

Voor de eerste keer grensarbeider



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

Woont u in Nederland en gaat u voor het eerst in België 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 België in zijn belasting- en sociaalzekerheidsstelsel heel wat andere begrippen. Als beginnende grensarbeider weet men best dat:

- Wat wij in Nederland inkomstenbelasting noemen, **personenbelasting** genoemd wordt.
- Loonbelasting aangeduid wordt met de term **'bedrijfsvoorheffing'**.
- Op het loon géén premie voor volksverzekeringen wordt ingehouden, maar wel **RSZ-bijdragen of sociale bijdragen door de Rijksdienst Sociale Zekerheid**.
- Met de groepsverzekering of aanvullend pensioen men het pensioen bedoelt.
- De AOW wordt aangeduid als **'rustpensioen' of 'pensioen'**.
- Het Burgerservicenummer (BSN) dat iedere inwoner van Nederland heeft, in België niet geldt, maar dat men daar spreekt over **een bisnummer of nationaal nummer**.
- België geen zorgverzekeraars heeft, maar wel **mutualiteiten of ziekenfondsen** die ook de ziekte-uitkeringen uitbetalen na een periode van gewaarborgd loon.

2. Rijksregisternummer of nationaal nummer of bisnummer.

Iedereen die niet in België woont maar er wel werkt, heeft een **rijksregisternummer** nodig. Voor de niet inwoners spreken we dan van een **bisnummer**. Dit bisnummer is persoonsgebonden en wordt gebruikt om alle sociale en fiscale gegevens in België te registreren.

De werkgever is verplicht dit bisnummer aan te vragen vóór de start van de arbeidsovereenkomst. Hij kan dit doen via de online module **BelgianIDpro** op de website www.belgianidpro.be.

3. Waar ben ik sociaal verzekerd?

Uitsluitend werken in België

In principe kan men maar **aan de sociale zekerheid van één land onderworpen zijn** en dat is bij werken in België het werkland. Op het loon wordt aan de bron sociale bijdragen door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van 13,07% (= RSZ-bijdragen) ingehouden. In tegenstelling tot Nederland is dit bedrag niet gemaximeerd.

Het werknemersdeel van de RSZ bedraagt 13,07% en bestaat uit 4 onderdelen:

- Pensioenen 7,50%
- Ziekte- en invaliditeitsverzekering – geneeskundige verzorging (Zvk) 3,55%
- Werkloosheid 0,87%
- Ziekte- en invaliditeitsverzekering – uitkeringen (Ziv) 1,15%

Voor de kinderbijslagwetgeving, arbeidsongevallen en beroepsziekten is men verzekerd, maar hoeft er door u geen premie betaald te worden.

Door uw Belgische 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 worden opgetrokken. U blijft dan **onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid**.

Gelijktijdig werken in België én Nederland

Als u in loondienst werkt in België, maar tegelijkertijd ook **in uw woonland minstens 25% werkt**, dan valt u **verplicht onder de Nederlandse sociale zekerheid**. Uw Belgische werkgever mag dan geen Belgische RSZ-bijdragen inhouden, maar moet op uw loon **Nederlandse loonheffing en premies inhouden én Nederlandse werkgeversbijdragen betalen**.

Een dienstverband in België kunt u ook combineren met **een zelfstandige activiteit in Nederland**. In dat geval bent u in België over beide activiteiten sociaal verzekerd en dient u zich verplicht aan te sluiten bij een sociale kas voor zelfstandigen.

Werken in meerdere landen is complex, zowel voor de werk-

gever als voor uzelf. Bevraag u tijdig over alle ins en outs. **In het verkeerde land sociaal verzekerd zijn kan op termijn zeer nadelige gevolgen hebben!** U bent in ieder geval verplicht uw werkgever in te lichten over een bijkomende activiteit én u moet ook de Nederlandse bevoegde sociale zekerheidsinstelling (SVB) verwittigen.

Let op: Sinds 01 juli 2023 is er een zogenaamde **kaderovereenkomst** tot stand gekomen. Als hierop beroep gedaan wordt, kan **tot en met 49% gewerkt** worden in Nederland zonder dat dit gevolgen heeft voor de toepasselijke sociale zekerheid. Een van de voorwaarden is dat de uitgevoerde activiteit **uitsluitend telewerk** bevat.

In Nederland wonende grensarbeiders dienen samen met de werkgever de aanvraag in te dienen bij de Belgische RSZ: [Onderneming: Over grensoverschrijdend telewerk - Sociale zekerheid](#)

Werkt u minder dan 25% thuis in Nederland, dan blijft de Belgische sociale zekerheid van toepassing. U moet dit dan niet melden bij de Belgische RSZ maar wel bij de Nederlandse SVB. De SVB zal dan een formulier A1 afleveren met daarop de wetgeving die wordt aangewezen.

4. Waar ben ik belastingplichtig?

In welk land u uw belastingen verschuldigd bent, wordt geregeld in het **dubbelbelastingverdrag tussen België en Nederland**. Voor actieve grensarbeiders geldt als hoofdregel dat zij belastingplichtig zijn in het werkland: [Niet-inwoners | FOD Financiën](#). Voor een postactieve grensarbeider (pensioen, arbeidsongeschiktheid, etc.) is in principe altijd het woonland bevoegd. Dat geldt normaal gezien ook voor onderwijzend personeel of onderzoekers gedurende een termijn van 2 jaar. België en Nederland interpreteren deze regel echter anders. Win daarom tijdig de nodige informatie in, zodat u niet voor onaangename financiële verrassingen komt te staan!

