

**Onderzoek naar de parafiscale en fiscale verschillen tussen de tewerkstelling van personeel in België en Nederland**

Bachelorproef aangeboden tot het bekomen van   
het diploma bedrijfsmanagement  
(Accountancy - Fiscaliteit)



Sint-Truiden

Academiejaar 2015-2016

Promotor: Stef Houben (ter vervanging van Lieve Vandeput) Door: Femke Hauben  
Projectmentor: Ann Gijsens Marijke Aerts  
 Departement Business  
 Accountancy-Fiscaliteit



**Onderzoek naar de parafiscale en fiscale verschillen tussen de tewerkstelling van personeel in België en Nederland**

Bachelorproef aangeboden tot het bekomen van   
het diploma bedrijfsmanagement  
(Accountancy - Fiscaliteit)



Sint-Truiden

Academiejaar 2015-2016

Promotor: Stef Houben (ter vervanging van Lieve Vandeput) Door: Femke Hauben  
Projectmentor: Ann Gijsens Marijke Aerts  
 Departement Business  
 Accountancy-Fiscaliteit

# VOORWOORD

Ter afsluiting van onze opleiding Accountancy-Fiscaliteit aan Hogeschool PXL in Hasselt maken wij deze bachelorproef. Samen met het uitvoeren van onze stage vormen deze twee elementen een groot deel van onze opleiding. Het zijn twee belangrijke delen, waarin de theoretische kennis wordt omgezet naar praktische kennis. Deze kennis zullen we voor altijd meedragen, en net daarom willen wij enkele personen bedanken.

In eerste plaats willen wij graag Ann Gijsens van Impermo bedanken. Dankzij haar is deze bachelorproef mogelijk, en dankzij haar hebben we dit interessante thema kunnen onderzoeken. Uiteraard hebben mevrouw Franco en mevrouw Thiery ons op weg geholpen met deze interessante bachelorproef, waarvoor ook onze dank. Verder gaat onze dank ook uit naar mevrouw Lieve Vandeput, zij was eerst onze promotor waarna Stef Houben deze taak van haar overnam. Ook hem willen wij voor zijn hulp en snelle inwerking in het onderwerp uitgebreid bedanken. Het is altijd fijner samenwerken met personen die enthousiast zijn over het onderwerp, en uitermate geduldig zijn. Ook willen wij meneer Ralph Koks, tewerkgesteld bij SD Works, bedanken voor het uitgebreide en enthousiaste gesprek in Breda. Zonder hem hadden wij nooit de hoeveelheid informatie gekregen die we nu ter beschikking hebben. Uiteraard ook meneer Wil Van Houts, tewerkgesteld bij Crowe Horwath Foederer, zijn wij erg dankbaar. Hij was voor ons ook een grote hulp. Ook willen we graag elkaar bedanken, voor de vlotte en fijne samenwerking onder elkaar. We zouden ook graag onze klasgenoten willen bedanken voor het luisterend oor en alle schouderklopjes die zij ons hebben gegeven.

Natuurlijk is het ook belangrijk om onze ouders en familie te bedanken, maar ook onze vrienden mogen niet vergeten worden. Het is fijn om te weten dat mensen achter ons staan, en ons blijven steunen, zelfs op het moment dat we het even niet meer zagen zitten. Toch hebben we dit tot een einde gebracht, en zonder de steun van hun was dit niet gelukt.

# ABSTRACT

Deze onderzoeksopdracht behandelt de parafiscale en fiscale verschillen tussen de tewerkstelling van personeel in België en Nederland en wordt uitgevoerd onder leiding van Impermo, te Sint-Truiden.

In het eerste deel wordt uitgelegd wat voor een bedrijf Impermo juist is, wat hun visie en missie is in het dagelijkse leven en wat hun toekomstplannen zijn.

Het tweede deel van deze bachelorproef bevat theorie. Hierin worden de begrippen en verschillen toegelicht en in een geheel gegoten. Zo bespreken we de verschillen tussen de loonberekening, arbeidsovereenkomsten, sociale zekerheden en minimumlonen. Uiteraard worden ook administratieve verplichtingen besproken, omdat dit een belangrijk onderwerp is. Onze aandacht is ook naar subsidies gegaan alsook naar de plaats van de verschuldigdheid van de belastingen.

In het derde deel wordt dan een kritische mening gevormd over de manier waarop Impermo het best kan werken om de nieuwe vestiging tot een goed einde te brengen. Op basis van twee interviews hebben wij de nodige informatie bij elkaar gebracht om dit oordeel te vellen.

Tot slot vindt u een brochure, zodanig dat bedrijven die ook toekomstplannen hebben tot het uitbreiden van hun onderneming niet worden onderworpen aan deze problematiek maar duidelijk antwoord krijgen.

# INHOUD

Inhoudsopgave

**VOORWOORD1**

**ABSTRACT3**

**INHOUD...........................................................................................................................................4  
FIGURENLIJST...................................................................................................................................7  
TABELLENLIJST.................................................................................................................................8  
LIJST MET AFKORTINGEN IN ALFABETISCHE VOLGORDE...................................................................9  
INLEIDING......................................................................................................................................10  
1. SITUERING VAN IMPERMO.........................................................................................................12** 1.1 Inleiding........................................................................................................................12  
 1.2 Historische schets........................................................................................................12  
**2. LOONBEREKENING EN PERSONENBELASTING.............................................................................13** 2.1 Loonberekening in België en Nederland......................................................................13  
 2.2 Minimumloon in België................................................................................................13  
 2.3 Minimumloon in Nederland.........................................................................................14  
**3. ADMINISTRATIEVE VERPLICHTINGEN BIJ VESTIGING IN NEDERLAND ……………………………………….15** 3.1 Oprichting....................................................................................................................15  
 3.2 Belastingdienst.............................................................................................................15  
**4. SUBSIDIES IN NEDERLAND….......................................................................................................15  
5. ARBEIDSOVEREENKOMSTEN......................................................................................................16** 5.1 Arbeidsovereenkomst in België...................................................................................16  
 5.1.1 Verplichte vermeldingen.................................................................................17  
 5.1.2 Niet verplichte vermeldingen..........................................................................17  
 5.1.2.1 Proefbeding...........................................................................17  
 5.1.2.2 Concurrentiebeding...............................................................17  
 5.1.2.3 Scholingsbeding.....................................................................18  
 5.1.3 Bepaalde-onbepaalde duur.............................................................................18

5.2 Arbeidsovereenkomst in Nederland…………………....………………………………………………….19  
 5.2.1 Verplichte vermeldingen……………………………………………………………………………..19  
 5.2.2 Bepaalde duur – onbepaalde duur………………………………………………………………20  
 5.2.3 Niet verplichte vermeldingen………………………………………………………………………20  
 5.2.3.1 Concurrentiebeding……………………………………………………………20  
 5.2.3.2 Relatiebeding……………………………………………………………………..21  
 5.2.3.3 Scholingsbeding……………………………………………………………..….21  
 5.2.3.4 Proefbeding………….……………………………………………………………21  
**6. OPZEGTERMIJNEN…………………………………………………………………………………………………………………….22**6.1 Opzegtermijn in België……………………………….……………………………………………………………………………….22  
 6.1.1 Nieuwe regeling…………..……………………………………………………………………………..22  
 6.1.2 Oude regeling……………………………..………………………………………………………………23  
6.2 Opzegtermijn in Nederland….…………………….……………………………………………………………………………….24  
**7. ONTSLAGREGELING NEDERLAND ……………………………………………………………………………………………..25  
8. GOED OM TE WETEN………………………………………………………………………………………………………………..26**8.1 Nul uren contracten………..........................................................................................................26  
8.2 Minimum en maximum contracten..........................................................................................27  
8.3 Vakantiedagen………………..........................................................................................................28  
8.4 Aanzegverplichting………...........................................................................................................28  
**9. ANCIENNITEIT…………………………………………………………………………………………………………………………..28  
10. LIMOSA ………………………………………………………………………………………………………………………………….29**10.1 Detachering……………………………………………………………………………………………………………………….…29  
10.2 Expat……………………………………………………………………………………………………………………………………29 **11. PLAATS VAN DE VERSCHULDIGHEID VAN DE BELASTINGEN…………………………………………………….30**11.1 Salary split……………………………………………………………………………………………………………………………30 **12. SOCIALE ZEKERHEID IN BELGIE………………………………………………………………………………………………..31**12.1 Structuur van de RSZ ……………………….......................................................................................44 **13. SOCIALE ZEKERHEID IN NEDERLAND ………………………………………………………………………………………44**13.1 Volksverzekeringen……………………….…......................................................................................44 13.1.1 Algemene ouderdomswet………..………………………………………………………..……….44  
 13.1.2 Algemene Wet van Bijzondere Ziektekosten….……………………………………………45  
 13.1.3 Algemene nabestaandenwet……………………………………………………………..………..45  
 13.1.4 Algemene Kinderbijslagwet………………………..….……………………………………………46  
13.2 Werknemersverzekeringen..………….…......................................................................................46 13.2.1 Ziektewet……………………….………..………………………………………………………..……….46  
 13.2.2 Werkloosheidswet……………………………………..….……………………………………………47  
 13.2.3 Wet werk en inkomen naar Arbeidsvermogen…………………………………………..47  
 13.2.4 Wet Arbeid en Zorg….………………………………..….……………………………………………47  
13.3 Sociale voorzieningen…………………………………………………………………………………………………………..47  
 13.3.1 Wet Werk en Bijstand………………………………..….……………………………………………47  
 13.3.2 Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten…...…………..…………...48  
 13.3.3. Wet inkomensvoorziening oudere/gedeeltelijk arbeidsongeschikten………….49  
 13.3.4 Wet inkomensvoorziening oudere/arbeidsongeschikte zelfstandigen…………49  
 13.3.5 Toeslagenwet……………………………………………………………………....…………………….50  
 13.3.5 Persoonsgebonden budget………………………………………………....…………………..…51  
**14. CASE ……….……………………………………………………………………………………………………………………………..51**14.1 Detachering van Belgische werknemers naar Nederland………………………....…………………..……..51  
14.2 Aanwerving van één Nederlander en één Belg die permanent blijft werken in Nederland…..52  
**15. DISCUSSIE……………………………………………………………………………………………………………………………….53  
16. BESLUIT……………..…………………………………………………………………………………………………………………..54  
17. LITERATUURLIJST …………………………………………………………………………………………………………………..55  
18. BIJLAGEN ……………………………………………………………………………………………………………………………….62**18.1 Bijlage 1: Melding loonheffingen………………………………….………………………....…………………..……..63

# FIGURENLIJST

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Figuur** | **Titel** | **Pagina** |
|  |  |  |
| 1 | Omzet, brutomarge, nettowinst en aantal werknemers van Impermo | 12 |
| 2 | Structuur van de RSZ in België | 44 |

# TABELLENLIJST

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabel** | **Titel** | **Pagina** |
|  |  |  |
| 1 | Minimumloon België | 14 |
| 2 | Minimumloon Nederland | 14 |
| 3 | Opzegtermijnen België volgens de nieuwe regeling | 22 |
| 4 | Opzegtermijnen België volgens oude regeling voor arbeiders die in dienst traden voor 01/01/2012 | 24 |
| 5 | Opzegtermijnen België volgens de oude regeling voor arbeiders die in dienst traden na 01/01/2012 | 24 |
| 6 | Opzegtermijnen Nederland | 24 |
| 7 | Ontslagregeling Nederland | 25 |
| 8 | Overzicht takken sociale zekerheid België | 32 |
| 9 | Overzicht Federale Pensioendienst | 32 |
| 10 | Overzicht Rijksdienst voor arbeidsvoorzieningen | 35 |
| 11 | Overzicht Fonds voor arbeidsongeschiktheid | 37 |
| 12 | Overzicht Fonds voor Beroepsziekten | 38 |
| 13 | Overzicht Rijksdienst voor kinderbijslag voor werknemers | 39 |
| 14 | Overzicht Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering | 41 |
| 15 | Overzicht Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie | 42 |
| 16 | Bedragen ouderdomswet Nederland | 44 |
| 17 | Bedragen Algemene Nabestaandenwet Nederland | 45 |
| 18 | Bedragen Algemene Kinderbijslagwet Nederland | 46 |
| 19 | Bedragen wet Werk & Bijstand Nederland | 47 |
| 20 | Bedragen wet inkomensvoorzieningen ouderen en gedeeltelijke arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen Nederland | 50 |
| 21 | Bedragen toeslagenwet Nederland | 50 |

# LIJST MET AFKORTINGEN IN ALFABETISCHE VOLGORDE

**Afkorting Betekenis**

AOW Algemene Ouderdomswet  
CAO Collectieve arbeidsovereenkomst  
FAO Fonds Arbeidsongevallenverzekering  
FBZ Fonds Beroepsziekten  
KMO Kleine en middelgrote ondernemingen  
RIZIV Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering  
KvK nummer Kamer van Koophandel nummer  
RJV Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie  
RKW Rijksdienst voor Kinderbijslag Werknemers  
RSZ Rijksdienst voor sociale zekerheid  
RVA Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening  
RVP Rijksdienst voor Pensioenen  
UWV Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

# INLEIDING

Het is een algemeen bekend fenomeen dat laatstejaarsstudenten van een professionele bachelor een bachelorproefonderzoek moeten uitvoeren. Een moeilijke keuze hierbij was een goed onderwerp te kiezen, maar met de juiste ondersteuning van twee bachelorproefcoördinatoren verliep dit goed. Er werden verschillende gesprekken gevoerd, en zo hebben ze onze interesse gewekt voor dit interessante onderwerp. Het leek ons fijn dat we niet enkel voor Impermo een meerwaarde kunnen zijn, maar ook voor ieder ander Belgisch bedrijf dat in dezelfde situatie als Impermo zit, en dus ook de sprong wil wagen naar de Nederlandse markt. Na een boeiend gesprek met Ann Gijsens hadden we een duidelijk beeld wat Impermo wou bereiken met dit onderzoek, en met deze bagage kon het onderzoek beginnen. Voor ons is dit ontzettend interessant, omdat wij het keuzevak Human Resources hebben gekozen binnen onze opleiding Accountancy-Fiscaliteit.

Na een paar fases van verschillende titels zijn we uiteindelijk gekomen bij: ‘Onderzoek naar de parafiscale en fiscale verschillen tussen de tewerkstelling van personeel in België en Nederland. Veel bedrijven die de sprong wagen naar Nederland tasten in het duister, omdat de wetgeving in verband met sociale zekerheid er anders is dan in België. Dit probleem willen wij oplossen, en van dat idee is dan ook onze flyer en website ontstaan. We willen dit probleem toegankelijk maken voor iedereen.

Het eerste deel van dit onderzoek biedt een duidelijk beeld van Impermo zelf. Onder meer de sterke groei van het bedrijf wordt meegedeeld alsook de financiële cijfers. Net als ieder bedrijf is Impermo klein begonnen, maar uitgegroeid tot een sterke onderneming. Wat begon bij de aankoop van een tweedehands tegelpers, is nu uitgegroeid tot een prachtig bedrijf met tegels, natuursteen en parket.

Het tweede deel van dit onderzoek bevat het echte opzoekwerk. Zo hebben we het over de verschillen tussen de loonberekening in België en Nederland. Een belangrijk verschil hierbij is de manier van werken. In België wordt alles berekend volgens een vast percentage sociale zekerheidsbijdrage. In Nederland is dit percentage zelfs variabel, en hangt dit af van de omstandigheden van de persoon in kwestie, zoals burgerlijke stand en kinderen ten laste. Uiteraard worden ook de minimumlonen kort toegelicht, en ook hoe deze tot stand komen.

Ook de administratieve verplichtingen die komen kijken bij het openen van een vestiging in Nederland worden onder de loep genomen. Uiteraard is het ook belangrijk om te weten of Impermo al dan niet recht heeft op subsidies in Nederland. Zo hebben we een paar subsidies bekeken, vooral betreffende tewerkstelling van personeel. Hieruit hebben we geleerd dat ze recht hebben op subsidies wanneer ze bijvoorbeeld werknemers met beperkingen aanwerven, en dit om de loonkost te onderdrukken.

Een ander belangrijk onderdeel is ook de arbeidsovereenkomsten. Dit zijn verplichte overeenkomsten tussen de werkgever en werknemer. In deze overeenkomsten kunnen verschillende clausules worden opgenomen. Zo zijn er vermeldingen die verplicht zijn, zowel in België als in Nederland. Uiteraard zijn er ook vermeldingen die niet verplicht zijn, maar natuurlijk een meerwaarde bieden aan de arbeidsovereenkomst. Ook de opzegtermijnen worden onderzocht. Zoals men weet, kent men in België een nieuwe en oude regeling. Deze worden kort uitgelegd, waarna de Nederlandse opzegtermijnen worden uitgelegd.

Dan geven we nog tips mee, zaken die goed zijn om te weten en die men steeds in het achterhoofd moet houden. Een belangrijk onderdeel hiervan is de aanzegverplichting, waarmee men te maken krijgt bij het stopzetten van een overeenkomst van bepaalde duur in Nederland.

Daarna worden de begrippen anciënniteit en Limosa toegelicht. Een groot discussiepunt is de plaats van de verschuldigdheid van de belastingen. Dit is dan ook voor iedereen de grote vraag, en wij kunnen meedelen dat het van situatie tot situatie verschilt. Het is namelijk logisch dat dit anders is wanneer de persoon in kwestie maar 50 dagen in Nederland werkt, of een volledig jaar.

De sociale zekerheidsstelsels worden ook uitgelegd, zowel de Nederlandse als de Belgische. Hieruit kunnen we besluiten dat de systemen over het algemeen gelijk zijn, maar toch zijn er verschillen in wetten en bepalingen. Zo heeft Nederland slecht drie takken, die op hun beurt ook nog worden ingedeeld in onderdelen.

Het derde deel biedt een besluit en een kritische reflectie. Zo geven wij tips naar Impermo toe zodat zij de vestiging zonder problemen in verband met tewerkstelling kunnen openen.

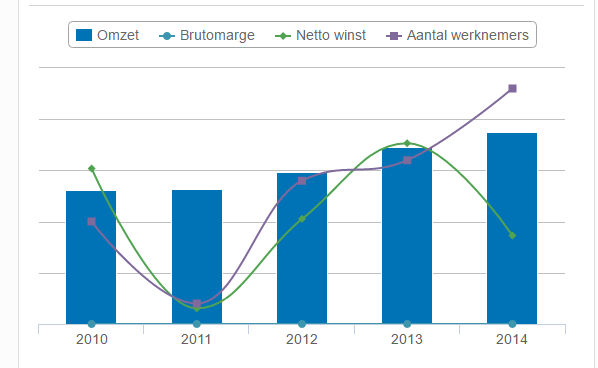
# SITUERING VAN IMPERMO

## Inleiding

Impermo Stultjens is een sterk groeiend bedrijf dat reeds 98 jaar actief is op de markt. Hierdoor is Impermo uitgegroeid tot een welgekend begrip als het gaat over tegels, natuursteen of parket. Iedereen herkent de reclames, en iedereen weet waarvoor Impermo staat. Door de grote voorraad is Impermo in staat om direct op de behoefte van de klant te beantwoorden, en zo heeft deze steeds een tevreden gevoel.

