijdrage	Werkgever (%)	Werknemer	Tot
WAO/WIA	6,27		54.614
WW werkhervattingskas	1,22		54.614
WW-Awf Premie	2,85		54.614
WW Sectorfondspremie (tussen 0 - 3,86%)	1,28 (gemiddeld)		54.614
Vervangende Sectorpremie	1,37		54.614
ZVW (zorgverzekeringswet)	6,90		54.614

* 2019 WAO/WIA (invaliditeit) / WW (werkloosheid) / Zvw (Zorgverzekeringswet)
Op de website van de SVB (<https://www.svb.nl/int/nl/bbz/>) vindt u een vergelijking van de premies Nederland – België
(Cijferbijlage Uitzendbureau, onderneming of werkgever gevestigd in Nederland of België).

16

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 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 (voorheen E 101-verklaring, onder de nieuwe verordening is deze vervangen door de A1-verklaring) wordt geregeld via de RSZ. Bij de RSZ kunt u ook nadere informatie ontvangen met betrekking tot detachering en de voorwaarden die daarvoor gelden (www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm).

17

WAT GEBEURT ER ALS IK MIJN WERKNEMER DIE IN BELGIË WOONT, NAAR NEDERLAND DETACHEER EN HIJ IN BELGIË NEVENWERKZAAMHEDEN UITVOERT?

Als uw werknemer in België nevenwerkzaamheden uitvoert, heeft dat voor zijn verzekering geen gevolgen. Hij is immers al verzekerd in België voor de sociale 'zekerheid en daaraan kunnen in België verrichte werkzaamheden niets wijzigen. Hierbij maakt het geen verschil of uw werknemer in Nederland of in België woont. Gaat uw werknemer echter andere werkzaamheden uitoefenen waar of wat dan ook, dan is het altijd raadzaam om dit aan de RSZ te melden. U kunt dan laten toetsen of een en ander gevolgen heeft voor de detachering. Ook als uw werknemer tijdens de detachering gaat verhuizen, moet dat gemeld worden bij de RSZ. De RSZ zal ook in dat geval beoordelen of deze verhuizing consequenties heeft voor de detachering.



18

WAT GEBEURT ER ALS IK MIJN WERKNEMER NAAR NEDERLAND DETACHEER EN HIJ IN NEDERLAND NEVENWERKZAAMHEDEN UITVOERT?

Dan kan er een wijziging in de verzekering optreden. Indien de werksituatie van uw werknemer wijzigt, wordt het aangeraden dit aan de RSZ te melden en een nieuwe detacheringverklaring aan te vragen. Er kunnen dan wederom andere regels van toepassing zijn. Het is in dat geval raadzaam om met uw werknemer af te spreken dat hij eerst met u contact opneemt als hij voornemens is nevenwerkzaamheden te gaan verrichten. Zoals in vraag 17 al is aangegeven, moet ook bij een verhuizing steeds opnieuw contact worden opgenomen met de RSZ om de detachering opnieuw te laten beoordelen.

KAN EEN ZZP'ER OOK GEDETACHEERD WORDEN?

Ook een zelfstandige kan er met een detachingsverklaring voor zorgen dat de Belgische wetgeving op hem of haar van toepassing blijft. Hiervoor moet deze persoon aan een aantal voorwaarden voldoen. Het moet duidelijk zijn dat het om een zelfstandige gaat. Er mag geen sprake zijn van schijnzelfstandigheid. In België is iemand zelfstandige als hij, door zijn zelfstandige activiteit in België verzekerd is in het sociaal statuut voor de zelfstandigen. In Nederland is iemand zelfstandige als hij, door zijn zelfstandige activiteit in Nederland, niet verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. De werkzaamheden mogen niet langer duren dan 24 maanden. Ten slotte moeten tijdens de periode van werken in het buitenland in België de premies voor de verzekeringen worden betaald. Daar moet de zelfstandige in tegenstelling tot de werknemer zelf voor zorgen. Raadpleeg voor meer informatie de website van RSVZ. Om een document aan te vragen voor een zelfstandige moet men contact opnemen met het Rijksinstituut voor de sociale verzekering van zelfstandigen op het volgende adres: RSVZ Willebroekkaai 35 1000 Brussel.

