Een uitgave van:
ACV Grensarbeiders
Mgr. Broekxplein 6
3500 Hasselt
Tel.: +32 (0)2 2443000
www.acvgrensarbeiders.be

Grensarbeiders Checklist 2026

Voor de eerste keer grensarbeider

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

Woont u in België en gaat u voor het eerst in Nederland in loondienst werken? Dan moet u er rekening mee houden dat er voor u heel wat verandert. Wat u zeker moet weten leest u in deze checklist!

1. Andere begrippen

Ook al spreken we in principe dezelfde taal, toch kent Nederland in zijn belasting- en sociaal zekerheidsstelsel heel wat andere begrippen. Als beginnende grensarbeider weet men best dat:

- wat wij in België personenbelasting noemen, inkomstenbelasting genoemd wordt
- bedrijfsvoorheffing aangeduid wordt met de term “loonbelasting”
- op het loon géén “RSZ” wordt ingehouden maar wel “premie” voor de zogenaamde volksverzekeringen
- premie en loonbelasting onder één noemer wordt ingehouden als “loonheffing”
- met pensioen niet bedoeld wordt het wettelijk pensioen, maar wel een aanvullend pensioen
- het wettelijk pensioen wordt aangeduid met de afkorting AOW (Algemene Ouderdomswet) en de premie ervoor vervat zit in de loonheffing
- het rijksregisternummer of nationaal nummer dat iedere inwoner van België heeft, in Nederland niet geldt, maar dat men daar over burgerservicenummer spreekt
- Nederland géén mutualiteiten of ziekenfondsen kent, maar wel “zorgverzekeraars”
- Deze zorgverzekeraars betalen géén uitkeringen. Dat gebeurt wel door het zogenaamde UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen)

2. Burgerservicenummer aanvragen.

Iedereen die niet in Nederland woont maar er wel werkt heeft een burgerservicenummer (BSN) nodig. Dit nummer is persoonsgebonden en wordt gebruikt om alle sociale en fiscale gegevens in Nederland te registreren. Men kan een BSN nummer bekomen door zich in te schrijven in de “RNI”. RNI staat voor “registratie niet-ingezetenen”. Uitgebreide informatie is te raadplegen op https://www.rvig.nl/brp/rni. Er zijn in Nederland 19 gemeenten die als RNI loket aangewezen zijn. Men kan er enkel terecht na afspraak. Niet alleen inschrijven is van belang, maar ook adreswijzigingen moeten via de RNI worden doorgegeven! Op de websites van de loketgemeenten is daarvoor een formulier beschikbaar, maar dit kan ook online via het digitaal loket verhuizen buitenland op www.nederlandwereldwijd.nl
De adreswijziging wordt op die manier doorgegeven aan de Belastingdienst, maar ook aan uitvoeringsorganen zoals pensioenfondsen, UWV en SVB.



© ACV Dienst Grensarbeiders

3. Waar ben ik sociaal verzekerd?

Uitsluitend werken in Nederland

In principe kan men maar aan de sociale zekerheid van één land onderworpen zijn en dat is bij werken in Nederland het werkland. Op het loon wordt aan de bron premie voor de volksverzekeringen ingehouden onder de noemer loonheffing. In tegenstelling tot in België waar de inhouding van "RSZ" niet gemaximeerd is, is dat in Nederland wel het geval. De premie volksverzekeringen bedraagt in 2026 27,65 % over een maximum van € 38.883 en bestaat uit drie onderdelen: het wettelijk ouderdomspensioen (AOW) het wettelijk nabestaandenpensioen (ANW) en langdurige zorg (WLZ). Voor de kinderbijslagwetgeving is men verzekerd, maar er hoeft geen premie voor betaald te worden. U bent ook verzekerd voor de risico's van ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid.

Detachering

Door uw Nederlandse werkgever kunt u voor maximaal 24 maanden met een formulier A1 gedetacheerd worden naar een ander EU land. Dat kan ook naar uw woonland. Bij wijze van uitzondering kan deze termijn tot 5 jaar opgetrokken worden. U blijft dan onderworpen aan de Nederlandse sociale zekerheid.

Gelijktijdig werken in Nederland én België

Als u in loondienst werkt in Nederland, maar dit tezelfdertijd ook in uw woonland voor 25% of meer doet, dan valt u verplicht onder de Belgische sociale zekerheid. Uw Nederlandse werkgever mag géén Nederlandse premies inhouden, maar moet op uw loon Belgische "RSZ" inhouden én ook Belgische werkgeversbijdragen betalen. Een dienstverband in Nederland kunt u ook combineren met een zelfstandige activiteit in België. In dat geval bent u in Nederland over beide activiteiten sociaal verzekerd. Bent u ambtenaar in België en werkzaam in loondienst in Nederland, dan trekt het ambtenaarschap de sociale zekerheid naar zich toe. Werken in meerdere landen is erg complex, zowel voor uw werkgever als voor uzelf. Bevraag u tijdig over alle ins en outs. In het verkeerde land sociaal verzekerd zijn kan op termijn zeer nadelige consequenties hebben! U bent in ieder geval verplicht uw werkgever in te lichten over een bijkomende activiteit én u moet ook de Belgische bevoegde sociale zekerheidsinstelling (RSZ ingeval van een werknemersactiviteit en RSVZ van een zelfstandige activiteit) verwittigen.