Impermo heeft toonzalen in Oostende, Sint-Truiden, Antwerpen en Wetteren.

* Juridische vorm: naamloze vennootschap
* Adres: Tiensesteenweg 127 – 3800 Sint-Truiden
* Liquiditeit score: 76%
* Solvabiliteit score: 99%
* Rentabiliteit score: 57%
* Aantal medewerkers: 85 (Finactum, 2016)



*Figuur 1: omzet, brutomarge, netto winst en aantal werknemers van Impemo (Finactum, z.j.)*

## 1.2 Historische schets (Impermo, z.j.)

Het hele Impermo verhaal is begonnen bij Ferdinand Stultjens, geboren in 1866. Hij is de oprichter en was handelaar op de Grote Markt in Sint-Truiden. In 1918 vernam Ferdinand dat men ergens een tweedehands tegelpers te koop aanbood, en hij besloot deze direct te kopen. Hij dacht verder na dan men op dat moment dacht, want hij wist dat door de vernielingen van de oorlog veel mensen nieuwe tegels nodig zouden hebben. (Impermo, z.j.)

In 1930 begonnen de kinderen van Ferdinand met de grootschalige productie van tegels, uiteraard niet meer met diezelfde tegelpers, maar met goede materialen. Maar vanaf de jaren ’70 verminderde de vraag naar cementtegels, omdat deze vanaf toen enkel nog werden gebruikt voor garages of kelders en dus breidde ‘Impermo’ uit met keramische producten alsook natuursteen. (Impermo, z.j.)

In 1975 namen William en Pierre Stultjens het bedrijf over. Zo kwam bij de fabricatie van de tegels ook de verkoop van keramische vloer en wandtegels erbij. In 1985 wordt de activiteit van de fabricatie van de vloertegels stilgelegd, en wordt er volop geconcentreerd op de verkoop van tegels en natuursteen. (Impermo, z.j.)

In 1996 nam de tot nu toe laatste generatie Impermo over. Silvie, Luk en Filip Stultjens laten Impermo flink groeien.

* 1998: 2000m² extra opslagruimte
* 1999: opening van een afdeling parket- en laminaatvloeren
* 2003: uitbreiding toonzaal + deelname Open Monumentendag. Naar aanleiding daarvan werd het museum officieel geopend
* 2007: uitbreiding toonzaal. Totale oppervlakte toonzaal: ruim 5000m²
* 2008: Impermo viert zijn 90-jarig bestaan.
* 2008: 2800m² extra opslagruimte + 80 extra parkeerplaatsen
* 2010: 3400m² extra opslagruimte
* 2012: Opening toonzaal Wetteren
* 2015: Opening toonzaal Antwerpen
* 2016: Opening toonzaal Oostende (Impermo, z.j.)

# LOONBEREKENING EN PERSONENBELASTING

## Loonberekening in België en Nederland

Voor de werknemer wordt er in Nederland, net zoals bij ons in België, sociale zekerheid afgehouden van hun brutoloon. In tegenstelling tot ons vast percentage van 13.07%, werken zij met bepaalde vaste bedragen.

Als eenmaal deze premies zijn afgehouden wordt ook de bedrijfsvoorheffing afgehouden van hun loon. Dit is net zoals in België een bepaald percentage, alleen de hoogte van het percentage is in Nederland anders. Het percentage van de bedrijfsvoorheffing, of loonheffing zoals zij dat noemen, wordt vastgelegd door de hoogte van je inkomen. (Kluwer, z.j.)

Als dan uiteindelijk de premies en de loonvoorheffing zijn afgehouden, verkrijg je je nettoloon.

Een concreet cijfervoorbeeld kunnen wij niet geven, want dit is vrij complexe materie waar zeer weinig over te vinden is. Wij raden u dan ook aan dit uit te geven en te laten berekenen door specialisten. Iedere loonberekening is namelijk anders in Nederland, dit omdat zij zelf een gedeelte van de sociale zekerheid moeten regelen. Deze bedragen hebben natuurlijk invloed op het belastbaar loon waarop loonheffing berekent dient te worden. (Mebis, 2016)

## 2.2 Minimumloon in België

De hoogte van het minimumloon hangt af van de leeftijd, functie en uiteraard de werkervaring van de medewerker. In tegenstelling tot vele andere landen, wordt dit niet echt door een wet geregeld maar door een collectieve arbeidsovereenkomst. Dit is een overeenkomst tussen vakbonden en werkgevers. In de vakbonden zitten vertegenwoordigers van de werknemers, en zij zorgen ervoor dat de belangen van de werknemers zeker niet worden vergeten. Doordat het minimumloon niet bij wet geregeld wordt, maar per cao, kan het zijn dat dit verschilt per sector. In België zijn twee belangrijke cao’s, namelijk cao 50 en cao 43. Cao 50 is eigenlijk de overeenkomst die het minimumloon voor onder de 21 jaar bepaalt, zoals hieronder wordt meegedeeld. Cao 43 is de overeenkomst die het minimum maandinkomen vaststelt, en dit indeelt in drie categorieën: het minimumloon voor medewerkers vanaf 21 jaar, voor medewerkers die minstens 21,5 jaar oud zijn en al een half jaar werkzaam zijn, en voor medewerkers die 22 jaar zijn, en al 12 maanden werkzaam zijn. Kort gezegd ziet het er als volgt uit:

|  |  |
| --- | --- |
|  | Minimumloon per maand |
| 16 jaar | € 1051.27 |
| 17 jaar | € 1141.38 |
| 18 jaar | € 1231.49 |
| 19 jaar | € 1321.60 |
| 20 jaar | € 1411.08 |
| 21 jaar | € 1501.82 |
| 21,5 jaar en minimum een half jaar werkzaam | € 1541.67 |
| 22 jaar en minimum een jaar werkzaam | € 1559.38 |

*Tabel 1: het minimumloon in België*. (*Minimumloon, 2016)*

Let op! Deze bedragen zijn bruto. Houd er dus rekening mee dat hier nog RSZ en bedrijfsvoorheffing vanaf gehouden moet worden. (Minimumloon, 2016)

## 2.3 Minimumloon in Nederland

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Minimumloon per dag | Minimumloon per maand |
| 15 jaar | € 21.11 | € 457.40 |
| 16 jaar | € 24.28 | € 526.00 |
| 17 jaar | € 27.80 | € 602.20 |
| 18 jaar | € 32.02 | € 693.70 |
| 19 jaar | € 36.94 | € 800.40 |
| 20 jaar | € 43.28 | € 937.65 |
| 21 jaar | € 51.02 | € 1105.35 |
| 22 jaar | € 59.81 | € 1295.90 |
| 23 jaar en ouder | € 70.37 | € 1524.60 |

*Tabel 2: het minimumloon in Nederland. (Loonwijzer, 2016)*

Let op! Deze bedragen zijn bruto. Hier moet de bedrijfsvoorheffing en RSZ nog vanaf getrokken worden. Bovendien zijn de hoogtes van bovenstaande bedragen ook afhankelijk van de voltijdse werkweek in de sector. (Loonwijzer, 2016)

Het is logisch dat iedere werknemer recht heeft op het minimuminkomen. Voor werknemers van 23 tot 65 jaar geldt het wettelijk minimumloon. Wanneer de persoon in kwestie jonger is dan 23 jaar, valt hij nog onder het minimumjeugdloon. Uiteraard stijgt dit jeugdloon naarmate men ouder wordt. Ook belangrijk om te weten is het feit dat er géén onderscheid gemaakt mag worden tussen mannen en vrouwen, om zo de Wet Gelijke Behandeling te handhaven. Het minimumloon wordt tweemaal per jaar aangepast, in januari en juli. Dit gebeurt op basis van de voorspellen van het Centraal Planbureau (CPB) over de cao-loonstijging in de marksector. (Minimumloon, 2015)

Het CPB is een onderzoeksinstituut dat op eigen initiatief of op verzoek van de regering, het parlement, Kamerleden, vakbonden of werkgeversorganisaties economische beleidsanalyses maakt. Dit onderzoeksinstituut is al actief van 1945.

Het CPB is eigenlijk een onderdeel van het ministerie van Economische zaken, maar inhoudelijk is het volledig afhankelijk. (CPB, 2016)

# ADMINISTRATIEVE VERPLICHTINGEN

## Oprichting

Wanneer in Nederland een bedrijf geopend wordt, is het eerst en vooral belangrijk dat het bedrijf bestaat. Zo moet het opgericht worden, en dit gebeurd door het inschrijven bij de Kamer van Koophandel. Na een volledige administratie wordt er een Kamer van Koophandel nummer toegewezen, en dit nummer is nodig voor de erkenning van ieder bedrijf. (Koks, 2016)

## 3.2 Belastingdienst

Eens dat het Kamer van Koophandel nummer toegewezen is, moet het bedrijf nog ingeschreven worden bij de Belastingdienst. Voor een gedeelte werkt dit automatisch, parallel met de Kamer van Koophandel want zij geven aan de belastingen door dat er een nieuw bedrijf ontstaan is. Pas wanneer er mensen tewerkgesteld worden, en dus in dienst worden genomen in het pas ontstane bedrijf, moet men zelf in actie schieten. Dit is een eenvoudige taak, want er moet enkel een formulier ingevuld worden waarbij er wordt vermeld dat er mensen tewerkgesteld worden in het bedrijf.

Uiteraard geven ze ook tips mee, zoals een Nederlandse bankrekening openen. Dit is niet verplicht, maar kan wel een grote hulp bieden bij het uit elkaar houden van de inkomsten en uitgaven van België en Nederland. (Koks,2016)

# SUBSIDIES IN NEDERLAND

In Nederland maak je ook nog kans op subsidies, maar je krijgt maar eenmalig een subsidie. Je kan voor je zakenreis buiten Europa bijvoorbeeld geen subsidie verkrijgen in België en Nederland. Het is of België, of Nederland. Best bekijk je vooraf dus eerst welke subsidie het meest oplevert en dus het voordeligst is.

Impermo heeft ons al verteld dat ze in zouden gaan op de subsidie voor een deelname aan een buitenlandse beurs. Deze vinden wij zelf ook enorm interessant voor hen. Op die manier kunnen de Nederlanders al kennis maken met het bedrijf en zijn producten.

Impermo kan in Nederland dus ook subsidies verwerven. Een belangrijke vorm van subsidies zijn diegene die verkrijgbaar zijn voor personeel. Dit is dan ook een mooie manier om de personeelskosten te verlagen. Zo is er de mogelijkheid om subsidies te krijgen voor het aanwerven van oudere werknemers, werknemers die tijdelijk minder presteren en werknemers met een arbeidsbeperking. Omdat men als werkgever deze stap niet snel zet, heeft de overheid deze maatregel genomen om deze loonkosten te verlagen. (Werving en selectie, 2016)

Werkgevers kunnen een korting op de premies werknemersverzekeringen krijgen als zij een jonggehandicapte in dienst nemen, een uitkeringsgerechtigde van 56 jaar of ouder of een werknemer met een arbeidsbeperking. (Werkpocket, 2016)

Wanneer de werkgever een werknemer aanneemt met een arbeidsbeperking, heeft de werkgever recht op een premiekorting van € 2 000 tot € 7 000 per jaar. Hij kan deze korting toepassen zodra deze in dienst is, met een maximum van 3 jaar. (Werkpocket, 2016)

Wanneer de werknemer een werknemer aanwerft die ouder is dan 56 jaar, kan hij ook een premiekorting krijgen. Deze korting is ook maar geldig voor maximum 3 jaar. (Werkpocket, 2016)

De werkgever mag de verschillende premiekortingen niet tegelijk toepassen. Als een werknemer recht heeft op zowel de arbeidsgehandicaptenkorting als de premiekorting voor het in dienst nemen van oudere werknemers, kan de werkgever alleen de arbeidsgehandicaptenkorting of premiekorting toepassen. (Werkpocket, 2016)

De werkgever kan de premiekorting zelf op de loonaangifte toepassen. De werkgever moet beschikken over een verklaring van het UWV of de gemeente waaruit blijkt dat de werknemer net voordat hij in dienst trad, recht had op een uitkering (de zogenoemde doelgroep verklaring). (Werkpocket, 2016)

# 5. ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

## 5.1 Arbeidsovereenkomst in België

Een arbeidsovereenkomst is een contract tussen de werknemer en de werkgever. De werknemer moet zich tegenover de werkgever verbinden om tegen een loon en onder gezag van de werkgever de opgesomde arbeid te verrichten. Er zijn dus vier belangrijke elementen, namelijk de overeenkomst, de arbeid, het loon en het gezag. Er is dan ook enkel sprake van een arbeidsovereenkomst als het gaat om deze vier elementen.

De overeenkomst is altijd wederkerig. Dit wilt zeggen dat de twee partijen samen tot een besluit komen om elkaars verplichtingen op te nemen. Uiteraard komt deze overeenkomst ook pas tot stand wanneer beide partijen toestemming geven.

Het belangrijkste deel van de arbeidsovereenkomst, en dus het ‘voorwerp’ is het verrichten van arbeid. Hier is het belangrijk dat de werkgever de werknemer arbeid verschaft, en dus moet de werknemer zich ertoe verbinden dat hij deze taken zorgvuldig en nauwkeurig zal verrichten. Arbeid is de prestatie die wordt geleverd, onder het gezag van de werkgever.

Een ander belangrijk element is het loon, dit is de tegenprestatie die wordt gegeven ter uitvoering van de afgesproken arbeid. Wanneer er geen loon wordt toegekend, kan er geen sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. (Werk, 2016)

### 5.1.1 Verplichte vermeldingen

In wat volgt worden de basisgegevens opgesomd die men moet vermelden in de arbeidsovereenkomst in België.

* Naam en adres van werkgever en werknemer;
* Datum van indiensttreding (en eventueel datum van uitdiensttreding);
* Plaats van tewerkstelling;
* Functie/ omschrijving van het uit te voeren werk;
* Verloning, berekeningswijze en betaalwijze;
* Arbeidsduur. (Arbeidscontract Belgium, 2016)

### 5.1.2 Niet verplichte vermeldingen

5.1.2.1 Proefbeding  
Sinds 01/01/2014 is de proefperiode afgeschaft voor gewone arbeiders of bedienden. Wel is dit nog mogelijk voor interim-arbeiders of studenten met een studentenovereenkomst. De eerste 3 dagen van dit contract worden dan als proeftijd beschouwd waarin er zonder opzeg of vergoeding een einde aan de overeenkomst gemaakt kan worden. Er zijn echter wel veel parlementaire stemmen die graag de proeftijd terug willen inschakelen. Het proefbeding zorgde ervoor dat de werkgever en werknemer gedurende de proeftijd kunnen nagaan of de overeengekomen functie al dan niet klikt met de werknemer. (Workpocket, 2014)

5.1.2.2 Concurrentiebeding

Er kan overeengekomen worden dat de werknemer na het beëindigen van het contract geen concurrentie mag voeren met zijn ex-werkgever. Dit is het concurrentiebeding.

Dit is een clausule die je dus extra opneemt in je arbeidsovereenkomst en waarbij de werknemer de verbintenis aangaat om geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen wanneer hij de onderneming verlaat. Niet als zelfstandige en niet bij een concurrerend bedrijf. Deze clausule kan ook afhankelijk zijn voor een bepaalde straal in de omgeving van de ex-werkgever. Denk hierbij dat men enkel maar concurrentie mag aangaan indien men zich vestigt als zelfstandige of indien men gaat werken bij een concurrerend bedrijf in een straal van 50 kilometer buiten de omgeving van de ex-werkgever. (Werk België, 2016)

Dit concurrentiebeding kent echter wel één vormvereiste:

* Schriftelijk en voor elke werknemer afzonderlijk op te stellen (Werk België, 2016)

Verder zijn er ook nog 5 geldigheidsvereisten, namelijk:

* Het loon moet voldoende hoog zijn: minimum € 33 221,00 jaarloon, anders wordt het beding als onbestaande beschouwd.
* Het beding moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten. Zowel de functie van de werknemer bij zijn nieuwe werkgever als de activiteiten moeten dezelfde zijn als bij de oude werkgever.
* Het moet geografisch beperkt zijn. Het mag niet verder reiken dan het grondgebied van het land.
* Het moet in tijd beperkt zijn, want het mag niet langer dan 12 maanden lopen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst.
* De werknemer die akkoord gaat met dit beding moet een eenmalige, forfaitaire en compensatoire vergoeding krijgen. Dit moet minimum de helft bedragen van het brutoloon van de werknemer, dat overeenstemt met de toepassingsduur van het concurrentiebeding. (Werk België, 2016)

5.1.2.3 Scholingsbeding

Dit is een verbintenis die de werknemer aangaat om een bepaalde tijd in dienst te blijven bij zijn werkgever omdat hij op diens kosten een opleiding mag volgen. Dit moet schriftelijk worden vastgelegd voor iedere werknemer afzonderlijk. Wanneer de werknemer dan toch zelf opstapt of door de werkgever om dringende reden ontslagen wordt, zal de werknemer er zich toe verbinden om een deel van de opleidingskosten terug te betalen. (Werk, België, 2016)

De vorming moet de werknemer toelaten nieuwe professionele competenties op te doen die bruikbaar zouden kunnen zijn voor de werknemer buiten de onderneming.

Een scholingsbeding kan enkel in een contract van onbepaalde duur opgenomen worden, maar er zijn zo nog andere redenen waarom een scholingsbeding uitgesloten wordt:

* Werknemers met een bruto jaarloon dat lager is dan 32 886 euro
* Een vorming die wordt opgelegd door een wettelijk of reglementaire bepaling om het beroep te kunnen uitoefenen
* Een vorming die de 80 uren niet overschrijdt
* Een vorming waarvoor de kostprijs niet hoger is dan twee keer het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen. (Werk, België, 2016)

*Verplichte vermeldingen:*

* De vorming moet omschreven worden, alsook de plaats waar het gegeven wordt en de duur ervan
* De kostprijs van de opleiding.
* De begindatum en de periode waarin het scholingsbeding toegepast mag worden. Let op! De geldigheidsduur mag nooit langer zijn dan 3 jaar.
* Het door de werknemer terug te betalen bedrag van het gedeelte van de opleidingskost.