GELDEN ER IN NEDERLAND SPECIALE REGELS ALS IK MIJN WERKNEMERS TIJDELIJK IN NEDERLAND LAAT WERKEN?

Op 18 juni 2016 is de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) in werking getreden. Werkgevers zijn verplicht bepaalde minimumarbeidsvoorwaarden toe te kennen aan het personeel dat tijdelijk in Nederland komt werken. De zogenoemde harde kern van de arbeidsvoorwaarden bestaat in ieder geval uit de Nederlandse arbeidswetten: de Wet minimumloon en vakantiebijslag, de Arbeidstijdenwet, de Arbeidsomstandighedenwet, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en de Algemene wet gelijke behandeling. Als een buitenlandse werkgever aan de slag gaat in een sector waarin een algemeen verbindend verklaarde cao van toepassing is, dan geldt daarnaast de harde kern van de arbeidsvoorwaarden uit deze cao. De handavingsrichtlijn bevat verschillende maatregelen om ervoor te zorgen dat de harde kern van de arbeidsvoorwaarden beter kan worden gehandhaafd. Daarnaast zijn er een aantal administratieve verplichtingen voor bedrijven die tijdelijk in Nederland een klus komen doen.

Het gaat om vier dingen:

1. Inlichtingenverplichting (alle info verstrekken aan de Inspectie SZW die noodzakelijk is voor de handhaving van de WagwEU);
2. De verplichting om bepaalde documenten zoals loonstrookjes en arbeidstijdenoverzichten aanwezig

hebben op de werkplek (of direct digitaal beschikbaar te hebben);

3. Meldingsplicht. Buitenlandse dienstverrichters dienen vooraf een melding doen over waar en wanneer en met welke werknemers er in Nederland een klus wordt gedaan. De ontvanger van de dienst in Nederland dient te controleren of de melding is gedaan en of deze juist is;

4. De verplichting om een contactpersoon aan te wijzen die de Inspectie SZW kan benaderen en als aanspreekpunt fungeert.

Het niet nakomen van de eerste twee verplichtingen is beboetbaar. De meldingsplicht treedt in werking als er een digitaal systeem gereed is waarmee de melding kan worden gedaan. Er hoeven nu dus nog geen meldingen te worden gedaan en gecontroleerd. Om schijnzelfstandigheid tegen te gaan dienen ook zelfstandigen te voldoen aan de inlichtingenverplichting en een beperktere verplichting om een aantal documenten op de werkplek te hebben. Ook zal er later een beperktere meldingsplicht voor zelfstandigen gaan gelden.

Meer informatie is te vinden op www.rijksoverheid.nl (<https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/publicaties/2016/06/17/gedetacheerde-werknemers>) en op www.svb.nl (www.svb.nl/int/nl/bbz/actueel/nieuwsoverzicht/171210_meldingsplicht.jsp).

De Sociale Verzekeringsbank (SVB) gaat de meldingsplicht uitvoeren. Houdt deze website regelmatig in de gaten om na te gaan wanneer de meldingsplicht ingaat.



21

HEEFT TIJDELIJKE TEWERKSTELLING 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 (vraag 16). Echter, met betrekking tot de toepasselijkheid van de belastingheffing heeft dat geen gevolgen en/of rechtskracht. 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 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 inrichting in dat land (in dit geval Nederland) hebben. Ook moet de werknemer voor rekening en risico voor u als werkgever blijven werken. Er bestaat voor enkele beroepen een uitzondering op deze regeling, daarbij moet u denken aan bijvoorbeeld ambtenaren en hoogleraren. Een werknemer die in Nederland woont is, als hij op Nederlands grondgebied werkt, vanaf de eerste dag belastingplichtig in Nederland. Dit laatste geldt alleen voor dat deel dat in Nederland gewerkt wordt.

