Voorlichtingsbrochure
ten behoeve van



NEDERLANDSE GRENSARBEIDERS in BELGIË

Uitgave 2015

Benelux
SECRETARIAAT-GENERAAL
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Colofon

Verantwoordelijke uitgever
Dr. J.P.R.M. van Laarhoven
Secretariaat-Generaal van de Benelux Unie
Regentschapsstraat 39 • BE-1000 Brussel
T +32 (0)2 519 38 11 • info@benelux.int

Coördinatie
Séverine van Mieghem, Nelly Temmerman
(Team Duurzame Ontwikkeling van het Secretariaat-Generaal van de Benelux Unie)

Redactie
Benelux-werkgroep Grensarbeiders

Vorm en concept
Fuel. - Brussel - www.fueldesign.be

Drukker
Drukkerij Profeeling

Datum: juni 2015
Deze publicatie is beschermd door auteursrecht.

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD 5

A. BELANGRIJKSTE AANDACHTSPUNTEN BIJ HET WERKEN IN BELGIË 6

1. Formaliteiten bij het aanvaarden van werk in België 6
2. Formaliteiten ten tijde van het werken in België 6
3. Formaliteiten bij of na het stopzetten van uw werk in België 6
4. Het Belgisch arbeidsrecht 6
   - 4.1. Voorwaarden arbeidsovereenkomst 6
   - 4.2. Kenmerken arbeidsovereenkomst 7
   - 4.3. Ontslagbescherming 8
   - 4.4. Opzegtermijnen 8
5. Loon en verplichte feestdagen 11

B. FISCALITEIT 12

1. Wie is grensarbeider? 12
2. Waar betaalt u belasting? 12
3. Fiscale positie in België (werkstaat) 12
   - 3.1. Aanmelding 12
   - 3.2. Aangifteplicht in de BNI 12
   - 3.3. Belastingstelsel 12
   - 3.4. Hoe wordt de verschuldigde belasting in België in rekening gebracht 13
   - 3.5. De aangifte 13
   - 3.6. Hoe de Belgische aangifte invullen? 13
   - 3.7. Wat bij eventuele bezwaren of fouten 13
   - 3.8. Aanvullende belasting. 13
   - 3.9. Belastingheffing in Nederland, de algemene compensatieregeling 13
   - 3.10. De bijzondere compensatieregeling 14

C. SOCIALE ZEKERHEID 15

1. Land van sociale zekerheid 15
   - 1.1. Belgische sociale zekerheidswetten 15
   - 1.2. Uitzonderingen verzekerd in Nederland in plaats van België 15
   - 1.3. De verschillende sociale zekerheidsbijdragen in België 16
2. Recht op ziekengeld 17
   - 2.1. Procedure ziekmelding 17
   - 2.2. Voorwaarden en duur van ziekengeld 18
   - 2.3. Loondoorbetaling en ziekengeld bij werknemers 19
   - 2.4. Loondoorbetaling en ziekengeld bij arbeiders 20
   - 2.5. Loondoorbetaling en ziekengeld bij bedienden 20
3. Recht op invaliditeitspensioen 21
   - 3.1. Procedure 21
   - 3.2. Hoogte van de uitkering 21
   - 3.3. Belasting en premieplicht 22
4. Moederschapsuitkering en ouderschapsverlof 22
   - 4.1. Moederschapsuitkering 22
   - 4.2. Vaderschaps- of geboorteverlof 23
   - 4.3. Tijdskrediet - Ouderschapsverlof - Medische bijstand - Palliatief verlof 23
5. Arbeidsongevallen en ongevallen op de weg naar en van het werk 24
6. Beroepsziekten 25
7. Medische verzorging 25
   - 7.1. Algemeen 25

7.2. Aanmelding 25
7.3. Recht op verstrekkingen 26
7.4. Mutaties 28
7.5. Vakanties 28
8. Vakantierechten in België 28
8.1. Handarbeiders en leerlingen 28
8.2. Bedienden (Hoofdarbeiders) 28
8.3. Aanvullende vakantie aan het begin of bij de hervatting van de activiteit 29
8.4. Overgang van Nederland naar België 29
9. Gezinsbijslag 29
9.1. Het Belgische Kinderbijslagstelsel 29
9.2. Coördinatie Kinderbijslag grensarbeiders 30
9.3. Diversen (Nederlandse studiefinanciering, kraamgeld enz.) 30
10. Werkloosheidsuitkeringen 31
10.1. Gedeeltelijke werkloosheid 31
10.2. Volledige werkloosheid 31
10.3. Werkloosheidsuitkering Nederland 31
11. Pensioenen 32
11.1. Opbouw van de pensioenrechten 32
11.2. Het rustpensioen 33
11.3. Het overlevingspensioen 34
11.4. Enkele bijzondere aspecten 36
11.5. Brugpensioenregelingen 37
11.6. Diversen (Fiscaliteit, medische zorg enz.) 37

D. OVERIGE 38
1. Ondernemingsraden 38
2. Educatief verlof 38
3. Bankkosten betreffende internationaal betalingsverkeer en wisselverrichtingen 38

BIJLAGEN 39
1. Adressen en bedragen ten behoeve van Nederlandse grensarbeiders in België 39
2. Arbeidsrechtbanken 45
3. Loonbelastingskaart 46

Overzicht formulieren voor de sociale zekerheid 47

4. Verklaring betreffende de socialezekerheidswetgeving die op de houder van toepassing is (A1 – voorheen E-101 – E-103) 48
5. Recht op verstrekkingen door de verzekering voor arbeidsongevallen en beroepsziekten (DA1 – voorheen E-123) 50
6. Samenvatting van de beslissing inzake pensioenen (P1) 51
7. Registratie voor dekking van ziektekosten (S1 – voorheen E-106 – E-109 – E-121) 53
8. Recht op geplande geneeskundige verzorging (S2 – voorheen S112) 54
9. Medische zorg voorvoormalige grensarbeiders in het voormalige werkland (S3) 55
10. In aanmerking te nemen tijdvakken voor het verstrekken van werkloosheidsuitkeringen (U1 – voorheen E-301) 56
11. Behoud van het recht op een werkloosheidsuitkering (U2 – voorheen S303) 58
12. Omstandigheden die het recht op werkloosheidsuitkeringen kunnen beïnvloeden (U3) 59
13. Verklaring betreffende de samenstelling van tijdvakken van verzekering, arbeid of wonen (E-104) 60
14. Kennisgeving van schorsing of intrekking van het recht op verstrekkingen van de ziekte- en moederschapsverzekering (E-108) 62
15. Aanvraag om uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid (E-115) 64
16. Geneeskundige verklaring in geval van arbeidsongeschiktheid (E-116) 66
17. EHIC – European Health Insurance Card 68

VOORWOORD

Eén van de kernfuncties van de Benelux met betrekking tot het grensoverschrijdend arbeidsmarktbeleid is het geclusterd aanbieden van bestaande informatiebronnen zodat de grensarbeider zo gemakkelijk zijn weg kan vinden naar informatie die voor hem relevant is (fiscaliteit, sociale zekerheid, pensioen,...). Het daartoe opgerichte Benelux-portal kent steeds meer belangstelling.

In aanvulling op het digitale aanbod is er ook veel vraag naar deze informatie op papier. Inspelend op deze vraag geeft de Benelux Unie haar voorlichtingsbrochures over grensarbeid uit.

In deze brochures heeft het Secretariaat-Generaal, met inbreng van de bevoegde ministeries van de drie landen, alle informatie, toepasselijke wetswijzigingen en andere toelichtingen over de positie van de grensarbeiders in de Benelux-landen bijeengebracht.

Hierbij komen vier situaties aan bod:

- **Belgische grensarbeiders in Nederland;**
- **Nederlandse grensarbeiders in België;**
- **Belgische grensarbeiders in Luxemburg;**
- **Luxemburgse grensarbeiders in België.**

Deze brochures en hun bijlagen worden jaarlijks bijgewerkt en zijn tevens terug te vinden op de Benelux-website[1] alsook op het portal[2] "Startpunt grensarbeid". Dit laatste omvat alle belangrijke informatie voor de Belgische, Nederlandse, Luxemburgse grensarbeiders en van Noordrijn-Westfalen.

---

[1] http://www.benelux.int/nl/publicaties/publicaties-overzicht/grensarbeiders-2015

[2] http://www.startpuntgrensarbeid.nl/nl/

A. BELANGRIJKSTE AANDACHTSPUNTEN BIJ HET WERKEN IN BELGIË

1. FORMALITEITEN BIJ HET AANVAARDEN VAN WERK IN BELGIË

Alle formaliteiten inzake de Belgische sociale zekerheid moeten door uw Belgische werkgever uitgevoerd worden, met uitzondering wat betreft de ziekteverzekering waarvoor u een formulier E-104 (zie bijlage) aan uw Nederlandse Zorgverzekeraar moet vragen. Dit formulier wordt aan een Belgische verzekeringsinstelling afgeleverd. U kunt dan, in principe, in België ziekengeld en moederschapsuitkering krijgen zonder dat u hoeft te voldoen aan de wachttijd. Om in Nederland van de medische verzorging te kunnen genieten moet u het formulier E-106/S1 (zie bijlage), afgegeven door uw Belgische verzekeringsinstelling, bij de Nederlandse zorgverzekeraar CZ (orgaan van woonplaats) indienen.

2. FORMALITEITEN TEN TIJDE VAN HET WERKEN IN BELGIË

- Ingeval van ziekte moet hiervan binnen 24 uur melding worden gedaan bij de werkgever en het UWV.
- Indien u, om andere dan beroepsredenen buiten Nederland verblijft, moet u i.v.m. uw rechten op geneeskundige verzorging uw Europese ziekteverzekeringskaart (EHIC – European Health Insurance Card) aan uw Belgische verzekeringsinstelling aanvragen.

3. FORMALITEITEN BIJ OF NA HET STOPZETTEN VAN UW WERK IN BELGIË

- In het geval dat u werkloos wordt, moet u een E-301 (B)-verklaring (zie bijlage) aanvragen bij de RVA (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening). Het U1/E-301 (B)-formulier moet u afgeven aan het UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) -dat vast zal stellen of u aanspraak hebt op een Nederlandse werkloosheidsuitkering overeenkomstig de Nederlandse wetgeving.
- Uw aansluiting bij de Belgische verzekeringsinstelling moet opgezegd worden met behulp van een formulier E-108 (zie bijlage).

4. HET BELGISCH ARBEIDSRECHT

In het Belgische arbeidsrecht bestaat er een verschil tussen een werkman en een bediende. Een werkman verricht in hoofdzaak handenarbeid. Een bediende verricht in hoofdzaak hoofdarbeid.

Cao's voor werkmannen en bedienden In België bestaan verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's): cao's voor werkmannen en cao's voor bedienden. Deze cao's worden afgesloten in zogenoemde paritaire comités (PC's) van werkgeversorganisaties en vakcentrales. De cao's voor werkmannen worden afgesloten in PC's die beginnen met een 1 (bijvoorbeeld PC 112 voor arbeiders in de garagesector). De cao's voor bedienden worden afgesloten in PC's die beginnen met een 2 (bijvoorbeeld PC 207 bedienden metaalbouw). Daarnaast bestaan er ook PC's waarin geen onderscheid gemaakt wordt tussen werkmannen en bedienden (bijvoorbeeld PC 317 voor bewakingsdiensten).

4.1. Voorwaarden arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst of -contract is een overeenkomst tussen u en uw werkgever. Er is sprake van een arbeidsovereenkomst onder de volgende voorwaarden:

- u bent in dienst van uw werkgever. Dit betekent dat er een gezagsverhouding bestaat tussen u en uw werkgever;
- u ontvangt loon voor het werk dat u uitvoert;
- u verricht persoonlijk arbeid. Dit betekent dat u zich niet kunt laten vervangen door een ander voor de uitvoering van het werk;
- u voert het werk gedurende een bepaalde periode uit.

4.2. Kenmerken arbeidsovereenkomst

Treedt u bij een Belgische werkgever in dienst? Dan kunt u een arbeidsovereenkomst afsluiten 'naargelang van de duur' of 'naargelang de aard van het werk'.

4.2.1. Naargelang van de duur

Verschillende arbeidsovereenkomsten zijn mogelijk:

- arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: een contract waarin de duur (begin- en einddatum van uw dienstverband) nadrukkelijk wordt vermeld. Daarbij omschrijft het contract duidelijk uw werk. Met andere woorden: dat uw arbeidsovereenkomst afloopt bij voltooiing van een bepaald werk. Van dit werk zijn de aard en de omvang omschreven in uw arbeidsovereenkomst;
- een vervangingsovereenkomst;
- een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid en uitzendarbeid.

4.2.2. Naargelang de aard van het werk

Werkt u in België? Dan is er een verschil tussen een arbeidsovereenkomst voor werkmannen en een arbeidsovereenkomst voor bedienden. Een werkman heeft bijvoorbeeld een andere proeftijd dan een bediende. Dit geldt ook voor de opzegtermijnen, de uitbetaling van uw vakantiegeld en het gewaarborgd loon bij ziekte ('loondoorbetaling bij ziekte').
Daarnaast kent België ook nog arbeidsovereenkomsten voor handelsvertegenwoordigers en dienstboden.

Meer over aard en duur

Wilt u meer weten over de aard en duur van het werk in België? Bekijk dan de brochure "Wegwijs in ... de Arbeidsovereenkomst" van de Federale Overheidsdienst (FOD) Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg. U kunt deze brochure op verschillende manieren gratis aanvragen:
1. telefonisch via 0032-2-233.42.11;
2. online via de website http://www.meta.fgov.be;
3. schriftelijk via de Dienst publicaties van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg. U kunt uw aanvraag per brief, fax of e-mail versturen:

- postadres: Ernest Blerotstraat 1, 1070 in Brussel;
- faxnummer: 0032-2-233.42.36
- e-mailadres: publi@meta.fgov.be.

4.2.3. Proeftijd

Als algemeen principe geldt dat de werknemer en de werkgever geen proeftijd meer kunnen voorzien in een arbeidsovereenkomst gesloten vanaf 1 januari 2014. Als de partijen dit toch doen, dan moet het proefbeding hoe dan ook als ongeldig worden beschouwd.