Bent u in dienst van een werkgever met zetel in België en werkt u uitsluitend op Belgisch grondgebied, dan bent u **belastingplichtig in België**. Daarnaast bent u verplicht in Nederland om **uw wereldinkomen** als rijksinwoner aan te geven, dit vanwege de **compensatieregelingen** voor Nederlandse grensarbeiders.

Het loon dat u aangeeft in de aangifte is niet het Belgisch brutoloon, maar het omgerekend Belgisch brutoloon. Op de website van de Nederlandse Belastingdienst heeft u een tool om dit om te rekenen: [Belgisch of Duits loon omrekenen naar Nederlands loon | Belastingdienst](#). Nederlandse grensarbeiders kunnen een financiële compensatie krijgen voor het verlies van bepaalde aftrekposten, zoals de hypotheekrenteaftrek of een persoonsgebonden budget. U kunt ook een compensatie krijgen voor de heffingskorting van uw niet of weinig verdienende fiscale partner geboren voor 1962. Dit is dan de algemene compensatieregeling.

Er bestaat ook een bijzondere compensatieregeling of 'grensarbeidersregeling', maar dit is voor oude onderbroken contracten van voor 31 december 2002.

In de **Belgische belastingaangifte** (de zogenaamde "BNI aangifte") kunt u, onder voorwaarden, ook gebruikmaken van de aftrekposten die het Belgisch belastingstelsel voorziet, zoals kinderopvangaftrek of het inbrengen van uw huishypotheek als deze lening is begonnen voor 01 januari 2020. Producten zoals het Belgisch pensioensparen of levensverzekering horen daar ook bij.

Laat uw werkgever u ook werken in uw woonland, dan moet u over die dagen belasting in Nederland betalen. Dat geldt ook wanneer u arbeid verricht in andere landen en daar minder dan 183 dagen verblijft.

Bij uitzending naar België via een Nederlands uitzendkantoor betaalt u onmiddellijk belasting in België.

Als u **niet uitsluitend in België werkt**, adviseren wij u een agenda bij te houden van de dagen binnen én buiten België. Bewaar er ook bewijsstukken van; dat kan van belang zijn bij uw Belgische aangifte.

Let op!

In tegenstelling tot de sociale zekerheid is er **géén regeling** die de belastingheffing over thuiswerkdagen of telewerkdagen neutraliseert. Het komt erop neer dat:

- elke dag in België gewerkt → in België belast
- elke dag in Nederland gewerkt → in Nederland belast

Het is belangrijk om daarmee rekening te houden bij de belastingaangifte in beide landen.

Ambtenaren hebben een **afwijkende regeling**: zij blijven hun belasting verschuldigd aan het land waaronder zij werken, ook al zouden ze thuis werken of telewerken.

Op uw loon wordt **bedrijfsvoorheffing** afgehouden. De belastingen in België voor het jaar 2025 zijn:

- 0 tot €16.320: **25%**
- €16.320 tot €28.800: **40%**
- €28.800 tot €49.840: **45%**
- boven €49.840: **50%**

De Belgische belastingtarieven zijn hoger dan de Nederlandse, maar worden wel over een **lagere grondslag** aangerekend.

In België geldt het zogenaamd **netto belastbaar inkomen**. Dit zijn de beroepsinkomsten (wedden en lonen, ziekte uitkeringen, tijdelijke werkloosheidsuitkeringen, bruggpensioen, winsten, baten, wedden van bedrijfsleiders en diverse inkomsten), verminderd met de belastingvrije sommen en fiscale aftrekposten (zoals kinderopvang, onderhoudsuitkeringen, giften...).

Als grensarbeider heeft u onder bepaalde voorwaarden ook recht op aftrekposten en tegemoetkomingen binnen het Belgisch belastingstelsel. Als uw wereldinkomen bijvoorbeeld voor **minstens 75% is belast in België**, kunt u uw woonlening van vóór 01/01/2020 voor uw eigen woning inbrengen in de aangifte.

U kunt **nooit kiezen** in welk land u uw belastingen moet betalen. Dit is per verdrag vastgelegd.

Let op!

Ook al woont u niet in België, u moet wél **ieder jaar** uw Belgische inkomsten aangeven via een belastingaangifte voor niet inwoners (BNI-aangifte). De aangiften gebeuren tussen september en november.

Kiest u voor Tax on web, dan ontvangt u geen papieren uitnodiging meer.

5. Ziekteverzekering

Werkt u in België? Dan moet u weten dat de ziekteverzekering in België anders is geregeld dan in Nederland. U heeft de keuze om aan te sluiten bij een van de **ziekenfondsen of mutualiteiten, of de Hulpkas voor Ziekte en Invaliditeitsuitkeringen**. Deze laatste is gratis. Voor de aansluiting bij de andere ziekenfondsen betaalt u een lidmaatschapsbijdrage. Dit is een contributie en betreft geen premies die u betaalt voor uw ziektekostenverzekering.

In Nederland dient u zich te registreren bij CZ als verdragsgerechtigde: **De Verdragspolis - CZ**. Er wordt dan een verdragspolis afgesloten die kosteloos is. Zo kunt u zowel in Nederland als in België gebruikmaken van medische zorg. Voor het halen van zorg en het declareren van zorgkosten is er keuze tussen het woon- of werkland, maar een mix is ook mogelijk.