Let op! Als de werknemer in Nederland woont, gaat de 183-dagenregeling niet op en is hij direct belastingplichtig in Nederland.

22

HOE IS DE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING GEREGLD VOOR MIJN WERKNEMERS DIE IN NEDERLAND WONEN?

De werknemer die in Nederland woont en (alleen) in België werkt en dus zijn inkomen uit België ontvangt, is volgens de aanwijisregels van EU Verordening 883/2004 onderworpen aan de socialezekerheidswetgeving van België. In België kan de werknemer zorg krijgen volgens het ziekenfondspakket en in Nederland volgens de Verdragspolis van CZ.

De werknemer meldt zich in België aan bij een 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. De gezinsleden moeten in ieder geval in Nederland wonen. Maar er gelden nog andere voorwaarden.

Werkt men in Vlaanderen (niet in Brussel) en is de werknemer 26 jaar of ouder, dan is de werknemer verplicht om aan te sluiten bij de Vlaamse sociale bescherming (VSB). Werkt men in Brussel of Wallonië? Dan mag de werknemer aansluiten. Het is niet verplicht.

HOE IS DE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING GEREGLD ALS IK MIJN WERKNEMER (TIJDELIJK) IN NEDERLAND LAAT WERKEN?

Zolang de Belgische wetgeving van toepassing is, valt de werknemer onder het Belgische Ziekenfondspakket. Op het moment dat echter de Nederlandse wetgeving van toepassing wordt, zal de werknemer in Nederland verzekerd worden voor de ziektekosten. Daarbij moet dan beoordeeld worden of hij onder de Nederlandse Wlz (Wet langdurige zorg) valt. Door de verzekering voor Wlz, is men ook verzekeringsplichtig voor de Zorgverzekeringswet (Zvw). De Zvw is voor 'gewone' zorgkosten, zoals de huisarts en medicijnen.

WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR DE GANG VAN ZAKEN BIJ EEN ZIEKMELDING VAN MIJN WERKNEMER DIE IN NEDERLAND WOONT?

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. Indien uw werknemer slachtoffer van een ongeval op de arbeidsplaats of op de weg naar en van het werk is, bent u verplicht om dit door te geven aan uw arbeidsongevallenverzekeraar. Dit moet uiterlijk binnen acht dagen na de dag van het ongeval gemeld zijn. Bij de aangifte moet u een medisch bewijs voegen over de letsels van de werknemer. Dit heet "attest van eerste vaststelling". Uw verzekeraar beslist of het ongeval wel of niet een arbeidsongeval is.

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.

De werknemer gebruikt daarom als verklaring de uitnodigingsbrief om bij de arts van het UWV te komen. Hij kan daarvoor telefonisch contact opnemen met het UWV, binnen 2 dagen nadat hij ziek is geworden. Hij/zij dient aan te geven bij welk Belgisch ziekenfonds hij/zij aangesloten is en hij/zij dient zijn lidmaatschapsnummer door te geven samen met de naam en het adres door van de werkgever. Een arts van het UWV roept de werknemer op voor een medisch onderzoek. Hij/zij hoeft hiervoor dus niet naar België, tenzij hij/zij dat duidelijk heeft aangegeven bij zijn/haar ziekmelding. Het UWV stuurt de resultaten van dit medisch onderzoek naar de arts van het Belgisch ziekenfonds. Als het Belgisch ziekenfonds wil dat er vervolgonderzoek komt, doet het UWV dit ook.

HOE IS HET GEREGLD MET MIJN LOONDOORBETALINGVERPLICHTING ALS MIJN WERKNEMER IN NEDERLAND WOONT?