Er zijn twee uitzonderingen op dit principe: de proeftijd blijft van toepassing in de overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten en in de overeenkomsten geregeld door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Proeftijd voor werkmannen

Voor werkmannen is de minimumproeftijd 7 dagen en de maximumproeftijd 14 dagen. Als de duur van de proeftijd niet in de arbeidsovereenkomst is bepaald, dan geldt een termijn van 7 dagen. Er is geen opzegtermijn tijdens de proeftijd. Tijdens de minimumproeftijd kan de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig worden beëindigd. Tenzij er een dringende reden is.

Proeftijd voor bedienden

- Bent u een bediende met een bruto jaarloon tot en met € 38.665 (uitgangspunt in 2013)? Dan is uw proeftijd minimaal 1 maand en maximaal 6 maanden. Als de duur van de proeftijd niet in de arbeidsovereenkomst is geregeld, dan geldt een termijn van 1 maand.
- Bent u een bediende met een bruto jaarloon hoger dan € 38.665 (uitgangspunt in 2013)? Dan is uw proeftijd minimaal 1 maand en maximaal 12 maanden. Als de duur van de proeftijd niet in de arbeidsovereenkomst is geregeld, dan geldt een termijn van 1 maand. Deze loonbedragen worden elk jaar aangepast aan de index.

4.2.4. Loon en verplichte feestdagen

Loon

In België worden de (minimum)lonen meestal bepaald in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's), gesloten in paritaire comités (PC's) en subcomités. Het gemiddeld minimummaandloon vanaf 22 jaar en 12 maanden in dienst bedraagt € 1559,38 (brutoloon op 1 december 2012). De cao's hebben voorrang op de wil van de partijen (werknemer en werkgever). Dit betekent dat het loon in de individuele arbeidsovereenkomst niet lager mag zijn dan het loon in de cao's. Van uw Belgische werkgever ontvangt u een zeer uitgebreid jaaroverzicht ('individuele rekening'). Voor uw aangifte bij de Belastingdienst ontvangt u het fiscaal jaaroverzicht (loonfiche nr. 281.10).

Er bestaan 10 wettelijke feestdagen in België: Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Dag van de Arbeid (1 mei), Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, Nationale Feestdag (21 juli), Tenhemelopneming (15 augustus), Allerheiligen (1 november), Wapenstilstand (11 november) en Kerstmis (25 december). Valt de feestdag op een zaterdag of zondag? Dan wordt de vrije dag verschoven naar de eerstvolgende werkdag. Meer informatie hierover vindt u onder C.

Sociale Zekerheid, 9. Vakantierechten in de brochure 'Nederlandse grensarbeiders in België' op Startpunt Grensarbeid.nl via www.startpuntgrensarbeid.nl.

4.3. Ontslagbescherming

In België zijn bepaalde werknemers beschermd tegen ontslag door de werkgever. Er bestaan 3 categorieën van ontslagbeperkingen.

4.3.1. Absoluut ontslagverbod

Bepaalde werknemers mogen alleen worden ontslagen om economische, technische redenen of dringende redenen. Het gaat hier om werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad. En om werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming.

4.3.2. Ontslagverbod als het ontslag te maken heeft met de reden van bescherming

De belangrijkste voorbeelden van zo'n ontslagverbod:

- Een zwangere werkneemster mag niet worden ontslagen vanaf het ogenblik waarop zij de werkgever inlicht over van de zwangerschap. Deze termijn verstrijkt één maand na de dag waarop de postnatale bevallingsrust eindigt. Een zwangere werkneemster mag wel worden ontslagen om redenen die niets te maken hebben met de lichamelijke toestand van de zwangerschap of van de bevalling.
- Werknemers die onder de wapens zijn geroepen, mogen alleen ontslagen worden om een reden die niets te maken heeft met de vervulling van de militaire verplichtingen.
- Arbeidsgeneesheren mogen alleen ontslagen worden om een reden die verbonden is aan hun bevoegdheid. De reden mag geen afbreuk doen aan de technische of morele onafhankelijkheid.
- Heeft een werknemer een klacht ingediend bij het Toezicht op de Sociale Wetten? Of heeft een werknemer een rechtsvordering ingesteld bij de arbeidsrechtbank om de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeidsvoorwaarden te laten gelden? Dan mag een werknemer alleen worden ontslagen om redenen die niets te maken hebben met deze klacht of rechtsvordering.
- Bekleedt een werknemer bepaalde politieke mandaten? Dan mag hij alleen worden ontslagen om een reden die niets te maken heeft met de uitoefening van het mandaat.
- Maakt een werknemer gebruik van een loopbaanonderbreking? Dan mag hij alleen worden ontslagen om een reden die niets te maken heeft met de loopbaanonderbreking.
- Neemt een werknemer betaald educatief verlof? Dan mag hij alleen worden ontslagen om een reden die niets te maken heeft met dit verlof.
- Een vakbondsafgevaardigde mag niet worden ontslagen om redenen die horen bij de uitoefening van zijn mandaat.
- Dient en werknemer een verzoek tot tijdskrediet in? Dan mag hij alleen worden ontslagen om:

- een dringende reden;
- een reden waarvan de aard en de oorsprong niets te maken hebben met de schorsing van de arbeidsovereenkomst;
- een reden waarvan de aard en de oorsprong niets te maken hebben met de vermindering van de prestaties. Die vermindering ontstaat door uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

- Een werknemer die ouderschapsverlof neemt, mag alleen worden ontslagen om een dringende reden. Of om een voldoende reden waarvan de aard en de oorsprong niets te maken hebben met de schorsing van de arbeidsovereenkomst. Of om de vermindering van de arbeidsprestaties door de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.
- Heeft een werknemer bij het Toezicht op het Welzijn op het Werk een klacht ingediend voor daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk? Of is een inspectie in dit verband opgetreden voor een werknemer? Of is een rechtsvordering ingesteld tot ophouding van daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag? Dan mag een werknemer alleen worden ontslagen om redenen die niets te maken hebben met deze klacht of rechtsvordering. Deze bescherming geldt ook voor werknemers die optreden als getuigen in geschillen over geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.
- Maakt een werknemer gebruik van zijn recht op adoptieverlof? Dan mag hij gedurende een bepaalde periode niet worden ontslagen om redenen die niets te maken hebben met de opname van het adoptieverlof. Deze periode start 2 maanden vóór de opname van dit verlof en eindigt 1 maand na het einde van het verlof.

4.3.3. Ontslagverbod bij niet-naleving van de procedures voor collectief ontslag

Wordt een werknemer getroffen door een collectief ontslag? En heeft de werkgever daarbij de voorziene procedure van inlichtingen en raadpleging niet nageleefd? Dan mag de werknemer niet worden ontslagen.

4.4. Opzegtermijnen

De wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen is in werking getreden op 1 januari 2014. De wet is onmiddellijk van toepassing wat betekent dat zij, in principe, van toepassing is op lopende

arbeidsovereenkomsten. Er wordt dus geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden.

I. Contract van onbepaalde duur

De overeenkomst kan eenzijdig beëindigd worden mits naleving van een opzeggingstermijn of betaling van een opzeggingsvergoeding.

A. Eenzijdige beëindiging met opzegging

De algemene regel is dat de duur van de opzeggingstermijn varieert naargelang de anciënniteit en naargelang de partij aan de oorsprong van het ontslag (de werkgever of de werknemer).

Om de anciënniteit te berekenen neemt men in beginsel de periodes in aanmerking gedurende welke de werknemer ononderbroken in dienst was bij dezelfde werkgever. Verschillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever komen eveneens in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit. De periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moeten ook worden meegeteld.
De nieuwe regeling bepaalt opzeggingstermijnen uitgedrukt in weken.

Arbeidsovereenkomst aangevangen vanaf 1 januari 2014

- Opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werkgever:

In geval van ontslag gegeven door de werkgever, worden de nieuwe opzeggingstermijnen uitgedrukt in weken en bepaald op basis van de door de werknemer verworven anciënniteit in de onderneming.

ANCIËNNITEIT	OPZEGGING (IN WEKEN)
Van 0 tot minder dan drie maanden (1ste Trimester)	2
Van drie maanden tot minder dan zes maanden (2de Trim.)	4
Van zes maanden tot minder dan negen maanden (3de Trim.)	6
Van negen maanden tot minder dan twaalf maanden (4de Trim.)	7
Van twaalf maanden tot minder dan 15 maanden (5de Trim.)	8
Van 15 maanden tot minder dan 18 maanden (6de Trim.)	9
Van 18 maanden tot minder dan 21 maanden (7de Trim.)	10
Van 21 maanden tot minder dan 24 maanden (8ste Trim.)	11
Van 2 jaar tot minder dan 3 jaar	12
Van 3 jaar tot minder dan 4 jaar	13
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	15
Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	18
Van 6 jaar tot minder dan 7 jaar	21
Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	24
Van 8 jaar tot minder dan 9 jaar	27
Van 9 jaar tot minder dan 10 jaar	30
Van 10 jaar tot minder dan 11 jaar	33
Van 11 jaar tot minder dan 12 jaar	36
Van 12 jaar tot minder dan 13 jaar	39
Van 13 jaar tot minder dan 14 jaar	42
Van 14 jaar tot minder dan 15 jaar	45
Van 15 jaar tot minder dan 16 jaar	48
Van 16 jaar tot minder dan 17 jaar	51
Van 17 jaar tot minder dan 18 jaar	54
Van 18 jaar tot minder dan 19 jaar	57
Van 19 jaar tot minder dan 20 jaar	60
Van 20 jaar tot minder dan 21 jaar	62
Van 21 jaar tot minder dan 22 jaar	63
Van 22 jaar tot minder dan 23 jaar	64
Van 23 jaar tot minder dan 24 jaar	65
...	

• Opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werknemer:
De werknemer die overgaat tot ontslag moet een opzegging naleven die overeenkomt met de helft van de opzeggingstermijn die zou moeten worden nageleefd in geval van opzegging door de werkgever, afgerond op de laagste eenheid wanneer dat nodig is. Ze worden bovendien begrensd tot dertien weken.

ANCIËNNITEIT	OPZEGGING DOOR DE WERKNEMER (IN WEKEN)
Van 0 tot minder dan drie maanden	1
Van drie maanden tot minder dan zes maanden	2
Van zes maanden tot minder dan twaalf maanden	3
Van twaalf maanden tot minder dan 18 maanden	4
Van 18 maanden tot minder dan 24 maanden	5
Van 2 jaar tot minder dan 4 jaar	6
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	7
Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	9
Van 6 jaar tot minder dan 7 jaar	10
Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	12
Vanaf 8 jaar	13

Bijzondere gevallen:
a) Opzegging met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (voormalig brugpensioen)
Wanneer de onderneming erkend is als “onderneming in moeilijkheden of in herstructurering” om een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag te kunnen genieten, kunnen de opzeggingstermijnen verkort worden tot minimum 26 weken.
b) Opzegging van de arbeidsovereenkomst in geval van arbeidsongeschiktheid
In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte of ongeval, wordt bij ontslag door de werkgever de opzeggingstermijn geschorst gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid .Er is daarentegen geen schorsing wanneer de werknemer zijn ontslag geeft.

Arbeidsovereenkomst aangevangen vóór 1 januari 2014
Wanneer vanaf 1 januari 2014 een ontslag plaatsgrijpt in het kader van een arbeidsovereenkomst die reeds een aanvang heeft genomen vóór die datum, wordt de toepasselijke opzeggingstermijn bij dat ontslag uitgaande van de werkgever of de werknemer vastgesteld door de som te maken van volgende twee resultaten (deel I + II).

• deel I
Het eerste deel van de toepasselijke opzeggingstermijn wordt berekend in functie van de anciënniteit verworven op 31 december 2013. Voor de berekening van dit eerste deel moet men zich baseren op opzeggingstermijnen die van toepassing waren op 31 december 2013.
Men moet dus rekening houden met het statuut van de werknemer:
• Werkman of bediende;
• Als hij bediende is, de hoogte van zijn loon op 31 december 2013;
• Als hij werkman is, of de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst is aangevangen vóór of vanaf 1 januari 2012.

• deel II
Het tweede deel van de toepasselijke opzeggingstermijn wordt berekend in functie van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014. Men moet de opzeggingstermijn berekenen alsof de werknemer in dienst is getreden op 1 januari 2014 (voor de berekening van de anciënniteit wordt de teller dus op O gezet op die datum). De berekening van dit tweede deel gebeurt op basis van de nieuwe regels inzake opzegging.
Zo bedragen deze 2 tot 67 weken in geval van opzeg door de werkgever en 1 tot 13 weken in geval van opzeg door de werknemer.
De na te leven opzeggingstermijn wordt vastgesteld door het resultaat van de eerste en tweede berekening op te tellen.

B. Eenzijdige beëindiging met betaling van een opzeggingsvergoeding

De partij die de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden verbreekt, zonder een opzeggingstermijn na te leven, of met een ontoereikende opzeggingstermijn, is aan de andere partij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die zou moeten betekend worden. In een dergelijke hypothese wordt de overeenkomst onmiddellijk verbroken en is de persoon die verbreekt een opzeggingsvergoeding verschuldigd.

II. Contract van bepaalde duur

Arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk moeten in beginsel worden uitgevoerd tot het overeengekomen einde. Behoudens dringende reden, kan noch de werknemer, noch de werkgever deze arbeidsovereenkomsten vroegtijdig eenzijdig beëindigen. Zowel voor de werkgever als voor de werknemer is het in principe niet mogelijk om dit soort arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen door middel van een opzegging.

III. Zoeken naar ander werk

Gedurende de duur van de opzeggingstermijn heeft de werknemer het recht om van het werk weg te blijven met behoud van zijn loon om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken (ongeacht of het om een ontslag door de werkgever of door de werknemer gaat). De werknemer kan enkel van deze afwezigheid gebruik maken voor het doel waarvoor deze wettelijk bestemd is, namelijk het zoeken naar een andere dienstbetrekking.

Men moet twee situaties onderscheiden:

- de werknemer heeft geen recht op een outplacementbegeleiding:

Het recht om afwezig te zijn wordt hem toegekend ten belope van een dag (of twee halve dagen) per week tijdens de laatste zesentwintig weken van de opzeggingstermijn. Tijdens de voorafgaande periode mag de werknemer in beginsel enkel een halve dag per week van het werk wegblijven.