*Het bedrag dat de werknemer moet terugbetalen wordt ook begrensd, want:*

* Het terug te betalen bedrag mag in geen geval groter zijn dan 30% van het bruto jaarloon van de werknemer.
* Het terug te betalen bedrag mag niet meer bedragen dan 80% van de opleidingskost wanneer de werknemer vertrekt voor 1/3de van de looptijd van het beding. 50% bij vertrek tussen 1/3de en 2/3de van de looptijd en 20% tijdens het laatste derde van de looptijd (Werk België, 2016)

## 5.1.3 Bepaalde – onbepaalde duur

In België kijkt men streng toe op deze overeenkomsten. Het is namelijk zo dat wanneer de werkgever meerdere opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde tijd aangaat met de werknemer, zonder enige onderbreking, het lijkt op een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur. Hierdoor volgt het logische gevolg dat de werknemer op het einde van de overeenkomst recht heeft op een opzegvergoeding. (Ondernemingsdatabank, 2014)

Hiervoor bestaat een wet, namelijk de Wet op de Arbeidsovereenkomsten (art 10 bis). Deze wet zegt dat de werkgever maximaal vier opeenvolgende contracten van bepaalde duur mag aanbieden, op voorwaarde dat de duur van elk contract minstens drie maanden bedraagt én de totale duur van alle contracten samen niet meer dan twee jaar bedraagt. (Ondernemingsdatabank, 2014)

In België kent men ook de zogenaamde vervangingscontracten. Dit is ook eigenlijk een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, toch valt hij niet onder artikel 10 bis. Het is dus mogelijk om na die contracten van bepaalde duur, een vervangingscontract op te stellen. Het addertje hierbij is dat het uiteraard moet gaan om een vervanging van een werknemer wiens arbeid is geschorst. En ook hierbij is een maximum van twee jaar. (Ondernemingsdatabank, 2014)

Ook mag de vervangingsovereenkomst niet gebruikt worden om de ‘limiet’ te omzeilen. In het verleden is het vaak gebeurd dat ‘slimme’ werkgevers een contract aanbieden van bepaalde tijd, waarna een vervangingscontract, waarna weer een contract van bepaalde tijd enz. (Ondernemingsdatabank, 2014)

# 5.2 Arbeidsovereenkomst in Nederland

Ook in Nederland is een arbeidsovereenkomst een contract tussen de werkgever en de werknemer. Uiteraard is het logisch dat de werknemer zowel rechten als plichten heeft, een voorbeeld daarvan is dat de werknemer zich als ‘goed werknemer’ moet gedragen. Dit kan door het overwerken bij een belangrijke taak of de ziekte van een collega op te vangen. Ook in Nederland gelden de vier eerder besproken elementen, namelijk arbeid, loon, overeenkomst en gezag. (Rijksoverheid, z.j.)

### 5.2.1 Verplichte vermeldingen

* naam van de werkgever en de werknemer;
* plaats waar de arbeid wordt verricht;
* [functie](http://www.hr-kiosk.nl/xsearch/q/functie) of aard van de arbeid;
* datum van ingang van de overeenkomst;
* overeenkomst voor bepaalde of [onbepaalde tijd](http://www.hr-kiosk.nl/xsearch/q/onbepaalde%20tijd);
* werktijden;
* overeengekomen loon en de [vakantietoeslag](http://www.hr-kiosk.nl/xsearch/q/vakantietoeslag);
* aantal [vakantiedagen](http://www.hr-kiosk.nl/xsearch/q/vakantiedagen);
* [opzegtermijn](http://www.hr-kiosk.nl/xsearch/q/opzegtermijn);
* einddatum gelijk aan de [AOW](http://www.hr-kiosk.nl/xsearch/q/AOW)-[ingangsdatum](http://www.hr-kiosk.nl/xsearch/q/ingangsdatum) (dit betreft uiteraard een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd).

Wat betreft dit laatste puntje: best zet je in je arbeidsovereenkomst de vermelding dat deze beëindigt bij het bereiken van de AOW-leeftijd in plaats van er bijvoorbeeld een leeftijd van 65 jaar op te plakken. Dit omdat de AOW nog kan veranderen. Stel dat deze omhoog geheven wordt naar 67 jaar, dan kan deze persoon nog 2 jaar bij je in dienst. (HR kiosk, 2016)

### 5.2.2 Bepaalde duur - onbepaalde duur

In Nederland is het zo dat wanneer je 3 contracten van bepaalde duur opmaakt voor dezelfde persoon, dit automatisch bij de 4de keer verandert naar een contract van onbepaalde duur. Bovendien mogen de contracten van bepaalde duur de 24 maanden ook niet overschrijden, anders wordt het ook sowieso een contract van onbepaalde duur. Vaak zien ze nu in de praktijk dat er contracten worden opgesteld van 7 maanden – 8 maanden – 8 maanden (in totaal dus 23 maanden). Dit omdat het veel voordeliger uitkomt, want als je iemand 2 jaar lang (24 maanden) in dienst hebt, moet je ze een dienstvergoeding meegeven wanneer ze het bedrijf verlaten. Deze dienstvergoeding is 1/6de van het maansalaris per jaar. Vandaar dat ze het houden op hun 23 maanden zodat ze die vergoeding niet moeten meegeven. (Koks, 2016)

### 5.2.3 Niet verplichte vermeldingen

5.2.3.1 Concurrentiebeding

De betekenis is uiteraard hetzelfde, dus dat gaan we niet opnieuw herhalen. Bovendien vervalt dit beding, net als in België, wanneer er een functiewijziging is. De werkgever zal dan een nieuwe overeenkomst moeten opstellen voor die nieuwe functie, waarin hij opnieuw het concurrentiebeding zal vermelden.

Dit geldt echter niet voor de omzetting van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur naar onbepaalde duur waarbij de inhoud van het contract ongewijzigd blijft. Hier blijft het concurrentiebeding gewoon verder lopen en gelden. (Koks, 2016)

Vergoeding

In België krijgen de werknemers standaard een vergoeding wanneer het concurrentiebeding van toepassing is. Dit geldt niet in Nederland. De rechter zal beslissen of de ex-werkgever al dan niet een vergoeding aan jou moet betalen. Hier is dus ook geen vast bedrag vastgelegd. Ook dat bepaalt de rechter en hangt af van de omstandigheden. (Koks, 2016)

*Boete*

Wat ook anders is, is de boete die de werknemer moet betalen wanneer hij het concurrentiebeding verbreekt. In België ontvangt de werkgever de boete en mag deze zelf houden. In Nederland worden zulke boetes aan goede doelen geschonken. (Koks, 2016)

*Tijdelijke overeenkomst en onterecht ontslag*

Een concurrentiebeding kan zelden vermeld staan in een tijdelijke overeenkomst. Dit kan enkel wanneer de werknemer specifieke werkzaamheden verricht of in een specifieke functie werkzaam is.

Wanneer er sprake is van een onterecht ontslag geldt het concurrentiebeding niet. (Koks, 2016)

*Vormvereisten*

* Schriftelijk en enkel voor meerderjarige (HR kiosk, 2016)

*Geldigheidsvereisten*

* Het beding moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten. Zowel de functie van de werknemer bij zijn nieuwe werkgever als de activiteiten moeten dezelfde zijn als bij de oude werkgever. Ook als de werknemer binnen hetzelfde bedrijf een nieuwe functie toegewezen krijgt, zal de werkgever dus een nieuw concurrentiebeding moeten opstellen.
* Het moet geografisch beperkt zijn.
* Het moet in tijd beperkt zijn, want het mag niet langer dan 12 maanden lopen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst. Wel kan het altijd korter. Een half jaar is dus ook perfect mogelijk.
* De werknemer die akkoord gaat met dit beding moet een boete betalen, wanneer hij het concurrentiebeding verbreekt. (HR kiosk, 2016)

5.2.3.2 Relatiebeding  
Een relatiebeding kunnen we omschrijven als een gematigde vorm van het concurrentiebeding. Het grote verschil met het concurrentiebeding is dat je met een relatiebeding wel concurrerende activiteiten moogt uitvoeren. Het hebben van zakelijke contacten met relaties (bijvoorbeeld klanten) van de ex-werkgever is hierbij dan wel ten strengste verboden. Omdat ook het relatiebeding een soort concurrentiebeding is, gelden dezelfde vereisten als voor het concurrentiebeding. Zulk relatiebeding duurt 2 jaar. (Judex, z.j.)

5.2.3.3 Scholingsbeding  
De personen die wij in Nederland geïnterviewd hebben, namelijk Ralph Koks en Willem van Hout, hadden ook kennis van het scholingsbeding. Toch is er op internet vrij weinig over terug te vinden. Volgens onze bronnen wordt er, net zoals in België, uitgegaan van een periode van 3 jaar. Stel dat men een opleiding volgt van €4000, dan zal de werknemer de opleidingskost volledig moeten terugbetaling wanneer hij binnen het eerste jaar het bedrijf verlaat. Wanneer je in je tweede jaar het bedrijf verlaat moet je 66% van de opleidingskost terugbetalen en wanneer je in je derde jaar het bedrijf verlaat moet je 33% terugbetalen.

5.2.3.4 Proefbeding

Proeftijd bestaat in Nederland wel nog steeds. Een proefbeding kan enkel vermeld worden bij contracten van meer dan 6 maanden. Het is dan ook daarom dat de Nederlanders hun arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur altijd minimum 7 maanden laat duren. Op die manier kunnen ze nog genieten van proeftijd.

De proeftijd kan maximum 1 maand duren bij:

* Een tijdelijke arbeidsovereenkomst van meer dan 6 maanden en minder dan 2 jaar;
* Een tijdelijke arbeidsovereenkomst waarbij geen einddatum vermeld is.

De proeftijd kan maximum 2 maanden duren bij:

* Een vast dienstverband;
* Een tijdelijk arbeidscontract van meer dan 2 jaar. (Rijksoverheid, 2016)

# 6. OPZEGTERMIJNEN

# 6.1 Opzegtermijn in België

Sinds de invoering van het eenheidsstatuut is er een zeer grote, opmerkelijke verdwijning, namelijk de verdwijning van het verschil tussen arbeider - bediende.

De ingangsdatum van de opzegtermijn wordt voor iedereen vastgelegd op de maandag die volgt op de kennisgeving. De wijze waarop kennis wordt gegeven en de uitwerking ervan, wordt niet veranderd. (Heylen en Verreyt, 2014)

### 6.1.1 Nieuwe regeling (vanaf 01/01/2014)

De opzegtermijn wordt nu wel anders berekend. Indien je in dienst bent getreden na 01/01/2014 is het simpel: dan val je onder het nieuwe systeem. Hierbij is de anciënniteit van de werknemer belangrijk wanneer de opzeg gebeurt door de werkgever. Wanneer de werknemer zelf zijn opzeg doet, dan is de opzegtermijn de helft van de termijn wanneer de werkgever de opzeg doet. (Heylen en Verreyt, 2014)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Anciënniteit** | **Opzegtermijn**  **Ontslag door werkgever** | **Opzegtermijn**  **Ontslag door werknemer** | **Opzegtermijn**  **Tegen opzeg** |
| 0 – 3 maanden | 2 weken | 1 week | 1 week |
| 3 – 6 maanden | 4 weken | 2 weken | 2 weken |
| 6 – 9 maanden | 6 weken | 3 weken | 3 weken |
| 9 – 12 maanden | 7 weken | 3 weken | 3 weken |
| 12 – 15 maanden | 8 weken | 4 weken | 4 weken |
| 15 – 18 maanden | 9 weken | 4 weken | 4 weken |
| 18 – 21 maanden | 10 weken | 5 weken | 4 weken |
| 21 – 24 maanden | 11 weken | 5 weken | 4 weken |
| 2 – 3 jaar | 12 weken | 6 weken | 4 weken |
| 3 – 4 jaar | 13 weken | 6 weken | 4 weken |
| 4 – 5 jaar | 15 weken | 7 weken | 4 weken |
| 5 – 6 jaar | 18 weken | 9 weken | 4 weken |
| 6 – 7 jaar | 21 weken | 10 weken | 4 weken |
| 7 – 8 jaar | 24 weken | 12 weken | 4 weken |
| 8 – 9 jaar | 27 weken | 13 weken | 4 weken |
| 9 – 10 jaar | 30 weken | 13 weken | 4 weken |
| 10 – 11 jaar | 33 weken | 13 weken | 4 weken |
| 11 – 12 jaar | 36 weken | 13 weken | 4 weken |
| 12 – 13 jaar | 39 weken | 13 weken | 4 weken |
| 13 – 14 jaar | 42 weken | 13 weken | 4 weken |
| 14 – 15 jaar | 45 weken | 13 weken | 4 weken |
| 15 – 16 jaar | 48 weken | 13 weken | 4 weken |
| 16 – 17 jaar | 51 weken | 13 weken | 4 weken |
| 17 – 18 jaar | 54 weken | 13 weken | 4 weken |
| 18 – 19 jaar | 57 weken | 13 weken | 4 weken |
| 19 – 20 jaar | 60 weken | 13 weken | 4 weken |
| 20 – 21 jaar | 62 weken | 13 weken | 4 weken |
| 21 – 22 jaar | 63 weken | 13 weken | 4 weken |
| 22 – 23 jaar | 64 weken | 13 weken | 4 weken |
| 23 – 24 jaar | 65 weken | 13 weken | 4 weken |
| 24 – 25 jaar | 66 weken | 13 weken | 4 weken |
| 25 – 26 jaar | 67 weken | 13 weken | 4 weken |
| 26 – 27 jaar | 68 weken | 13 weken | 4 weken |
| 27 – 28 jaar | 69 weken | 13 weken | 4 weken |
| 28 – 29 jaar | 70 weken | 13 weken | 4 weken |
| 29 – 30 jaar | 71 weken | 13 weken | 4 weken |
| 30 – 31 jaar | 72 weken | 13 weken | 4 weken |
| 31 – 32 jaar | 73 weken | 13 weken | 4 weken |
| 32 – 33 jaar | 74 weken | 13 weken | 4 weken |
| 33 – 34 jaar | 75 weken | 13 weken | 4 weken |
| 34 – 35 jaar | 76 weken | 13 weken | 4 weken |
| 35 – 36 jaar | 77 weken | 13 weken | 4 weken |
| 36 – 37 jaar | 78 weken | 13 weken | 4 weken |
| 37 – 38 jaar | 79 weken | 13 weken | 4 weken |
| 38 – 39 jaar | 80 weken | 13 weken | 4 weken |
| 39 – 40 jaar | 81 weken | 13 weken | 4 weken |
| 40 – 41 jaar | 82 weken | 13 weken | 4 weken |
| 41 – 42 jaar | 83 weken | 13 weken | 4 weken |
| 42 – 43 jaar | 84 weken | 13 weken | 4 weken |
| 43 – 44 jaar | 85 weken | 13 weken | 4 weken |
| 44 – 45 jaar | 86 weken | 13 weken | 4 weken |

*Tabel 3: opzegtermijnen van België volgens de nieuwe regeling.*

# 6.1.1 Oude regeling

Indien je in dienst trad voor 01/01/2014 zit je in het dubbel systeem. Dan moet de opzegtermijn in 2 stappen berekend worden:

1. Tot 01/01/2014 wordt de opzeggingstermijn berekent volgens het oude systeem. Hier wordt dus wel nog een onderscheid gemaakt tussen arbeider - bediende. Dit gaat dan de zogezegde rugzak in.

### Bedienden

* + Jaarloon op 31/12/2013 van maximum 32 254 euro
    - *Opzeg door de werkgever*

Tot 31/12/2013 wordt er rekening gehouden met een opzeg van 3 maanden per begonnen periode van 5 jaar.

* + - *Opzeg door de werknemer*

Tot 31/12/2013 wordt er rekening gehouden met een opzegtermijn van anderhalve maand per begonnen periode van 5 jaar, met een maximum van 3 maanden.

* + Jaarloon op 31/12/2013 van meer dan 32 254 euro
    - *Opzeg door de werkgever*

Tot 31/12/2013 wordt er rekening gehouden met een opzegtermijn van 1 maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van 3 maanden.

* + - *Opzeg door de werknemer*

Tot 31/12/2013 wordt er rekening gehouden met een opzegtermijn van anderhalve maand per begonnen periode van 5 jaar, met een maximum van 4 en een halve maand wanneer het jaarloon niet hoger is dan 64 508 of een maximum van 6 maanden als het jaarloon wel hoger is dan 64 508. (Heylen en Verreyt, 2014)

### Arbeiders

* + Arbeiders die in dienst traden voor 01/01/2012

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Anciënniteit** | **Opzeg door werkgever** | **Opzeg door werknemer** |
| < 6 maanden | 28 dagen | 14 dagen |
| 6 maanden – 5 jaar | 35 dagen | 14 dagen |
| 5 – 10 jaar | 42 dagen | 14 dagen |
| 10 – 15 jaar | 56 dagen | 14 dagen |
| 15 – 20 jaar | 84 dagen | 14 dagen |
| > 20 jaar | 112 dagen | 28 dagen |

*Tabel 4: opzegtermijnen in België volgens oude regeling voor arbeiders die in dienst traden voor 01/01/2012. (Heylen en Verreyt, 2014)*

* + Arbeiders die in dienst traden na 01/01/2012

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Anciënniteit** | **Opzeg door werkgever** | **Opzeg door werknemer** |
| < 6 maanden | 28 dagen | 14 dagen |
| 6 maanden – 5 jaar | 40 dagen | 14 dagen |
| 5 – 10 jaar | 48 dagen | 14 dagen |
| 10 – 15 jaar | 64 dagen | 14 dagen |
| 15 – 20 jaar | 97 dagen | 14 dagen |
| > 20 jaar | 120 dagen | 28 dagen |

*Tabel 5: opzegtermijnen in België volgens de oude regeling voor arbeiders die in dienst traden na 01/01/2012. (Heylen en Verreyt, 2014)*

Vanaf 01/01/2014 wordt er terug vanaf 0 gestart. Vanaf dat moment wordt de opzegtermijn dan ook berekent volgens het nieuwe systeem. (Heylen en Verreyt, 2014)

## 6.2 Opzegtermijn in Nederland

* Wanneer de werknemer zelf zijn ontslag geeft, geldt een opzegtermijn van 1 maand
* Wanneer de werkgever iemand ontslaat hangt het af van zijn dienstjaren:

|  |  |
| --- | --- |
| **Aantal dienstjaren** | **Opzegtermijn** |
| 0 – 5 jaar | 1 maand |
| 5 – 10 jaar | 2 maanden |
| 10 – 15 jaar | 3 maanden |
| > 15 jaar | 4 maanden |

*Tabel 6: opzegtermijnen in Nederland. (Koks, 2016)*

Dit is de wet, maar je kan er ook van afwijken natuurlijk. Je mag contractueel afspreken dat er andere opzegtermijnen worden toegepast. Het gevolg hiervan is wel dat wanneer de opzegtermijn van een werknemer omhoog gaat, de opzegtermijn van de werkgever verdubbeld. Stel dus dat er wordt afgesproken dat er een opzegtermijn geldt van 2 maanden voor de werknemer, dan wordt de opzegtermijn voor de werkgever 4 maanden. (Koks, 2016)

# 7. ONTSLAGREGELING NEDERLAND

De werknemer is, ten opzichte van de werkgever, in Nederland enorm goed beschermd op gebied van ontslag. Zo moet een derde steeds akkoord gaan met het ontslag. Als deze niet akkoord is, heb je natuurlijk een probleem als werkgever. Vandaar dat het belangrijk is dat je de reden van ontslag goed onderbouwd. (Koks, 2016)

In onderstaande kader is duidelijk weergegeven wie die derde die akkoord moet gaan, juist is.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Reden ontslag | Procedure | | |
|  | *UWV* | *Kantonrechter* | *Gerechtshof* |
| Bedrijfseconomische redenen | X |  |  |
| Langdurige arbeidsongeschiktheid (langer dan 2 jaar) | X |  |  |
| Persoonlijke redenen (disfunctioneren, of verstoorde arbeidsrelatie) |  | X |  |
| Niet eens met beslissing UWV |  | X |  |
| Niet eens met beslissing kantonrechter |  |  | X |