Kiest u ervoor om gebruik te maken van het Belgisch stelsel van terugbetaling, dan moet u rekening houden met **het remgeld** dat ten uwen laste is. Doet u beroep op het Nederlandse stelsel dan moet u rekening houden met **het eigen risico**.

U kunt ook rechtstreeks zorg inbrengen bij CZ. Als u bijvoorbeeld in België een huisarts raadpleegt, dan kunt u die kosten indienen in Nederland. CZ zal de volledige kosten vergoeden omdat een huisartsbezoek niet onder het eigen risico valt.

Let op!

Wilt u gebruik blijven maken van de zorg van uw Nederlandse tandarts? Dan is het te overwegen om hiervoor een **aanvullende verzekering** af te sluiten bij CZ. Tandartskosten die u namelijk indient bij CZ zullen niet worden vergoed als u hiervoor geen aanvullende verzekering heeft afgesloten.

Tevens is het mogelijk om in België een **hospitalisatieverzekering** af te sluiten. Dat kan via uw ziekenfonds. Een hospitalisatieverzekering is een aanvullende verzekering die u en uw gezin beschermt tegen de kosten van een (onverwachte) ziekenhuisopname. Dat kan gaan om daghospitalisatie of langdurige opname. Hoe dan ook voorkomt u hiermee onaangename financiële verrassingen achteraf. Soms wordt een hospitalisatieverzekering ook aangeboden via de Belgische werkgever.

Kan ik mijn gezin en partner meeverzekeren voor ziektekosten?

Heeft uw geregistreerde partner of echtgeno(o)t(e) geen inkomen noch uitkering, dan kan die partner of echtgeno(o)t(e) mogelijk meeverzekerd worden in België. Hetzelfde geldt voor kinderen jonger dan 18 jaar, die niet via een andere weg in Nederland verzekerd kunnen worden. Het gezinslid krijgt op basis van de Europese verordeningen recht op zorg ten laste van België. Dit wordt ook wel **het verdragsrecht** genoemd. CZ zal bepalen of uw gezinsleden verdragsgerechtigd zijn. CZ zal dan **een formulier S1** afleveren en met dat formulier moet de grensarbeider zich aanmelden bij de mutualiteit of bij de Hulpkas voor Ziekte of Invaliditeitsuitkeringen. De verdragsgerechtigde gezinsleden hebben ook een vrije keuze waar ze hun zorg gaan halen. Dit kan zowel in het werkland als in het woonland van de grensarbeider zijn. Kiezen ze bijvoorbeeld voor het woonland Nederland, dan hebben kinderen jonger dan 18 jaar geen eigen risico.

Verdragsgerechtigde gezinsleden hebben, net zoals de grensarbeider, **geen recht meer op de zorgtoeslag**. De zorgtoeslag is immers een tussenkomst in de kosten van de zorgverzekering.

De Vlaamse Zorgverzekering

Een grensarbeider ouder dan 25 jaar die in Vlaanderen werkt en Belgisch sociaal verzekerd is, moet zich verplicht aansluiten bij de Vlaamse zorgverzekering. Dit geldt ook voor de verdragsgerechtigde familieleden ouder dan 25 jaar.

Door de aansluiting kan men, wanneer men veel zorg nodig heeft, rechten openen op een maandelijks zorgbudget. Aansluiten doet men via de 'zorgkas' van zijn mutualiteit. Voor 2026 bedraagt de bijdrage €100 en men is pas aangesloten na betaling van dit bedrag.

Voor meer informatie: [Vlaamse Sociale Bescherming | Departement Zorg](#)

6. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

De zieke grensarbeider dient zich zo snel mogelijk **ziek te melden bij de werkgever**. Het is gebruikelijk dat men in België zijn ziekte moet rechtvaardigen door middel van een **ziekteattest** waarop de vermoedelijke duur van de arbeidsongeschiktheid wordt vermeld. Dit attest dient binnen een paar dagen afgeleverd te worden bij de Belgische werkgever. De termijn waarop een ziektebriefje moet binnengebracht worden, staat vermeld in het arbeidsreglement en is meestal 48 uur. Nederlandse huisartsen leveren echter geen verklaringen af om zich ziek te melden bij een Belgische werkgever. De grensarbeider heeft dan ook de keuze om zich medisch te laten onderzoeken bij een **Belgische huisarts** of bij het **UWV** (tel.: +31 (0)88 898 92 94) en dit binnen de 2 werkdagen. De melding via het UWV is de officiële weg. De werkgever betaalt, afhankelijk van het statuut van de grensarbeider (arbeider of bediende), tot 1 maand gewaarborgd loon uit (arbeiders 15 dagen en bedienden 30 dagen). Bent u langer ziek, dan kunt u een arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen via uw mutualiteit of Hulpkas voor Ziekte en Invaliditeitsuitkeringen. De arbeidsongeschiktheidsuitkering vraagt u aan via uw mutualiteit door middel van een **vertrouwelijk getuigenschrift van arbeidsongeschiktheid**. Het briefje 'vertrouwelijk' is een vragenlijst die u bekomt van uw mutualiteit of van de Hulpkas. Dit document dient door uw behandelende arts of het UWV te worden ingevuld en u moet dit vervolgens binnenbrengen bij uw mutualiteit of Hulpkas. Dit laat u best invullen bij het eerste bezoek aan de Belgische huisarts of het UWV. De mutualiteit of

Hulpkas zal dan nagaan of u voldoet aan de voorwaarden om een arbeidsongeschiktheidsuitkering te krijgen. De volgende voorwaarden moeten vervuld zijn:

- een wachttijd doorlopen hebben van minstens 12 maanden
- 180 dagen of minstens 800 uren gewerkt hebben in een periode van 12 maanden voorafgaand aan de ziektemelding
- minstens voor 66% arbeidsongeschikt zijn verklaard door de behandelende arts of het UWV

Het bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt bepaald door de hoogte van het verdiende loon op de eerste ziektedag.