- de werknemer heeft recht op een outplacementbegeleiding:

Hij mag gedurende de volledige duur van de opzeggingstermijn een dag per week afwezig zijn.

5. LOON EN VERPLICHTE FEESTDAGEN

Loon

Meestal worden de (minimum)lonen bepaald in collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in paritaire comités en subcomités. Het gemiddeld minimummaandloon vanaf 22 jaar en 12 maanden anciënniteit bedraagt op 1/12/2012 bruto € 1559,38. De collectieve arbeidsovereenkomsten primeren op de wil van de partijen d.w.z. dat de individuele arbeidsovereenkomst niet mag afwijken om een lager loon vast te stellen. Van de Belgische werkgever ontvangt u een zeer uitgebreid jaaroverzicht (“individuele rekening”). Ten behoeve van de Belastingdienst ontvangt u het fiscaal jaaroverzicht (loonfiche nr. 281.10).

Verplichte feestdagen

Er bestaan 10 wettelijke feestdagen. Dit zijn: Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Dag van de Arbeid (1 mei), Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, Nationale Feestdag (21 juli), Tenhemelopneming (15 augustus), Allerheiligen (1 november), Wapenstilstand (11 november), Kerstmis (25 december). Valt de feestdag op een zaterdag of zondag dan wordt de vrije dag verschoven.

Zie verder hoofdstuk 9 (Vakantierechten in België).

B. FISCALITEIT

1. WIE IS GRENSARBEIDER?

In deze brochure wordt met “grensarbeider” bedoeld, iedere persoon die als inwoner van Nederland ongeacht zijn nationaliteit, in België in loondienst gaat werken.

2. WAAR BETAALT U BELASTING?

Om uit te maken welk van de beide landen een inkomen mag belasten, moet dat inkomen getoetst worden aan de bepalingen van het dubbelbelastingverdrag Nederland-België. Hiertoe wordt elk inkomen onder een bepaalde noemer (de verdragsrechtelijke kwalificatie van een inkomen) geplaatst, waarna wordt uitgemaakt wie van de beide landen heffingsbevoegd is.

Sinds de invoering van het nieuwe verdrag tussen Nederland en België (van toepassing sinds 1 januari 2003) is het vroegere fiscale begrip ‘grensarbeider’ afgeschaft. Dit hield in dat het om een persoon ging die woonde in de grensstreek van de ene staat en werkte in de grensstreek van de andere. De vroegere fiscale grensarbeiders werden steeds belast in hun woonplaats. Nu geldt evenwel de regel van het werkstaatprincipe.

Als u in Nederland woont en in België in loondienst gaat werken, dan moet u in de meeste gevallen in België belasting betalen over uw in België verdiende loon. Er zijn enkele uitzonderingen. Is zo’n uitzondering op u van toepassing dan betaalt u over uw in België verdiende loon, geen belasting in België, maar in Nederland. Deze uitzonderingen zijn:

- u werkt wel in België maar voor een niet in België gevestigde werkgever en gedurende maximaal 183 dagen in een periode van 12 maanden;
- u werkt voor een Nederlands overheidsorgaan in België,
- u werkt als (hoog)leraar of onderwijzer in België. In dat geval zal u de eerste twee jaar van uw tewerkstelling belasting betalen in Nederland.

3. FISCALE POSITIE IN BELGIË (WERKSTAAT)

Hieronder volgt een algemeen overzicht omtrent de gang van zaken (zoals bedrijfsvoorheffing, aangifteformulier, ...). Voor specifieke fiscale regels verwijzen we naar andere informatiekanalen (zie bijlagen).

3.1. Aanmelding

Op het ogenblik dat u in loondienst treedt in België, moet u zich melden als buitenlands belastingplichtige bij het belastingkantoor ‘Buitenland’ dat bevoegd is. Vergeet ook niet elke wijziging van uw persoonlijk adres te melden aan de bevoegde controle ‘Buitenland’ Algemene informatie omtrent de aangifteplicht van niet inwoners in België alsook ook contactgegevens van de diensten buitenland is te vinden via www.minfin.fgov.be > Thema’s > Belastingaangifte > Aangifte > Belasting niet-inwoners.

3.2. Aangifteplicht in de BNI

Een inwoner van Nederland die inkomsten geniet uit België is verplicht een aangifte in de “belasting van niet-inwoners/ natuurlijke personen”, afgekort BNI/nat.pers, in te dienen.

3.3. Belastingstelsel

Als u – als inwoner van Nederland – in België belastbare inkomsten heeft behaald of verkregen, bent u in België onderworpen aan de BNI/nat.pers. Als niet-inwoner van België wordt u in België enkel belast op uw inkomsten van Belgische oorsprong en niet op uw wereldinkomen. Niet-(rijks)inwoners zijn natuurlijke personen die, ongeacht hun nationaliteit, hun werkelijke, wezenlijke en blijvende woning buiten België hebben.

3.4. Hoe wordt de verschuldigde belasting in België in rekening gebracht

Bij de uitbetaling van uw loon wordt door uw werkgever bedrijfsvoorheffing ingehouden. Bedrijfsvoorheffing is een heffing op uw loon die bij de berekening van de door u verschuldigde belasting wordt verrekend. Het bedrag van de aan de bron verschuldigde bedrijfsvoorheffing wordt vastgesteld volgens wettelijke regels. Op basis van de aangifte die u na afloop van het inkomstenjaar moet indienen, namelijk de aangifte in de belasting van niet-inwoners/natuurlijke personen (BNI/nat.pers.), volgt een definitieve afrekening van de verschuldigde belasting. Op dat ogenblik wordt de reeds ingehouden bedrijfsvoorheffing verrekend met de belasting die u verschuldigd bent. U ontvangt dan van de Administratie een aanslagbiljet met hetzij een teruggave, hetzij een nog te betalen saldo.

3.5. De aangifte

Zodra u zich hebt gemeld als buitenlands belastingplichtige bij de bevoegde controle 'Buitenland' krijgt u elk jaar automatisch een aangifte in de bus. Mocht u toch geen aangifte ontvangen dan moet u zelf een aangifte vragen bij de bevoegde controle 'Buitenland'. U moet de aangifte terugzenden binnen de termijn die op het aangifteformulier is vermeld naar de voor u bevoegde belastingdienst. Het adres staat op het aangifteformulier vermeld. Sedert aanslagjaar 2009 kan u die aangifte ook elektronisch indienen via tax-on-web. U vindt hieromtrent alle info op www.taxonweb.be.

3.6. Hoe de Belgische aangifte invullen

Uw Belgische werkgever zal u normaliter een loonfiche uitreiken waarop de inkomsten van het voorbije inkomstenjaar vermeld staan. Op deze fiche komen naast de bedragen ook een aantal codes voor. Dezelfde codes vindt u ook terug op het aangifteformulier. Het volstaat dus om de bedragen vermeld op de fiche in te vullen in het aangifteformulier in de daarmee overeenstemmende codes.

3.7. Wat bij eventuele bezwaren of fouten

Als u een vergissing vaststelt in het aanslagbiljet, neemt u best eerst contact op met het bevoegde taxatiekantoor. Komt u niet tot een akkoord, dan kunt u een bezwaarschrift indienen.
De te volgen procedure voor het indienen van een bezwaarschrift evenals de vormvereisten ervan, zijn terug te vinden op het aanslagbiljet. In geval van dubbele belasting, dat wil zeggen als uw inkomen zowel in België als in Nederland aan de inkomstenbelasting is onderworpen, bestaat ook de mogelijkheid om een verzoekschrift in te dienen voor de toepassing van de regeling voor onderling overleg gebaseerd op het Belgisch-Nederlands verdrag. Dit verzoekschrift moet u indienen bij de bevoegde Nederlandse autoriteit binnen een termijn van drie jaar vanaf de kennisgeving van de betwiste belastingaanslag.

3.8. Aanvullende belasting

De belasting die u in België verschuldigd bent als niet-inwoner van België, wordt verhoogd met 7% opcentiemen. Die opcentiemen worden op dezelfde wijze berekend als de aanvullende gemeente en agglomeratiebelastingen op de personenbelasting die verschuldigd is door inwoners van België.

3.9. Belastingheffing in Nederland, de algemene compensatieregeling

Heeft België het recht belasting te heffen over uw inkomsten uit werk in België, dan betaalt u over deze inkomsten in Nederland veelal geen belasting. Meestal bent u in die situatie ook in België sociaal verzekerd en betaalt u in Nederland geen premie volksverzekeringen. Heeft u aftrekposten (hypotheekrente eigen woning, persoonsgebonden aftrek), dan leiden deze aftrekposten niet tot een teruggave van inkomstenbelasting en premie volksverzekeringen. Als u in België geen of slechts gedeeltelijk een teruggave van belasting ontvangt voor deze aftrekposten, dan moet u nu meer belasting betalen dan wanneer u in Nederland zou werken.
Om dit financiële nadeel te compenseren, is in het belastingverdrag tussen Nederland en België de algemene compensatieregeling opgenomen. U komt voor de algemene financiële compensatie in aanmerking als u in België:

- inkomsten uit tegenwoordige dienstbetrekking (loon of salaris) heeft, ook als u in Belgische overheidsdienst werkt;
- werkzaam bent als bestuurder, zaakvoerder of vereffenaar bij een vennootschap;
- inkomsten heeft als artiest of sporter;
- een tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt.

De algemene compensatie wordt berekend door het verschil te nemen tussen:
- het totaalbedrag dat u in Nederland aan belasting en eventueel premie volksverzekeringen, en in België aan belasting moet betalen;
- en het bedrag dat u in Nederland aan belasting zou moeten betalen als de in België belaste inkomsten uit tegenwoordige dienstbetrekking ook in Nederland belastbaar zouden zijn. Daarbij wordt rekening gehouden met de heffingskorting van uw niet- of weinig verdienende partner.

3.10. De bijzondere compensatieregeling

Naast de algemene compensatieregeling komt u in aanmerking voor de bijzondere compensatieregeling als u op 31 december 2002:
- onder de zogenoemde grensarbeidersregeling viel, ook als u in Belgische overheidsdienst werkzaam was en uitsluitend de Nederlandse nationaliteit had;
- werkzaam was aan boord van een schip of luchtvaartuig in het internationale verkeer;
- werkzaam was aan boord van een schip dat dient voor vervoer in de binnenwateren.

De bijzondere compensatieregeling is een extra compensatie bovenop de algemene compensatieregeling. U kunt dus op beide compensatieregelingen recht hebben.

De bijzondere compensatieregeling vervalt:
- als u van werkgever verandert. Er zijn echter situaties waarbij u recht blijft houden op de bijzondere compensatieregeling, ook al verandert u van werkgever. Bijvoorbeeld bij een bedrijfsovername of fusie of als u onvrijwillig wordt ontslagen en binnen 6 maanden in de Belgische grensstreek een nieuwe dienstbetrekking aanvaardt. Ook blijft u recht houden op de bijzondere compensatieregeling, als u uw dienstbetrekking in België hervat na een detachering naar een ander land voor een termijn van ten hoogste 12 maanden;
- als uit de berekening van de bijzondere compensatieregeling blijkt dat er geen sprake meer is van inkomensachteruitgang door het vervallen van de grensarbeidersregeling.

De bijzondere compensatie wordt berekend door het verschil te nemen tussen:
- het totaalbedrag dat u na de berekening van de algemene compensatie feitelijk in Nederland aan belasting en eventueel premie volksverzekeringen en in België aan belasting moet betalen;
- en het bedrag dat u in Nederland aan belasting zou moeten betalen als de grensarbeidersregeling nog van toepassing zou zijn geweest.

De compensatieregelingen worden uitgevoerd door de Belastingdienst. U kunt de compensatie ontvangen door het indienen van:
- een ‘Verzoek om voorlopige aanslag’ met aanvullend vragenformulier voor de compensatie;
- een ‘Aangifte inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen’.

Het bedrag van de (algemene en de bijzondere) compensatie kan pas na afloop van een belastingjaar definitief worden vastgesteld. U kunt wel een voorschot krijgen. U kunt de Belastingdienst vragen om het bedrag van de compensatie gedurende het belastingjaar in maandelijkse termijnen aan u uit te betalen.

U vraagt dit voorschot aan via het programma “Voorlopige aanslag”. U kunt dit programma downloaden via de website van de belastingdienst: www.belastingdienst.nl. Privé>Aangifte>Voorlopige Aanslag

Op basis van de gegevens die u verstrekt, berekent de Belastingdienst hoeveel compensatie u waarschijnlijk krijgt. Dit bedrag wordt dan in maandelijkse termijnen aan u overgemaakt. Na afloop van het belastingjaar ontvangt u een aangifteformulier voor inkomstenbelasting/premie volksverzekering, waarop u uw definitieve gegevens invult. Dan stelt de Belastingdienst het definitieve bedrag van de compensatie vast.

Let op! Het programma Voorlopige teruggaaf is niet geschikt om de compensatie aan te vragen. U moet gebruik maken van het formulier Voorlopige teruggaaf en het aanvullende vragenformulier voor de compensatie.

Het bedrag van de compensatie wordt via een aanslag inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen vastgesteld. U moet daarvoor een aangifte indienen. Op basis van uw aangifte berekent de Belastingdienst het bedrag van de compensatie.

C. SOCIALE ZEKERHEID

1. LAND VAN SOCIALE ZEKERHEID

Werkt u in België? Dan geldt als hoofdregel dat u daar verplicht bent verzekerd voor de sociale zekerheid. Er zijn echter uitzonderingen. In sommige situaties bent u verzekerd in Nederland. U betaalt dan daar uw sociale premies of bijdragen, ook al werkt u in België.

1.1. Belgische sociale zekerheidswetten

In beginsel gelden de Belgische sociale zekerheidswetten voor Nederlandse grensarbeiders in België. De coördinatie van deze wetten is geregeld in de Europese coördinatieverordening Vo 883/04.

Volgens de Belgische sociale zekerheidswetten bent u een grensarbeider als u:

- onderdaan bent van een van de EU/EER-landen (inclusief IJsland, Noorwegen en Liechtenstein) of Zwitserland. Maar ook als u stateloos of een erkend politiek vluchteling bent, en
- in België werkt, en
- in Nederland woont, en
- in de regel dagelijks of minstens éénmaal per week naar uw woonplaats terugkeert.