*Tabel 7: ontslagregeling in Nederland. (Ontslagprocedures werkgever, z.j.)*

Bij economische of financiële reden moet het UWV zijn mening geven over het ontslag. Bij andere redenen moet de rechter beslissen of het een terecht ontslag is of niet. Een gemakkelijkere oplossing hiervoor is een vaststellingsovereenkomst. Dit is een overeenkomst tussen 2 partijen waarbij er gemeld wordt dat de samenwerking niet goed verloopt en dat ze beide akkoord gaan met het ontslag. Een derde hoeft hierover niet te beslissen, dus vandaar dat het meestal de beste oplossing is. Hier kan eventueel wel nog een vergoeding aan vast zitten, maar dat is niet wettelijk vastgelegd. (Koks, 2016)

Het UWV is het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen en verzorgt dus de uitvoeringen van de werknemersverzekeringen in Nederland. Bovendien biedt het UWV ook nog arbeidsmarkt- en gegevensdienstverlening. Dit gebeurt meestal online, en is heel belangrijk omdat burgers daar veel waarde aan hechten. Het is voor hun belangrijk dat de dienstverlening op maat gebeurd, en ook steeds toegankelijk is. (UWV, 2016)

De werkgever daarentegen is veel minder beschermd. Stel nu dat een werknemer ziek valt voor een bepaalde duur, dan is de werkgever verplicht, bij een contract van onbepaalde duur, deze werknemer 2 jaar lang uit te betalen. Het is dan ook daarom dat de werkgevers meestal een contract van bepaalde duur opmaken, zodat ze een werknemer geen 2 jaar lang hoeven uit te betalen in geval van langdurige ziekte. Zulke uitkering moet je het 1ste jaar ook 100% terugbetalen, het 2de jaar 70% en minstens het minimumloon. Bovendien is het ook zo wanneer de staat oordeelt dat je niet voldoende hebt gedaan om die werknemer terug te integreren, je nog een jaar lang zijn loon doorbetaald. Je ziet het, de werkgever is minder beschermd. (Koks en Van Hout, 2016)

Uiteraard wordt er vaak misbruik gemaakt van de loondoorbetaling bij ziekte. Als gevolg heeft de werknemer uiteraard geen recht op loondoorbetaling als hij zijn ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt of als de ziekte het gevolg is van een gebrek waarover hij bij indiensttreding valse inlichtingen heeft verstrekt. Wanneer de werkgever denkt dat de werknemer niet echt ziek is, kan en mag hij de loonbetaling uitstellen. Maar wanneer ze er op latere termijn achter komen dat de werknemer wél ziek is en was, dan moet de werkgever het loon doorbetalen, en ook het uitgestelde loon. (De kleine gids voor de Nederlandse Sociale zekerheid, 2015)

Er bestaat ook een ‘oplossing’ voor dit soort probleem, namelijk de no-risk polis. Deze polis wordt gezien als een stimulans voor de werkgevers om bepaalde personen met een beperking in dienst te nemen. Deze polis zorgt ervoor dat de werkgevers tijdens de eerste vijf jaar dat de persoon met de beperking in dienst is, nauwelijks risico loopt wanneer deze ziek wordt. (De kleine gids voor de Nederlandse Sociale zekerheid, 2015)

# 8. GOED OM TE WETEN

## 8.1 Nul uren contracten

Deze contracten zouden in de beginfase van Impermo zeer handig kunnen zijn, omdat ze een grote flexibiliteit bieden. De 0 uren contracten zijn dus praktisch als je pas bezig bent en niet goed weet of je al veel klanten over de vloer zult krijgen. In zo’n geval stel je een 0 uren contract op waarbij de werknemer wordt opgeroepen zodra er werk voor hem is. Vanaf dat moment beginnen zijn uren te tellen. Op die manier hoeft de werkgever enkel de gewerkte uren uit te betalen in plaats van een volledige dag. (Koks, 2016)

Uiteraard zijn hier natuurlijk ook voorwaarden aan verbonden. Zo moet de werknemer enkel aan het werk wanneer de werkgever hem oproept en wordt er enkel loon uitbetaald voor de daadwerkelijk gewerkte arbeid. Let wel op dat er een minimum aan verbonden is, namelijk drie uur. Wanneer de werkgever de werknemer dus maar twee uur nodig heeft, zal hij de werknemer toch drie uur moeten vergoeden. (Regels rondom nul uren, z.j.)

Ook een heel belangrijk punt is het feit dat een werknemer die regelmatig wordt opgeroepen, na drie maanden volgens de wet beroep kan doen over het ‘rechtsvermoeden’ van de omvang van de arbeid. Dit wil zeggen dat hij een arbeidsovereenkomst kan claimen van de gemiddelde arbeidsomvang van de afgelopen drie maanden. (Regels rondom nul uren, z.j.)

Wanneer de werknemer ziek wordt terwijl hij eigenlijk ingeroosterd is, heeft hij recht op minimaal 70 procent van het loon van de afgesproken periode. Ook heeft de werknemer recht op 8 procent vakantietoeslag. (Regels rondom nul uren, z.j.)

Maar hoe zit het nu eigenlijk concreet met deze loondoorbetaling bij ziekte? Er zijn drie verschillende situaties waarvan wordt uitgegaan. De eerste situatie is wanneer de werknemer ziek wordt tijdens de oproepperiode. In dit geval wordt er minimum 70% betaald, zoals reeds vermeld. De tweede situatie is wanneer de werknemer na de afloop van de oproepperiode ziek blijft, want in dit geval krijgt de werknemer enkel de uren uitbetaalt die hij gewerkt heeft. Zolang dat het arbeidscontract nog duurt, heeft de werknemer nog recht op de ziektewetuitkering. Pas na het einde van het arbeidscontract kan er een ziektewetuitkering worden aangevraagd bij het UWV. De laatste situatie is wanneer de werknemer ziek wordt buiten de oproepperiode. Uiteraard heeft de werknemer nu geen recht op doorbetaling van het loon. (Nul uren contracten, 2013)

Verder is de regelgeving over tijdelijke arbeidscontracten relevant. Dit geldt voor alle tijdelijke arbeidscontracten, dus niet alleen voor nulurencontracten. Een tijdelijk contract gaat automatisch over in een vast dienstverband in de volgende situaties:

* Na drie tijdelijke arbeidscontracten die telkens direct of binnen zes maanden na elkaar zijn afgesloten, is het vierde arbeidscontract automatisch een vast dienstverband.
* Als tijdens het tweede of volgende contract de duur van 24 maanden wordt overschreden, verandert dit tijdelijke contract automatisch in een vast dienstverband. De periode tussen contracten mag maximaal zes maanden zijn. (Regels rondom nul uren, z.j.)

In België kent men deze flexibiliteit niet echt en werkt men eerder met interim contracten. Hier kan men werken met dag contracten. Er bestaat echter veel onduidelijkheid over, omdat vaak gezegd wordt dat het niet meer toegestaan is om met dit soort contracten te werken. Er is echter enkel een principieel verbod om opeenvolgende dagcontracten te gebruiken. Het is dus verboden om steeds na elkaar dezelfde persoon opeenvolgende dagcontracten te geven.

Wanneer u als werkgever vindt dat het wel mogelijk moet zijn om deze dagcontracten opeenvolgend te geven, moet hiervoor een duidelijke verklaring zijn. Met andere woorden moet de flexibiliteit duidelijk bewezen worden. (Ondernemingsdatabank, 2002)

Bij Impermo in België kan dit ook van toepassing zijn. Bijvoorbeeld bij drukke beurzen, zoals Batibouw, wordt er een grote omzet gemaakt. Een gevolg hiervan is dat het magazijn meer magazijniers nodig heeft, en dit kan dus opgevangen worden met dagcontracten. (Ondernemingsdatabank, 2013)

Uiteraard hangt hier ook een kostenplaatje aan. Als werkgever kan u het uurloon van de interimaris vermeerderen met de coëfficiënt 1,18 à 1,20. Wanneer bijvoorbeeld een student dus € 8,00 per uur verdient, kost deze eigenlijk €9,60. (Ondernemingsdatabank, 2002)  
  
8.2 Minimum maximum contracten

Ook deze kunnen handig zijn in de praktijk. Wanneer je aan de slag gaat met min – max contracten, spreek je een minimum en maximum aantal werkuren af. Uiteraard is het wel zo dat je het minimum altijd moet betalen, ook al is er geen werk. (Koks, 2016)

Deze clausule noemt men ook wel de oproepclausule. Er wordt wel steeds een afspraak gemaakt over de minimum arbeidsomvang, en de werkgever is dan ook verplicht om deze minimum overeengekomen arbeidsomvang loon te betalen. (Arbeidscontracten, z.j.)

## 8.3 Vakantiedagen

De vakantiedagen bedragen minimum 20 dagen wanneer je full time werkt. In de praktijk zien we echter wel dat hier vaak van afgeweken wordt en er meer dagen gegeven worden. (Koks, 2016). In Nederland kennen ze net zoals in België ook de arbeidsduur dagen. Dit is de verlening van extra vakantiedagen wanneer er meer wordt gewerkt dan 38 uur per werkweek. (Koks, 2016)

## 8.4 Aanzegverplichting

Sinds 1 juli 2015 is de aanzegverplichting ingevoerd samen met de wet werk en werkzekerheid. Deze wet houdt in dat wanneer je een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd hebt, je als werknemer 1 maand voor het eindigen van je contract op de hoogte gebracht moet worden wat er verder gaat gebeuren. Stopt het contract na het verstrijken van deze datum, of wordt er een nieuw contract van bepaalde tijd opgesteld? (Koks, 2016)

Deze meldingsplicht moet altijd schriftelijk gebeuren zodat de werkgever kan aantonen dat hij het effectief heeft laten weten. Wanneer de werkgever dit toch niet doet, of te laat dan moet hij een boete betalen van maximaal 1 maand salaris. (Koks, 2016)

Het grappige hierbij is dat zelfs een bericht via ‘Whatsapp’ goedgekeurd wordt en wordt gezien als geldige melding. Een discussiepunt hierbij is natuurlijk of het ‘vinkje’ al dan niet blauw is. (Koks, 2016)

In de praktijk gaat dit héél vaak fout, omdat veel werkgevers vinden dat het voor zich spreekt dat de arbeidsovereenkomst eindigt op die bepaalde datum. (Koks en Van Hout, 2016)

Ook hier zien we een duidelijk verschil met de Belgische wetgeving. In België eindigt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd automatisch bij het bereiken van de overeengekomen termijn, zonder verwittiging of verplichte opzegging. Als de werkgever en werknemer doorgaan met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, gelden automatisch de regels voorzien voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. (Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, 2016)

# 9. ANCIENNITEIT

In Nederland is het begrip anciënniteit niet hetzelfde als bij ons. Het is wel zo dat in Nederland het loon toeneemt met de anciënniteit. In sommige landen, zoals in België, wordt de anciënniteit geregeld door middel van paritaire comités, die het minimumloon ook vaststellen.

Het is namelijk niet zo dat het loon stijgt naarmate de leeftijd toeneemt, maar wel naarmate de ervaring toeneemt. Dus niet de leeftijd wordt beloond, maar wel de ervaring in het vakgebied. (Advies anciënniteit, 2014)

In Nederland wordt dit begrip niet gebruikt. Nederlanders vinden het onrechtvaardig wanneer twee personen, met dezelfde kwalificaties maar een andere leeftijd, een ander loon zouden hebben. Dus in Nederland wordt niet gewerkt met dit begrip, om zo discriminatie te voorkomen. Er wordt wel rekening gehouden met anciënniteit in Nederland bij de berekening van de transitievergoeding. Het is uiteraard wel gebruikelijk dat het loon stijgt naarmate de ervaring, maar het is geen harde regel. (Advies anciënniteit, 2014)

Toch zien we in beide landen dat de verloning stijgt tijdens de beroepsloopbaan, maar waarom dan juist? Het is namelijk zo dat een schoolverlater veel kennis heeft, maar enkel nog meer kennis kan verwerven door on-the-job learning en verdere opleidingen. Toch kan de kennis van het personeel ook verouderen, indien ze al erg lang tewerkgesteld zijn in hetzelfde bedrijf of dezelfde sector. Maar kennis kan nooit verminderen in waarde, en dus leert men steeds bij. Voor deze opgedane kennis wordt dan een loonsverhoging toegekend, in plaats van voor de leeftijd. (Koks, 2016)

Vaak worden die lonen vastgelegd in een cao (als ze dat hebben). Voor accountants in Nederland bestaat er nu bijvoorbeeld geen cao. Daar bepaalt de baas dus zelf het loon, vakantiedagen, enzovoort. Maar wanneer het dus in een cao staat moet je je eraan houden en ligt het loon vast voor die bepaalde sector, arbeiders of bedienden, want ook daar wordt rekening mee gehouden. In Nederland worden de arbeiders lager personeel genoemd en bedienden hoger personeel. (Koks, 2016)

In Nederland bestaat er een cao zowel voor de bouwnijverheid als voor de bouwmaterialen. Impermo zal hun activiteiten dus goed moeten omschrijven om te kunnen bepalen onder welke cao ze vallen. (Koks, 2016)

# 10. LIMOSA

In België hebben we reeds kennis gemaakt met dit begrip. Wanneer een buitenlandse werkgever werknemers tijdelijk of gedeeltelijk wil tewerkstellen in België, maar ook in het buitenland gevestigde zelfstandigen die tijdelijk of gedeeltelijk diensten verrichten in België, zijn verplicht om deze activiteiten aan te melden.

In Nederland werken ze volgens het principe vrij Europees verkeer en dient er geen Limosa aangifte ingediend worden. Het bedrijf meldt natuurlijk wel aan de belastingdienst dat er een nieuwe werknemer is en de Belgische werknemer dient bij de Nederlandse belastingdienst een sofinummer aan te vragen. Zonder sofinummer ben je als Belgische werknemer niets in Nederland. Je kan er niet werken, je kan geen salaris ontvangen enzovoort. In bijlage wordt een formulier meegedeeld dat bestemd is voor personen, ondernemingen of organisaties die werkgever worden. Een tip bij het invullen van dit formulier is de A1 verklaring invullen voor de Belgen die in Nederland komen werken voor enkele maanden. Op die manier blijven ze op de loonlijst in België staan en is het dus voordeliger. Als je dan uiteindelijk Nederlanders gaat werven voor het bedrijf, is het ook gemakkelijk. Zij vallen sowieso onder de Nederlandse wetgeving en inkomstenbelasting. Geen gedoe meer met een sofinummer, enkel een melding indienen van loonheffing bij de belastingdienst. Zij worden standaard belast in Nederland. (Koks, 2016)

## 10.1 Detachering

Het is perfect mogelijk om als werkgever een werknemer te detacheren naar het buitland. Uiteraard moet hiervan de RSZ op de hoogte gebracht worden. De RSZ gaat de situatie dan verder onderzoeken en bepaalt ook welke wetgeving er juist van toepassing is.

De korte regel is eigenlijk dat de gedetacheerde werknemer onderworpen blijft aan het socialezekerheidsstelsel van het land waarin hij gewoonlijk werkt. Bijgevolg is hier in het land van tijdelijke tewerkstelling dus een vrijstelling van onderwerping. (Social security, 2016)

## 10.2 Expat

Deze term is al bekend van in de jaren 60. Toen kwamen al veel laaggeschoolde arbeidsmigranten naar Nederland, en ook nu is dit nog perfect mogelijk. Met dank aan het vrij verkeer van personen binnen de Europese Unie kan deze term blijven bestaan. (Ooijevaar en Verkooijen, 2015)

Er bestaan veel definities, maar in iedere definitie komen dezelfde kenmerken naar voor. Zo is een expat geboren en opgegroeid in een ander land. Daarbij volgt dus dat de expat in alle definities ook niet opgegroeid is in Nederland en dus ook geen lagere en middelbare school gevolgd heeft in Nederland. (Ooijevaar en Verkooijen, 2015)

Bovendien heeft een expat ook nooit de intentie om zich permanent in Nederland te vestigen. Zij werken enkel een beperkte periode in Nederland. (Ooijevaar en Verkooijen, 2015)

11. PLAATS VAN DE VERSCHULDIGDHEID VAN DE BELASTINGEN

Uiteraard is de vraag bij grensoverschrijdende tewerkstelling in welk land er nu belastingen en sociale zekerheidsbijdragen betaald moeten worden. In principe is men altijd belastbaar in het land waarin men woont, behalve wanneer men werkt in een ander land. Het is namelijk zo dat op het loon wat verdiend wordt in het buitenland, ook belastingen moeten betaald worden in dat land.

Uitzondering: 183 dagen regel

Bij deze regel is het loon belastbaar in het land van verblijf van de werknemer, maar enkel bij voldoen van deze drie voorwaarden:

* De werknemer mag maximum 183 dagen werken in de betreffende werkstaat
* De bezoldiging die betaald wordt aan de werknemer moet betaald zijn door de werkgever die níét gevestigd is in de werkstaat
* De bezoldiging mag niet ten laste zijn van een vaste inrichting die plaats kent in de werkstaat.

Deze uitzondering kan Impermo helpen bij het openen van de vestiging en het opleiden van het Nederlands personeel. Op deze manier kan Belgisch personeel het Nederlands personeel alles leren, en toch belastbaar blijven in België. (Grensoverschrijdende tewerkstelling, 2012)

## 11.2 Salary split

Wanneer de persoon in kwestie in meerdere landen werkzaam is, kunnen daardoor zijn belastingen en ook de premies betreffende de sociale zekerheid verschuldigd zijn in meerdere landen. Dit fenomeen noemt de salary split. Het hangt altijd van de situatie af of dit voordeling dan wel nadelig is voor de persoon in kwestie. Zo kan het resulteren in een hoger netto inkomen, maar kunnen ook bepaalde voordelen geheel of gedeeltelijk verloren gaan. (Vanoers International, z.j.)

Om in aanmerking te komen voor de salary split, moet de persoon in kwestie in twee of meer landen taken uitvoeren. Voor een bestuurder van een (buitenlandse) vennootschap kan ook sprake zijn van een split zonder dat er daadwerkelijk in een ander land gewerkt wordt. (Vanoers International, z.j.)

Wanneer de persoon in kwestie meer dan de helft van zijn tijd in het werkland verblijft dan zal in de regel het salaris daar belastbaar zijn. Het is dan veelal niet noodzakelijk dat uw werkgever daar gevestigd is. (Vanoers International, z.j.)

12. SOCIALE ZEKERHEID IN BELGIE

In België zijn er 7 gekende takken van sociale zekerheid. De sociale zekerheid voor werknemers wordt voornamelijk gefinancierd door de welgekende bijdragen op het loon en door aanvulling met overheidssubsidies. Werknemers en werkgevers betalen op ieder inkomen een RSZ-bijdrage, die op zijn beurt doorgestort wordt naar de sociale zekerheid. Iedere werkgever stort maandelijks 30 tot 40% bovenop het loon in de pot van de sociale zekerheid.