Let op: in de nasleep van de Covid 19 pandemie is vanaf 1 juli 2023 een zogenaamde kaderovereenkomst tot stand gekomen. Als hierop beroep gedaan wordt kan tot en met 49% gewerkt worden in België zonder dat dit gevolgen heeft voor de toepasselijke sociale zekerheid. Een van de voorwaarden is dat de uitgevoerde activiteit uitsluitend uit telewerk bestaat. In België wonende grensarbeiders dienen de aanvraag in te dienen bij de Sociale verzekeringsbank : Telewerken gevolg | Internationale detachering | SVB Werkt u minder dan 25% in loondienst in België, dan blijft de Nederlandse sociale zekerheid van toepassing. U moet dit dan niet bij de SVB melden, maar wel bij de Belgische RSZ . De RSZ zal een formulier A1 afleveren met daarop de wetgeving die wordt aangewezen.

4. Waar ben ik belastingplichtig?

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

Bent u in dienst van een werkgever met zetel in Nederland en werkt u uitsluitend op Nederlands grondgebied, dan bent u belastingplichtig in Nederland. Daarnaast dient u ook aangifte te blijven doen in België. U bent namelijk over het Nederlandse netto inkomen gemeentebelasting verschuldigd in België. Om de gemeentebelasting te berekenen doet België alsof u belastingplichtig zou zijn in België en op de fictief berekende belasting wordt de gemeentebelasting aangerekend. U kunt daarbij gebruik blijven maken van de aftrekposten waarin het Belgisch stelsel voorziet. Producten als pensioensparen of levensverzekering horen daar ook bij, maar het is niet langer voordelig om die te blijven inbrengen.

Laat uw werkgever u ook werken in uw woonland dan moet u over die dagen belasting in België betalen. Dat geldt ook wanneer u arbeid verricht in andere landen en daar minder dan 183 dagen verblijft. Bij uitzending naar Nederland via een Belgisch uitzendkantoor betaalt u onmiddellijk belasting in Nederland. Als u niet uitsluitend in Nederland werkt, adviseren wij u een agenda bij te houden van de dagen binnen én buiten Nederland. Bewaar er ook bewijsstukken van, dat kan van belang zijn bij uw Belgische belastingaangifte.

Let op :
In tegenstelling tot de sociale zekerheid is er géén regeling die de belastingheffing over thuiswerkdagen of telewerkdagen neutraliseert. Iedere dag die in België wordt gewerkt is een dag waarover de belastingheffing toekomt aan België als woonland! Het is van belang daarmee rekening te houden bij de belastingaangifte in beide landen! Ambtenaren hebben een afwijkende regeling. Zij blijven hun belasting verschuldigd aan het land waaronder zij vallen, ook als in het woonland gewerkt wordt.

Op uw loon wordt samen met premie volksverzekeringen loonbelasting afgehouden. Gecombineerd geeft dit voor 2026: van 0 tot € 38.883: 35,75% bestaande uit 27,65%

premie volksverzekeringen en 8,10% belastingen. Daarboven is er enkel nog sprake van belasting: tot € 78.426: 37,56% en daarboven: 49,50%.

De Nederlandse belastingtarieven zijn lager dan de Belgische, maar belasting wordt wel over een hogere grondslag aangerekend. In Nederland geldt het zogenaamde "fiscaal loon" als vertrekpunt, zonder enige aftrek van wettelijke sociale zekerheidsbijdragen. Er wordt bij de inhouding van loonbelasting géén rekening gehouden met verminderingen wegens kinderen of echtgenote ten laste. Eventuele kortingen daarvoor moeten apart aangevraagd worden bij de Belastingdienst en dat kan via de jaarlijkse Nederlandse aangifte inkomstenbelasting. Wel worden in het bruto-netto traject de zogenaamde algemene heffingskorting (max € 3.115) en de arbeidskorting (max € 5.685) meegenomen. Beide kortingen zijn inkomensafhankelijk en werken zowel door in de loonbelasting als in de premie volksverzekeringen. Door deze kortingen houdt men netto meer loon over. De algemene heffingskorting wordt niet toegekend indien het loon hoger is dan € 78.426, de arbeidskorting wordt nul bij een inkomen vanaf € 132.290.

Als grensarbeider kunt u onder voorwaarden gebruik maken van de aftrekposten en tegemoetkomingen die het Nederlandse belastingstelsel voorziet. De aftrek van de eigen woning hoort daar bijvoorbeeld ook bij indien minstens 90% van het inkomen in Nederland is belast. U kunt in geen geval kiezen in welk land u uw belastingen moet betalen.

Let op ! In Nederland is men in principe niet verplicht om een belastingaangifte in te dienen. Die verplichting is er enkel als men van de Belastingdienst een aangifteverzoek ontvangen heeft of als men minstens € 58 zou moeten bijbetalen. Als men geen aangifte moet doen heeft men 5 jaar de tijd om alsnog een aangifte in te dienen. Veel grensarbeiders dienen spontaan een belastingaangifte in omdat zij de hypotheekrente van hun in België gelegen woning kunnen aftrekken of omdat zij aanspraak kunnen maken op de zogenaamde inkomensafhankelijke combinatiekorting voor een kind jonger dan 12 jaar. Die bedraagt in 2025 maximaal € 3.032 en wordt onder voorwaarden toegekend aan de grenswerker als hij of zij het laagste inkomen heeft in het gezin.

5. Verzekeren tegen ziektekosten

Verplichte ziektekostenverzekering

Wie in Nederland aan het werk gaat, zal zich ook volgens de Nederlandse wetgeving tegen ziektekosten moeten verzekeren. Uw werkgever betaalt voor u een inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet van 6,10% over een maximum loon van € 79.409. Louter het feit dat uw werkgever die premie voor u betaalt, betekent echter niet dat u voor de ziektekostenverzekering in orde bent! U moet zelf een aparte zorgverzekering afsluiten bij een zorgverzekeraar naar keuze in Nederland. Aan die zorgver-zekeraar betaalt u dan een zogenaamde "nominale premie". U kunt daarbij kiezen tussen een naturapolis of een combinatiepolis. U moet een polis hebben afgesloten binnen de 4 maanden na aanvang werkzaamheden in Nederland. Doet u dit niet, dan bent u niet verzekerd, noch in Nederland, noch in België en zult u zelf voor eventuele kosten moeten opdraaien!