Tijdens de hele periode van ziekte blijft de grensarbeider **Belgisch sociaal verzekerd** en behoudt hij zijn Belgische sociale rechten in België, zoals rustpensioenopbouw, ziekteverzekering, Belgische kinderbijslag (indien onder contract), enz.

Na 12 maanden ziekte en na een controleonderzoek door de adviserende arts in België of door een Nederlandse controlearts van het UWV, kan de grensarbeider een **invaliditeitsuitkering** bekomen. De hoogte van de uitkering is een percentage van het gemiddeld dagloon bij aanvang van de ziekte, wat wordt vastgesteld naargelang de gezins-samenstelling en het gezinsinkomen.

Als men niet alleen een Belgisch, maar ook een Nederlands arbeidsverleden heeft (minimum 1 jaar), zal onderzocht worden of men ook recht heeft op een uitkering uit Nederland, naar rato van het arbeidsverleden.

7. Kinderbijslag

Wanneer één van de ouders in België 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 neemt. Vaak bestaat er een **voorrangsrecht** in het woonland, met een mogelijkheid tot aanvulling door het werkland. Sinds 01.01.2019 is de kinderbijslag in België niet langer een federale materie, maar wordt deze betaald door de gewesten en de gemeenschappen. Er bestaan vier verschillende regelingen naast elkaar: een Vlaamse, een Waalse, een Brusselse en één voor de Duitstalige Gemeenschap. De Vlaamse oude en nieuwe kinderbijslagregeling is, in vergelijking met de Nederlandse kinderbijslag, altijd hoger. Volgens welke regeling de werknemer gezinsbijslag uit België kan krijgen, is

afhankelijk van de vestigingsplaats van zijn werkgever. Is dit in Vlaanderen? Dan valt de werknemer onder de Vlaamse regeling van kinderbijslag, het Groeipakket. Als Nederland bij voorrang bevoegd is om de kinderbijslag uit te betalen, zal Vlaanderen aanvullen voor de periodes waarin Nederland geen recht kent of een lager bedrag uitbetaalt dan de Vlaamse kinderbijslag. In Vlaanderen heeft men recht op kinderbijslag vanaf de maand na de geboorte tot de leeftijd van 25 jaar. In Nederland is dit beperkt tot 18 jaar. Ook heeft men in Vlaanderen recht op het startbedrag of de eenmalige geboortepremie van €1.269,25 (als men op de dag van geboorte een arbeidscontract heeft) en op tal van toeslagen. Meer info: www.groeipakket.be of www.svb.nl

Onderstaand schema geeft een overzicht van veel voorkomende situaties:

Grensarbeider	Partner	Kinderbijslag uit	Eventuele aanvulling door
werkt in België	werkt in Nederland	woonland	België
werkt in België	Zzp in Nederland	woonland	België
werkt in België	WW Nederland (NL)	woonland	België
werkt in België	werkt in België	België	woonland
werkt in België	+ 6 maanden arbeids ongeschikt (NL)	België	woonland
werkt in België	werkt niet	België	woonland
werkt in België	geen	België	woonland
werkt in België	ex-partner werkt in NL	woonland	België

8. Studiefinanciering, Kindgebonden budget, kinderopvangtoeslag

Voor kinderen jonger dan 18 jaar kunt u recht hebben op het **kindgebonden budget** als uw inkomen aan een bepaalde eis voldoet en u Nederlandse of Belgische kinderbijslag ontvangt. Hoe lager uw inkomen, des te hoger het bedrag per kind. Het bedrag per kind is ook afhankelijk van het aantal kinderen dat er in het gezin zijn. Een alleenstaande ouder voldoet al snel aan de voorwaarden. Dit voordeel is apart aan te vragen en **loopt niet via de belastingaangifte**. Als men recht heeft op een uitbetaling van Belgische kinderbijslag, wordt deze van het kindgebonden budget afgetrokken, nadat eerst fictief de Nederlandse kinderbijslag is bijgeteld. Enkel bij een positief verschil volgt er een bijpassing. Aanvragen voor het jaar 2025 moeten binnen zijn vóór 01 september 2026.

Als uw kinderen naar een dagopvang, kinderopvang of buitenschoolse opvang gaan — zowel in België als in Nederland — kunt u mogelijk **Nederlandse kinderopvangtoeslag** krijgen. De voorwaarde is dat de opvang geregistreerd is in Nederland. De aanvraag voor de toeslag moet worden ingediend binnen de 3 maanden volgend op de maand waarin het kind voor het eerst naar de opvang gaat.