Voor de werkgever bedroeg de RSZ-bijdrage tot 31 maart 2016 38,08% voor arbeiders en 32,43% voor bedienden. Dit is door de taks-shift verandert waardoor de percentages vanaf 1 april 2016 respectievelijk 35,65% en 30% zijn. Dit wordt niet ingehouden op het loon van de werknemer. De werknemer betaald 13,07% RSZ-bijdrage. Deze wordt wel ingehouden op het brutoloon. (SD worx,2015)

Daarnaast bestaat er ook nog de bijzondere bijdrage sociale zekerheid (BBSZ). Dit was een tijdelijke maatregel, ingevoerd door regering Dehaene in de jaren 90 om de leefbaarheid van de sociale zekerheid te waarborgen. Ondanks deze maatregel voorzien was als tijdelijk, wordt ze anno 2016 nog steeds gebruikt. Tijdelijk kunnen we het dus niet meer echt noemen. De BBSZ varieert naargelang de grootte van het loon van de werknemer en zijn gezinstoestand en staat in verhouding tot het jaarlijks belastbare gezinsinkomen. Doordat de RSZ dit jaartotaal niet op voorhand weet dienen er voorschotten betaald te worden. Deze gebeuren op kwartaalbasis. De inhouding hiervan bedraagt:

* 27,90% per kwartaal voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft en van wie het aan te geven kwartaalloon gelegen is in de schijf van €3285,29 tot €5836,14
* 7,60% van het gedeelte van ieder maandloon dat €1945,38 overschrijdt en dat gelegen is in de schijf van €1945,38 tot €2190,18 en voor zover het aan te geven kwartaalloon gelegen is in de schijft van €5836,14 tot €6570,54. Voor werknemers van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft, bedraagt de inhouding minimum €27,90.
* €55,80 per kwartaal, verhoogd met 1,10% van het gedeelte van ieder maandloon dat €2190,18 overschrijdt en dat gelegen is in de schijf van €2190,19 tot €6038,82 en voor zover het aan te geven kwartaalloon gelegen is in de schijf van €6570,55 tot €18116,46. Voor werknemers van wie de echtgenoot ook beroepsinkomsten heeft, mag de totale inhouding niet meer dan €154,92 per kwartaal bedragen.
* €154,92 per kwartaal voor de werknemer van wie de echtgenoot ook beroepsinkomsten heeft en van wie het aan te geven kwartaalloon meer dan €18116,46 bedraagt
* €182,82 per kwartaal voor de alleenstaande werknemer of voor de werknemer wiens echtgenoot geen beroepsinkomsten heeft en van wie het kwartaalloon meer dan €18116,46 bedraagt. (De Bijzondere bijdragen, 2008)

Gelukkig kunnen ook zelfstandigen beroep doen op de sociale zekerheid, na betaling van een sociale bijdrage. Deze bijdrage geeft minder rechten omdat deze minder bedraagt. (Belgium, z.j.)

Samenvattende tabel

|  |  |
| --- | --- |
| Ouderdoms- en overlevingspensioenen | RVP (Rijksdienst voor Pensioenen)  *Deze berekenen de pensioenen en betalen ze uit aan gepensioneerden.* |
| Werkloosheid | RVA (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening)  *Zij stellen het recht op werkloosheidsvergoedingen vast, maar doen de uitbetaling er niet van. Deze taak geven zij door aan de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen of de uitbetalingskassen van de 3 erkende vakbonden (ACV, ABVV en ACVLB)* |
| Arbeidsongevallenverzekering | FAO (Fonds voor Arbeidsongevallen)  *Zij controleren de private verzekeringsmaatschappijen die deze sector voor hun rekening neemt en waarborgt de betalingen.* |
| Beroepsziekten verzekering | FBZ (Fonds voor Beroepsziekten)  *Zij hebben de taak om vergoedingen uit te betalen aan slachtoffers die lijden aan een erkende beroepsziekte.* |
| Gezinsbijslag | RKW (Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers)  *Deze betalen zelf een beperkt deel van de gezinsbijslagen uit, maar zij sturen het grootste gedeelte naar de kinderbijslagfondsen.* |
| Ziekte- en invaliditeitsverzekering | RIZIV (Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering)  *Zij verdelen het geld tussen de ziekenfondsen en de officiële hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekeringen.* |
| Jaarlijkse vakantie | RJV (Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie)  *Zij betalen zelf een deel uit van het jaarlijkse vakantiegeld voor handarbeiders en geven een deel ervan door aan private vakantiefondsen.* |

*Tabel 8: overzicht takken van de sociale zekerheid in België. (Heylen en Verreyt, 2014)*

De basis waarop de bedragen geïnd worden, verschilt naargelang het statuut van arbeider of bediende. Bij bedienden gaat men uit van het brutoloon, maar bij arbeiders berekent men de sociale zekerheidsbijdragen op het brutoloon verhoogd met 8%. De reden hiervan is dat voor de bedienden de werkgever het vakantiegeld moet betalen, terwijl het vakantiegeld van arbeiders betaald wordt door de sociale zekerheid.

In onderstaande tabel wordt de sociale zekerheid volledig uitgelegd.

|  |  |
| --- | --- |
| **Federale Pensioendienst (FPD)** | Voor 1 april 2016 kenden we de Rijksdienst voor pensioenen (RVP) en de Pensioendienst voor de overheidssector (PDOS). Dit bestaat tegenwoordig niet meer, want sinds 1 april zijn deze 2 instanties samengegaan en vormen ze de Federale Pensioendienst (FPD).  Via hun nieuwe site kan u gemakkelijk uw eigen online pensioendossier bekijken. Dit als toekomstige gepensioneerde of als gepensioneerde.  Men kent verschillende soorten pensioenen:   * **Het rustpensioen**   Deze kan enkel worden toegekend als er sociale bijdragen werden ingehouden en kan uitgekeerd worden aan iedere persoon, ongeacht zijn nationaliteit. Zolang de werknemer maar als werknemer in België of in het buitenland voor een in België gevestigde werkgever uit de privésector heeft gewerkt. Tot slot moet de werknemer ook recht hebben op een gelijkstelling, waarbij de gelijkgestelde periode als gewerkt beschouwd wordt (vb. werkloosheid, brugpensioen, ziekte, invaliditeit, loopbaanonderbreking, vakantie…)  Personen die hun hoofdverblijfplaats in België hebben en er werknemer geweest zijn, zijn vrijgesteld van het indienen van een pensioenaanvraag als ze hun pensioen opnemen op de pensioenleeftijd (65 jaar). In andere gevallen moet je zo’n aanvraag wel indienen (vb. vervroegd pensioen, na 65 jaar op pensioen gaan, hoofdverblijfplaats in buitenland).  Het rustpensioen wordt berekend op basis van de loopbaan, leeftijd en gezinssituatie van de werknemer. Het jaarlijks pensioen is de som van de bijdragen berekend per jaar. Hoe langer de loopbaan en hoe hoger je wedden, hoe hoger het pensioen zal zijn. (Federale Pensioendienst, 2016)   * **Het overlevingspensioen en de overgangsuitkering**   Het overlevingspensioen en de overgangsuitkering bieden de langstlevende huwelijkspartner de mogelijkheid een pensioen te verkrijgen op basis van de werknemersloopbaan van zijn overleden partner.  Het overlevingspensioen bestaat al een tijdje, maar de overgangsuitkering bestaat in feite pas vanaf 2015. Deze nieuwe regelgeving wordt toegepast wanneer de huwelijkspartner overlijdt na 31 december 2014 en houdt in dat wie niet voldoet aan de leeftijdsvoorwaarden (45 jaar) om een overlevingspensioen te krijgen, eventueel recht heeft op een overgangsuitkering gedurende 12 maanden in geval er geen kinderen ten laste zijn en gedurende 24 maanden indien er wel kinderen ten laste zijn. (Federale Pensioendienst, 2016)  De berekening van het overlevingspensioen gebeurt grotendeels hetzelfde als die van het rustpensioen. Er wordt ook weer rekening gehouden met de loopbaan van de overleden huwelijkspartner. Het bedrag van het overlevingspensioen is wel sterk afhankelijk van of de overleden huwelijkspartner al gepensioneerd was of niet.  Wanneer de overleden partner al een pensioen ontving, bedraagt het overlevingspensioen 80% van het rustpensioen van de overleden partner.  Wanneer de overleden partner niet gepensioneerd was, wordt het overlevingspensioen berekend als een rustpensioen.  De Overgangsuitkering wordt altijd op dezelfde wijze berekend, ongeacht of de overleden huwelijkspartner gepensioneerd was of niet.  De overgangsuitkering dient aangevraagd te worden binnen de 12 maanden na het overlijden van de huwelijkspartner. Wel wordt deze automatisch toegekend wanneer de overleden partner al gepensioneerd was of zijn pensioen al had aangevraagd.   * **De inkomensgarantie voor ouderen (IGO)**   Dit is een uitkering die toegekend wordt aan bejaarden personen die niet over voldoende financiële middelen beschikken. Vroeger heette dit het gewaarborgde inkomen, maar sinds 2001 is dit vervangen door de inkomensgarantie voor ouderen. (Federale Pensioendienst, 2016)  Om kans te maken op deze uitkering dien je aan een aantal voorwaarden te voldoen, nl.:   * Men moet minimum de pensioenleeftijd bereikt hebben (65 jaar) * Belg, staatloze, vluchteling, onderdaan zijn van een land waarmee België een overeenkomst heeft afgesloten over de sociale zekerheid of een buitenlandse nationaliteit hebben op voorwaarde dat hij recht heeft op een Belgisch rust- of overlevingspensioen. * Men moet zijn hoofdverblijfplaats in België hebben. Hij moet dus in België verblijven. Iemand die langer dan 6 maanden ononderbroken in het buitenland verblijft heeft geen recht meer op IGO. Wanneer deze persoon na 6 maanden dus bijvoorbeeld terugkeert naar België, moet hij een nieuwe aanvraag indienen waarbij men opnieuw zal nagaan of er al dan niet voldoende bestaansmiddelen zijn. (Federale Pensioendienst, 2016)   De berekening gebeurd op basis van een basisbedrag. Deze kan al dan niet verhoogd worden. Dit is afhankelijk van de situatie.  Het basisbedrag (€ 687,95/ maand) wordt toegekend wanneer de aanvrager dezelfde hoofdverblijfplaats deelt met een of meerdere personen.  Het verhoogde basisbedrag (€1031,93/ maand) wordt toegekend wanneer de aanvrager zijn hoofdverblijfplaats niet met anderen deelt. Wanneer hij dus alleenstaande is.  Verder keren zij ook ouderdoms- en weduwenrenten uit aan degene die er nog recht op hebben. Want in feite worden deze 2 rentes niet meer toegekend vandaag de dag. (Pensioendienst, 2016) |
| *Tabel 9: overzicht Federale Pensioendienst. (Pensioendienst, 2016)* | |
| **Rijksdienst voor arbeidsvoorziening (RVA)** | **Volledige werkloosheid**  Als werkgever moet u voor de werknemer enkel een C4 invullen ter bewijs van werkloosheid.  Verder is het ook mogelijk dat u het formulier ‘C4 – arbeidsbewijs’ moet invullen. Dit dient te gebeuren in volgende gevallen:   * Wanneer de uitbetalingsinstelling erom vraagt * Wanneer de voltijdse of deeltijdse tewerkstelling van de werknemer werd onderbroken tijdens een nog niet aangegeven of nog niet aanvaarde RSZ-kwartaal * Wanneer uw deeltijdse werknemer meer uren dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur presteerde.   Ook is het mogelijk dat u het formulier ‘C4-generatiepact’ moet overhandigen. Dit is enkel nodig wanneer u op het ‘C4 – werkloosheidsbewijs’ in het deel E ‘ja’ hebt geantwoord op vraag 2,3 of 4.  Tot slot kan de werkgever ook nog het formulier ‘C4 – uitzendkracht’ invullen wanneer er gewerkt wordt met uitzendcontracten. Vaak volgen deze elkaar op zonder onderbreking, waardoor het onnodig is om een ‘C4- werkloosheidsbewijs’ in te vullen. (RVA, 2015)  **Tijdelijke werkloosheid**  In de bouwsector kan tijdelijke werkloosheid ingevoerd worden voor volgend personeel:   * Voor arbeiders * Voor uitzendkrachten, aangeworven ter vervanging van arbeiders die arbeidsongeschikt zijn   Studenten kunnen niet tijdelijk werkloos gesteld worden wanneer zij studies volgen met een volledig leerplan.  Naargelang het werkgebrek, kan de werkgever of:   * Een regeling van volledige schorsing invoeren gedurende maximum 4 weken * Een regeling van gedeeltelijke arbeid invoeren gedurende: * Maximum 3 maanden, als u minder dan 3 arbeidsdagen per week werkt of minder dan 1 arbeidsweek op 2 * Lang, als u meer arbeidsdagen voorziet. In dit geval is er geen maximumduur, maar de regeling kan natuurlijk niet voor onbepaalde duur blijven gelden. Er moet steeds een einddatum voorzien worden met een maximum van 12 maanden. (RVA,2015)   Er zijn bepaalde formaliteiten die u als werkgever moet vervullen voor de aanvang van de tijdelijke werkloosheid, nl.:   * *Kennisgeving van de voorziene werkloosheid aan arbeiders*   Bij een volledige schorsing dient deze kennisgeving te gebeuren ten minste 4 werkdagen voor de 1ste voorziene werkloosheidsdag. Deze kennisgeving gebeurt via een aanplakking op een goed zichtbare plaats of via een individuele kennisgeving. (RVA, 2015)   * *Versturen van een voorafgaande mededeling aan de RVA*   Deze mededeling dient tegelijk te gebeuren met de kennisgeving aan de werknemers. Het uitzendkantoor of uzelf kunnen deze melding versturen naar het werkloosheidsbureau. Deze dient altijd elektronisch te zijn of via een gestructureerde elektronische boodschap.  Nadien ontvangt u een ontvangstbericht waarin een uniek nummer staat en de inhoud van de mededeling. Het werkloosheidsbureau kijk na of de mededeling conform is met de reglementering. (RVA, 2015)   * *Mededeling aan de ondernemingsraad*   Ook moet u de ondernemingsraad op de hoogte brengen van de tijdelijke werkloosheid. U moet vooral de economische reden meegeven. (RVA,2015)   * *Overhandigen van een controleformulier C3.2A-bouw aan elke arbeider* Dit voor de aanvang van elke maand, zelf indien u geen tijdelijke werkloosheid voorziet voor die maand.   De werknemer dient deze controlekaart steeds bij zich te hebben en moet deze kunnen voorleggen aan een sociaal inspecteur indien die erom vraagt. De arbeider moet deze controlekaart iedere maand invullen, zelfs als hij niet tijdelijk werkloos werd gesteld. Aan het einde van de maand en wanneer de arbeider tijdelijk werkloos werd gesteld, moet hij zijn controlekaart indienen bij de uitbetalingsinstelling. Indien hij die maand niet tijdelijk werkloos werd gesteld, mag hij de kaart weggooien. (RVA, 2015)  Wanneer de tijdelijke werkloosheid aanvangt dienen er nog formaliteiten te gebeuren, nl.:   * *Maandelijkse mededeling van de 1ste effectieve werkloosheidsdag aan de RVA*   Dit dient door het sociaal secretariaat of de werkgever voor elke arbeider apart te gebeuren. Deze mededeling moet verstuurd worden:   * Ofwel op de eerste effectieve werkloosheidsdag * Ofwel de volgende werkdag * Ofwel, wanneer u met zekerheid weet dat de arbeider werkloos zal zijn, ten vroegste de 5de werkdag die voorafgaat aan de eerste effectieve werkloosheidsdag. (RVA,2015) * *Overhandigen van formulier ‘C3.2-werkgever’ aan de arbeider of een elektronische aangifte indienen wanneer de arbeider een uitkeringsaanvraag moet indienen.*   En ook tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid dient u als werkgever enkele formaliteiten na te komen, nl.:   * Een nieuwe controlekaart ‘C3.2A-bouw’ aan de arbeiders overhandigen voor het begin van elke maand * Aan de RVA de eerste effectieve werkloosheidsdag meedelen van elke maand voor elke arbeider * Het maandelijks indienen van een elektronische aangifte (ASR-scenario 5) voor de werkloos gestelde arbeiders na het einde van elke maand. (RVA, 2015) |
| *Tabel 10: overzicht rijksdienst voor arbeidsvoorzieningen. (RVA, 2015)* | |
| **Fonds voor arbeidsongevallen (FAO)** | Wanneer we inzoomen op de werkgever hebben we de keuze uit de privé- en publieke sector. Beide worden dus anders geregeld. Vermits Impermo actief is in de privésector lichten wij enkel deze toe.  Als werkgever bent u verplicht om uw werknemers vanaf hun eerste werkdag te verzekeren tegen arbeidsongevallen. Dit dient te gebeuren bij erkende verzekeringsinstanties. Ook belangrijk is dat uw personeel bij eenzelfde instantie verzekerd is. Als uw bedrijf meerdere vestigingen heeft, kunnen de verschillende vestigingen wel verzekerd worden bij verschillende instanties. (Fonds voor arbeidsongevallen, 2016)  De overeenkomst mag niet langer duren dan 1 jaar (te rekenen vanaf 1 januari, volgend op de datum van ondertekening ervan). Indien beide partijen akkoord zijn kan de overeenkomst vastgelegd worden op 3 jaar. Het vernieuwen van je overeenkomst gebeurt automatisch en stilzwijgend. Indien je het contract wilt stopzetten kan je dit jaarlijks per aangetekende brief doen, ten laatste 3 maanden voor het einde van de overeenkomst. (Fonds voor arbeidsongevallen, 2016)  De werkgever moet elk ongeval van zijn werknemers op de arbeidsplaats of op de weg naar en van het werk aangeven bij de verzekeringsinstantie. Zij beslissen of het al dan niet om een arbeidsongeval gaat. Indien het arbeidsongeval erkend wordt, zal het FAO het slachtoffer vergoeden. (Fonds voor arbeidsongevallen, 2016)  Als werknemer in de privésector ben je altijd verzekert tegen arbeidsongevallen. Wanneer je slachtoffer wordt van een arbeidsongeval dien je dit zo snel mogelijk te melden aan de werkgever. Hij geeft het ongeval dan binnen de 8 dagen door aan de verzekeringsinstantie. (Fonds voor Arbeidsongevallen aangifte, 2016)  Deze instantie zal dan bepalen of het om een al dan niet geldig arbeidsongeval gaat.  Indien het erkend wordt, neemt de verzekeringsinstantie uw medische kosten en uw vergoeding voor arbeidsongeschiktheid ten laste.  Indien het geweigerd wordt, wordt zowel het slachtoffer als het FAO op de hoogte gebracht en wordt er niets terugbetaalt. U kan eventueel nog aan het FAO vragen om onderzoek te doen naar de beslissing of het voorleggen aan de arbeidsrechtbank.  Wanneer er twijfel bestaat over het arbeidsongeval betaalt de werkgever u een gewaarborgd loon gedurende de eerste 30 dagen. Wanneer de verzekeringsinstantie na 30 dagen nog geen beslissing heeft genomen, neemt het ziekenfonds uw kosten ten laste. Deze kosten worden nadien teruggevorderd bij de verzekeringsinstantie. (Fonds voor Arbeidsongevallen aangifte, 2016) |
| *Tabel 11: overzicht fonds voor arbeidsongevallen. (Fonds voor arbeidsongevallen, 2016)* | |
| **Fonds voor beroepsziekten (FBZ)** | Personen die werken in de privésector zijn automatisch verzekerd tegen beroepsziekten. Het gaat hier onder meer over:   * Werknemers uit de privésector * Mijnwerkers en gelijkgestelden * Personen die na lichamelijke arbeidsongeschiktheid of werkloosheid beroepsherscholing volgen op basis van een wet of decreet * Scholieren en studenten * Leerjongens en stagiairs, ook wanneer er geen loon uitgekeerd wordt.   De berekening van deze vergoeding is niet zo eenvoudig. Het is afhankelijk van het feit of de arbeidsongeschiktheid tijdelijk of blijvend is, maar ook of ze volledig of slechts gedeeltelijk is. Alle vergoedingen worden geïndexeerd. Bij sommige vergoedingen wordt er bij de berekening rekening gehouden met het basisloon. Het minimumbedrag hiervan bedraagt €6439,20, terwijl het maximumbedrag €41442,43 is. (Fonds voor Beroepsziekten, 2012)  Gelukkig bestaat er een vereenvoudigde methode om het bedrag te berekenen. Wanneer men spreekt over een tijdelijke (minimum 15 dagen) arbeidsongeschiktheid, krijgt het slachtoffer een vergoeding voor het loonverlies in geval van een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Wanneer het gaat om een volledige arbeidsongeschiktheid, krijgt het slachtoffer 90% van het basisloon. (Fonds voor Beroepsziekten, 2012)  Wanneer men spreekt over een blijvende arbeidsongeschiktheid die gedeeltelijk is, krijgt men een bepaald percentage van het basisloon terug. Dit percentage is afhankelijk van de graad van ongeschiktheid en in functie van de vermindering van de kansen op de arbeidsmarkt.  Wanneer iemand blijvend en volledig arbeidsongeschikt is, wordt er 100% van het basisloon uitbetaald. Deze vergoedingen worden maandelijks uitbetaald. (Fonds voor Beroepsziekten, 2012)  Om arbeidsongeschikt verklaren te worden, moet men allereerst een speciaal formulier invullen bij het FBZ (formulier 501N). Later moet je ook formulier 503 N door je arts laten invullen. Beide documenten dienen opgestuurd te worden naar het FBZ. Zij bezorgen je later het attest. Hierop staat ofwel het percentage van de arbeidsongeschiktheid of de vergoeding die je als slachtoffer gekregen hebt vanaf een bepaalde periode. (Fonds voor Beroepsziekten, 2012) |
| *Tabel 12: overzicht fonds voor beroepsziekten. (Fonds voor Beroepsziekten, 2012)* | |
| **Rijksdienst voor kinderbijslag voor werknemers (RKW)** | De Rijksdienst voor kinderbijslag voor werknemers betaalt in eerste instantie de kinderbijslag. Deze bedraagt per maand:   * 1ste kind 🡪 € 90,28 * 2de kind 🡪 € 167,05 * 3de kind 🡪 € 249,41 (Basiskinderbijslag, z.j.)   Deze bedragen zijn onlangs veranderd. Het kindergeld bedraagt nu, ongeacht het eerste, tweede of derde kind, evenveel. De officiële bedragen staan nog niet op de website van RKW.  Verder krijg je nog toeslagen toegekend van de RKW, nl.:   * **Leeftijdsbijslag** * *Eerste kind van de gewone schaal.*   Zij ontvangen dus geen supplement voor eenoudergezinnen of sociale toeslag. Het kind is bovendien ook niet getroffen door een aandoening.   * Kind van 6 t.e.m. 11 jaar: € 15,73 * Kind van 12 t.e.m. 17 jaar: € 23,95 * Kind van 18 t.e.m. 24 jaar: € 27,60 * *Andere kinderen*   Alle kinderen, ook die een supplement krijgen voor eenoudergezinnen of een sociale toeslag ontvangen. Hier zitten ook alle kinderen met een aandoening in.   * Kind van 6 t.e.m. 11 jaar: € 31,36 * Kind van 12 t.e.m. 17 jaar: € 47,92 * Kind van 18 t.e.m. 24 jaar: € 60,93 * *Gehandicapten die voor 1 juli 1966 geboren zijn* * Kinderen van 1ste rang die geen supplement voor eenoudergezin ontvangen: €52,89 * Andere kinderen: €60,93 * **Jaarlijkse bijslag**   Enkel kinderen met recht op kinderbijslag in juli 2014 ontvangen dit bedrag.   * *Jaarlijkse bijslag voor kinderen zonder toeslag* * Kind van 0 t.e.m. 5 jaar: € 20,00 * Kind van 6 t.e.m. 11 jaar: € 43,00 * Kind van 12 t.e.m. 17 jaar: € 60,00 * Kind van 18 t.e.m. 24 jaar: € 80,00 * *Jaarlijkse bijslag voor kinderen met toeslag*   Kinderen die recht geven op een sociale toeslag, eenoudertoeslag, verhoogde wezen bijslag of de toeslag voor kinderen met een aandoening krijgen een jaarlijkse bijslag met toeslag.   * Kind van 0 t.e.m. 5 jaar: € 27,60 * Kind van 6 t.e.m. 11 jaar: € 58,59 * Kind van 12 t.e.m. 17 jaar: € 82,02 * Kind van 18 t.e.m. 24 jaar: € 110,42 (Toeslagen, z.j.) * **Toeslag voor kinderen met een handicap (< 21 jaar)**   Deze toeslag wordt bepaald op basis van de ernst van de aandoening.   * Minimum 4 punten in de 1ste pijler en minder dan 6 punten over de 3 pijlers: €79,17 * 6 – 8 punten over de 3 pijlers en minder dan 4 punten in de 1ste pijler: €105,44 * 6 – 8 punten over de 3 pijlers en ten minste 4 punten in de 1ste pijler: €406,16 * 9 – 11 punten over de 3 pijlers en minder dan 4 punten in de 1ste pijler: €246,05 * 9 – 11 punten in de 3 pijlers en ten minste 4 punten in de eerste pijler: € 406,16 * 12 – 14 punten over de 3 pijlers: € 406,16 * 15 – 17 punten over de 3 pijlers: € 461,83 * 18 – 20 punten over de 3 pijlers: € 494,81 * +20 punten over de 3 pijlers: € 527,80 (Toeslagen, z.j.) * **Toeslag voor kinderen van invalide werknemers** * 1ste kind: € 98,88 * 2de kind: € 28,49 * 3de kind en elk der volgende ander gezin: € 5,00 * 3de kind en elk der volgende eenoudergezin: € 22,97 * **Toeslag voor eenoudergezinnen**   Deze toeslag wordt toegekend wanneer het beroeps- of vervangingsinkomen van het eenoudergezin een grensbedrag niet overschrijdt.   * 1ste kind: € 45,96 * 2de kind: € 28,49 * 3de kind en elk ander volgende ander gezin: €22,97 (Toeslagen, z.j.)   Verder keren zijn ook een geboortepremie en adoptiepremie uit.   * **De geboortepremie**   Het kraamgeld kan aangevraagd worden vanaf de 6de maand zwangerschap en de uitbetaling wordt verkregen 2 maanden voor de vermoedelijke geboortedatum.   * 1ste geboorte: € 1223,11 * 2de geboorte en elk der volgende: € 902,25 * Elk kind uit een meerlingenzwangerschap: €1223,11 (Premies, z.j.) * **Adoptiepremie** * Per geadopteerd kind: €1223,11 (Premies, z.j.) |
| *Tabel 13: overzicht rijksdienst voor kinderbijslag voor werknemers. (Basiskinderbijslag, z.j.)* | |
| **Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV)** | Om recht te hebben op de voordelen van de verplichte ziekteverzekering, moet u zich aansluiten bij een ziekenfonds. Dit fonds zal nagaan of u aan alle voorwaarden voldoet om recht te hebben op een terugbetaling van uw geneeskundige verstrekkingen.  In volgende gevallen komt het ziekenfonds tussen:   * Bezoeken en raadplegingen van huisartsen en geneesheren-specialisten * De verzorging door kinesitherapeuten * De verzorging door verpleegkundigen en diensten voor thuisverpleging * De tandverzorging * De verlossingen * De prothesen, rolstoelen, verbanden en implantaten * De ziekenhuisverpleging * De verzorging in rustoorden voor bejaarden * De revalidatiezorg   Zij betalen de tegemoetkoming van de verplichte ziekteverzekering terug. Hetgeen overblijft, zijn uw eigen kosten, meestal remgeld genoemd.  (Kwaliteitszorg, 2014)  Verder hebben slachtoffers van medische ongevallen mogelijk ook nog recht op een schadevergoeding van het fonds medische ongevallen (FMO). Dit is een dienst binnen het RIZIV. (Medische ongevallen, 2016)  Ook kunnen werknemers, werklozen, zelfstandigen en mijnwerkers terecht bij het RIZIV wanneer zij door ziekte of ongeval niet meer kunnen werken. Zij krijgen dan een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Let op, het mag hier wel niet gaan om beroepsziektes of arbeidsongevallen. Deze worden behandeld in een andere tak van de sociale zekerheid. (Arbeidsongeschiktheid, 2016)  Wanneer werknemers of zelfstandigen ouders worden kunnen ze tijdens de zwangerschap en na de geboorte verlof krijgen als ze aan bepaalde voorwaarden voldoen. Als werkgever moet u dan de sociale gegevens bezorgen aan het ziekenfonds. Dit gebeurt elektronisch via een aangifte sociaal risico (ASR) van de sector of via papieren formulieren. (Zwangerschap en geboorte, 2014)  Tot slot speelt het RIZIV ook nog een belangrijke rol bij de heroriëntering. Zij bieden arbeidsongeschikte personen programma’s aan om op die manier competenties te verwerven of te actualiseren zodat ze een terugkeer kunnen maken naar de arbeidsmarkt. (Socio-professionele re-integratie, 2014) |
| *Tabel 14: overzicht rijksinstituut voor ziekte- & invaliditeitsverzekering. (RIZIV, 2014)* | |
| **Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie (RJV)** | De berekening van het bruto- naar netto vakantiegeld voor arbeiders gebeurt als volgt:   * Het bruto vakantiegeld wordt berekend op 108% van het loon, verhoogd met eventueel fictief loon. Het percentage van het bruto vakantiegeld bedraagt 15,38%. Hiervan is 8% enkel vakantiegeld en 7,38% dubbel vakantiegeld. (Berekening van het gewone vakantiegeld, z.j.) * Als je eenmaal je bruto vakantiegeld kent, is het tijd om een inhouding te doen op het dubbel vakantiegeld. Deze bedraagt 13,07%. Let wel op, want deze wordt niet berekent op het volledige dubbele vakantiegeld. Ze wordt berekend op een bedrag dat gelijk is aan het dubbel vakantiegeld dat verschuldigd is voor de eerste 3 weken en de 2 dagen van de 4de week (6,8%). * Daarnaast wordt er ook nog een solidariteitsbijdrage ingehouden. Deze bedraagt 1% van het bruto vakantiegeld. * Wanneer je de 2 bovenstaande bedragen aftrekt van het bruto vakantiegeld bekom je het belastbaar vakantiegeld. Hier wordt bedrijfsvoorheffing op berekent. Voor de belastbare vakantiegelden die kleiner of gelijk aan €1300 zijn, wordt er 17,16% bedrijfsvoorheffing aangerekend. Voor de belastbare vakantiegelden die groter zijn dan €1300, wordt er 23,22% aangerekend.   Nadat de bedrijfsvoorheffing is afgetrokken, houd je je netto vakantiegeld over. (Berekening van het gewone vakantiegeld, z.j.)  Voor de berekening van bedienden is het anders.   * *Enkelvoudig vakantiegeld*   Deze vertegenwoordigt het loon voor de opname van de vakantiedagen. De berekening hiervan is afhankelijk van het soort wedde van de bediende, vast of variabel.   * Vast wedde   Het wedde loopt gewoon door bij de opname van vakantiedagen. (Berekening van het gewone vakantiegeld, z.j.)   * Variabel wedde   In dit geval dient er nog enkelvoudig vakantiegeld berekend te worden op het variabele wedde. Hiervoor neemt men het daggemiddelde van het variabel loon van 12 maanden. Dit enkelvoudig vakantiegeld op de variabele wedde wordt niet berekend per opgenomen vakantiedag, maar globaal voor alle vakantiedagen waarop de werknemer recht heeft. (Berekening van het gewone vakantiegeld, z.j.)  De berekening en betaling van het enkelvoudig vakantiegeld gebeuren samen met de berekening van het dubbel vakantiegeld.   * *Dubbel vakantiegeld*   Ook hier is de berekening weer afhankelijk van het soort loon dat de bediende ontvangt, vast of variabel.   * Vast loon   Het dubbel vakantiegeld bedraagt 1/12de van 92% van de brutowedde, per volledige maand gepresteerde of daarmee gelijkgestelde prestatie. Het vakantiegeld wordt opgesplitst in 85% en 7%. (Berekening van het gewone vakantiegeld, z.j.)   * Variabel loon   In dit geval moet er nog dubbel vakantiegeld berekend worden. Hiervoor wordt het maandgemiddelde van het variabel loon van de 12 maanden genomen. (Berekening van het gewone vakantiegeld, z.j.)  De uitbetaling gebeurt wanneer de werknemer zijn hoofdvakantie opneemt. (SD WORX, 2016) |