De in Nederland wonende werknemer heeft dezelfde rechten als zijn collega die in België woont. Ook hij heeft recht op de loondoorbetaling gedurende de eerste maand van zijn ziekte. In België wordt onderscheid gemaakt tussen arbeider en bediende. Een bediende ontvangt één maand 100% van het loon. Een arbeider ontvangt de eerste zeven dagen 100% van het loon, en van de achtste tot en met de veertiende dag 85,88% van het loon. Vanaf de vijftiende dag tot en met het einde van de eerste maand krijgt hij/zij nog 25,88% van het loon van de werkgever. De overige 60% krijgt hij/zij van de mutualiteit. In totaal krijgt de werknemer dan 85,88% van het loon.

Is de werknemer langer ziek, dan krijgt hij/zij via de mutualiteit (Belgisch ziekenfonds) een ziekingelduitkering als hij/zij in de 12 maanden voordat hij/zij ziek werd ten minste 180 dagen heeft gewerkt in België en eventueel een ander EU-land. Na de eerste maand van de ziekte krijgt de werknemer van de mutualiteit 60% van het loon dat hij/zij verdiende vóór de eerste ziektedag. Voor de berekening van de uitkering wordt het loon omgerekend naar een (maximaal) dagloon. Als de ziekte veroorzaakt is door een arbeidsongeval of beroepsziekte, dan krijgt de werknemer een uitkering van de arbeidsongevallen-

verzekeraar van de werkgever of van het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris). 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 Invaliditeitspensioen en een (gekorte) WIA. De WIA kan pas ingaan na de wachttijd van 104 weken. De werknemer krijgt dan uit twee landen een deel van de uitkering, afhankelijk van hoe lang hij/zij in elk land gewerkt heeft. Zowel de ziekengelduitkering als het Belgisch Invaliditeitspensioen is exporteerbaar.

26

HOE ZIT HET MET EEN LEASEAUTO (BEDRIJFSAUTO) ALS MIJN WERKNEMER IN NEDERLAND WOONT?

U moet als werkgever ook rekening houden met de Nederlandse regels voor de fiscale behandeling van de auto van de zaak. Gebruikt de werknemer de leaseauto meer dan 500 kilometer per jaar privé, dan is er volgens Nederlandse wetgeving een financieel voordeel. Het financieel voordeel dat de werknemer heeft, telt mee als loon. Als de werknemer in België belastingplichtig is, moet daar belasting worden betaald over de bijtelling. Indien de werknemer niet is onderworpen aan de Nederlandse loonbelasting, dan moet het voordeel dat hij/zij heeft ook in de Nederlandse aangifte opgegeven worden. Maar de werknemer hoeft in Nederland dan geen belasting te betalen over dit voordeel. De werknemer heeft recht op aftrek ter voorkoming van dubbele belasting zodat hij/zij geen dubbele belasting betaalt. Als de werknemer volledig in Nederland onderworpen is aan de loonbelasting dan moet ook de bijtelling voor het privégebruik in Nederland belast worden. Als uw werknemer slechts voor een deel in Nederland wordt belast,

moet ook slechts voor dat deel rekening worden gehouden met de bijtelling. Bij een eventuele bijtelling in Nederland wordt de auto gewaardeerd naar de Nederlandse nieuwwaarde. Als de werknemer daarnaast ook in België belastingplichtig is, moet over dat deel ook daar belasting worden betaald over de bijtelling.

Informeer bij de Nederlandse belastingdienst of u een werknemersvrijstelling voor de belasting van personenauto's en motorrijwielen (bpm) en de motorrijtuigenbelasting kunt krijgen. U moet daarvoor een verzoek doen. De werknemersvrijstelling geldt voor de bpm en de motorrijtuigenbelasting. Gebruik voor het aanvragen van deze vrijstelling het formulier Aanvraag vergunning vrijstelling bpm-werknemer. Bestaat er recht op de werknemersvrijstelling bpm, dan geldt dit ook voor de motorrijtuigenbelasting. Voor meer informatie kunt u terecht bij de belastingtelefoon auto (T +31 88 156 59 98).