Voor kinderen van grensarbeiders die ouder zijn dan 18 jaar en die hoger onderwijs volgen, kan er recht bestaan op **een studiebeurs**. De beurs is gekoppeld aan inkomensvoorwaarden, opleidingsvoorwaarden en nationaliteitsvoorwaarden. Zo moet het gezinsinkomen onder een bepaalde drempel liggen afhankelijk van de gezinssituatie en moet de student ingeschreven zijn voor minstens 27 studiepunten per academiejaar in een erkende onderwijsinstelling. De student moet voorafgaand ook een diploma secundair of hoger onderwijs hebben behaald.

De grensarbeider moet bovendien minstens 12 maanden in de laatste 2 jaar in België gewerkt hebben.

Meer info: www.studietoelagen.be

Als er ook recht is op **Nederlandse studiefinanciering**, moet men kiezen tussen één van de twee systemen; beide samen ontvangen is niet mogelijk. Voor de Nederlandse studiefinanciering, uitgevoerd door DUO, vindt u meer info op www.duo.nl.

9. Vakantie, verlof en feestdagen

België kent een andere vakantiewetgeving dan Nederland. Het wettelijk minimumaantal weken verlof waarop recht bestaat voor een voltijdse dienstbetrekking is **4 weken of 20 dagen**. Via de werkgever kan ook aanspraak bestaan op **bijkomende bovenwettelijke verlofdagen en/of ADV/ATV-dagen**.

De hoeveelheid vakantiegeld die een werknemer in België ontvangt, is afhankelijk van meerdere factoren. Om te beginnen bestaat er **enkel en dubbel vakantiegeld**:

- Enkel vakantiegeld: doorbetaling van het loon tijdens vakantiedagen.
- Dubbel vakantiegeld: een toeslag in verhouding tot het opgebouwde recht, met een maximum van 4 weken.

Bedienden ontvangen deze jaarlijkse extra vergoeding bovenop het enkel vakantiegeld bij het opnemen van hun hoofdvakantie. De berekening voor bedienden is anders dan voor arbeiders. Wanneer arbeidsvoorwaarden wijzigen (zoals een verandering in arbeidsduur of bij ontslag), wordt het nog complexer.

In België bouwt men vakantiegeld op gebaseerd op de **prestaties van het voorgaande jaar**. Dit betekent dat u het eerste jaar dat u in België werkt, in principe **geen recht** heeft op betaalde verlofdagen en vakantiegeld, omdat u het jaar ervoor niet in België werkte.

Bij het opnemen van een vakantiedag betaalt de werkgever het loon door aan de bediende: dit is het enkel vakantiegeld. Bedienden ontvangen in mei of juni het dubbel vakantiegeld. Dit wordt door de werkgever uitbetaald op basis van de prestaties van het voorgaande jaar. Bij een volledig gepresteerd jaar bedraagt dit 92% van het maandloon. Heeft de grensarbeider korter gewerkt, dan bedraagt het dubbel vakantiegeld 1/12 per gewerkte maand. Wanneer er een ontslag valt, heeft de grensarbeider recht op het **vertrekvakantiegeld**. Deze som bestaat uit:

- het saldo niet opgenomen vakantiedagen van het lopende jaar

- het reeds opgebouwde vakantiegeld voor het volgende jaar (vervroegd vakantiegeld)

Arbeiders ontvangen hun vakantiegeld als éénmalig bedrag tussen mei en juni. Dit bedraagt ongeveer 15,38% van het bruto jaarloon van het voorgaande jaar. Arbeiders krijgen het vakantiegeld en de vakantiedagen niet uitbetaald door de werkgever, maar via de **Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV)**.

Omdat Nederlandse vakantie rechten niet overdraagbaar zijn naar België — en omgekeerd — ontstaat er een hiaat. Voorbeeld: U werkte heel 2025 in Nederland en start op 01 01 2026 in België. Dan heeft u in 2026 geen aanspraak op betaalde vakantiedagen in België omdat u opnieuw moet opbouwen. Er bestaat wel recht op **aanvullende vakantie**, gebaseerd op Europese regelgeving. Dit is echter een voorafname op nog op te bouwen vakantiegeld. Er kan ook sprake zijn van een **collectieve bedrijfssluiting of bent u ouder dan 50 jaar**. Dan kan men een tijdelijke werkloosheidsuitkering krijgen.

Naast het recht op vakantie kan de werknemer — afhankelijk van de voorwaarden — gebruikmaken van: verlof, loopbaanonderbreking, tijdskrediet, eindloopbaanregelingen, onbetaald verlof, zwangerschapsverlof, zorgverlof, palliatief verlof, enz.

België kent de volgende feestdagen: Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Feest van de Arbeid (1 mei), Hemelvaart, Pinksteren, Nationale Feestdag (21 juli), Maria Hemelvaart (15 augustus), Allerheiligen (1 november), Wapenstilstand (11 november), Kerstmis (25 december). Een feestdag die in het weekend valt, wordt gecompenseerd. Dit kan gebeuren door:

- verschuiving naar de eerstvolgende maandag
- een latere inhaalfeestdag (brugdag)
- toevoeging aan de vakantiedagen

Opgelet! Bij deeltijdse tewerkstelling is er niet altijd recht op de feestdag. Bevestig dit bij het ACV.

10. Arbeidsovereenkomst

Gaat u werken in België, dan zullen in principe zowel de **individuele arbeidsovereenkomst** als de **collectieve arbeidsovereenkomst** die voor een sector of bedrijf van toepassing is, onder het Belgisch arbeidsrecht vallen. Vraag bij uw indiensttreding steeds na of er een CAO van toepassing is, en welke dat is. In de CAO op bedrijfs- of sectorniveau staan ook de extralegale voordelen vermeld, zoals maaltijdcheques, dertiende maand, enz.