*Tabel 15: overzicht rijksdienst voor jaarlijkse vakantie. (Berekening van het gewone vakantiegeld, z.j.)*

## 12.1 Structuur van de RSZ

Onderstaand schema geeft duidelijk de structuur van de RSZ weer. (Heylen en Verreyt, 2014)

S.Z.-bijdragen

Totale loonkost

werkgeversbijdragen

Brutoloon

werknemersbijdragen

bedrijfsvoorheffing

nettoloon

*Figuur 2: structuur van de RSZ*

13. SOCIALE ZEKERHEID IN NEDERLAND

## 13.1 Volksverzekeringen

#### 13.1.1 Algemene ouderdomswet Deze wet is een basispensioenvoorziening. Iedereen die geboren is na 30 november 1948 en voor 1 november 1949 bereikt in 2014 de AOW-gerechtigde leeftijd als de persoon in kwestie 65 jaar en 2 maanden is. Bij overlijden eindigt het recht op de uitkering.

De hoogte van de uitkering hangt af van de woonsituatie en hoeveel jaren iemand voor de AOW verzekerd is geweest. De AOW-gerechtigde leeftijd verschuift ieder jaar naar een later tijdstip. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014)

De meeste mensen zijn automatisch verzekerd voor de AOW, omdat ze wonen en werken in Nederland. Het maakt dan ook niet uit wat de nationaliteit is. Ieder jaar dat de persoon in kwestie verzekerd is, bouwt deze 2% AOW-pensioen op. Wanneer de persoon in kwestie in de 50 jaar voor de AOW leeftijd altijd verzekerd is geweest, krijgt men een volledig AOW-pensioen. (Nederlandse Sociale Verzekeringsbank, z.j)

Stel dat de persoon in kwestie zijn AOW leeftijd 65 jaar en 1 maand is. Hij bouwt dan AOW op tussen 15 jaar en 1 maand en 65 jaar en 1 maand. Wanneer uw AOW-leeftijd 66 jaar is, bouwt u AOW op tussen uw 16 en 66 jaar.

|  |  |
| --- | --- |
| **Bruto maandbedragen per 01/01/2014** | **AOW** |
| Alleenstaande | € 1 074,25 |
| Alleenstaande ouder met kind tot 18 jaar | € 1 362,20 |
| Gehuwd/ samenwonend zonder partnertoeslag | € 734,41 |
| Gehuwd/samenwonend met volledige partnertoeslag | € 1 468,82 |

*Tabel 16: bedragen Algemene Ouderdomswet Nederland. (Nederlandse Sociale Verzekeringsbank, z.j.)*

Belangrijk hierbij is dat men rekening houdt met het aantal jaren dat men buiten Nederland gewoond of gewerkt heeft. Dit omdat de AOW-uitkering dan lager is. Voor ieder jaar dat men buiten Nederland woont, en dus geen premie betaald heeft, ontvangt men 2% minder AOW. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014)

13.1.2 Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten

Deze wet dekt de zware geneeskundige risico’s die niet onder de Zorgverzekering vallen. Het gaat hier om medische kosten, die vaak onbetaalbaar zijn. Wanneer u woont of werkt in Nederland en de premies betaalt, heeft u steeds recht op de AWBZ-zorg indien nodig.

Deze zorg geeft men natuurlijk niet zomaar. Het is nodig om een indicatie te krijgen bij het Centrum van Indicatiestelling Zorg of bij het Bureau Jeugdzorg. Deze 2 centra stellen vast of de persoon in kwestie al dan niet behoefte heeft aan speciale zorg, en ook om welke zorg het gaat.

Voor deze zorg betaalt iedereen een bijdrage. Deze bijdrage hangt net zoals andere bijdragen af van het inkomen, de leeftijd en de gezinssituatie. (ONVZ, z.j.)

13.1.3 Algemene Nabestaandenwet

Vaak wordt er vastgesteld dat wanneer een echtgenoot, partner of een ouder komt te overlijden, er financiële problemen optreden. Gelukkig is de Algemene Nabestaandenwet er om deze personen een handje toe te steken. Belangrijk om te weten is dat ook weeskinderen recht hebben op deze uitkering.

Er zijn vijf voorwaarden waaraan voldoen moet worden alvorens men recht heeft op de ANW-uitkering:

* de nabestaande heeft nog geen recht op een AOW-uitkering
* de partner was de datum van het overlijden verzekerd voor de ANW. Normaal gezien is iedere inwoner van Nederland hier automatisch tegen verzekerd.
* de nabestaande is voor 1950 geboren, of
* verzorgt één of meer kinderen onder de leeftijd van 18 jaar, of
* is voor minstens 45% arbeidsongeschikt

Belangrijke opmerkingen hierbij zijn de feiten dat wanneer de nabestaande hertrouwt, een geregistreerd partnerschap aangaat of gaat samenwonen, de uitkering stopt. Echter wanneer de nabestaande een of meer kinderen tot 18 jaar moet onderhouden, heeft deze recht op de verhoogde uitkering. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014)

De wezen uitkering komt tot recht bij ieder kind waarvan beide ouders overleden zijn. Deze leeftijd is beperkt tot 16 jaar, 18 jaar bij invaliditeit en 21 jaar indien het kind studeert. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014)

|  |  |
| --- | --- |
| **Bruto maandbedragen per 01/01/2014** | **ANW** |
| Nabestaandenuitkering | **€ 1 127,17** |
| Nabestaandenuitkering 1-ouder gezin (jongste kind nog geen 18 jaar) | **€ 1 405,04** |
| Wezen tot 10 jaar | **€ 360,69** |
| Wezen van 10 tot 16 jaar | **€ 541,04** |
| Wezen van 16 tot 21 jaar | **€ 721,39** |
| Extra tegemoetkoming | **€ 16,50** |

*Tabel 17: bedragen algemene nabestaandenwet Nederland. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014)*

#### 13.1.4 Algemene Kinderbijslagwet Dit is voor vele gezinnen een belangrijke wet omdat deze een tegemoetkoming voorziet in de kosten die de opvoeding en de verzorging van kinderen met zich mee brengt.