U kunt uw werknemer een Belgische of Nederlandse leaseauto ter beschikking stellen. Beide opties hebben voor- en nadelen. Uw werknemer moet in de auto een door u opgemaakte schriftelijke verklaring hebben liggen. In deze verklaring verklaart u dat de werknemer de auto van u ter beschikking heeft gekregen en gebruik mag maken van de auto (merk, type en kenteken vermelden).

Win altijd aanvullend advies in bij het beschikbaar stellen van een auto van de zaak. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Belastingdienst Team GWO (T 0800 – 90220).

27

IS DE ONTBINDINGSPROCEDURE ANDERS INDIEN MIJN WERKNEMER IN NEDERLAND WOONT?

Als u de arbeidsovereenkomst met een werknemer die in Nederland woont, wilt ontbinden dan zult u in het algemeen dezelfde procedure moeten doorlopen als voor de in België wonende werknemer. Er zijn regels m.b.t. de opzegtermijnen en de bescherming tegen kennelijk onredelijk ontslag. Er zijn ook afspraken gemaakt over outplacement. De opzegging moet schriftelijk worden betekend. Dit schrijven moet de aanvang en de duur van de opzegtermijn vermelden.



Als u de arbeidsovereenkomst moet ontbinden via een verzoek bij de rechter dan zal de procedure wel afwijken. In dat geval zult u op grond van Verordening (EG) nr. 44/2001 het verzoek moeten indienen in het woonland van uw werknemer en dat is in dat geval Nederland. In onderling overleg kunt u alsnog overeenkomen het geschil voor de Belgische rechter aan te brengen. Dit kan pas overeengekomen worden, nadat het geschil ontstaan is en kan niet vooraf in de arbeidsovereenkomst geregeld worden.

28

MOET IK BIJ EEN EVENTUELE BEËINDIGINGVERGOEDING REKENING HOUDEN MET HET FEIT DAT DE WERKNEMER IN NEDERLAND WOONT?

De status op dit moment is dat het arbeidsartikel uit het belastingverdrag wordt toegepast. Het kan echter voorkomen dat men van mening is dat het pensioenartikel moet worden toegepast. Hoofregel is dat een dergelijke vergoeding wordt belast in het land waarin de werkzaamheden zijn verricht. Als deze alleen in België zijn verricht betekent dat dus dat het heffingsrecht in België ligt. Het kan zijn dat de werknemer in de laatste 12 maanden werkzaamheden in Nederland én in België verricht heeft, waardoor de werknemer over een deel van de beëindigingvergoeding belasting moet betalen in Nederland. Het is een dergelijke situatie aan te raden zich goed te laten informeren!

29

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

In principe geldt volgens Verordening (EG) 883/2004 dat het land waar de gerechtigde woont de WW-uitkering uitbetaalt. Als een werknemer werkzaam is geweest in België, dan is hij in die tijd verzekerd geweest voor de Belgische WW. De toekenning van een werkloosheidsuitkering zal echter door Nederland worden bepaald,

omdat de werknemer in Nederland woont. Er is dan sprake van een uitkering op basis van Nederlands recht, maar op basis van een Belgische verzekering. De uitkering wordt toegekend op basis van de Nederlandse voorwaarden. De werknemer moet bewijzen dat hij in België verzekerd was. Hij moet een U1 v/h E 301 (ook wel PDU1) aanvragen bij de RVA (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening). Er is één uitzondering op deze regel: als het dienstverband in België nog gedeeltelijk wordt voortgezet, dan is België de bevoegde staat voor de WW-uitkering.

Let op! Er zijn momenteel wijzigingsvoorstellen voor Verordening (EG) 883/2004, om na een bepaalde verzekeringsperiode, het werkland verantwoordelijk te maken voor het verstrekken van de WW-uitkering. Momenteel is het nog moeilijk in te schatten of en zo ja wanneer de wijziging zal ingaan. Het is aan te raden de actualiteit hieromtrent in de gaten te houden.