Er bestaan twee categorieën in België: **arbeiders** en **bedienden**.

- Een **arbeider** verricht voornamelijk handenarbeid.
- Een **bediende** verricht voornamelijk hoofdarbeid.

Het verschil tussen deze twee statuten bevindt zich in de berekening van vakantiegeld, het gewaarborgd loon en de ontslagregels.

Er zijn diverse soorten contracten (bepaalde duur, onbepaalde duur, uitzendarbeid, flexi jobs, enz.). Elk contracttype kent zijn eigen specifieke bepalingen. Net zoals in Nederland zijn contracten van bepaalde duur niet onbeperkt mogelijk. Er mogen maximaal vier opeenvolgende overeenkomsten worden afgesloten, op voorwaarde dat de duur van elk van deze overeenkomsten niet minder dan drie maanden bedraagt en de totale duur niet langer is dan twee jaar. Worden er meer

dan vier overeenkomsten afgesloten, dan wordt de laatste arbeidsovereenkomst er één van onbepaalde duur, als deze de totale duur van twee jaar overschrijdt. Sinds 01 januari 2014 bestaat er geen proeftijd meer, behalve voor specifieke contracten zoals studentenovereenkomsten en uitzendarbeid. De standaard proefperiode daarbij is 3 dagen. In deze periode kan men ontslag nemen of ontslag krijgen zonder opzeg.

In de loop van het voorjaar 2026 zou de proeftijd opnieuw worden ingevoerd. Werkgevers en werknemers zouden dan tijdens de eerste 6 maanden kunnen opzeggen met een termijn van één week.

In België bestaat ook een contract voor **studentenarbeid**. Onder bepaalde voorwaarden mag de student, die minstens 15 jaar is, jaarlijks 650 uren (2026) werken tegen verminderde sociale bijdragen. De student hoeft hiervoor niet in België te wonen of te studeren. www.hetacv.be/je-rechten/jong-acv/jobstudenten

Goed om te weten!

In sommige sectoren kan u als lid van het ACV een **syndicale premie** bekomen ter compensatie van uw maandelijkse vakbondscontributie. Bevraag u bij het ACV!

11. Ontslag

Als u een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur heeft, dan kan zowel u als uw werkgever deze stopzetten door middel van een **opzegging**. De opzegging is een melding waarmee de andere partij wordt verwittigd dat de overeenkomst zal stoppen. De duur van de opzegtermijn hangt af van uw anciënniteit of uw tewerkstellingsduur in de onderneming. De opzeg moet **schriftelijk** gebeuren via een opzeg of ontslagbrief. In deze brief moeten de startdatum en de duur van de opzegtermijn vermeld worden. **Als uw werkgever opzegt:**

De ontslagbrief moet worden verzonden per aangetekende zending of via een deurwaardersexploot.

Als u als werknemer opzegt, heeft u drie mogelijkheden:

- een aangetekende brief versturen
- de ontslagbrief persoonlijk afgeven aan de werkgever en laten aftekenen voor ontvangst
- de ontslagbrief laten bezorgen via een deurwaardersexploot

Na kennisgeving begint de opzegtermijn te lopen. De startdatum verschilt naargelang de methode van kennisgeving:

- bij **overhandiging of deurwaardersexploot**: de eerstvolgende maandag
- bij **aangetekende zending**: de eerstvolgende maandag na drie werkdagen na verzending (Feestdagen en zondagen tellen niet mee als werkdagen.)

Praktische regel: wilt u dat uw opzegtermijn al de eerstvolgende maandag start, dan moet u uw aangetekende brief ten laatste op woensdag versturen. De duur van uw opzegtermijn wordt uitgedrukt in weken en hangt af van uw dienstjaren. Er is een verschil tussen opzeg door werkgever en opzeg door werknemer:

- **Bij ontslag door de werknemer**: opzegtermijn nooit langer dan 13 weken.
- **Bij ontslag door de werkgever**: opzegtermijn tussen 1 en 67 weken. Werknemers met een contract van vóór 01 01 2014 kunnen langere opzegtermijnen hebben.

U kunt een simulatie maken op: www.hetacv.be/rekentool/bereken-je-opzeg

Tijdens de opzegtermijn heeft u recht op **betaald sollicitatieverlof** om ander werk te zoeken. Dit geldt ook wanneer u zelf ontslag neemt. Bij minder dan 26 weken opzeg heeft u recht op 1 volle of 2 halve dagen per week, bij meer dan 26 weken opzeg heeft u recht tijdens de eerste helft 1 halve dag/week en tijdens de tweede helft 1 volle of 2 halve dagen/week. Volgt u outplacementbegeleiding, dan kan u tijdens de volledige periode sollicitatieverlof opnemen.

Soms kan de werkgever beslissen de arbeidsovereenkomst **onmiddellijk te verbreken**. In dat geval moet u geen opzegtermijn presteren en ontvangt u een **verbrekingsvergoeding** die overeenstemt met het loon voor de theoretische opzegperiode. Deze vergoeding wordt in principe in één keer betaald op het moment van de verbreking. De verbreking mag mondeling gebeuren en niet via aangetekend schrijven.