Er zijn in Nederland momenteel 10 zorgverzekeringconcerns actief waaronder zorgverzekeraars vallen waarbij men een polis kan afsluiten. Een ziektekostenpolis bestaat enerzijds uit een verplicht gedeelte, de basisverzekering en een aanvullend pakket. Men is niet verplicht een aanvullende verzekering af te sluiten. In de basisverzekering wordt voor iedereen hetzelfde zorgpakket verzekerd, zoals de raadpleging van een huisarts, specialist, ziekenhuisopname, ambulancevervoer, geneesmiddelen etc. Aanvullend kan men onder meer kosten voor tandarts, fysiotherapie, brillen en lenzen verzekeren.

Verplicht en vrijwillig eigen risico

Iedere volwassene heeft in Nederland binnen de basisverzekering een verplicht eigen risico van € 385. Dat wil zeggen dat deze kosten altijd voor eigen rekening zijn en dat de zorgverzekeraar pas gaat vergoeden vanaf dit bedrag. Het eigen risico is echter niet op alles van toepassing. Het raadplegen van een huisarts bijvoorbeeld valt er niet onder. Geneesmiddelen wel. Als een huisarts in Nederland dus een geneesmiddel voorschrijft, dan is het bezoek aan de huisarts wel gratis, maar het geneesmiddel niet. Verleent een huisarts zorg, dan is er geen eigen risico van toepassing, gaat men voor dezelfde zorg naar de spoedeisende hulp, dan is dat wel het geval.

Het verplicht eigen risico kan men ophogen met maximaal € 500. Dat is het zogenaamd vrijwillig eigen risico. De eerste € 885 zijn dan voor eigen rekening, maar de maandelijkse nominale premie wordt er wel lager door. Men kan het eigen risico verhogen in stappen van € 100, 200, 300, 400 of € 500 en daardoor een korting van zo'n € 23 per maand realiseren. Het kan zijn dat de werkgever een collectieve verzekering aanbiedt waardoor ook premiekorting bekomen wordt.

De grensarbeider die géén beroep doet op de zorg in Nederland, maar wel in België en zijn kosten gewoon indient bij zijn Belgische mutualiteit krijgt dit eigen risico niet aangerekend!

Waarvoor kiezen als grensarbeider?

Als grensarbeider heeft u niet de keuze om u in Nederland niet te verzekeren, u kunt wel vrij kiezen in welk land u beroep zult doen op zorg. Dat mag u in Nederland, uw werkland, of in België, uw woonland. De meeste grensarbeiders kiezen voor een naturapolis met het hoogste eigen risico van € 885 en maken enkel gebruik van de zorg in België en combineren dit met een Belgische hospitalisatieverzekering (absoluut aan te raden). Let op: indien toch beroep gedaan wordt op de gezondheidszorg in Nederland (bvb bij een spoedopname), zijn de eerste € 885 voor eigen rekening! Gaat u op vakantie binnen Europa, dan is het eigen risico niet van toepassing. De goedkoopste zorgverzekering met de keuze voor het hoogste eigen risico die in 2026 op de markt is, bedraagt € 125,40 per maand. De nominale premie die u betaalt voor de basisverzekering is in België fiscaal aftrekbaar, een eventuele aanvullende verzekering is dat niet.

Om het mogelijk te maken in België gebruik te maken van de gezondheidszorg en volgens het Belgisch stelsel terugbetaling te kunnen ontvangen (huisarts, apotheek etc) moet u of aangesloten blijven bij een mutualiteit of aansluiten bij de Hulpkas voor Ziekte-en invaliditeitsverzekering. Aan uw mutualiteit betaalt u lidgeld, de Hulpkas is gratis. Het blijft een hardnekkig misverstand dat iemand die in Nederland gaat werken, in België met zijn ziekteverzekering in orde is als hij zijn lidgeld aan de mutualiteit blijft betalen. Dat is niet het geval! Voor het halen van zorg en het declareren van zorgkosten is er dus keuze tussen woon - of werkland, maar ook een mix is mogelijk. Doet u beroep op de zorg in België, dan is het remgeld ten uwen laste. Doet u beroep op de zorg in Nederland, dan moet u rekening houden met het eigen risico. U kunt echter ook Belgische zorg rechtstreeks inbrengen bij uw Nederlandse zorgverzekeraar. Als u bijvoorbeeld in België een huisarts raadpleegt, dan kunt u die kosten inbrengen in Nederland. Uw Nederlandse zorgverzekeraar zal de kosten vergoeden omdat een huisartsbezoek niet onder het eigen risico valt.

De 4 grootste Nederlandse zorgverzekeraars zijn Achmea, VGZ, CZ en Menzis. Premies kunt u vergelijken op internet (www.independer.nl, www.zorgwijzer.nl) en een zorgverzekering kan in principe online worden afgesloten.

Waar dien ik mijn partner en kinderen tegen ziektekosten te verzekeren?