30

MOET IK VOOR MIJN MEDEWERKERS UIT NEDERLAND OOK PENSIOENPREMIES BETALEN?

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

Deze brochure is samengesteld door Pascalle Pechholt en is mede mogelijk gemaakt door de Europese Unie, het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling, de Europese Commissie (EURES) en VOKA Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen. De informatie is op 1 maart 2019 aangepast aan de nieuwste stand van zaken.

Aan de totstandkoming van deze brochure is de uiterste zorg besteed. Beroept u zich in voorkomende gevallen echter op originele uitgaven van de overheden en instanties. Voor informatie die desondanks onvolledig of onjuist is opgenomen, alsmede voor de gevolgen van activiteiten die worden ondernomen op basis van deze brochure, aanvaardt auteur en uitgever geen enkele aansprakelijkheid.

INFORMATIONSTELLEN

REGIO WEST

ACV Eeklo
Oostveldstraat 23
9900 Eeklo

ACLVB Knokke
Gemeenteplein 35/37
8300 Knokke

ACLVB Zelzate
JF Kennedylaan 1/0001
9060 Zelzate

ACLVB Sint Niklaas
Mercatorstraat 2 9100
Sint Niklaas

FNV Terneuzen
Axelsestraat 7
4537 AA Terneuzen

FNV Goes
Voorstad 22 4461
HS Goes

VOKA Gent
Lammerstraat 18
9000 Gent

WSP Terneuzen
Stadhuisplein 1
4531 GZ Terneuzen

ABVV Gent
Vrijdagmarkt 9
9000 Gent

VDAB Brugge
Koning Albert I laan 12
8200 Brugge

VDAB Gent
Maria Hendrikaplein 70,
bus 63 9000 Gent

VDAB Sint-Niklaas
Noordlaan 4
9100 Sint-Niklaas

VDAB Eeklo
Stationstraat 87
9900 Eeklo

REGIO MIDDEN

ISD Brabantse Wal
Rooseveltlaan 148
4624 DE Bergen op Zoom

HECS Eindhoven
Vestdijk 27a
5611 CA Eindhoven

FNV Roosendaal
Laan van België
31 4701 CH Roosendaal

Spreekuurlocatie FNV Breda
Business Centre Breda -
Smederijstraat 2 4814 DB Breda

VDAB Antwerpen
Somersstraat 22
2018 Antwerpen

VDAB Kapellen
Antwerpsesteenweg 130
2950 Kapellen

VDAB Turnhout
Spoorwegstraat 7
2300 Turnhout

ABVV Turnhout
Grote Markt 48
2300 Turnhout

ACV Kalmthout
Kapellensteenweg 145
2920 Kalmthout

ACV Turnhout
Korte Begijnenstraat 20
2300 Turnhout

ACV Hoogstraten
Gelmelstraat 29
2320 Hoogstraten

ACLVB Kapellen
Dorpsstraat 72
2950 Kapellen

REGIO OOST

ACLVB Maasmechelen
Rijksweg 403 bus 3
3630 Maasmechelen

VDAB Maasmechelen
Binnenhof 1
3630 Maasmechelen

ACV Hasselt
Mgr Broekxplein 6
3500 Hasselt

ABVV Maasmechelen
Kruindersweg 27
3630 Maasmechelen-Eisden

ABVV Lommel
Kloosterstraat 25
3920 Lommel

ABVV Bilzen
Genutstraat 8
3740 Bilzen

ABVV Hasselt
Gouverneur Roppesingel 55
3500 Hasselt

Maastricht Centre Céramique – MIC,
Avenue Céramique 50
6221 KV Maastricht

FNV Maastricht
Avenue Ceramique 241
6221 KX Maastricht

FNV Heerlen
Dr Poelstraat 85
6411 GV Heerlen

FNV Weert
Schepenlaan 6
6002 EE Weert

www.grenzinfo.eu