Sinds 1 januari 2011 geldt de coördinatieverordening Vo 883/04 ook voor derdelanders (niet-EU/EER-onderdanen) die legaal in Nederland verblijven. En die in België als grensarbeider willen werken. Deze 'derdelanders' hebben een werkvergunning nodig om in België als grensarbeider te mogen werken. De Belgische werkgever vraagt deze werkvergunning aan bij de VDAB of FOREM.

1.2. Uitzonderingen verzekerd in Nederland in plaats van België

U bent bijvoorbeeld in de volgende situaties in Nederland verzekerd:

- als u door uw werkgever naar België wordt gedetacheerd voor een periode niet langer dan 24 maanden of;
- als u zowel in Nederland als in België in loondienst werkt voor dezelfde werkgever of voor verschillende werkgevers. En u werkt minimaal 25% van uw werktijd in Nederland of;
- als u als Nederlandse ambtenaar in België werkt of;
- als u in Nederland werkt als ambtenaar en in België als loontrekkende of zelfstandige of;
- als u in Nederland als loontrekkende werkt en in België als zelfstandige.

1.2.1. Nevenbetrekking in Nederland

Werkt u naast uw werkzaamheden in België ook een substantieel deel in Nederland (in een zogenoemde nevenbetrekking of bijbaantje)? Dan kan uw sociale verzekeringspositie wijzigen. U wordt dan sociaal verzekerd in Nederland als u minimaal 25% van uw werktijd in Nederland werkt. Neem in dit soort situaties onmiddellijk contact op met de Sociale Verzekeringsbank (SVB) in Amstelveen (afdeling internationale detachering) of met de Belgische Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. In bepaalde situaties kunt u toch sociaal verzekerd blijven in Nederland (volgens de coördinatieverordening 16 Vo 883/04). Werken in zowel Nederland als België is administratief zeer ingewikkeld. Het kan financieel nadelig zijn voor u en/of uw werkgever.

1.2.2. Gedetacheerd vanuit een Nederlandse onderneming

Werkzaamheden niet langer dan 24 maanden Bent u gedetacheerd vanuit een Nederlandse onderneming? En voert u werkzaamheden in België uit die niet langer dan 24 maanden duren? Dan kunt u onder bepaalde voorwaarden onder de Nederlandse sociale zekerheidsregelingen blijven vallen. Uw Nederlandse werkgever kan hiervoor een detacheringsverklaring A1 (voorheen E-101-formulier, zie bijlage van de brochure ''Nederlandse grensarbeiders in België' op Startpunt Grensarbeid.nl via www.startpuntgrensarbeid.nl) aanvragen bij de Nederlandse Sociale Verzekeringsbank (SVB) in Amstelveen (afdeling internationale detachering).

Werkzaamheden langer dan 24 maanden Werkt u als gedetacheerde vanuit een Nederlandse onderneming langer dan 24 maanden in België? Dan kunt u onder bepaalde voorwaarden onder de Nederlandse sociale zekerheidsregelingen blijven vallen. De Belgische Rijksdienst voor Sociale Zekerheid moet hiermee dan akkoord gaan. Uw Nederlandse werkgever kan aan de Nederlandse Sociale Verzekeringsbank (SVB) in Amstelveen (afdeling internationale detachering) om toepassing vragen van coördinatieverordening 16 Vo 883/04.

Voor de belastingheffing gelden andere regels voor u als gedetacheerde. Werkt of verblijft u als gedetacheerde of anderszins niet meer dan 183 dagen in België? En voldoet u aan bepaalde andere voorwaarden? Dan blijft de Nederlandse inkomstenbelasting voor u gelden volgens het dubbelbelastingverdrag. Raadpleeg de Nederlandse Belastingdienst, kantoor Buitenland in Heerlen voordat u als gedetacheerde in Nederland gaat werken.

1.3. De verschillende sociale zekerheidsbijdragen in België

De werknemers die onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid moeten sociale bijdragen ("RSZ-bijdragen") betalen. RSZ staat voor Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, die instaat voor de inning van de sociale bijdragen. De RSZ-werknemersbijdragen worden berekend als een percentage van het brutoloon van de werknemers (13,07%) en wordt door de werkgever ingehouden op het loon.
Voor arbeiders en daarmee gelijkgestelden dient deze bijdrage op 108% van het loon berekend te worden.

De 6de Staatshervorming voorziet de overdracht naar de regio's van de bevoegdheden inzake kinderbijslag, betaald educatief verlof, begeleiding van werklozen en van het Fonds voor collectieve uitrusting en diensten. Bijgevolg worden vanaf het 1ste kwartaal 2015 volgende bijdragen niet meer als dusdanig geïnd:

- de kinderbijslag
- de kinderopvang
- het betaald educatief verlof
- de begeleiding en opvolging van werklozen.

Vanaf dan is er nog maar **één patronale basisbijdrage** (totaalpercentage) van toepassing zonder rechtstreeks verband met het vroegere toepassingsgebied van deze specifieke bijdragen, maar verschillend voor een aantal groepen:
Deze bijdrage verschilt naargelang het aantal groepen. Voor werknemers in de private sector zal de basiswerkgeversbijdrage 24,92 % bedragen.

Het **werkgeversbijdragepercentage** voor werknemers met een beperkte onderwerping wordt bekomen door de bijdragevoet van elk niet toepasbaar stelsel af te trekken van het totaalpercentage van de groep waartoe de werknemer behoort.

Om het totale **werknemersbijdragepercentage** te kennen, telt u de percentages op van de regelingen die voor de werknemer van toepassing zijn. Volgende bijdragepercentages gelden op de brutokwartaallonen:

Deze nieuwe methode voor het vaststellen van de percentages kan enkele variaties van de bijdragevoet van de werkgeversbijdragen als gevolg hebben ten opzichte van het 4de kwartaal 2014.

Voor de werknemers die via de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie een **jaarlijkse vakantiecheque** ontvangen (hoofdzakelijk arbeiders), wordt bij de patronale basisbijdrage 6,00 % gevoegd voor de regeling jaarlijkse vakantie, en wordt 10,27% geïnd via een jaarlijkse vakantieafrekening.

Met volgende bijdragen moet eveneens rekening worden gehouden:

(BIJZONDERE) BIJDRAGE	(%)
Loonmatigingsbijdrage	5,67 + 0,0567 x (toepasselijke werk-geversbijdragen)
Asbestfonds (bijz. bijdr.)	0,01
Arbeidsongevallen (bijz. bijdr.)	0,02
Statutaire werknemers openbare sector (geen loonmatiging)	1,40

U vindt de verschuldigde percentages (bijdragevoeten) per werkgeverscategorie en per werknemerskengetal terug in het bijdragevoetenbestand.

Let op:
De werkgeversbijdragen houdt geen rekening met bovengenoemde bijzondere bijdragen. Er bestaan ook verschillende structurele verminderingen van werkgeversbijdragen ten gunste van het werk.

Verplichtingen werkgever
- De werkgever moet zich inschrijven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ),
- De werkgever is verplicht om de werknemersbijdragen van de werknemer in te houden op het brutoloon. En door te storten aan de bevoegde inningsorganen.
- De werkgever is ook verantwoordelijk voor het in orde brengen van alle noodzakelijke formaliteiten. Daarmee wordt de werknemer onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid. De werkgever laat de sociale loonadministratie vaak uitvoeren door een zogenoemd Sociaal Secretariaat.
- De werkgever moet zich aansluiten bij het vakantiefonds als het om een arbeider gaat.

De werkgever is verplicht om bij de betaling van het loon de werknemersbijdragen van de werknemer die hij tewerkstelt samen met de werkgeversbijdragen in te houden en door te storten aan de bevoegde inningsorganen. De werkgever is ook verantwoordelijk voor het in orde brengen van alle noodzakelijke formaliteiten zodat de werknemer onderworpen wordt aan de Belgische sociale zekerheid. De sociale/ loonadministratie wordt vaak in opdracht van de werkgever uitgevoerd door een zgn. Sociaal Secretariaat.

De werkgever dient de volgende zaken te regelen:
- zich in te schrijven als werkgever bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ),
- zich aan te sluiten bij het vakantiefonds als het om een arbeider gaat.

2. RECHT OP ZIEKENGELD

2.1. Procedure ziekmelding

Als u wegens ziekte (primaire arbeidsongeschiktheid) uw arbeid moet onderbreken moet u een medische verklaring aan uw werkgever overleggen binnen de 24 uur nadat de arbeidsongeschiktheid is ontstaan. Om aanspraak te krijgen op doorbetaling van het loon (zgn. gewaarborgd loon) gevolgd door een Belgische ziekengelduitkering moet u binnen twee dagen na het begin van de arbeidsongeschiktheid hiervan aangifte doen bij het voor uw woon- of verblijfplaats bevoegde districtskantoor van UWV. U kunt ook telefonisch contact opnemen met het UWV (tel: 0900-9294). Vervolgens krijgt u van UWV een oproep voor een medische controle.

Ziekenhuisopname
Als betrokkene in een ziekenhuis is opgenomen kan controle door de verzekeringsarts achterwege blijven. In dat geval stuurt de AG-administratie aan betrokkene een zogenaamde ziekenhuisbrief; een kopie van deze brief zendt de AG-administratie aan de betreffende Mutualiteit.

Niet verschijnen op het spreekuur van de verzekeringsarts
Als betrokkene niet op het spreekuur verschijnt volgt een nieuwe oproep. Verschijnt hij niet zonder een deugdelijke reden, dan schrijft de AG-administratie hierover een brief aan de Mutualiteit. Komt betrokkene voor de tweede maal niet op het spreekuur en de verzekeringsarts kan niet op een andere wijze de arbeidsongeschiktheid vaststellen dan plant de AG-administratie, na overleg met de Verzekeringsarts, een huisbezoek. Indien betrokkene vervolgens niet thuis wordt getroffen wordt de controle voorlopig gestaakt. Een brief met deze mededeling wordt aan de betreffende verzekeringsinstelling gezonden.

Hercontrole
In het geval de arbeidsongeschiktheid langer dan vier weken duurt, controleert de verzekeringsarts de betrokkene steeds binnen vier weken hetzij via spreekuurbezoek, hetzij via een huisbezoek.

Verklaring arbeidsongeschiktheid voor de Belgische werkgever
Voor de Belgische werkgever geldt doorgaans een loondoorbetalingsverplichting bij ziekte van zijn werknemer. Hiervoor is het van belang dat de werkgever een door de verzekeringsarts van UWV getekende arbeidsongeschiktheidsverklaring ontvangt. Hiervoor is een formulier volgens de interne instructie beschikbaar: Dit formulier dient voor elke nieuwe ziekmelding aan de werkgever van de Belgische verzekerde te worden verzonden.

De controlerende arts van het UWV beoordeelt uw arbeidsongeschiktheid na een medisch onderzoek dat hij zelf verricht. Hij deelt zijn beoordeling over de vermoedelijke duur van uw arbeidsongeschiktheid mee aan de adviserend geneesheer van uw Belgische verzekeringsinstelling. Dit doet hij middels het formulier E-115 (zie bijlage) en het formulier E-116 (zie bijlage) (medisch controle rapport). De controlerende geneesheer

van UWV heeft de bevoegdheid om te beslissen of dat u wel of niet geschikt bent om vanaf een bepaald moment uw werkzaamheden weer te hervatten.
NB: Vraag 4 van het formulier E-115
Het is voor de beoordeling van het recht op een Belgische arbeidsongeschiktheidsuitkering van groot belang dat bij vraag 4 van formulier E-115 de datum van ziekmelding wordt opgegeven. Als deze datum niet wordt opgegeven ondervindt de Belgische instantie problemen met de toekenning van een uitkering!

NB: Opstellen E-116
Nadat betrokkene door de verzekeringsarts gezien is of op andere wijze de arbeidsongeschiktheid heeft vastgesteld, stelt deze het formulier E-116 op welk de AG-administratie direct doch uiterlijk op de tweede dag met het formulier E-115 aan de Mutualiteit stuurt. Op het formulier E-116 deelt de verzekeringsarts het resultaat van het medisch onderzoek mee en de te verwachte duur van de arbeidsongeschiktheid en geeft hij antwoord op de vraag of de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval of beroepsziekte. Tevens kan de verzekeringsarts aangeven of bij de betrokkene de behoefte bestaat aan behandeling via de Mutualiteit ter vermijding van lange wachttijden in Nederland.

Tegen deze beslissing kunt u in beroep gaan bij een Belgische arbeidsrechtbank indien u daar mee niet eens bent (bezwaarprocedure).

Gedeeltelijke werkhervatting
Als de Belgisch verzekerde belanghebbende gedeeltelijk het werk wil gaan hervatten dan is hiervoor instemming van de betreffende Belgische verzekeringsinstelling nodig. Daarom dient in alle gevallen (dus ook bij bescheiden werkhervattingen) dit eerst voorgelegd te worden aan de betreffende verzekeringsinstelling. Tijdens de duur van uw ziekte moet u zich houden aan de controlevoorschriften die u door het UWV medegedeeld worden. Bij niet-naleving van deze voorschriften wordt de betaling van Belgisch ziekengeld vanaf een datum die u door de adviserend geneesheer van uw Belgische verzekeringsinstelling wordt medegedeeld, geschorst. Indien u wenst dat in dit geval de toekenning van Belgisch ziekengeld hervat wordt, moet u zich zo vlug mogelijk melden bij de medische dienst van het UWV en vragen om een nieuw medisch controleonderzoek te ondergaan. Niet alleen de controlerende arts van het UWV heeft de bevoegdheid om eventueel uw arbeidsongeschiktheid niet te erkennen of om een einde te maken aan de erkenning van uw arbeidsongeschiktheid.
De adviserend geneesheer van uw Belgische verzekeringsinstelling behoudt zijn bevoegdheid om op grond van de controlerapporten die hem door het UWV werden overgelegd (zie punten 8.3 - 8.4) uw arbeidsongeschiktheid niet te erkennen of hieraan een einde te stellen. De adviserend geneesheer van uw Belgische verzekeringsinstelling heeft de bevoegdheid om u in Nederland te laten onderzoeken door een door hem aangewezen arts. U kunt in principe niet opgeroepen worden om naar België te komen voor controle in het kader van de wettelijke ziekengeldregelingen. Indien uw arbeidsongeschiktheid niet erkend wordt door de adviserend geneesheer van uw Belgische verzekeringsinstelling, wordt u dit medegedeeld door middel van een aangetekende brief. U kunt in beroep gaan bij de bevoegde Belgische arbeidsrechtbank indien deze beslissing uw instemming niet heeft. Uw beroep schorst evenwel de uitwerking van de beslissing van de adviserend geneesheer niet. In geval u in beroep wilt gaan tegen de beslissing van de adviserend geneesheer raden wij u dan ook aan contact op te nemen met de Gemeentelijke Sociale Dienst van uw woonplaats, indien er geen Belgisch ziekengeld wordt uitbetaald.