Indien uw partner en eventuele kinderen meeverzekerd tegen ziektekosten moeten worden in Nederland (en zij dus niet op basis van eigen prestaties in België verzekerd zijn), dan dienen deze gezinsleden via het Centraal Administratiekantoor (CAK) te worden aangesloten. Daarnaast dienen de gezinsleden lid te blijven van een Belgisch ziekenfonds of van de hulpkas. De meeverzekerde gezinsleden krijgen dan een zogenaamd “woonlandpakket”. Dit pakket houdt in dat meeverzekerde gezinsleden in België ziekenfondsverzekerd zijn ten laste van Nederland. De gezinsleden kunnen net zoals u zelf naar eigen keuze gebruik maken van de zorg in Nederland of in België. Voor hen is in Nederland geen eigen risico van toepassing. Wat moet u doen om uw partner en eventuele kinderen aan te melden in Nederland?

1. Het Nederlands ziekenfonds waarbij de grensarbeider is aangesloten levert een formulier S1 af aan het Belgisch ziekenfonds;
2. Het Belgisch ziekenfonds ontvangt de S1 en geeft vervolgens aan het CAK het aantal aan te melden gezinsleden door.

Kosten voor elk gezinslid: € 128,19 per gezinslid (18 jaar of ouder) per maand.

Zorgtoeslag

Ter compensatie van de kosten die de Nederlandse zorgverzekering met zich meebrengt kan een zorgtoeslag worden aangevraagd. Er moet wel aan bepaalde inkomenseisen worden voldaan. Zo mag iemand die alleenstaande is in 2026 niet meer verdienen dan € 40.857 en iemand die samenwoont niet meer dan € 51.142 Het vermogen mag niet hoger zijn dan € 146.011 (€ 184.633) voor toeslagpartners). Zorgtoeslag 2025 kan aangevraagd worden tot uiterlijk 1 september 2026. Het recht op toeslag voor 2026 zal verjaren op 1 september 2027. De aanvraag dient te gebeuren bij de Belastingdienst toeslagen en kan digitaal via “Mijn toeslagen”. Een papieren aanvraagformulier kan aangevraagd worden bij de Belastingtelefoon buitenland (0031.555385385).

En wat met de Vlaamse zorgverzekering?

Wie in Vlaanderen woont én Belgisch sociaal verzekerd is, is verplicht vanaf 26 jaar jaarlijks een bijdrage te betalen voor de “Vlaamse zorgverzekering”. Voor 2026 bedraagt deze bijdrage € 100. Omdat een uitgaande grensarbeider niet in België sociaal verzekerd is, zijn grensarbeiders daarvan vrijgesteld. Vanaf 1.1.2019 kunnen ook grensarbeiders of voormalig grensarbeiders vrijwillig aansluiten. Door de vrijwillige aansluiting zal men, als men veel zorg nodig heeft, rechten kunnen openen op een maandelijks zorgbudget. Wie vrijwillig wil aansluiten kan dit doen via de “Zorgkas” van zijn Belgische mutualiteit. Voor meer informatie: https://www.vlaamsesocialebescherming.be/

6. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Bij ziekte of arbeidsongeschiktheid spelen zorgverzekeraars géén enkele rol. U dient zich “ziek” te melden bij uw leidinggevende of bij de persoon die daarvoor aangewezen is. U hoeft géén “vertrouwelijk” of een “doktersbriefje” binnen te brengen. De werkgever is verantwoordelijk voor de ziektebeheersing in zijn bedrijf. Hij moet zich daarbij laten bijstaan door een Arbodienst of een daartoe gecertificeerde bedrijfsarts. Zij roepen u op voor controle en stellen ziekte en benutbare arbeidsmogelijkheden vast. Werkgever moet bij ziekte het loon gedurende 2 jaar doorbetalen aan tenminste 70%. In cao’s kan een hoger bedrag zijn afgesproken. Zowel van werkgever als van werknemer wordt verwacht dat men zich inzet om weer aan het werk te gaan. Daarvoor zijn er wettelijk vastgelegde regels. Als u onvoldoende meewerkt aan uw re-integratie kan de loondoorbetaling stopgezet worden, maar ook de werkgever kan een sanctie krijgen en soms het loon nog langer dan 2 jaar moeten doorbetalen. Uitzendkrachten hebben recht op een ziektewetuitkering na 1 of 2 wachtdagen, tenzij er geen uitzendbeding van toepassing is. Recht op ziektewetuitkering ontstaat ook als men bij een contract van bepaalde tijd ziek uit dienst gaat. Na twee jaar ziekte wordt beoordeeld of men in aanmerking komt voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering in het kader van de WIA (Wet Werk en inkomen naar Arbeidsvermogen). Men zal een WIA-uitkering kunnen bekomen als men voor minstens 35% arbeidsongeschikt aangemerkt wordt. Als men niet alleen een Nederlands maar ook een Belgisch arbeidsverleden heeft (minstens 1 jaar) zal onderzocht worden of men recht heeft op uitkering uit Nederland én België.