Heeft u een arbeidsovereenkomst van **bepaalde duur**, dan kan deze in de **eerste helft van de afgesproken looptijd** door beide partijen worden opgezegd, met een maximum van 6 maanden. Bij opeenvolgende contracten van bepaalde duur kan opzegging enkel in de eerste helft van het eerste contract. Wordt een contract van bepaalde duur toch eenzijdig verbroken buiten deze voorwaarden, dan is een vergoeding verschuldigd

gelijk aan het loon tot de einddatum van de overeenkomst, met een maximum van **tweemaal** de vergoeding die zou gelden bij een contract van onbepaalde duur. Een tijdelijk contract van minder dan drie maanden kan bij arbeidsongeschiktheid worden verbroken in de tweede helft ervan, op voorwaarde dat de ziekteperiode minstens 7 kalenderdagen bedraagt.

Bent u als arbeider ontslagen en heeft u een contract van vóór 01 01 2014, dan kan het zijn dat u recht heeft op een **ontslagcompensatievergoeding**. De vergoeding is gelijk aan het nettoloon en wordt uitbetaald door de RVA via uw vakbond ACV (www.rva.be). De vergoeding is niet belastbaar in België, noch worden er sociale zekerheidsbijdragen op ingehouden.

12. Werkloosheid

Tijdelijke of gedeeltelijke werkloosheid

Als u als werknemer tijdelijk of gedeeltelijk werkloos wordt gesteld, blijft u in dienst maar voert u door omstandigheden minder of geen arbeidsprestaties meer uit. Voor de periode waarin u tijdelijk of gedeeltelijk werkloos bent en niet werkt, kunt u een tijdelijke of gedeeltelijke werkloosheidsuitkering ontvangen van de RVA.

Er bestaan verschillende vormen van tijdelijke werkloosheid, zoals: economische redenen, overmacht, slecht weer, ... Van zodra u **langer dan 3 maanden** tijdelijk werkloos bent, moet u zich inschrijven bij de VDAB of Actiris als werkzoekende (www.vdab.be). U kunt dan opgeroepen worden en voorstellen krijgen voor nieuwe werkaanbiedingen. Tijdelijke werkloosheid moet worden aangevraagd door werkgever én werknemer bij de RVA. U kan hiervoor terecht bij uw vakbond ACV. Sinds 01 01 2025 moet u verplicht gebruikmaken van een **digitale werkloosheidskaart eC3.2**. Wanneer de maand voorbij is en u uw aanvraag heeft ingediend, krijgt u een uitbetaling berekend op basis van uw brutoloon en het aantal uren tijdelijke werkloosheid. Meer info over de aanvraag, betaling en het gebruik van de digitale werkloosheidskaart **eC3.2** vindt u op:

www.rva.be of www.hetacv.be/je_rechten/werkloosheid/tijdelijkewerkloosheid

Werkt u nog steeds in België maar bent u **gedeeltelijk ontslagen door uw werkgever**, dus voor een deel van uw arbeidsuren, dan kunt u een **aanvullende werkloosheidsuitkering** aanvragen. De RVA beoordeelt of u hierop recht heeft.

Werkloosheid kan aangevraagd worden via het plaatselijke ACV kantoor: www.afspraakacv.be of tel. +32 2 244 30 00.

Volledige werkloosheid

Als u volledig ontslagen bent en uw arbeidsovereenkomst is beëindigd, moet u zich aanmelden in uw woonland Nederland bij het **UWV** (www.uwv.nl) om een **WW uitkering** aan te vragen.

U heeft hiervoor **uiterlijk één week** na uw laatste werkdag. Voor de aanvraag WW kunt u inloggen met uw DigiD. Heeft u nog geen DigiD? Dan kunt u deze aanvragen via www.digid.nl. Om vast te stellen of u recht heeft op een WW uitkering, tellen de in België gewerkte periodes mee, op voorwaarde dat u Belgisch sociaal verzekerd was. Het formulier **PDU1**, afgeleverd door de RVA, toont dit aan. Het aanvragen van het PDU1 formulier is niet verplicht. UWV en RVA kunnen deze gegevens ook onderling uitwisselen. Door uw aanvraag WW bent u automatisch ingeschreven als werkzoekende. U kunt zich ook in België inschrijven bij de VDAB (www.vdab.be), maar deze inschrijving moet u **melden aan het UWV**. Volgt u een opleiding of begeleiding via de VDAB, dan kunt u uw Nederlandse WW behouden onder dezelfde voorwaarden.

SWT – Stelsel van Werkloosheid met Bedrijfstoeslag

SWT is een regeling waarbij oudere werknemers na ontslag een bedrijfstoeslag ontvangen bovenop hun werkloosheidsuitkering. Om in aanmerking te komen voor SWT moet u aan strenge leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voldoen. Er bestaat alleen nog SWT om medische redenen. Als ontslagen grensarbeider ontvangt u een werkloosheidsuitkering uit Nederland (WW). Deze wordt aangevuld met een bedrijfstoeslag betaald door de werkgever of een sectorfonds. De toeslag bedraagt minstens de helft van het verschil tussen het nettoloon en een fictieve Belgische werkloosheidsuitkering (die lager is dan de Nederlandse WW)

Let op: Nederlandse WW uitkeringen zijn **beperkt in tijd**.