2.2. Voorwaarden en duur van ziekengeld

De voorwaarden die u moet vervullen om recht te verkrijgen op ziekengeld zijn de volgende:
a) Vervullen van de wachttijd: een gerechtigde werknemer moet in een periode van zes maanden 120 arbeidsdagen of ermee gelijkgestelde dagen van activiteit verzekerd zijn geweest. Nederlandse arbeidsdagen worden gelijkgesteld aan Belgische arbeidsdagen. Dit moet aangetoond worden door middel van een E-104-verklaring die verkregen kan worden bij uw voormalige Nederlandse ziektekostenverzekeraar of bij het UWV. De seizoenarbeiders, de arbeiders bij tussenpozen en de deeltijdse werknemers volbrengen hun wachttijd indien zij over een periode van zes maanden hetzij 120 arbeidsdagen, hetzij 400 arbeidsuren presteren. De referentieperiode wordt evenwel verlengd tot 18 maanden voor degenen die zich wegens hun arbeidsregeling in de onmogelijkheid bevinden hun wachttijd te vervullen.

b) Minimumwaarde van de bijdragebescheiden: de gerechtigde werknemers moeten het bewijs leveren dat met betrekking tot diezelfde periode de bijdragen voor de sector uitkeringen werkelijk betaald werden.
Deze moeten een minimumbedrag bereiken of met persoonlijke bijdragen worden aangevuld.

c) Behoud van het recht op uitkeringen: de gerechtigden die aan bovengenoemde voorwaarden voldaan hebben, behouden het recht op uitkeringen tot het einde van het kwartaal dat volgt op dat tijdens hetwelk zij hun wachttijd hebben beëindigd. De gerechtigden kunnen

deze prestaties blijven genieten, op voorwaarde dat zij voor het tweede en derde kwartaal voor dat tijdens hetwelk zij er een beroep op doen, het bewijs leveren dat:

- zij de hoedanigheid van gerechtigde gedurende 120 arbeidsdagen (of 400 arbeidsuren) of gelijkgestelde dagen behouden,
- de bijdragen voor de sector uitkeringen werden betaald en het minimumbedrag werd bereikt of met persoonlijke bijdragen werd aangevuld.

In de Belgische wetgeving is arbeidsongeschiktheid als volgt gedefinieerd: "...De werknemer moet alle werkzaamheid onderbreken als rechtstreeks gevolg van het intreden of het verergeren van letsels en functionele stoornissen waarvan erkend wordt dat ze zijn vermogen tot verdienen verminderen tot een derde of minder dan een derde van wat een persoon, van dezelfde stand met dezelfde opleiding, kan verdienen door zijn werkzaamheid in de beroepencategorie waartoe de beroepsarbeid behoort, door betrokkene verricht toen hij arbeidsongeschikt is geworden, of in de verschillende beroepen die hij heeft of zou kunnen uitoefenen hebben uit hoofde van zijn beroepsopleiding...".

Indien u door de adviserend arts – van het UWV dan wel van uw Belgische verzekeringsinstelling – arbeidsongeschikt wordt erkend in de zin van de Belgische wetgeving en indien u verder de voorwaarden vervult die de Belgische wetgeving stelt voor de toekenning van ziekengeld, hebt u – na de periode waarover uw Belgische werkgever overeenkomstig de arbeidsovereenkomst uw loon heeft doorbetaald (gewaarborgd week-of maandloon, d.w.z de loondoorbetaling bij ziekte) – aanspraak op ziekengeld (de zgn. uitkering voor primaire arbeidsongeschiktheid). Deze wordt uitbetaald door uw Belgische verzekeringsinstelling. Indien u na een periode van 1 jaar arbeidsongeschikt blijft, treedt u in invaliditeit. U ontvangt dan invaliditeitsuitkeringen.

Arbeidsongeschiktheid vanaf 01/01/2011 tot en met 31/03/2013	€ 77,41
Arbeidsongeschiktheid vanaf 01/04/2013	€ 78,96

2.3. Loondoorbetaling en ziekengeld bij Werknemers per 01/09/2014

Primaire arbeidsongeschiktheid

1. Bedragen

De primaire uitkering voor gerechtigden bedraagt 60% van het dagelijks gederfde, begrensde loon (6 dagen week).

Om het dagbedrag (6-dagenweek) aan gederfd loon te berekenen moet:

- indien aan een werknemer een maandelijks vast bedrag wordt uitgekeerd, dit bruto bedrag te worden gedeeld door 26.
- indien werknemers betaald worden volgens een uurloon, dit uurloon te worden vermenigvuldigd met het aantal uren werk per dag.

Indien betrokkenen in een 5-dagenweek werken (van maandag tot vrijdag) moet hun dagloon omgezet worden naar een 6-dagenweek door het loon te vermenigvuldigen met 5 en te delen door 6. Deze uitkeringen worden begrensd door maximum (zie punt A.2) en minimum (zie punt B) dagbedragen.

2. Maximum daguitkering

Het maximum dagbedrag van het gederfde loon dat in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de uitkeringen is begrensd op een bedrag (men spreekt dan van de dagelijkse ZIV-loongrens). Dit bedrag kan variëren afhankelijk van de begindatum van arbeidsongeschiktheid.

	5-DAGEN WEEK	6-DAGEN WEEK
Arbeidsongeschiktheid vóór 01/01/2005	€ 123,3821	€ 148,0585
Arbeidsongeschiktheid vanaf 01/01/2005 tot en met 31/12/2006	€ 125,8497	€ 151,0196
Arbeidsongeschiktheid vanaf 01/01/2007 tot en met 31/12/2008	€ 127,1082	€ 152,5298
Arbeidsongeschiktheid vanaf 01/01/2009 tot en met 31/12/2010	€ 128,1250	€ 153,7500
Arbeidsongeschiktheid vanaf 01/01/2010 tot en met 31/03/2013	€ 129,0219	€ 154,8263
Arbeidsongeschiktheids vanaf 01/04/2013	€ 131,6023	€ 157,9228

De maximale daguitkering bedraagt voor:

Arbeidsongeschiktheid vanaf 01/01/2009 tot en met 31/12/2010	€ 76,88
Arbeidsongeschiktheid vanaf 01/01/2011 tot en met 31/03/2013	€ 77,41
Arbeidsongeschiktheid vanaf 01/04/2013	€ 78,96

2.4. Loondoorbetaling en ziekengeld bij arbeiders

De uitkering gedurende de eerste 7 dagen van de primaire arbeidsongeschiktheid bedraagt: 100% van het brutoloon (gewaarborgd loon). Vanaf de 8ste t/m de 14de dag 85,88% van het brutoloon. Deze uitkeringen worden betaald door de werkgever. Vanaf de 15de tot en met de 30ste dag heeft u recht op ziekengeld uitbetaald door uw Belgische verzekeringsinstelling. Dit ziekengeld bedraagt 60% van het begrensde loon.

Daarnaast kan de gerechtigde aanspraak maken op een werkgeversaanvulling van 25,88% van het loon (begrensd tot € 123,3821 per dag voor arbeidsongeschiktheid begonnen voor 01/01/2005, € 125,8497 voor arbeidsongeschiktheid begonnen in de periode van 01/01/2005 tot 31/12/2006 en € 127,1082 voor arbeidsongeschiktheid begonnen in de periode vanaf 01/01/2007 tot en met 31/12/2008, € 128,1250 voor arbeidsongeschiktheid begonnen in de periode van 01/01/2009 tot en met 31/12/2010), € 129,0219 voor arbeidsongeschiktheid begonnen in de periode van 01/01/2010 tot en met 31/03/2013, € 131,6023 voor arbeidsongeschiktheid begonnen na 01/04/2013 en 85,88% van het loon boven het grensbedrag.
Vanaf de 31ste tot en met de 365ste dag heeft u recht op ziekengeld uitbetaald door uw Belgische verzekeringsinstelling. Dit ziekengeld bedraagt 60% van het begrensde loon. Er kan in bepaalde gevallen een carensdag/wachtdag gelden. Raadpleeg uw CAO. In bepaalde gevallen is aanvullend (particulier) verzekeren zinvol. Op het ziekengeld wordt geen RSZ-bijdrage ingehouden. Het ziekengeld wordt in principe belast in België.

Voor verdere inlichtingen over het bedrag van het ziekengeld waarop u overeenkomstig de Belgische wetgeving recht heeft, gelieve u zich te informeren bij uw Belgische verzekeringsinstelling.

2.5. Loondoorbetaling en ziekengeld bij bedienden

Een bediende die minstens drie maanden in dienst is, heeft recht op een gewaarborgd loon (loondoorbetaling bij ziekte), dat gedurende 30 dagen wordt uitbetaald door de werkgever. Vanaf de 31ste dag heeft u recht op ziekengeld uitbetaald door uw verzekeringsinstelling. Dit bedraagt 60% van het loon. Het loon waarover het ziekengeld berekend wordt, is begrensd tot € 123,3821 per dag voor arbeidsongeschiktheid begonnen voor 01/01/2005, € 125,8497 voor arbeidsongeschiktheid begonnen in de periode van 01/01/2005 tot 31/12/2006, € 127,102 voor arbeidsongeschiktheid begonnen in de periode vanaf 01/01/2007 tot en met 31/12/2008, € 128,1250 voor arbeidsongeschiktheid begonnen in de periode van 01/01/2009 tot en met 31/12/2010) en € 129,0219 voor arbeidsongeschiktheid begonnen vanaf 01/01/2011 tot en met 31/03/2013 en € 131,6023 voor arbeidsongeschiktheid begonnen vanaf 01/04/2013.

Het loon wordt voor de berekening begrensd tot € 157,9228 voor arbeidsongeschiktheid begonnen vanaf 01/04/2013.

3. RECHT OP INVALIDITEITSPENSIOEN

3.1. Procedure

Bij het ingaan van de dertiende maand van de arbeidsongeschiktheid treedt u in invaliditeit (m.a.w. vanaf het tweede jaar). Hiertoe hoeft u zelf geen enkele formaliteit te verrichten. Ongeveer 8 maanden vóór het aflopen van de periode van ziekengeld (eerste jaar) wordt u door het UWV in opdracht van uw Belgische verzekeringsinstelling aan een medisch onderzoek onderworpen ten behoeve van de voor de erkenning van de invaliditeit bevoegde Belgische autoriteiten.

3.2. Hoogte van de uitkering

Bedragen

De invaliditeitsuitkering bedraagt voor gerechtigden:

- Met gezinslast: 65%
- Alleenstaanden: 55%
- Samenwonenden: 40% van het gederfde, begrensde loon. Deze invaliditeitsuitkeringen worden begrensd door maximum– en minimumbedragen.

MAXIMUMBEDRAGEN INVALIDITEITSUITKERING

Situatie	Gerechtigden met gezinslast	Gerechtigden zonder gezinslast Alleenstaanden	Gerechtigden zonder gezinslast Samenwonend
Begin arbeidsongeschiktheid vanaf 01/10/1974 tot en met 31/12/2002	€ 84,11	€ 71,17	€ 51,76
Begin arbeidsongeschiktheid vanaf 01/01/2003 tot en met 31/12/2004			
-Invalide voor 01/01/2005	€ 82,46	€ 69,77	€ 50,74
-Invalide vanaf 01/01/2005 tot en met 31/12/2006	€ 84,11	€ 71,17	€ 51,76
Begin arbeidsongeschiktheid vanaf 01/01/2005 tot en met 31/12/2006			
-Invalide voor 01/01/2007	€ 84,11	€ 71,17	€ 51,76
-Invalide vanaf 01/01/2007	€ 84,95	€ 71,88	€ 52,28
Begin arbeidsongeschiktheid vanaf 01/01/2007 tot en met 31/12/2007			
-Invalide vanaf 01/01/2009	€ 84,95	€ 71,8782	€ 52,2750
-Invalide vanaf 01/01/2009	€ 85,63	€ 72,45	€ 52,69
Begin arbeidsongeschiktheid vanaf 01/01/2008			
-Invalide vanaf 01/01/2009 tot en met 31/12/2010	€ 83,28	€ 70,47	€ 51,25
-Invalide vanaf 01/01/2011 tot en met 31/03/2013	€ 83,86	€ 70,96	€ 51,61
-Invalide vanaf 01/04/2013	€ 85,54	€ 72,38	€ 52,64

MINIMUMBEDRAGEN INVALIDITEITSUITKERING			
Situatie	Gerechtigden met gezinslast	Gerechtigden zonder gezinslast Alleenstaanden	Gerechtigden Samenwonende
Regelmatige werknemer	€ 53,99	€ 43,21	€ 37,05
Niet-regelmatige werknemer (bestaansminimum)	€ 41,92	€ 31,44	€ 31,44

Vanaf het moment van secundaire arbeidsongeschiktheid (invaliditeit) komt er wel een wijziging in uw uitkeringshoogte. De uitkeringsgerechtigde met gezinslast ontvangt 65% en de uitkeringsgerechtigde zonder gezinslast ontvangt ofwel 55% (alleenstaande) ofwel 40% (samenwonende) van het geïndexeerde loon dat aan de basis lag voor de berekening van het ziekengeld (of uitkering wegens primaire arbeidsongeschiktheid).

Het loon waarover het ziekengeld berekend wordt, is begrensd tot € 123,3821 per dag voor arbeidsongeschiktheid begonnen voor 01/01/2005, € 125,8497 voor arbeidsongeschiktheid begonnen in de periode van 01/01/2005 tot 31/12/2006, € 127,1082 voor arbeidsongeschiktheid begonnen in de periode vanaf 01/01/2007 tot en met 31/12/2008, 128,1250 voor arbeidsongeschiktheid begonnen in de periode van 01/01/2009 tot en met 31/12/2010, € 129,0219 voor arbeidsongeschiktheid begonnen in de periode van 01/01/2011 tot 31/03/2013 en € 131,6023 Voor arbeidsongeschiktheid vanaf 01/04/2013.