7. Kinderbijslag

Wanneer een van de ouders in Nederland gaat werken is het van belang te weten in welk land men recht heeft op kinderbijslag. Ondanks het feit dat in het andere land gewerkt wordt, is het niet altijd dat land dat de kinderbijslag voor zijn rekening dient te nemen. Vaak bestaat er een voorrangsrecht in het woonland, met een mogelijkheid tot aanvulling door het werkland. Vanaf 1.1.2019 is de kinderbijslag in België niet langer een federale materie maar wordt de kinderbijslag betaald door de gewesten en de gemeenschappen. Er bestaan 4 verschillende regelingen naast elkaar: een Vlaamse, een Waalse, een Brusselse en één voor de Duitstalige gemeenschap. De kinderbijslag wordt toegekend op basis van ingezetenschap van het kind. In Vlaanderen valt de kinderbijslag onder het zogenaamde "groeipakket". Kinderen geboren voor 1.1.2019 blijven recht hebben op de oude kinderbijslagregeling op voorwaarde dat zij toen al recht hadden op Belgische kinderbijslag, maar deze kinderen kunnen wel aanspraak maken op in het groeipakket bepaalde toeslagen. Meer informatie is te vinden op www.groeipakket.be. De Nederlandse kinderbijslag is in vergelijking met de oude én met de nieuwe kinderbijslagregeling lager dan de Vlaamse. Daarom dat via het groeipakket een aanvulling mogelijk wordt. In het groeipakket is ook een zogenaamd "startbedrag" bij geboorte of adoptie voorzien (€ 1.269,25)
Als Nederland bevoegd is om kinderbijslag bij voorrang te betalen, gaat het recht in vanaf het kwartaal volgend op de geboorte en uiterlijk tot het einde van het kwartaal waarin het kind 18 jaar wordt. Voor de periodes die Nederland niet betaalt treedt het woonland in de plaats. In Nederland wordt de kinderbijslag uitgevoerd door de Sociale Verzekeringsbank. Bij wonen in België is het kantoor Utrecht bevoegd. Zie ook www.svb.nl

Onderstaand schema geeft een overzicht van veel voorkomende situaties:

Grensarbeider	Partner	Kinderbijslag uit	Eventuele aanvulling door
werkt in Nederland	werkt in België	woonland	Nederland (KGB)*
werkt in Nederland	zelfstandige in België	woonland	Nederland (KGB)
werkt in Nederland	werkloosheidsuitkering (BE)	woonland	Nederland (KGB)
werkt in Nederland	werkt in Nederland	Nederland	woonland
werkt in Nederland	+ 6 maanden arbeids-ongeschikt (BE)	Nederland	woonland
werkt in Nederland	werkt niet	Nederland	woonland
werkt in Nederland	geen	Nederland	woonland
werkt in Nederland	ex-partner werkt in BE	woonland	Nederland (KGB)

* KGB = kindgebonden budget. Zie verder hoofdstuk 8.

8. Kindgebonden budget, kinderopvangtoeslag en studiefinanciering

Wie Nederlandse of Belgische kinderbijslag ontvangt én qua inkomen aan een bepaalde eis voldoet kan voor een kind dat nog geen 18 is het zogenaamde kindgebonden budget ontvangen. Hoe lager het inkomen, des te hoger het bedrag per kind. Het te ontvangen bedrag stijgt met het aantal kinderen in het gezin. Een alleenstaande ouder voldoet al vlug aan de voorwaarden. Dit voordeel is apart aan te vragen en loopt niet via de belastingaangifte. Opgelet: indien Belgische kinderbijslag ontvangen wordt, wordt deze van het kindgebonden budget afgetrokken, nadat eerst fictief de Nederlandse kinderbijslag is bijgeteld. Enkel bij een positief verschil volgt er een bijpassing. Aanvragen voor het jaar 2025 moeten binnen zijn voor 1 september 2026. Als u kinderen heeft die naar een geregistreerde dagopvang, kinderopvang of buitenschoolse opvang gaan, dan kan u daar mogelijk in Nederland kinderopvangtoeslag voor bekomen. De aanvraag hiertoe moet worden ingediend binnen de 3 maanden volgend op de maand waarin het kind voor het eerst naar de opvang gaat.

Let op! De Belgische kinderopvang moet eerst geregistreerd worden in Nederland.

Voor een kind (18+) van een grensarbeider dat hoger onderwijs volgt kan er recht bestaan op Nederlandse studiefinanciering. De basisbeurs wordt vastgesteld zonder inkomensvoorwaarden. In 2026 bedraagt deze € 130,21 per maand als het kind thuis woont, voor een kind dat uitwonend is € 324,52 per maand. Daarnaast kan een zogenaamde OV-vergoeding worden toegekend tbv € 110,95 per maand. Er bestaat ook een aanvullende beurs maar die is inkomensafhankelijk. Studiefinanciering is een prestatiestelsel, dwz dat het kind de studies met vrucht moet beëindigen en binnen de 10 jaar zijn diploma moet halen. Als er ook recht bestaat op Vlaamse studietoelage dient men voor één van de 2 te kiezen, beide samen kan niet. Studiefinanciering wordt uitgevoerd door Duo (www.duo.nl)

9. Vakantie, verlof en feestdagen

Nederland kent een andere vakantiewetgeving dan België. Het minimum aantal vakantiedagen is 20. Het vakantiegeld bedraagt 8% van het brutoloon en wordt meestal in mei of juni betaald. Er is geen verschil tussen arbeiders en bedienden. Bij opname van een dag vakantie wordt het loon doorbetaald.

In Nederland begint u meteen met het opbouwen van vakantiedagen. Dit is dus anders dan het Belgisch systeem waar de arbeidsprestaties van het vorige jaar bepalend zijn voor de vakantierechten van het lopende jaar. Gezien Belgische vakantierechten niet overdraagbaar zijn naar Nederland en andersom ook niet, ontstaat er bij terugkomst naar België een hiaat. Voorbeeld: u werkt heel 2025 in Nederland en op 1-1-2026 gaat u terug werken in België. U kunt dan in 2026 geen aanspraak maken op betaalde vakantie in België, omdat u weer van voren af aan moet opbouwen. Er bestaat wel recht op zogenaamde “aanvullende vakantie” op basis van de Europese richtlijn inzake arbeidstijden, maar dat is in feite een voorafname op nog op te bouwen dagen. Mogelijk is er sprake van collectieve bedrijfssluiting. In dat geval krijgt u voor die periode in België een tijdelijke werkloosheidsuitkering. Naast het recht op vakantie, heeft een werknemer in bijzondere gevallen ook recht op bijzonder verlof. Er zijn een aantal verschillende vormen van bijzonder verlof, te weten calamiteitenverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, kort- en langdurend zorgverlof, politiek verlof en onbetaald verlof.