Alle ouders van kinderen tot en met 18 jaar hebben recht op kinderbijslag. Uiteraard hangt de hoogte van het bedrag af van de leeftijd, de inkomsten uit de arbeid en soms ook de hoogte van de onderhoudsbijdrage.

|  |  |
| --- | --- |
| **Voor kinderen van:** | **Per kwartaal** |
| 0 t/m 5 jaar | € 191,65 |
| 6 t/m 11 jaar | € 232,71 |
| 12 t/m 17 jaar | € 273,78 |

*Tabel 18: bedragen algemene kinderbijslagwet Nederland. (Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, 2014)*

Als de persoon in kwestie buiten Nederland gaat werken, krijgt deze nog Nederlandse kinderbijslag als:

* de persoon in kwestie met een detacheringsverklaring tijdelijk buiten Nederland werkt
* de persoon in kwestie als Nederlander in dienst van een Nederlandse overheidsinstelling werkt (Rijksoverheid, 2015)

## 13.2 Werknemersverzekeringen

#### 13.2.1 Ziektewet Deze wet is enkel van toepassing op mensen die geen echte werkgever hebben, zoals uitzendkrachten. Ook wanneer mensen ziek worden door de zwangerschap of bevalling, hebben ze recht op ziektegeld. Dit geld bedraagt dan minstens 70% van het dagloon.

Men moet hierbij opletten, want zelfstandigen kunnen enkel beroep doen op de ziektewet als zij hiervoor een vrijwillige verzekering hebben afgesloten, en dus hiervoor ook premies betalen. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014)

#### 13.2.2 Werkloosheidswet De werkloosheidswet zorgt voor personen die financiële problemen krijgen doordat ze werkloos zijn. Wanneer mensen hun inkomen verliezen, kan dit voor een bepaalde periode opgevangen worden door de werkloosheidsuitkering. Deze periode dient eigenlijk om de periode tussen het ontslag op de ene job, en het beginnen bij een andere job te overbruggen.

Uiteraard is het ook belangrijk dat de persoon in kwestie verzekerd is voor deze wet en ook beschikbaar is om te gaan werken. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014)

De eerste twee maanden van de uitkering ontvangt men 75% van het laatst verdiende dagloon. Uiteraard kent dit een begrenzing, namelijk 197 euro bruto. Na deze periode ontvangt de persoon in kwestie slechts 70%. Ook wordt er maandelijks 8% gereserveerd voor vakantietoeslag. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,2014)

13.2.3 Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

Deze wet regelt dat bepaalde werknemers, die recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering bij een volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid een inkomensvervanging krijgen. Personen die nog gedeeltelijk kunnen werken, maar echter niet meer het volledige takenpakket kunnen uitvoeren, krijgen een aanvulling op het loon.

Aan deze wet is een wachttijd van 104 weken gekoppeld. Werknemers die na 1 januari 2004 ziek zijn geworden en dus aansprak maken op een uitkering op basis van de WIA hebben hier recht op. Zij moeten wel minstens 35% arbeidsongeschikt zijn en dus 35% van het ‘normale’ takenpakket van de job niet kunnen uitvoeren. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014)

#### 13.2.4 Wet Arbeid en Zorg

Deze wet biedt werknemers een aantal interessante mogelijkheden om een eigen tijdbeleid beter in de vullen. Deze wet zorgt voor de noodzakelijke zorg die de persoon in kwestie nodig heeft, naast de betaalde job.

Er bestaan verschillende soorten WAZO, zoals zwangerschaps-en bevallingsverlof. (HR-kiosk, 2016)

# 13.3 Sociale voorzieningen

#### 13.3.1 Wet werk en Bijstand

Deze wet zorgt voor iedereen die rechtmatig in Nederland verblijft en die onvoldoende middelen heeft om in de noodzakelijke bestaanskosten te voorzien. Deze uitkering voorziet de persoon in kwestie in financiële middelen tijdens de periode voordat deze persoon terug naar het werk kan gaan. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014)

Het is bij deze wet echter heel belangrijk dat de persoon in kwestie al het mogelijke onderneemt om zelf in zijn levensonderhoud te voorzien, en hierbij dus iedere aangeboden arbeid te accepteren. Het is ook bekend dat bepaalde personen, denk maar aan laaggeschoolden of personen van middelbare leeftijd zonder diploma het moeilijker hebben om een nieuwe baan te zoeken. Zij kunnen dan beroep doen op een sociale dienst, het UWV of een re-integratiebedrijf. Deze drie partijen bieden ondersteuning bij het vinden van werk of scholing, zodanig dat men terug in het eigen levensonderhoud kan voorzien. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014)

De hoogte van de uitkering hangt af van de leeftijd en de gezinssituatie. Hierbij is het logisch dat personen die kinderen ten laste hebben, een hogere uitkering hebben dan alleenstaanden van 21 jaar oud. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014)

Onderstaande kader geeft de hoogte van de uitkering weer:

|  |  |
| --- | --- |
| **Bijstandsnormen**  (Nettobedragen per 1 januari 2014 per maand, deze bedragen zijn inclusief vakantietoeslag. Dit wilt dus zeggen dat er per maand 8% wordt afgetrokken, om te voorzien in het vakantiegeld) |  |
| **21 tot AOW- gerechtigde leeftijd** |  |
| Gehuwden/samenwonenden | € 1 354,54 |
| Alleenstaande ouders | € 948,18 |
| Alleenstaanden | € 677,27 |
| Maximale toeslag voor alleenstaande ouders en alleenstaanden van 21 tot de AOW-gerechtigde leeftijd | € 270,91 |
| **18 tot 21 jaar** |  |
| Alleenstaanden | € 234,01 |
| Alleenstaanden ouders | € 504,92 |
| Twee personen, beiden jonger dan 21 jaar:   * zonder kinderen * met kinderen | € 468,02  € 738,96 |
| Twee personen, één jonger dan 21 jaar:   * zonder kinderen * met kinderen | € 911,28  € 1 182,19 |
| **AOW- gerechtigden** |  |
| Gehuwden | € 1 431,72 |
| Alleenstaande ouder | € 1 308,98 |
| Alleenstaande | €1 040,16 |
| **Verblijvend in een inrichting** |  |
| Alleenstaande of alleenstaande ouder | € 300,15 |
| Gehuwden | € 466,85 |

*Tabel 19: bedragen wet werk & bijstand Nederland. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014)*

Uiteraard zijn deze bedragen enkel geldig tot men de AOW-gerechtigde leeftijd bekomt. Dit omdat AOW-gerechtigden bijstand krijgen onder de vorm van de Algemene Inkomensvoorziening Ouderen. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014)

#### Bijstand en vermogen

Wanneer de persoon in kwestie alimentatie, uitkeringen of een inkomen uit werk ontvangt, dan wordt het inkomen bijgevuld tot de bijstandsnorm. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014)

#### 13.3.2 Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong)

De ‘Wajong’ zorgt dat jonggehandicapten en studenten ondersteuning krijgen bij het vinden en behouden van een baan bij een gewone werkgever. Wanneer zij met deze job niet genoeg verdienen, komen ze in aanmerking voor een inkomensondersteuning. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014)

Wat ook belangrijk hierbij is, is het feit dat werkgevers die gehandicapten in dienst nemen, hiervoor subsidies kunnen aanvragen.

Deze wet is echter enkel van toepassing op mensen die op jonge leeftijd een langdurige ziekte of handicap hebben gekregen. De persoon in kwestie kan pas een uitkering aanvragen als:

* hij op z’n 17de verjaardag een langdurige ziekte of handicapt heeft of
* Voor zijn 30e verjaardag een langdurige ziekte heeft en in het jaar daarvoor minimaal 6 maanden een opleiding volgde.
* hij waarschijnlijk niet binnen het jaar gaat herstellen
* wonend is in Nederland
* minder dan 75% van het minimumloon verdient. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014)

#### 13.3.3 Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikten

Wanneer de uitkering op basis van de Werkloosheidswet is afgelopen, kunnen oudere tijdelijke werkloze werknemers beroep doen op deze wet.

*Wie komt in aanmerking?*

* Tijdelijk werkloze werknemers die op het moment dat zij werkloos worden 50 jaar zijn en die de loongerelateerde uitkering volledig en meer dan 3 maanden hebben doorlopen
* Tijdelijk werkloze werknemers die na hun 50e recht hebben gekregen op een uitkering op grond van de regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten en dit recht weer verliezen omdat zij bij herkeuring voor minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn bevonden
* Gedeeltelijk arbeidsongeschikten die al op 28 december 2005 een IOAW-uitkering ontvingen en geen recht hebben op een toeslag via de Toeslagenwet omdat ze eenpartner hebben die na 31 december 1971 geboren is, en geen kind hebben dat jonger is dan twaalf jaar. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014)

#### 13.3.4 Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen

Deze uitkering bestaat voor ouderen die gestopt zijn met hun werk als zelfstandige. De IOAZ-uitkering vult het gezinsinkomen aan tot het sociaal minimum. De uitkering gaat in nadat het bedrijf of beroep beëindigd is en eindigt uiterlijk op de AOW-gerechtigde leeftijd. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014)

*Wie komt ervoor in aanmerking?*

* Zelfstandigen van 55 jaar en ouder, die naar verwachting een inkomen uit beroep of bedrijf hebben van minder dan het berekend minimuminkomen voor zelfstandigen (€ 23.115,00) en daardoor gedwongen worden hun bedrijf of beroep te beëindigen;
* In de drie jaar voorafgaand aan de aanvraag moet het gemiddelde jaarinkomen beneden € 21.861,00 hebben gelegen en voor de toekomst mag geen hoger inkomen dan € 23.115,00 worden verwacht;
* Het bedrijf of beroep moet minimaal tien jaar zijn uitgeoefend, of drie jaar met daaraan voorafgaand zeven jaar een functie in loondienst;
* De zelfstandige moet 1.225 uur of meer per jaar in het eigen bedrijf gewerkt hebben. Dit is gemiddeld zo’n 24 uur per week. Als de partner ook meewerkte in het bedrijf moet een zelfstandige minimaal 875 uur per jaar en de partner minimaal 525 uur in het bedrijf hebben gewerkt;
* Gedeeltelijk arbeidsongeschikten die al op 28 december 2005 een IOAZ-uitkering ontvingen en geen recht hebben op een toeslag via de Toeslagenwet, omdat ze een partner hebben die na 31 december 1971 is geboren én geen kind thuis hebben dat jonger is dan twaalf jaar.

Onderstaande kader geeft de hoogte van de uitkering weer:

|  |  |
| --- | --- |
| **Bruto IOAZ-bedragen, inclusief vakantietoeslag, per maand per 1 januari 2014** | |
| Alleenstaande 23 jaar of ouder | € 1 211,62 |
| Alleenstaande ouder 21 jaar of ouder | € 1 512,79 |
| Gehuwd/samenwonend (beide partners 21 jaar of ouder) | € 1 571,38 |

*Tabel 20: bedragen Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen Nederland. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014)*

#### 13.3.5 Toeslagenwet Deze wet zorgt ervoor dat de uitkeringen gevuld zijn tot aan het sociaal minimum wanneer het totale inkomen van de persoon in kwestie die recht heeft op een uitkering, en de eventuele partner, daaronder ligt.

*Wie komt in aanmerking?*

De persoon in kwestie komt in aanmerking voor de toeslag als deze een uitkering heeft op grond van de:

* Ziektewet
* Werkloosheidswet
* Werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
* Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
* Wet en inkomen naar arbeidsvermogen
* Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen
* Inkomensvoorziening voor oudere werklozen
* Wet arbeid en zorg

Zoals we al hebben vermeld, is de werkgever verplicht om twee jaar ziektegeld te betalen, echter wanneer in het tweede ziektejaar niet meer dan 70% van het loon wordt uitbetaald, kan de persoon in kwestie ook in aanmerking komen voor een toeslag. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014)

Personen die thuis wonen en jonger zijn dan 21 jaar, of personen die getrouwd zijn en waarvan de partner na 31 december 1971 is geboren en geen kinderen jonger dan twaalf jaar hebben, hebben geen recht op de toeslag. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014)

De hoogte van de toeslag is niet erg variabel:

|  |  |
| --- | --- |
| Alleenstaande van 23 jaar en ouder | € 51,58 |
| Alleenstaande ouder | € 64,41 |
| Gehuwd/samenwonend | € 68,30 |

*Tabel 21: bedragen toeslagenwet Nederland. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014)*

#### 13.3.6 Persoonsgebonden budget

Wanneer de persoon in kwestie door een ziekte, handicap of ouderdom bepaalde zorg nodig heeft, kan deze in aanmerking komen voor een persoonsgebonden budget. Ook wanneer de persoon in kwestie hulp nodig heeft in het huishouden, kan hij aanspraak maken op de Sociale Verzekeringsbank. (Sociale Verzekeringsbank, z.j.)

Er bestaan vier soorten PGB’s:

* + Ondersteuning: als u thuis begeleiding, vervoer of hulp bij het huishouden nodig heeft;
  + Jeugdhulp: als u hulp nodig heeft voor iemand die jonger is dan 18 jaar;
  + Langdurige zorg: als u de hele dag thuis en soms ’s nachts zorg of toezicht nodig heeft;
  + Verpleging en verzorging: als u thuis persoonlijke verzorging of verpleging nodig heeft.

# 14. CASE

## 14.1 Detachering van Belgische werknemers naar Nederland

Een belangrijk deel van deze onderzoeksopdracht is de case. Stel dat Impermo een vestiging gaat openen in Nederland en ze willen een werknemer, die oorspronkelijk werkt in België, voor minder dan 183 dagen of meer dan 183 dagen naar Nederland overbrengen. Op deze manier kan de oorspronkelijke werknemer die in België werkt de nieuwe Nederlandse collega’s alles leren.

Dit parcours is erg belangrijk bij het openen van een nieuwe vestiging omdat het belangrijk is dat de kennis wordt overgebracht van persoon X tot persoon Y. Persoon X, in dit geval de Belgische werknemer, kan zo persoon Y, de Nederlandse werknemer, de verkooptechnieken en onderhoudstechnieken leren.

Uiteraard zijn hier parafiscale en fiscale gevolgen aan verbonden.

De Belgische werknemer werkt minder dan 183 dagen in Nederland

Zolang de persoon in kwestie verblijft in België en minder dan 183 dagen werkt in Nederland, blijft hij belastbaar in België. Een hoofdregel hierbij is ook dat de persoon in kwestie niet betaald mag worden door de werkgever die gevestigd is in Nederland.

In dit geval wilt het dus zeggen dat indien uit het uitgevoerde onderzoek naar de verschillende vennootschapsvormen en manieren om een vestiging te openen blijkt dat het beste is om een Nederlandse vennootschap te openen, de persoon in kwestie niet betaald mag worden door deze Nederlandse vennootschap maar wel door de Belgische.

De Belgische werknemer werkt meer dan 183 dagen in Nederland

De persoon in kwestie wordt belast in Nederland.

## 14.2 Aanwerving van één Nederlander en één Belg die permanent blijft werken in Nederland

Wanneer Impermo personeel gaat aanwerven in Nederland, moet dit eerst en vooral worden doorgegeven aan de fiscus. Dit kan op twee manieren gebeuren. Wanneer zij hun bij de Kamer van Koophandel gaan aanmelden, kunnen zij direct meedelen dat ze ook werkgever worden. De tweede manier is dat dit pas op termijn gebeurt, maar dit lijkt ons niet logisch. (Ik ga starten, 2015)

Wanneer Impermo dan alle gegevens heeft doorgegeven, krijgen ze van de Belastingdienst een loonheffingennummer, aangiftebrief en een formulier waarin staat wanneer ze voor de werknemers de premies werknemersverzekeringen moeten gaan betalen. (Ik ga starten, 2015)

Maar wanneer er buitenlandse krachten worden aangenomen, zoals in dit geval de Belg die permanent in Nederland gaat werken, geldt er een andere procedure. Het is namelijk zo dat men eerst in Nederland personeel moet zoeken, daarna in de Europese Economische Ruimte en daarna in Zwitserland. Pas als men in deze landen geen geschikt personeel vindt, mag men nog in andere landen kandidaten zoeken. In dit geval wordt er niet moeilijk gedaan, omdat het gaat over het direct doorgeven van kennis. (Ik ga starten, 2015)15. DISCUSSIE

In het algemeen kan gesteld worden dat de gevonden literatuur overeenkwam met de interviews. De Belgische wetgeving was reeds gekend, en ook daar was veel literatuur over te vinden. Toch zijn we erg tevreden met beide interviews die we in Nederland hebben uitgevoerd, omdat we daar de meeste informatie gehaald hebben. Vanuit deze informatie zijn we dan vertrokken naar de literatuur, en zo is deze bachelorproef tot stand gekomen. Het was voor ons onmogelijk om in de andere richting te werken, omdat er niet echt veel informatie over de Nederlandse wetgeving te vinden is. Pas nadat we alle informatie al kenden, konden we aan de literatuurstudie beginnen.

Het is namelijk zo dat het gemakkelijker is om informatie en bevestiging te zoeken over onderwerpen die reeds gekend zijn, dan in het duister te tasten naar allerlei onderwerpen die ons totaal niet bekend lijken. Uiteraard is dit niet de manier van werken, maar wij zijn erg tevreden met deze gemaakte keuze.

# 16. BESLUIT

Iedere onderneming die plannen heeft om naar het buitenland te gaan, heeft baat bij dit onderzoek. Het is dan ook erg belangrijk voor deze ondernemingen dat dit onderzoek nauwkeurig en volledig gebeurd. Regels zoals de aanzegverplichting en dergelijke vormen een groot verschil in de wetgeving. Deze verschillen zijn dan ook vaak de aanzet voor hoge boetes bij pas gevestigde bedrijven in Nederland. Wij zijn dan ook erg tevreden met dit onderzoek.

Van de hoofdvraag van dit onderzoek, zijn we verder uitgeweken naar bijvragen. Dit waren vragen omtrent de sociale zekerheden, ontslagregelingen, opzegtermijnen en dergelijke. Vanuit deze vragen zijn we vertrokken, en hiermee werd de basis gevormd.

Tijdens het onderzoek hebben we dan ook bij de interviews veel bijgeleerd. Bij de Nederlandse wetgeving hebben we in de omgekeerde richting gewerkt. We hebben namelijk eerst een beetje informatie opgezocht, waarna de interviews plaats hebben gevonden. Daarna hebben we alles tot in de puntjes verder uitgelegd.

We kunnen echter besluiten dat er erg veel verschil is tussen de ontslagregelingen en de sociale zekerheid. De twee allergrootste verschillen zijn de aanzegverplichting, die reeds uitgelegd is en de loondoorbetaling van twee jaar in geval van een zieke werknemer. Ook de verschillen tussen de soorten arbeidscontracten zijn groot, zo bestaan in Nederland vormen van contracten die zodanig flexibel zijn, dat ze eigenlijk redelijk nadelig zijn voor de werknemer. In België wordt dit soort flexibiliteit opgevangen door dagcontracten, mits de nodige beperkingen.

Wat ons ook is opgevallen is het feit dat de werkgever in België meer bescherming heeft dan in Nederland. Denk maar aan de loondoorbetaling bij ziekte en alle toestemmingen die nodig zijn bij het ontslaan van een medewerker.