Max daguitkering voor invaliditeit vanaf 01/04/2013
Met gezinslast: € 85,54
Alleenstaande: € 72,38
Samenwonende: € 52,64

De hoogte van het Belgische invaliditeitspensioen is onafhankelijk van de leeftijd of het aantal verzekeringsjaren. Een met in Nederland vergelijkbare regeling, waarbij de invaliditeitsuitkering na enige tijd lager wordt (zgn. WAO-gat), bestaat niet in België. In een aantal gevallen is het zinvol om zich aanvullend particulier te verzekeren. Er kan recht bestaan op een (beperkte) aanvullende vergoeding van een Fonds voor Bestaanszekerheid. Raadpleeg ook uw CAO of werkgever/vakbond.

Wanneer u ook in Nederland gewerkt hebt, zal u een gedeeltelijke uitkering uit Nederland en uit België ontvangen. De hoogte van de uitkering wordt dan bepaald in functie van de periode die u in elk land gewerkt heeft. Deze reglementering is in voege sinds 1 mei 2010. Wanneer u op 1 mei 2010 reeds een invaliditeitsuitkering uit België kreeg, kan u een verzoek indienen tot herziening bij uw Belgische verzekeringsinstelling. U krijgt dan gedeeltelijke uitkeringen van beide landen, wanneer dit in uw voordeel is.

3.3. Belasting en premieplicht

Er wordt op de invaliditeitsuitkering 3,5% ingehouden ten voordele van de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP). De Belgische invaliditeitsuitkering wordt belast in Nederland. In Nederland moet u in principe over uw Belgische invaliditeitsuitkering de premies voor de volksverzekeringen betalen. Dit is echter niet het geval indien uw Belgische uitkering is onderworpen aan Belgische premieheffing krachtens een wettelijke regeling inzake uitkeringen voor ouderdom of overlijden. Er kan dus vrijstelling voor de Nederlandse volksverzekeringsplicht aangevraagd worden bij de Sociale Verzekeringsbank, Postbus 357, 1180 AJ Amstelveen. Dit is onder meer het geval indien u een duurzame uitkering ontvangt die – alleen of samen met een Nederlandse uitkering – ten minste gelijk is aan 70% van het Nederlandse wettelijk minimumloon en indien bij samenloop de Belgische uitkering groter is dan of gelijk is aan de Nederlandse uitkering. De vrijstelling vervalt indien u in Nederland arbeid verricht. Voor wat betreft de ziektekostenverzekering: zie 8.3.3.c. Indien u dit nodig vindt, kunt u altijd uw Belgische verzekeringsinstelling vragen u over de berekening van uw invaliditeitsuitkering nader te informeren.

4. MOEDERSCHAPSUITKERING EN OUDERSCHAPSVERLOF

4.1. Moederschapsuitkering

De moederschapsbescherming is onderverdeeld in twee tijdvakken: de prenatale rustperiode en de postnatale rustperiode. De gerechtigde ontvangt een moederschapsuitkering vanaf de eerste dag van de moederschapsbescherming. De prenatale rustperiode (zes weken waarvan vijf facultatieve weken en één verplichte week welke onmiddellijk de bevalling vooraf gaat) wordt vastgesteld in functie van de vermoedelijke bevallingsdatum. Als het om een meerling gaat, wordt

de prenatale rustperiode met twee weken verlengd. In geval van geboorte van een meerling, kan de periode van postnatale rust, eventueel verlengd met twee facultatieve weken, op vraag van de gerechtigde, nog verlengd worden met een periode van maximum twee weken. Andere mogelijkheden van verlenging van moederschapverlof zijn ook mogelijk.

Het facultatieve gedeelte van het zwangerschapsverlof (maximum 5 weken bij een eenling en 7 weken bij een meerling) dat niet werd opgenomen voorafgaand aan de bevalling kan worden opgenomen na de postnatale rustperiode (d.i. een periode van negen verplichte weken na de bevallingsdatum + verlenging van twee weken in geval van meerling). De postnatale rustperiode kan worden verlengd wanneer het kind in de verplegingsinrichting moet blijven na de eerste zeven dagen na de bevalling. De postnatale rustperiode kan dan worden verlengd met een duur gelijk aan de periode dat het kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft.
Deze verlenging kan maximaal 24 weken bedragen.
Ingeval van overlijden of verblijf van de moeder in het ziekenhuis kan een gedeelte van het tijdvak van de postnatale rustperiode onder bepaalde voorwaarden omgezet worden in vaderschapsverlof en dit op voorwaarde dat de vader van het kind verzekerd is in het raam van de Belgische uitkeringsverzekering voor loontrekkenden. De postnatale rustperiode kan tevens verlengd worden met één week wanneer de moeder arbeidsongeschikt is geweest gedurende de ganse periode van zes weken voorafgaand aan de bevalling of acht weken ingeval van een meerling. Tijdens het tijdvak van de prenatale -en postnatale rustperiode bedraagt de moederschapsuitkering:

	EERSTE 30 DAGEN	VANAF DE 31STE DAG OF IN GEVAL VAN VERLENGING
Actieve werkneemster	82% (niet-begrensd loon)	75% (begrensd loon)
Werklozen (6 eerste maanden arbeids ongeschikt)	Basisuitkering (1) + 19,5% (begrensd loon)	Basisuitkering (1) + 15% (begrensd loon)
Invaliden (2) en anderen	79,5% (begrensd loon)	75% (begrensd loon)

(1) De basisuitkering bedraagt 60% van het begrensd loon, maar kan niet hoger liggen dan de werkloosheidsuitkering waarop zij recht hebben als ze zich niet in een periode van moederschapsbescherming zouden bevinden.
De uitkering bedraagt de eerste 30 dagen maximaal € 105,80 (voor een bevalling vanaf 01/01/2011) en vanaf 01/04/2013: € 107,91, vanaf de 31e dag is dat € 96,77 vanaf 01/04/2013 is dat € 98,70.

(2) Het bedrag kan niet lager zijn dan de uitkering waarop de betrokkene recht heeft als ze zich niet in moederschapsbescherming bevindt.

Kraamgeld
Dit maakt in België deel uit van de gezinsbijslag. De werknemer heeft eveneens recht op kraamgeld of een adoptiepremie. Het kraamgeld kan vanaf de 6de maand zwangerschap worden aangevraagd. Het kan 2 maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling worden uitbetaald.

4.2. Vaderschaps- of geboorteverlof

Naast het moederschapsverlof bestaat er ook het vaderschaps- of geboorteverlof. Dit bestaat uit 10 dagen, waarvan de eerste drie worden betaald door de werkgever en de 7 volgende dagen door de ziekteverzekeringsinstellingen. De uitkering bedraagt 82% van het begrensd loon. Het maximumbedrag is € 107,91 voor geboortes vanaf 01/04/2013. Hierop worden geen RSZ-bijdragen ingehouden. Het vaderschaps- of geboorteverlof mag in één keer worden opgenomen of het mag worden gespreid over een periode van vier maanden na de geboortedatum.

4.3. Tijdskrediet – Ouderschapsverlof – Medische bijstand – Palliatief verlof

Er bestaan een aantal specifieke regelingen voor ouderschapsverlof. Het kan in verschillende vormen opgenomen worden. U kunt kiezen voor volledige onderbreking voor elke ouder gedurende 4 maanden per kind, voor halftijdse onderbreking gedurende 8 maanden of – indien u voltijds werkt voor -1/5 onderbreking – gedurende 20 maanden. In het geval van voltijdse onderbreking heeft u recht op een ouderschapsuitkering van € 786,78 per maand. Voor halftijdse resp. 1/5de onderbreking heeft u recht op €393,38 resp. € 133,45 per maand. Het verlof moet vóór het 12ste levensjaar van het kind opgenomen worden. Naast ouderschapsverlof bestaan er ook nog verlofregelingen voor medische bijstand in het geval van zwaar zieke familieleden en palliatief verlof. Het tijdskrediet is geregeld in CAO 77 bis (Wet 10.08.2001). Neem hiervoor contact op met het bevoegde werkloosheidsbureau van de RVA.

5. ARBEIDSONGEVALLEN EN ONGEVALLEN OP DE WEG NAAR EN VAN HET WERK

Indien u wegens een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar en van het werk de arbeid moet onderbreken, dient u uw arbeidsongeschiktheid en de oorzaak ervan te melden teneinde uw rechten op Belgische ziekte-uitkeringen te vrijwaren (zoals aangegeven hierboven onder 3.1).

De werkgever is verplicht ieder ongeval dat aanleiding kan geven tot de toepassing van de arbeidsongevallenwet (Wet 10 april 1971) aan te geven binnen de acht werkdagen aan de private toegelaten verzekeringsonderneming waarbij hij een arbeidsongevallenverzekering heeft afgesloten en in bepaalde gevallen aan de inspecteur bevoegd inzake arbeidsveiligheid. De aangifte van het ongeval kan daarna nog gedaan worden door uzelf of uw rechthebbenden (termijn van 3 jaar), indien zou blijken dat uw werkgever in gebreke is gebleven.

De verzekeraar betaalt vanaf de volgende dag van de arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval 90% van uw gemiddeld dagloon gedurende de tijdelijke algehele arbeidsongeschiktheid.

Gedurende de eerste 30 dagen zal hij het betalen aan uw werkgever die uw loon gedurende die periode zal doorbetalen en daarna rechtstreeks aan u. Bij gedeeltelijke werkhervatting wordt het loonverlies berekend op het verschil tussen het loon dat u verdiende vóór het ongeval en het loon dat u verdient na de wedertewerkstelling.

Ingeval uw arbeidsongeschiktheid blijvend is (consolidatie van de letsels), ontvangt u een jaarlijkse vergoeding berekend op uw basisloon dat weliswaar begrensd wordt op € 40.927,18 (bedrag op 01/01/2014) vermenigvuldigd met de graad van uw arbeidsongeschiktheid op de arbeidsmarkt. Uw jaaruitkering wordt met 50% verminderd, indien het percentage ongeschiktheid minder dan 5% bedraagt. Ze wordt met 25% verminderd, indien het percentage ten minste 5%, maar minder dan 10% bedraagt.

In geval van noodzakelijke en geregelde hulp van een derde, heeft u recht op een bijkomende vergoeding die maximum 12 maal het gewaarborgd gemiddelde maandelijks minimumloon, zoals bepaald voor een voltijdse werknemer door collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, kan bedragen.

Na het verstrijken van de herzieningstermijn van 3 jaar, die begint te lopen vanaf de datum van bekrachtiging van het akkoord tussen u en de wetsverzekeraar over de graad van arbeidsongeschiktheid en de vergoedingen, of vanaf de datum van het in kracht van gewijsde getreden vonnis hieromtrent, wordt uw arbeidsongeschiktheidsgraad definitief vastgesteld en wordt de jaarlijkse vergoeding door een lijfrente vervangen. De lijfrente wordt behoudens enkele uitzonderingen, enkel geïndexeerd in geval de arbeidsongeschiktheidsgraad 19% en meer bedraagt. U kan ook maximaal een derde van de rente in kapitaal uitgekeerd krijgen indien uw blijvende arbeidsongeschiktheid meer dan 19% bedraagt. Ingeval de arbeidsongeschiktheid minder dan 10% bedraagt, voor een ongeval vanaf 1 januari 1988, dat definitief werd geregeld vanaf 1 januari 1994, wordt de rente één keer per jaar, in de loop van het vierde kwartaal, uitbetaald door het Fonds voor Arbeidsongevallen, zonder indexatie, rekening houdende met de hierboven vermelde verminderingen. Ingeval van een arbeidsongeschiktheid van 10 tot minder dan 16%, voor een ongeval vanaf 1 januari 1988, dat definitief werd geregeld vanaf 1 januari 1997, wordt de rente maandelijks uitbetaald, eveneens door het Fonds voor Arbeidsongevallen en zonder indexatie. Ingeval van een arbeidsongeschiktheid van t.e.m. 19%, voor een ongeval vanaf 1 januari 1988, dat definitief geregeld werd vanaf 1 december 2003, worden de rente en de indexatie maandelijks uitbetaald door het Fonds voor Arbeidsongevallen.

Ingeval van een arbeidsongeschiktheid van meer dan 19%, betaalt de verzekeraar maandelijks (voor ongevallen vanaf 1 januari 1988) de rente en de indexatie. Voor ongevallen en regelingen die dateren van vóór de bovenvermelde data, bestaan andere regels. In geval van verergering na de herzieningstermijn, kunnen nog eventueel vergoedingen verleend worden door het Fonds voor Arbeidsongevallen, op voorwaarde dat de blijvende arbeidsongeschiktheid 10% of meer bedraagt. Voor de ongevallen die plaatsvinden vanaf 1 januari 1988 worden deze vergoedingen ten laste genomen door de verzekeraar.

U heeft, ten laste van de verzekeringsmaatschappij, recht op de geneeskundige, heelkundige, farmaceutische en verplegingskosten die het ongeval noodzakelijk maakt. Indien uw ongeval vóór 1 januari 1988 is gebeurd, vallen deze kosten vanaf de herzieningstermijn ten laste van het Fonds voor Arbeidsongevallen.

Wanneer de werkgever of de verzekeraar een georganiseerde geneeskundige dienst heeft opgericht, die aan de wettelijke voorwaarden voldoet, bent u verplicht u te wenden tot deze dienst, waar u kosteloos zal worden behandeld. Is dit niet het geval, dan heeft u de vrije keuze.

Het tarief voor terugbetaling van de kosten van geneeskundige verzorging is gelijk aan het ziekteverzekeringstarief. De hospitalisatiekosten worden gedragen door de verzekeraar ter hoogte van de normale prijs van de verpleegdag, zoals hij is vastgesteld krachtens de wet van 23 december 1963 op de ziekenhuizen. Farmaceutische producten worden volledig terugbetaald.