Nederland kent volgende feestdagen: Nieuwjaarsdag, Paaszondag en Paasmaandag, Koningsdag (27 april), Bevrijdingsdag (5 mei, onder voorwaarden) Hemelvaart, 1ste en 2de Pinksterdag, 1ste en 2de Kerstdag. Een feestdag die in een weekend valt wordt niet gecompenseerd.

10. De arbeidsovereenkomst

Gaat u werken in Nederland dan zal in principe zowel voor de individuele arbeidsovereenkomst als voor de collectieve arbeidsovereenkomst die voor een sector of bedrijf van toepassing het Nederlands arbeidsrecht gelden. Vraag bij indiensttreding steeds na of een CAO geldt, en welke dat is. Er wordt géén onderscheid gemaakt tussen arbeiders en bedienden. Er zijn diverse soorten contracten (bepaalde tijd, onbepaalde tijd, uitzendarbeid, oproeparbeid etc). Ieder contract kent zijn eigen specifieke bepalingen. Contracten van bepaalde tijd zijn niet onbeperkt mogelijk. In Nederland is sprake van een zogenaamd 3-3-6 systeem: er mogen maximaal 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten na elkaar worden aangegaan over een periode van maximaal 3 jaar en bij een onderbreking van minder dan 6 maanden. Na meer dan 3 arbeidsovereenkomsten wordt de laatste arbeidsovereenkomst er een voor onbepaalde tijd, behalve als er een onderbreking is geweest van minstens 6 maanden. Bij CAO kan hiervan worden afgeweken. Een proeftijd moet altijd schriftelijk overeengekomen zijn en moet voor beide partijen even lang zijn. Bij een contract van 6 maanden of korter is geen proeftijd mogelijk. Bij een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd is de proeftijd maximum 2 maanden. Dat geldt ook bij een contract van bepaalde tijd van 2 jaar of langer. Duurt de arbeidsovereenkomst langer dan 6 maanden maar geen 2 jaar, dan kan een proeftijd van 1 maand worden overeengekomen (afwijking bij CAO mogelijk).

In arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd kan zonder nadere motivering een concurrentie- of relatiebeding worden opgenomen. Dat is niet toegelaten bij een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd, tenzij de werkgever een zwaarwegend bedrijfsbelang erbij heeft én dit schriftelijk in de overeenkomst motiveert. Dergelijke bedingen moeten in de arbeidsovereenkomst zélf staan. Een specifieke arbeidsovereenkomst voor studenten-arbeid is er niet in Nederland. Ook een student krijgt een gewone arbeidsovereenkomst. Een algemeen recht op “13de maand” bestaat er niet.

11. Ontslag

In Nederland bedraagt de door de werkgever in acht te nemen opzeg één maand bij een dienstverband van minder dan 5 jaar. Voor elke 5 jaar komt er een maand bij. De maximum opzegtermijn is echter nooit meer dan 4 maanden, tenzij in CAO of arbeidsovereenkomst anders bepaald. De door uzelf te respecteren opzeg is één maand. Zowel van de kant van de werkgever als van de kant van de werknemer moet de opzeg in principe uitlopen tegen het einde van de maand. De opzeg hoeft niet aangetekend te gebeuren, maar vooraleer deze kan betekend worden moet de werkgever zich wenden tot het UWV om een ontslagvergunning te bekomen. Het UWV is bevoegd bij een ontslag omwille van bedrijfseconomische redenen (bvb reorganisatie) of bij een ontslag omwille van langdurige arbeidsongeschiktheid (meer dan 2 jaar ziek). In alle andere gevallen (verstoorde arbeidsverhouding, disfunctioneren etc) moet de werkgever naar de kantonrechter stappen om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden. Voor wie niet in Nederland woont is de kantonrechter echter niet bevoegd. De bevoegde rechtbank voor een grensarbeider is een Belgische arbeidsrechtbank. Enkel als u er zelf mee instemt kan toch naar de Nederlandse rechter gestapt worden. Als men zelf een zaak tegen zijn werkgever aanhangig wenst te maken zal men eveneens naar de kantonrechter moeten stappen.

Gedurende de proeftijd kan men zonder opgaaf van reden en zonder opzeg ontslag krijgen of nemen. Als er sprake is van een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd kan enkel tussentijds worden opgezegd als die mogelijkheid in de arbeidsovereenkomst is opgenomen.

Bij een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd van 6 maanden of langer is de werkgever verplicht uiterlijk één maand voor deze zal eindigen de werknemer schriftelijk te informeren over het feit dat deze niet zal verlengd worden. Dat noemt men de “aanzegtermijn”. Zegt de werkgever helemaal niet aan, dan is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd ter hoogte van het loon van één maand. Gebeurt de aanzegging niet tijdig, dan moet loon betaald worden over de periode dat te laat is aangezegd. Die extra vergoeding komt bovenop het gewone loon. Als de werkgever die vergoeding niet spontaan betaalt, moet binnen de 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst naar de kantonrechter gestapt worden, zoniet vervalt iedere aanspraak erop. Als de arbeidsovereenkomst wel verlengd wordt, moet worden aangegeven onder welke voorwaarden dat zal zijn.