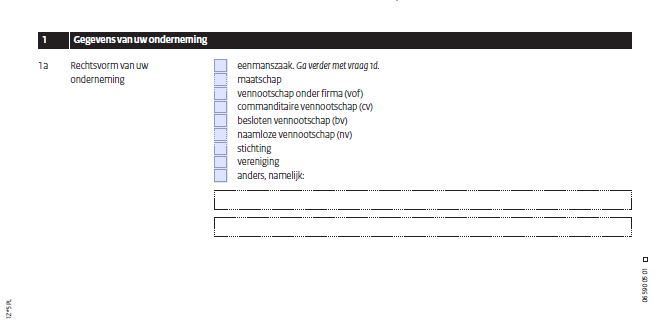
# 17. LITERATUURLIJST

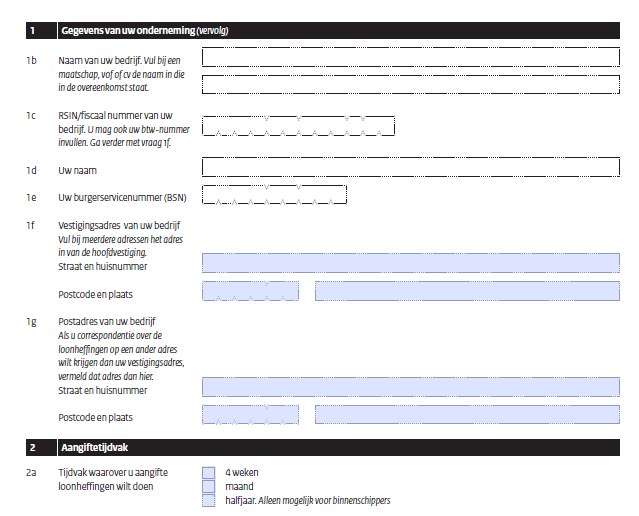
* 183 dagen regel (z.j.) Geraadpleegd op 16 maart 2016 via http://www.agoria.be/nl/Belgische-fiscus-verduidelijkt-interpretatie-183-dagenregel
* Advies anciënniteit. (2014). Geraadpleegd op 25 maart 2016 via <http://www.werk.belgie.be/moduleTab.aspx?id=370&idM=163>
* AOI aanvulling. (2015). Geraadpleegd op 12 april 2016 via https://www.svb.nl/int/nl/aio/wanneer\_bijstand/wat\_is\_bijstand/
* Arbeidscontracten (z.j.). Geraadpleegd op 18 maart 2016 via http://www.arbeidscontracten.com/info/Page4aovkmin\_maxuren.html
* Arbeidsongeschiktheid (2016). Geraadpleegd op 26 april 2016 via http://www.riziv.fgov.be/nl/themas/arbeidsongeschiktheid/Paginas/default.aspx#.V0mXMI9OLw
* Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (2016). Geraadpleegd op 19 april 2016 via http://www.belgium.be/nl/werk/arbeidscontract/soorten\_contracten/duur\_van\_het\_contract/bepaalde\_duur/
* Basiskinderbijslag (z.j.) Geraadpleegd op 26 maart 2016 via http://vlaanderen.famifed.be/nl/bedragen
* Belgium. Geraadpleegd op 7 april 2016 via <http://www.belgium.be/nl/werk/arbeidscontract>
* Berekening van het gewone vakantiegeld (z.j.). Geraadpleegd op 12 april 2016 via http://www.rjv.be/nl/content/berekening-van-het-gewone-vakantiegeld
* Bijzondere bijdrage sociale zekerheid (z.j.). Geraadpleegd op 16 april 2016 via https://www.socialsecurity.be/portail/instructions/idmfa/2008\_03\_n.nsf/3c5a699d138e6fa1c12566c80051b41b/3a488940e02f1960c12574e30026ffce?OpenDocument
* De bijzondere bijdragen (2008) Geraadpleegd op 25 april 2016 via https://www.socialsecurity.be/portail/instructions/idmfa/2008\_03\_n.nsf/3c5a699d138e6fa1c12566c80051b41b/3a488940e02f1960c12574e30026ffce?OpenDocument
* De Wit, C. (2016). Grensoverschrijdende tewerkstelling: een update. Geraadpleegd op 8 april 2016 via <http://www.vacature.com/carriere/groeien/Grensoverschrijdende-tewerkstelling-een-update>
* Dirk Heylen en Ivo Verreyt, (2014, derde druk). Sociaal recht in essentie. Antwerpen: Intersentia
* Federale Pensioendienst (2016). Geraadpleegd op 14 april 2016 via http://www.onprvp.fgov.be/NL/profes/benefits/paginas/default.aspx
* Finactum (2016). Geraadpleegd op 5 januari 2016 via https://www.finactum.be/company/BE0408286856/Impermo+-+stultjens
* Flanders Investment and Trade (2016). Geraadpleegd op 24 januari 2016 via
* Fonds voor arbeidsongevallen (2016) Geraadpleegd op 14 april 2016 via http://www.fao.fgov.be/nl/werkgever/privesector/verzekering
* Fonds voor arbeidsongevallen: aangifte (2016) Geraadpleegd op 14 april 2016 via http://www.fao.fgov.be/nl/werkgever/privesector/verzekering
* Fonds voor Beroepsziekten (2012). Geraadpleegd op 14 april 2016 via http://www.fmp-fbz.fgov.be/web/content.php?lang=nl&target=workers#/indemnities-compensation
* HR Kiosk. Geraadpleegd op 7 april 2016 via <http://www.hr-kiosk.nl/hoofdstuk/arbeidsrecht/arbeidsovereenkomst/arbeidsovereenkomst-inleiding-en-inhoud#8>
* HR Kiosk. Geraadpleegd op 7 april 2016 via <http://www.hr-kiosk.nl/hoofdstuk/arbeidsrecht/concurrentiebeding>
* HR-kiosk (2016). Geraadpleegd op 20 mei via http://www.hr-kiosk.nl/hoofdstuk/vakantie-en-verlof/wet-arbeid-en-zorg
* Ik ga starten (2015). Geraadpleegd op 4 juni 2016 via https://www.ikgastarten.nl/bedrijf-starten/personeel/6-tips-voor-het-aannemen-van-personeel
* Impermo (z.j.). Geraadpleegd op 5 januari 2016 via www.impermo.be
* Internationale detachering (2015). Geraadpleegd op 12 april 2016 via https://www.svb.nl/int/nl/id/werknemers/wn\_in\_btl/
* Judex. Geraadpleegd op 7 april 2016 via <http://www.judex.nl/rechtsgebied/werk_%26_ontslag/concurrentie--en-relatiebeding/artikelen/98/wat-is-een-relatiebeding_.htm>
* Kluwer (z.j.). Geraadpleegd op 15 maart 2016 via http://tools.kluwer.be/Bruto-Netto/
* Koks, R. (2016, 9 maart). (Jurist) Persoonlijke communicatie [interview], SD Works, Breda.
* Kwaliteitszorg (2014) Geraadpleegd op 26 april 2016 via http://www.riziv.fgov.be/nl/themas/zorgkwaliteit/Paginas/default.aspx#.V0mXL49OLwp
* Limosa aangifte (2016). Geraadpleegd op 8 april 2016 via <https://www.socialsecurity.be/foreign/nl/employer_limosa/home.html>
* Lmds. Geraadpleegd op 8 april 2016 via <http://lmds.be/_library/_files/Eenheidsstatuut%20vs_%202.PDF>
* Loonwijzer. Geraadpleegd op 5 april 2016 via <http://www.loonwijzer.nl/home/salaris/minimumloon-check>
* Mebis, T. (2016, 26 mei). (boekhoudmanager). Persoonlijke communicatie [interview], Vandersanden, Bilzen
* Medische ongevallen (2016). Geraadpleegd op 28 maart 2016 via http://www.riziv.fgov.be/nl/themas/medische-ongevallen/Paginas/default.aspx#.V0mXL49OLwp
* Minimumloon. Geraadpleegd op 5 april 2016 via <http://minimumloon.be/>
* Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2015). Geraadpleegd op 8 april 2016 via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2014/01/02/stand-van-zaken-van-de-sociale-zekerheid-januari-2014>
* Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2015). Geraadpleegd op 2 april via <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/algemene-ouderdomswet-aow/vraag-en-antwoord/voor-welke-sociale-verzekeringen-ben-ik-verplicht-verzekerd>
* Nul uren contracten (2013). Geraadpleegd op 25 mei 2016 via http://www.allesoverhr.nl/Themas/Juridisch%20-%20deel%202%20Hoe%20werkt%20het%20nul-uren%20en%20min-max%20contract.aspx
* Ondernemingsdatabank (2013). Geraadpleegd op 28 april 2016 via http://ondernemingsdatabank.indicator.be/uitzendarbeid/dagcontracten\_niet\_meer\_toegestaan\_\_of\_toch\_/VLTAPSAR\_EU20030701/related
* Ontslagprocedures werkgever (z.j.). Geraadpleegd op 26 maart 2016 via https://www.rechtspraak.nl/Uw-Situatie/Onderwerpen/Ontslag/Paginas/Ontslagprocedures-werkgever.aspx
* ONVZ (z.j.) Geraadpleegd op 29 april 2016 via http://www.onvz.nl/zorg.htm?ch=def&id=overonvz-startpagina
* Ooijevaar en Verkooijen (2015). Geraadpleegd po 26 april 2016 via https://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/7F0AA4B2-92E9-45EB-9D3E-AA30EA7EEE6A/0/20150114expatsdefmw.pdf
* Overbruggingsuitkering (2015) geraadpleegd op 12 april via http://www.svb.nl/int/nl/obr/overbruggingsregeling/wat\_is\_de\_obr/
* Pensioendienst (2016). Geraadpleegd op 14 april 2016 via http://www.pensioendienst.fgov.be/
* Premies (z.j.). Geraadpleegd op 26 maart 2016 via http://vlaanderen.famifed.be/nl/bedragen/algemene/premies
* (Regels rondom nul uren, z.j.). Geraadpleegd op 28 april 2016 via http://www.mkbservicedesk.nl/2651/wat-zijn-regels-rondom-nul-uren.htm
* Rijksoverheid (2016). Geraadpleegd op 29 april 2016 via https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/hoelang-duurt-een-proeftijd
* Rijksoverheid (z.j.) Geraadpleegd op 29 maart 2016 via https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao
* Rijksoverheid. Geraadpleegd op 7 april 2016 via <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/hoelang-duurt-een-proeftijd>
* RVA (2015). Geraadpleegd op 26 april 2016 via http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e70
* RVA (2015). Geraadpleegd op 26 april 2016 via http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e14
* RVA (2015). Geraadpleegd op 26 april 2016 via http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e71
* RVA (2015). Geraadpleegd op 26 april 2016 via http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e21
* SD Worx (2015). Geraadpleegd op 25 mei 2016 via http://www.sdworx.be/nl-be/sd-worx-r-d/publicaties/nieuws/2015-10-20-tax-shift-gevolgen-werkgever
* SD worx (2016). Geraadpleegd op 23 april 2016 via http://www.sdworx.be/nl-be/payroll/kmo/onderzoek/artikels/hoeveel-vakantiegeld-moet-u-uw-bediende-betalen
* Social security (2016). Geraadpleegd op 28 maart 2016 via https://www.socialsecurity.be/site\_nl/employer/applics/gotot/gotot-out.htm
* Sociale verzekeringsbank (z.j.). Geraadpleegd op 16 april 2016 via https://www.svb.nl/int/nl/index.jsp
* Socio-professionele re-integratie (2014) Geraadpleegd op 28 maart 2016 via http://www.riziv.fgov.be/nl/themas/reintegratie/Paginas/default.aspx#.V0mXN49OLwp
* Toeslagen (z.j). Geraadpleegd op 26 maart 2016 via http://vlaanderen.famifed.be/nl/bedragen/algemene/toeslagen
* Transitievergoeding (z.j.) Geraadpleegd op 16 maart 2016 via http://www.transitievergoeding.nl/ontslag/
* UWV (2016). Geraadpleegd op 26 april 2016 via http://www.uwv.nl/overuwv/wat-is-uwv/organisatie/detail/kerntaken
* UWV (2016). Geraadpleegd op 26 maart 2016 via
* Van Hout, W. (2016, 9 maart). (HR-medewerker). Persoonlijke communicatie [interview], North Crowth Foederer, Eindhoven.
* Vanoers International (z.j). Geraadpleegd op 2 mei 2016 via http://www.vanoers-international.nl/werken-in-nederland/salary-split/
* Werk, België (2016) Geraadpleegd op 26 januari 2016 via http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=41990
* Werkpocket (2016). Geraadpleegd op 26 april via https://werkpocket.randstad.nl/personeel-aannemen/loon/besparen-op-loonkosten-premiekorting-vrijstelling-afdrachtvermindering-subsidie/?\_ga=1.44072167.2110916450.1464258269
* Werving en selectie (2016). Geraadpleegd op 26 april 2016 via https://www.randstad.nl/werkgevers/werving-en-selectie/subsidies-en-premies 2016
* Workpocket (2016). Geraadpleegd op 16 maart 2016 via http://nl.workpocket.be/4/1/beeindiging-van-de-arbeidsovereenkomst-voor-onbepaalde-tijd-door-opzegging-of-verbreking/
* Workpocket (2014). Geraadpleegd op 28 februari 2016 via http://nl.workpocket.be/2/3/het-proefbeding/
* Zwangerschap en geboorte (2014). Geraadpleegd op 27 maart 2016 via http://www.riziv.fgov.be/nl/themas/zwangerschap-geboorte/Paginas/default.aspx#.V0mXNY9OLwp

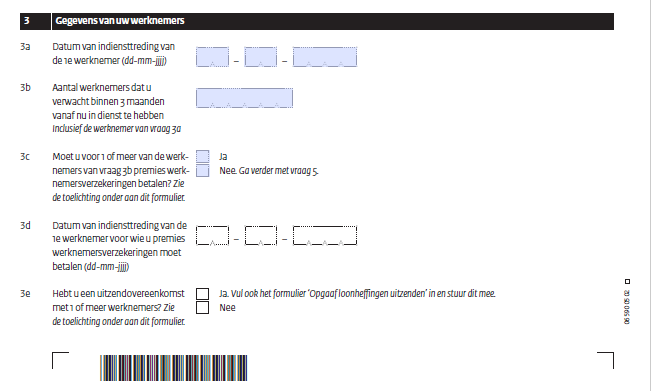
# 18. BIJLAGEN

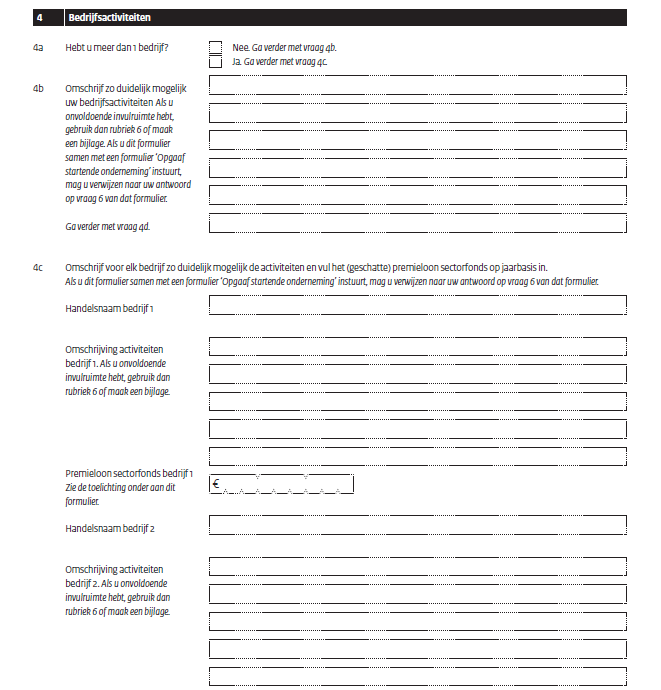
## Bijlage 1: Melding loonheffingen

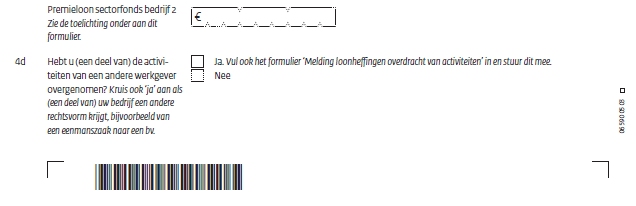


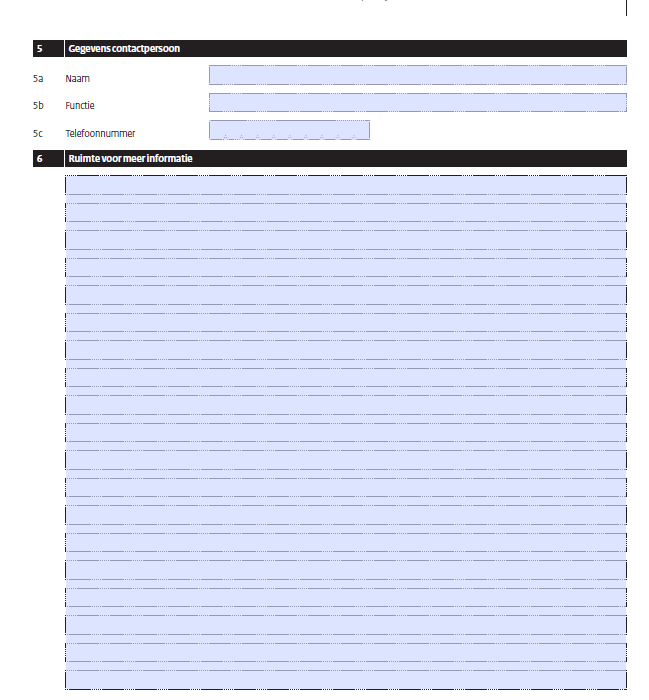


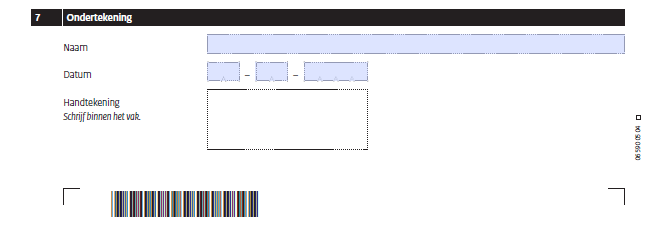


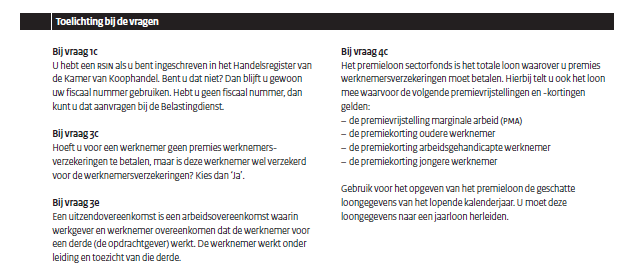












#### 

Onderzoek naar de parafiscale en fiscale verschillen tussen de tewerkstelling van personeel in België en Nederland.

Femke Hauben  
Marijke Aerts