Meer info: www.rva.be

13. Werkbaar werk

Heeft u nood aan meer tijd voor uzelf, het zorgen voor uw (ziek) kind of een familielid? Of zoekt u naar een betere balans tussen werk en privé? In België kan dit via: **tijdskrediet, landingsbanen, thematische verloven** (zoals ouderschapsverlof, zorgverlof, palliatief verlof ...). Werknemers kunnen tijdelijk hun arbeidsprestaties verminderen of volledig onderbreken. Bij sommige vormen kan een **RVA uitkering** worden toegekend om het inkomensverlies (deels) te compenseren. Omdat de

wetgeving uitgebreid is en elk verlof eigen voorwaarden heeft, neemt u best contact op met:

- de vakbondsafgevaardigde in uw bedrijf
- of als ACV lid: www.afspraakacv.be

De RVA staat in voor de goedkeuring en uitbetaling van het vervangingsinkomen tijdens deze periodes. Meer info: [Burgers | De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening](#) en via het ACV: [Tijdskrediet, landingsbanen en thematisch verlof | ACV](#)

14. Pensioenen

Als u in België werkt, dan bouwt u wettelijk pensioen op: het zogenaamde **rustpensioen**.

Het Belgisch rustpensioen wordt berekend op basis van: de duur van uw loopbaan en de lonen waarop sociale bijdragen werden betaald. Voor elk jaar dat u werkt, bouwt u pensioen op. Uw pensioen wordt berekend op basis van het loon dat u tijdens uw loopbaan verdiende, verminderd en/of verhoogd volgens de wettelijke regels. De wettelijke pensioenleeftijd ligt momenteel op **66 jaar**. Vanaf **2030** bedraagt de wettelijke pensioenleeftijd **67 jaar**. Het wettelijk rustpensioen wordt uitgevoerd door de **Federale Pensioendienst (FPD)**. Uw werkgever of sectorfonds kan daarnaast voor u een **aanvullend pensioen** of **groepsverzekering** opbouwen (2de pijler). Wanneer u voldoet aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden, kunt u vervroegd met pensioen gaan. Het Nederlands arbeidsverleden wordt eveneens meegeteld voor de beoordeling van de loopbaanvoorwaarden. In tegenstelling tot de Nederlandse AOW is vervroegde opname van het wettelijke pensioen in België mogelijk. De vroegst mogelijke ingangsdatum is: **60 jaar** bij een loopbaan van **44 jaar**, **61 of 62 jaar** bij een loopbaan van **43 jaar**, **63 of 64 jaar** bij een loopbaan van **42 jaar**. Een jaar telt mee vanaf 104 dagen (ongeveer 4 maanden). Neem zeker contact op met **ACV**

Grensarbeiders als u uw Belgisch rustpensioen vroeger wilt opnemen dan de Nederlandse AOW.

Vanaf 2027 gelden nieuwe voorwaarden. Meer info en de voortgang vindt u bij de Federale Pensioendienst: [Pensioenhervorming van 2025–2029 | Federale Pensioendienst](#).

Een Belgisch wettelijk pensioen is altijd belast in het land waar men woont. Dit geldt ook voor het aanvullend pensioen of het zogenaamde **tweede pijlerpensioen**, behalve wanneer u als ambtenaar heeft gewerkt én de Belgische nationaliteit heeft.

Wilt u weten wanneer u met pensioen kunt gaan en hoeveel pensioen u zult ontvangen?

Ga dan naar www.mypension.be voor uw persoonlijk pensioendossier.

U ziet daar in één oogopslag:

- uw vroegst mogelijke pensioendatum
- uw berekend pensioenbedrag
- of u een aanvullend pensioen heeft opgebouwd (2de pijler)
- hoeveel uw aanvullend pensioen bedraagt

Als lid van het ACV kunt u ook informatie opvragen via: pensioendienstverlening.okra@acv.csc.be

15. Online contact met Belgische (overheids)instanties

Als Nederlandse grensarbeider kunt u digitaal zaken regelen met de Belgische instanties (Belastingdienst, RVA, Federale Pensioendienst).

U kunt inloggen met uw Europees inlogmiddel **DigiD**.

Heeft u nog geen DigiD? Dan kunt u deze aanvragen op: <https://www.digid.nl>.

16. Nuttige websites

www.acvgrensarbeiders.be

www.grensinfo.nl

www.grenzinfo.eu

<http://startpuntgrensarbeid.benelux.int>

<https://www.workinnl.nl/default.aspx>

www.belastingdienst.nl

www.myminfo.be

www.euregio-mr.info/nl/themen/arbeidsmarkt/eures.php

www.pensioen kijker.nl

www.groeipakket.be

www.rijksoverheid.nl

www.hetcak.nl

<http://europa.eu>

www.loonwijzer.nl

www.ehic.nl

www.socialsecurity.be

www.duo.nl

www.werkenoverdegrens.eu

www.ontslag.nl

www.uwv.nl www.rva.be

<https://fairmobilitytool.eu/>

www.svb.nl

www.nederlandwereldwijd.nl

www.hetacv.be

www.mypension.be

www.belgianidpro.be

www.grenstech.eu

17. Nog vragen?

Kijk op www.hetacv.be voor een overzicht van de actuele contactmogelijkheden in Limburg, Antwerpen, Oost- of West-Vlaanderen over uw Belgische tewerkstelling en/of pensioenvragen. ACV Grensarbeiders maakt deel uit van het netwerk

van **Grensinfopunten** : www.grenzinfo.eu/nl.

Nog geen lid, maar wilt u graag aansluiten? Dat kan online via [ACV lidmaatschap, ledenvoordelen en lidgeld](#)

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.