Bij ontslag bestaat in Nederland recht op een zogenaamde transitievergoeding. Het maakt niet uit of het gaat om een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd of onbepaalde tijd. De transitievergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris per dienstjaar met een maximum van € 102.000 of een jaarloon als dat meer is. De transitievergoeding is niet verschuldigd bij ontslag wegens ernstige verwijtbaarheid, noch bij ontslag omwille van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd of ingeval van faillissement. Ook als een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangeboden onder gelijke of betere arbeidsvoorwaarden en de werknemer weigert die, is geen transitievergoeding verschuldigd. Scholings-, outplacement- en inzetbaarheidskosten mogen onder voorwaarden wel in mindering worden gebracht.

Een werkgever in Nederland kan de arbeidsovereenkomst ook rechtsgeldig opzeggen met schriftelijke instemming van de werknemer. Hij hoeft dan niet naar de kantonrechter of het UWV te stappen. De werknemer kan echter wel binnen de 14 dagen na ondertekening de opzegging herroepen.

Een andere en gangbare manier om een arbeidsovereenkomst te doen eindigen is werken met een vaststellingsovereenkomst waarbij afgesproken wordt dat de arbeidsovereenkomst op een bepaalde datum eindigt. Een grensarbeider die een dergelijke beëindigingsovereenkomst afsluit met zijn werkgever kan in België aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering als het de werkgever is die het initiatief neemt, er geen sprake is van verwijtbaarheid van de kant van de werknemer én mits de opzeg in acht is genomen. Of er recht bestaat op een werkloosheidsuitkering wordt beoordeeld door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. In geval van onduidelijkheid heeft de RVA altijd het recht om een bijkomend onderzoek naar de redenen van het ontslag te openen. Indien men ontslagen wordt met een beëindigingsovereenkomst is de werkgever niet verplicht een transitievergoeding toe te kennen. Ook hier heeft de werknemer de mogelijkheid de vaststellingsovereenkomst binnen de 14 dagen te ontbinden.

12. Werkloosheid

Als uw arbeidsovereenkomst ten einde is zult u zich tot uw woonland België moeten wenden om een werkloosheidsuitkering aan te vragen. Er is dan sprake van volledige werkloosheid. Bij tijdelijke werkloosheid is Nederland bevoegd. Van tijdelijke werkloosheid is in principe sprake als men bvb minstens 5 arbeidsuren heeft verloren. Werkloosheid in Nederland wordt aangeduid met de term “WW” en de uitvoering van de wetgeving gebeurt door het UWV.

Voor het aanvragen van een werkloosheidsuitkering in België dient men zich te wenden tot één van de erkende uitbetalingsinstellingen (UI): dit zijn de 3 vakbonden (bvb ACV) of de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen. De uitbetalingsinstelling maakt uw dossier op, maar beslist niet over het toekennen van de uitkering. Dat is voorbehouden aan de RVA. Na goedkeuring zal de UI na afloop van iedere maand uw uitkering betalen. Vanaf uw 1ste werkloosheidsdag heeft u 2 maanden de tijd om uw uitkering aan te vragen, maar u moet wel binnen de 8 dagen ingeschreven zijn als werkzoekende bij de bevoegde Dienst voor Arbeidsbemiddeling. Als u gedurende de opzeg vrijgesteld bent van werkzaamheden is de inschrijving verplicht binnen de 2 maanden vanaf aanvang vrijstelling. Inschrijven kan digitaal op www.vdab.be (Vlaams gewest), www.leforem.be (Waals gewest), www.actiris.be (Brussels gewest) of www.adg.be (Duitstalige gemeenschap).

Om uitkering in België te kunnen bekomen dient een formulier U1 te worden voorgelegd. Dit formulier moet worden aangevraagd bij het UWV in Hengelo (https://www.uwv.nl/particulieren/formulieren/aanvragen-formulier-e301-pd-u1.aspx). De aanvraag tot aflevering van de U1 kan niet eerder dan 4 weken voor de 1ste werkloosheidsdag gebeuren.

Op de U1 komen de in Nederland gewerkte tijdvakken en de reden van ontslag te staan. Een C 4 (Belgisch ontslagbewijs) is in Nederland niet van toepassing. Ook is het aan te raden uw loonbriefjes bij te houden omdat ook deze vaak moeten voorgelegd worden om het arbeidsregime te kunnen bepalen.

In België wordt de werkloosheidsduur voor aanvragen vanaf 1 maart 2026 beperkt tot 2 jaar. Die beperking in tijd geldt niet voor wie ouder is dan 55 jaar en in 2026 een arbeidsverleden van minstens 31 bewijst. De uitkering stopt op de wettelijke pensioenleeftijd (66 jaar in 2026), maar wie minstens 15 jaar grensarbeider is geweest kan onder voorwaarden ook na zijn 66ste nog op een werkloosheidsuitkering aanspraak maken en dit als overbrugging tot het wettelijk Nederlands ouderdomspensioen, de AOW ingaat.

In een CAO kunnen aanspraken op bovenwettelijke WW aanvullingen voorkomen. Die gelden eveneens voor wie een Belgische uitkering ontvangt. Als zogenaamde PAWW premie betaald is kan aangevuld worden tot het niveau van de Nederlandse WW via de Stichting PAWW (www.spaww.nl). De aanvullingen zijn in tijd beperkt.