U heeft ook recht op de verstrekking, door de verzekeraar, van de prothesen en orthopedische toestellen die ingevolge het ongeval nodig zijn, eveneens als op de volledige terugbetaling van de kosten indien de toestellen bij het ongeval werden beschadigd. De kosten voor vernieuwing en onderhoud van de apparatuur vallen ook ten laste van de verzekeraar, tenzij het ongeval dateert van vóór 1 januari 1988, dan betaalt het Fonds voor Arbeidsongevallen.

Verder heeft u ten laste van de verzekeraar recht op de kosten voor verplaatsing die voortvloeien uit het ongeval. De wetgever heeft bovendien de bezoeken van bepaalde familieleden vergemakkelijkt door ook tussen te komen in verplaatsingskosten.

De Belgische uitkeringen wegens arbeidsongevallen of beroepsziekten worden beschouwd als zgn. vervangings-inkomens en zijn onderworpen aan de Belgische sociale-zekerheidsbijdragen, met uitzondering van de uitkering voor hulp van derden. Indien het bewijs wordt geleverd dat deze inkomsten in Nederland worden belast, wordt geen Belgische belasting ingehouden. Vergoedingen wegens blijvende arbeidsongeschiktheid die zijn toegekend, ofwel ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte, tot een invaliditeitsgraad van 20%, ofwel als aanvulling op een rust- of overlevingspensioen zijn in België niet belastbaar.

In Nederland zijn over de Belgische arbeidsongevallen- en beroepsziekteuitkeringen premies volksverzekeringen (tenzij die uitkering is onderworpen aan Belgische premieheffing krachtens een wettelijke regeling inzake uitkeringen ouderdom of overlijden) en inkomstenbelasting verschuldigd.

6. BEROEPSZIEKTEN

Hier gelden dezelfde principes als inzake arbeidsongevallen met dit onderscheid dat: alleen het Fonds voor de Beroepsziekten de vergoedingen regelt (geen privé-verzekeringen) en geen herzieningstermijn bepaald is (evolutie blijft mogelijk).

Voor de beroepsziekten bestaan er twee systemen:

- Lijstsysteem: Indien je beroepsmatig aan het risico van een bepaalde, in de lijst erkende, beroepsziekte werd blootgesteld en aan die bedoelde ziekte lijdt, wordt vermoed dat het gaat om een te vergoeden beroepsziekte.

- Open systeem: Bij geval van een ziekte die niet op de lijst van erkende beroepsziekten staat, moet het slachtoffer aantonen dat er een causaal verband bestaat tussen de ziekte en de blootstelling aan het risico tijdens de uitoefening van de beroepsactiviteit.

7. MEDISCHE VERZORGING

7.1. Algemeen

Alle in België tewerkgestelde werknemers zijn in beginsel in België verzekeringsplichtig, ongeacht de dagelijkse, de wekelijkse of maandelijkse duur van hun arbeidsprestaties of de hoogte van hun bezoldiging. U kunt als actieve grensarbeider zowel in België als in Nederland medische verzorging krijgen volgens de voorwaarden die in België resp. Nederland gelden.

7.2. Aanmelding

In België

Om bij de Belgische verzekeringsinstelling ingeschreven te worden, dient u een “aanvraag om inschrijving” in te vullen en deze zo spoedig mogelijk aan de Belgische verzekerings¬instelling terug te bezorgen. Sedert 1 jan. 2014 worden geen Sis-kaarten uitgereikt: Uw e-ID kaart zal aantonen of U verzekerd bent of U zal een ISI+-kaart krijgen.

Uw Belgische verzekeringsinstelling stuurt een formulier S1 (zie model in bijlage) naar de Nederlandse zorgverzekeraar die is aangewezen als orgaan van de woonplaats, te weten zorgverzekeraar CZ in Sittard om voor uzelf en uw gezinsleden het recht op verstrekkingen van de ziekteverzekering te openen in Nederland.

Sedert 1995 is in de meeste gevallen de jaarlijkse bijdragebon vervangen. Alle gegevens worden rechtstreeks aan de verzekeringsinstelling van de werknemer doorgespeeld.

De rechten van de verzekerde worden aldus gevrijwaard. De werknemer die toch nog een bijdragebon ontvangt, moet deze aan zijn verzekeringsinstelling afgeven binnen de drie maanden na het betreffende kalenderjaar, of ingeval einde van het contract binnen de twee maanden na de slotafrekening. Indien de bijdragebon met betrekking tot het kalenderjaar niet vóór 1 juli van het volgend jaar is afgegeven, wordt uw recht op voordelen van de Belgische ziekteverzekering geschorst tot bij ontvangst van deze bescheiden.

7.3. Recht op verstrekkingen

7.3.1. De grensarbeider zelf

Omdat u in België werkt bent u krachtens de Europese coördinatieverordening Vo (EG) nr. 883/2004 onderworpen aan de Belgische socialeverzekeringswetgeving. Voor uw ziektekostenverzekering bent u dan ook afhankelijk van de Belgische verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging.

Indien u verzekerd bent ingevolge de Belgische verplichte ziektekostenverzekering, heeft u ook ingevolge de Europese coördinatieverordening Vo (EG) nr 883/2004 rechten. Voor u zelf geldt het volgende. U hebt zowel in België als in Nederland recht op verstrekkingen van de ziektekostenverzekering volgens de regels die gelden in het land waar u de hulp inroept. U hebt het recht om zowel in Nederland als in België een beroep te doen op geneeskundige hulp (zgn. keuzerecht).

Dit betekent dat u in Nederland recht heeft op medische zorg in de omvang en volgens de voorwaarden die zijn neergelegd in de Zorgverzekeringswet (Zvw) en de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ). U dient uzelf en uw gezinsleden hiervoor in te schrijven bij de zorgverzekeraar CZ (Sittard), die is aangewezen als orgaan van de woonplaats in Nederland. Zorgverzekeraar CZ betaalt de rekeningen in de meeste gevallen aan de persoon (bijvoorbeeld huisarts) of instelling (bijvoorbeeld ziekenhuis) die u de medische zorg heeft verleend.
De verzorging in België, behalve bij ziekenhuisopname en de aankoop van geneesmiddelen in een apotheek, zult u zelf dienen te betalen. Op voorlegging van de officiële getuigschriften ontvangt u vervolgens een tegemoetkoming van uw Belgische verzekeringsinstelling, maar in vele gevallen zal een gedeelte te uwen laste blijven (remgeld/eigen bijdrage). Deze getuigschriften worden u overhandigd door de zorgverstrekkers die u een behandeling hebben verleend. In het geval u permanent een beroep wilt doen op medische zorg in België, is het zinvol om aanvullende vrijwillige verzekeringen in België af te sluiten (bijvoorbeeld een hospitalisatieverzekering).

Indien u tijdelijk in een ander land EU-/EER-land of Zwitserland verblijft (bijvoorbeeld vakantie), dan dient u vooraf aan uw Belgische verzekeringsinstelling de Europese ziekteverzekeringskaart (EZVK of EHIC) (zie bijlage) te vragen om uw recht op verstrekkingen in het land van tijdelijk verblijf te staven.

7.3.2. De gezinsleden van de grensarbeider

Uw gezinsleden hebben, net zoals u en onder dezelfde voorwaarden, het recht om zowel in Nederland als in België een beroep te doen op geneeskundige hulp (zgn. keuzerecht).

Gedurende tijdelijk verblijf in een EU-/EER-lidstaat of Zwitserland hebben uw gezinsleden recht op medische zorg die nodig wordt op voorlegging van de Europese ziekteverzekeringskaart (EZVK of EHIC) die zij vooraf aan uw Belgische verzekeringsinstelling dienen te vragen.

7.3.3. De gepensioneerde grensarbeider

In het onderstaande wordt onder de rechthebbende op een rente/pensioen verstaan een ‘gepensioneerde’. Onder een ‘dubbelgepensioneerde’ verstaat men een gepensioneerde met een Nederlands en een Belgisch wettelijk ouderdomspensioen. In het geval u niet meer werkt in België kan het zgn. keuzerecht komen te vervallen. U mag -uitgezonderd met toestemming van uw zorgverzekeraar geen beroep meer doen op geneeskundige hulp in België. De situaties die zich kunnen voordoen indien u gepensioneerd wordt zijn de volgende:

a) Dubbelgepensioneerden woonachtig in Nederland
a.1) Indien u in Nederland woont en zowel een Nederlands wettelijk pensioen of uitkering ontvangt als een wettelijk pensioen of uitkering uit België, bent u WLZ-verzekerd en daarmee zorgverzekeringsplichtig in Nederland. Ook uw gezinsleden zijn WLZ-verzekerd en daarmee zorgverzekeringsplichtig. U en uw gezinsleden dienen een zorgverzekering af te sluiten bij een Nederlandse zorgverzekeraar naar keuze. U betaalt een nominale Zvw-premie aan uw zorgverzekeraar. Kinderen tot 18 jaar betalen geen nominale premie. Tevens betaalt u een inkomensafhankelijke bijdrage Zvw en een inkomensafhankelijke premie AWBZ. Hebt u gezinsleden, die in het buitenland wonen, dan zijn zij niet verzekerd voor de WLZ en de Zvw. Zij kunnen zich niet aanmelden bij een Nederlandse zorgverzekeraar voor de zorg uit de Zorgverzekeringswet. Op het Belgische Rustpensioen wordt geen enkele bijdrage voor sociale zekerheid meer ingehouden.

a.2) Indien u net voor het ontvangen van een ouderdoms-pensioen of invaliditeitsuitkering als grensarbeider werkzaam was in België, dan blijft u recht hebben op geneeskundige verstrekkingen in België voor zover zulks betrekking heeft op een voortzetting van een reeds begonnen behandeling. Dit is eveneens van toepassing op uw gezinsleden. U dient hiervoor een document S3 te vragen aan uw Nederlandse zorgverzekeraar.

a.3) Gedurende een tijdelijk verblijf in België (met uitzondering van de situatie vermeld onder A.2) of een andere lidstaat van de Europese Unie, de EER of Zwitserland hebben u en uw gezinsleden daar recht op onmiddellijk noodzakelijke medische zorg, die wordt verleend volgens de in dat land geldende regels. U dient in dat geval uw recht op medische zorg aan te tonen door middel van de Europese ziekteverzekeringskaart (EZVK of EHIC) (zie bijlage). Deze wordt u door uw Nederlandse zorgverzekeraar uitgereikt. Indien u zich naar België of een andere lidstaat van de Europese Unie, de EER of Zwitserland wilt begeven om aldaar een medische behandeling te ondergaan, dient u daartoe eerst uw Nederlandse zorgverzekeraar om toestemming te verzoeken. U krijgt dan een formulier E-112 / S2 (zie bijlage) mee dat u aan een Belgische verzekeringsin¬stelling dient te overhandigen of aan de verzekeringsintelling van het land waar u hulp inroept. Daarenboven kan u, op grond van Richtlijn 2011/24/EU, zonder voorafgaande toestemming de CZ om vergoeding van een medische behandeling buiten het ziekenhuis in België of in een andere lidstaat van de Europese Unie of de EER vragen.

b) Rechthebbende op uitsluitend een Belgisch pensioen, woonachtig in Nederland

b.1) Indien u uitsluitend een Belgisch pensioen -bijvoor-beeld een invaliditeitspensioen of rustpensioen -ont-vangt en op grond van de Belgische wetgeving recht zou hebben op medische zorg indien u in België zou wonen, dan hebben u en uw gezinsleden in Nederland recht op medische zorg volgens de in Nederland geldende regels ten laste van de Belgische verzekering.

U dient zich in dat geval tezamen met uw gezinsleden met een formulier E-121/S1 (zie model in bijlage) in te schrijven bij zorgverzekeraar CZ in Sittard. Dit formulier wordt uitgereikt door de Belgische verzekeringsinstelling. De kosten van de medische zorg komen ten laste van de Belgische ziekteverzekering. U betaalt daarvoor in België een bijdrage. Er is geen wettelijke bijdrage in Nederland verschuldigd. U bent niet verzekerd ingevolge de WLZ en niet verzekeringsplichtig voor de Zorgverzekeringswet. U kunt i.v.m. uw belastingaangifte de Sociale Verzekeringsbank (SVB) in Amstelveen om een verklaring - van niet-WLZ-verzekering - vragen.

Op deze wijze wordt voorkomen dat u de premie voor de WLZ-verzekering moet betalen.

b.2) Indien u uitsluitend recht hebt op een Belgisch pensioen en bijgevolg in Nederland recht hebt op me-dische zorg ten laste van België, dan behoudt u uw recht op geneeskundige zorg in België (u behoudt dus uw keuzerecht). Dit is eveneens van toepassing op uw gezinsleden. en uw gezinsleden, blijven in het bezit van een elektronische identiteitskaart of van een ISI+ kaart.

b.3) Indien u in Nederland woont, hebben u en uw gezinsleden bij een tijdelijk verblijf in een ander land van de Europese Unie dan België (voor België, zie B.2), de EER of Zwitserland ook daar recht op onmiddellijk noodzakelijke medische zorg, die wordt verleend volgens de in dat land geldende regels. U dient in dat geval uw recht op medische zorg aan te tonen door middel van de Europese ziekteverzekeringskaart (EZVK of EHIC) (zie bijlage). Deze wordt u door uw Belgische verzekeringsinstelling uitgereikt. Indien u zich naar een andere lidstaat van de Europese Unie de EER of Zwitserland wilt begeven om aldaar een medische behandeling te ondergaan, dient u daartoe eerst de Nederlandse zorgverzekeraar, CZ om toestemming te verzoeken. U krijgt dan een formulier E-112/S2 (zie bijlage) mee, dat u aan het orgaan van de verblijfplaats dient te overhandigen. Daarenboven kan u, op grond van Richtlijn 2011/24/EU, zonder voorafgaande toestemming de CZ om vergoeding van een medische behandeling buiten het ziekenhuis in een andere lidstaat van de Europese Unie of de EER of Zwitserland vragen.