13. AOW en Pensioen

Als u in Nederland werkt dan bouwt u wettelijk pensioen op, het zogenaamde AOW-pensioen (Algemene Ouderdomswet). Per verzekerd jaar is er een opbouw van 2%. Als u bijvoorbeeld 10 jaar in Nederland heeft gewerkt zal u 20% van de maximale AOW ontvangen. In 2026 is de AOW leeftijd 67 jaar en dit blijft zo tot en met 2027.Vanaf 2028 wordt de AOW leeftijd 67 jaar en 3 maanden. De AOW wordt uitgevoerd door de "Sociale Verzekeringsbank" (SVB) De gehuwde huwelijkspartner zonder inkomen komt in aanmerking voor vrijwillige meeverzekering, mits aangemeld bij de SVB binnen het jaar na aanvang van de arbeid in Nederland. Naast het wettelijk pensioen wordt meestal ook aanvullend pensioen opgebouwd. Het stelsel van de aanvullende pensioenen is in Nederland zeer goed uitgebouwd.

Het pensioen wordt opgebouwd via een werkgevers- en een werknemerspremie of via een werkgeverspremie alleen en verschilt per bedrijfstak. AOW tijdvakken en pensioentijdvakken kunnen online geconsulteerd worden op www.mijnpensioenoverzicht.nl en www.svb.nl

De AOW vervroegd laten ingaan is niet mogelijk, terwijl een aanvullend pensioen onder voorwaarden wel naar voren gehaald kan worden. Eerder stoppen met werken kan onder gebruikmaking van zogenaamde "bedrijfs-AOW" / "RVU" ten vroegste 3 jaar voor de AOW leeftijd. In België is de wettelijke pensioenleeftijd op dit ogenblik 66 jaar. In 2030 wordt dit echter 67 jaar. In tegenstelling tot de AOW is vervroeging mogelijk als men een lange loopbaan bewijst. De vroegst mogelijke ingangsdatum is 60 jaar bij een loopbaan van 44 jaar, 61 of 62 jaar bij een loopbaan van 43 jaar, en 63 of 64 jaar bij een loopbaan van 42 jaar. In Nederland gewerkte tijdvakken tellen mee om aan de voorwaarde tot vervroeging te voldoen. Een jaar telt voor een loopbaanjaar vanaf 104 dagen (4 maanden). Vanaf 2027 gelden er andere voorwaarden. Raadpleeg de site van de Federale pensioendienst voor meer informatie en de voortgang: Pensioenhervorming van 2025–2029 | Federale Pensioendienst Een AOW pensioen is altijd belastbaar in België. Dat geldt ook voor een 2de pijlerpensioen, behalve als men ambtenaar is geweest en enkel de Nederlandse nationaliteit heeft.

14. Online contact met Nederlandse (overheids)instanties

Als grensarbeider kunt u op diverse manieren digitaal zaken regelen met Nederlandse instanties (Belastingdienst, UWV, SVB, pensioenfondsen etc). U kunt inloggen met uw Belgische elektronische identiteitskaart en de bijhorende pincode, met Itsme of met uw DigiD. Een DigiD vraagt u aan op https://www.digid.nl/buitenland/ en na ontvangst van een baliecode dient u in principe persoonlijk fysiek langs te gaan bij een van de balies om uw DigiD af te halen. Bij volgende gemeenten kunt u daarvoor onder meer terecht: Bergeijk, Bergen op Zoom, Breda, Echt-Susteren, Heerlen, Maastricht, Sluis en Venlo. U kunt de baliecode echter ook activeren door te videobellen met NederlandWereldwijd. Op https://www.nederlandwereldwijd.nl/digid-buiten-nederland/activeringscode-videobellen dient u daarvoor een afspraak te maken, en na het videobelgesprek bekomt u de active-ringscode en kunt u uw DigiD activeren. Om een DigiD te bekomen dient u ingeschreven te staan in de RNI (Registratie niet-inwoners). Welke gemeenten over een RNI loket beschikken kunt u terugvinden op https://www.rvig.nl/brp/rni. Inschrijven in de RNI is sinds 2014 verplicht en op die manier bekomt men zijn BSN nummer (zie hoofdstuk 2). Ook wie al voor 2014 grensarbeider was zal in principe automatisch in de RNI ingeschreven staan. Een RNI-inschrijving en een DigiD aanvraag kan bij 5 gemeenten gelijktijdig gebeuren. Informeer bij het maken van de afspraak of dit mogelijk is. Hulp bij het aanvragen van een DigiD is te bekomen bij de digitale informatiepunten van de overheid die u terugvindt in Nederlandse bibliotheken (https://www.informatiepuntdigitaleoverheid.nl/)

15. Nuttige websites

www.acvgrensarbeiders.be
www.grensinfo.nl
www.grenzinfo.eu
http://startpuntgrensarbeid.benelux.int
https://www.workinnl.nl/default.aspx
www.belastingdienst.nl
www.toeslagen.nl
www.euregio-mr.info/nl/themen/arbeitsmarkt/eures.php
www.groeipakket.be
www.rijksoverheid.nl
www.hetcak.nl
http://europa.eu
www.loonwijzer.nl
www.socialsecurity.be
www.duo.nl
www.werkenoverdegrens.eu
www.ontslag.nl
www.uwv.nl
www.rva.be
https://fairmobilitytool.eu/
www.svb.nl
www.nederlandwereldwijd.nl

16. Nog vragen?

Kijk op www.acvgrensarbeiders.be voor een overzicht van de actuele contactmogelijkheden in Limburg, Antwerpen en Oost-Vlaanderen. ACV grensarbeiders maakt deel uit van het netwerk van grensinfopunten (www.grenzinfo.eu/nl). Nog geen lid, maar u wil wel graag aansluiten? Dat kan online via www.hetacv.be.

Ondanks het feit dat deze checklist met de nodige zorgvuldigheid is samengesteld, kunnen er geen rechten aan worden ontleend. Nadruk of verspreiding zonder toelating van ACV Grensarbeiders is verboden. Reacties of vragen zijn steeds welkom. Mail naar grensarbeiders@acv-csc.be.