7.3.4. Gezinsleden van gepensioneerde grensarbeiders

De vraag welke personen als gezinslid worden aangemerkt wordt beantwoord door de wetgeving van het woonland van de desbetreffende persoon. Woont u in Nederland dan geldt de Nederlandse wetgeving. Gezinsleden hebben recht op het Nederlandse pakket aan zorg, ten laste van België. Zij dienen zich hiervoor aan te melden bij zorgverzekeraar CZ. Gezinsleden kunnen medische zorg in België, krijgen, onder dezelfde voorwaarden als de grensarbeider. Als gezinslid volgens de Nederlandse wetgeving gelden: de echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner en kinderen tot 18 jaar. De verzekeringssituatie van de gezinsleden van een in Nederland wonende gepensioneerde grensarbeider, die niet in Nederland doch in een andere lidstaat van de Europese Unie, de EER of Zwitserland wonen dan de gepensioneerde grensarbeider zelf, wordt beoordeeld alsof de gepensioneerde grensarbeider bij hen woonde. Wanneer daaruit een recht op medische zorg voortvloeit dan wordt deze verleend door de verzekeringsinstelling van de woonplaats van de gezinsleden ten laste van de verzekeringsinstelling die is

aangewezen om de kosten van de medische zorg van de gepensioneerde in zijn woonplaats ten laste te nemen. Deze gezinsleden dienen zich bij de verzekeringsinstelling van hun woonplaats in te schrijven.

7.4. Mutaties

7.4.1. Einde van het recht op verstrekkingen

Indien u niet langer in België werkzaam bent, komt er een einde aan uw verzekering ten laste van België en dient u uw Belgische verzekeringsinstelling daarvan onmiddellijk in kennis te stellen. De Belgische verzekeringsinstelling licht met een formulier E-108 (zie model in bijlage) uw Nederlandse zorgverzekeraar CZ in over het einde van uw verzekering ten laste van België.
Indien de beëindiging van uw werkzaamheden verband houdt met pensionering blijft u in beginsel het recht op verstrekkingen behouden (zie hierboven onderdelen 8.3.3.B en 8.3.4).

Indien u de werkzaamheden in België anders dan in verband met pensionering of invaliditeit beëindigt, en u wordt onderworpen aan de wettelijke ziektekostenverzekering van een ander land van de Europese Unie, de EER of Zwitserland op grond van beroepswerkzaamheden, dan krijgt u van dat land een S1-formulier waarmee u zich bij CZ meldt. Ontvangt u een sociale zekerheidsuitkering uit een ander land, dan bent u, als u in Nederland woont wettelijk verplicht verzekerd voor de WLZ en bent u verplicht in Nederland een zorgverzekering te sluiten. U kunt dan ontheffing van de verzekeringsplicht vragen aan de SVB, waardoor u ten laste van dat andere land in Nederland gebruik kan maken van geneeskundige zorg.

7.4.2. Wijzigingen

U bent verplicht uw Belgische verzekeringsinstelling en/of CZ in te lichten over elk feit dat een invloed heeft of kan hebben op is uw verzekeringstoestand of die van uw gezinsleden. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer uw partner of één van de gezinsleden in Nederland gaat werken en bijgevolg zelf zorgverzekeringsplichtig in Nederland wordt. Ook in het geval u naar België verhuist, samen met of zonder uw gezinsleden, moet u dit melden.

7.5. Vakantie

Wanneer U met vakantie gaat naar een land van de Europese Unie, de EER of Zwitserland dient u vooraf bij uw Nederlandse zorgverzekeraar (situatie onder 8.3.3.A) of uw Belgische verzekeringsinstelling (alle andere situaties, zoals 8.3.1 onder 8.3.3.B) een Europese ziekteverzekeringskaart (EHIC) aan te vragen om uw recht op verstrekkingen in het land van tijdelijk verblijf te staven. Dit formulier geeft u en uw gezinsleden recht onmiddellijk noodzakelijke medische zorg in de andere landen van de Europese Unie, de EER of Zwitserland volgens de in die landen geldende regels.

Voor de reizen naar andere landen neemt u best vooraf contact op respectievelijk met uw Nederlandse zorgverzekeraar of met uw Belgische verzekeringsinstelling voor meer informatie betreffende de tenlasteneming van de kosten voor geneeskundige zorg (bv. bestaat er om met het betrokken vakantieland al dan niet een akkoord inzake ziekteverzekering).

8. VAKANTIERECHTEN IN BELGIË

8.1. Handarbeiders en leerlingen

De vakantieduur is afhankelijk van het aantal in het vakantiedienstjaar (=voorafgaande kalenderjaar) gewerkte dagen, met inbegrip van de eventuele dagen waarop niet gewerkt is, doch die met gewerkte dagen zijn gelijkgesteld. De jaarlijkse vakantie beloopt 24 dagen (4 weken) voor een periode van meer dan 276 dagen. Het bedrag van het wettelijk vakantiegeld is vastgesteld op 15,38% van het in de loop van het vakantiedienstjaar (voorafgaande kalenderjaar) verdiende loon, dat als basis heeft gediend voor de berekening van de bijdrage welke is verschuldigd voor de samenstelling van dit vakantiegeld, eventueel vermeerderd met een fictieve bezoldiging voor de inactiviteitsdagen (ziekte enz.) die met werkelijke arbeidsdagen zijn gelijkgesteld. Deze 15,38% is opgebouwd uit 8% van het verdiende loon, is het enkelvoudige vakantiegeld (het loon voor de vakantiedagen) en 7,38% is het dubbele vakantiegeld (vakantiegeld). Het vakantiegeld wordt uitbetaald via de Vakantiekas, waarbij uw werkgever is aangesloten.

8.2. Bedienden (hoofdarbeiders)

De vakantieduur voor een hoofdarbeider/bediende bedraagt twee vakantiedagen per maand verrichte of daarmee gelijkgestelde dienst bij één of meerdere werkgevers in de loop van het kalenderjaar dat het vakantiejaar voorafgaat (indien de betrokkene zes dagen per week werkt). Zo zal een bediende die een volledig jaar heeft gewerkt, aanspraak kunnen maken op 24 vakantiedagen (4 weken) voor het volgende jaar indien hij werkt in het zesdagenstelsel. Ingeval de bediende vijf dagen per week werkte, heeft hij recht op 20 vakantiedagen. Het vakantiegeld voor bedienden wordt rechtstreeks door de werkgever betaald en bestaat uit:

- enkelvoudig vakantiegeld: de bezoldiging van de maand gedurende welke de vakantie een aanvang neemt, in

overeenkomst met het aantal vakantiedagen;
- dubbel vakantiegeld: per maand in de loop van het vakantiedienstjaar gepresteerde of daarmee gelijkgestelde dienst een toeslag die gelijk is aan 92% van de brutosalaris van de maand waarin de vakantie ingaat.

De werkgever betaalt, geheel of gedeeltelijk, op het ogenblik dat het contract van de bediende een einde neemt, 15,34% van de bij hem tijdens het lopende vakantiedienstjaar verdiende brutosalaris, eventueel verhoogd met een fictief salaris voor de met effectief gewerkte dagen gelijkgestelde dagen van arbeidsonderbreking.

Indien de bediende de vakantiedagen met betrekking tot de prestaties van het vorige dienstjaar nog niet heeft ge-nomen, betaalt de werkgever hem bovendien 15,34% van de bij hem tijdens dat dienstjaar verdiende brutosalaris, eventueel vermeerderd met een fictief salaris voor de met effectief gewerkte dagen gelijkgestelde dagen van arbeidsonderbreking. Daarvan worden de reeds uitbetaalde vakantiegelden (voor de genomen vakantiedagen) afgetrokken.

8.3. Aanvullende vakantie aan het begin of bij de hervatting van de activiteit

Sinds 2012,na een periode van 3 maanden activiteit gedurende hetzelfde kalenderjaar bij het begin of de activiteitshervatting, kan de werknemer aanspraak maken op een week aanvullende vakantie vanaf de laatste week van de bedoelde periode van 3 maanden. Tijdens deze aanvullende vakantie hebben de betrokken werknemers recht op hun normale loon. Dit vakantiegeld zal later worden verrekend op het dubbel vakantiegeld van het jaar, volgend op de opname van deze aanvullende vakantie.

8.4. Overgang van Nederland naar België

Bij het overgaan van werken in Nederland naar werken in België of wanneer u na het beëindigen van studies in Nederland werk aanvaardt in België, kunnen er problemen ontstaan indien het bedrijf waar u werkt een verplichte bedrijfsvakantie kent, terwijl u nog niet voldoende vakantiedagen heeft opgebouwd om de gehele bedrijfsvakantie te overbruggen.

Het is onder omstandigheden mogelijk dat u aanspraak kunt maken op een Belgische werkloosheidsuitkering. Indien het dienstverband officieel wordt verbroken (ontslag-werkloosheid) voor de betrokken periode van de bedrijfsvakantie, heeft u uitsluitend recht op een werkloosheidsuitkering volgens de Nederlandse wettelijke regeling. Indien geen sprake is van een ontslag dan valt de grensarbeider binnen de regeling voor gedeeltelijke of door onvoorziene omstandigheden ontstane werkloosheid in de zin van artikel 71, eerste lid, onder a) van de Europese coördinatieverordening Vo 883/2004. In dat geval heeft de in Nederland woonachtige grensarbeider in beginsel aanspraak op Belgische werkloosheidsuitkeringen indien aan alle voorwaarden wordt voldaan. Hierbij wordt echter wel rekening gehouden met uitbetaalde vakantiedagen die de werknemer in de vorige dienstbetrekking wel heeft opgebouwd, maar niet heeft opgenomen.

9. GEZINSBIJSLAG

9.1. Het Belgische kinderbijslagstelsel

In België is de kinderbijslag geen volksverzekering (inwonersverzekering) zoals in Nederland, doch een sociale verzekering die gekoppeld is aan het werknemers- (loontrekkende) dan wel zelfstandigenstatuut. De hoogte van de kinderbijslag is onder meer afhankelijk van het aantal kinderen, de leeftijd, de periode waarin de kinderen geboren zijn, de graad van handicap enz. Is men arbeidsongeschikt of werkloos dan heeft men aanspraak op een verhoogde kinderbijslag. De Belgische kinderbijslag wordt per maand vastgesteld.

Deze duur van de kinderbijslag is als volgt geregeld:
tot 31 augustus van het kalenderjaar in de loop waar van het kind de leeftijd van 18 jaar bereikt;
- tot 21 jaar: voor het kind met een handicap of een aandoening die voor hem gevolgen heeft voor de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of voor de graad van activiteit en participatie of voor zijn familiale omgeving.
- tot 25 jaar:

a) voor het kind dat onderwijs volgt of een stage doorloopt om in een ambt te kunnen worden benoemd;
b) voor het kind dat regelmatig een verhandeling bij het einde van hogere studiën voorbereidt;
c) voor het niet meer leerplichtige kind dat ingeschreven is als werkzoekende en zijn studies of leertijd beëindigd heeft, gedurende 360 kalenderdagen, vanaf 1 augustus na het laatste school- of academiejaar of na het einde van alle schoolactiviteiten;
d) voor de leerjongen of het leermeisje.

Een bijkomende kinderbijslag wordt toegekend tot de leeftijd van 21 jaar, voor het kind met een aandoening die voor hem gevolgen heeft voor de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of voor de graad van activiteit en participatie of voor zijn familiale omgeving. Deze bijkomende kinderbijslag wordt berekend in functie van

de ernst van de gevolgen van de aandoening.
Er wordt ook nog een leeftijdsbijslag verleend vanaf de maand die volgt op deze waarin het rechtgevende kind de leeftijd van 6, 12 of 18 jaar bereikt. In principe bestaat er een recht op kraamgeld bij de geboorte van elk kind dat recht geeft op kinderbijslag. Onder bepaalde voorwaarden bestaat er een recht op een adoptiepremie bij de adoptie van een kind.
De werknemer kan eveneens een recht op kraamgeld of op een adoptiepremie aanvragen voor een kind dat woont in Nederland, indien het kraamgeld of de adoptiepremie binnen de vijf jaar wordt aangevraagd. Voor het kraamgeld neemt de termijn van vijf jaar een aanvang de laatste dag van het trimester waarin de geboorte plaatsvond. Voor de adoptiepremie neemt de termijn van vijf jaar een aanvang de laatste dag van het trimester waarin de adoptieakte is ondertekend of het verzoekschrift is neergelegd.

In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de bedragen van de Belgische gezinsbijslag.

9.2. Coördinatie kinderbijslag grensarbeiders

Welke lidstaat (Nederland dan wel België) en hoeveel kinderbijslag er uitbetaald moet worden, is afhankelijk van onder meer de gezinssituatie. De 4 meest voorkomende situaties die zich kunnen voordoen zijn:
a) er werkt slechts één ouder in België en de andere ouder heeft geen inkomen;
b) één ouder werkt in België en de andere ouder werkt in Nederland;
c) één ouder werkt in België en de andere ouder ontvangt een Nederlandse sociale uitkering;
d) beide ouders werken in België.
In het geval van kinderbijslag kunnen zich samenloopsituaties voordoen. Er moet dan overeenkomstig de Europese coördinatieverordening Vo 883/2004 vastgesteld worden welke lidstaat bij voorrang kinderbijslag moet uitbetalen. Vervolgens moet er ook nog onderzocht worden of er nog aanvullende kinderbijslag uitbetaald moet worden door de andere lidstaat.

- U werkt als grensarbeider in België en uw partner heeft geen inkomen. In het geval u als loontrekkende of zelfstandige in België werkt en uw partner werkt niet, heeft u recht op de volledige Belgische kinderbijslag (voorrangsrecht). U hebt recht op een aanvullende Nederlandse kinderbijslaguitkering (AKW) in het geval de Belgische kinderbijslag lager is dan de Nederlandse kinderbijslag. Dit is meestal niet het geval.
- U werkt als grensarbeider in België en uw partner werkt in Nederland. In dit geval heeft uw partner aanspraak op de Nederlandse kinderbijslag (voorrangsrecht). In het geval de Nederlandse kinderbijslag lager is dan de Belgische kinderbijslag, zal er vanuit België een aanvullende betaling plaatsvinden tot de hoogte van het Belgische kinderbijslagniveau. Dit is meestal het geval omdat de Belgische kinderbijslag vaak hoger is en langer wordt uitbetaald dan de Nederlandse kinderbijslag.

- U werkt als grensarbeider in België en uw partner ontvangt een Nederlandse sociale uitkering. In dit geval wordt er een onderscheid gemaakt tussen een Ziektewetuitkering of loondoorbetaling van de werkgever, een werkloosheidsuitkering (WW-uitkering) en een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO/WIA-uitkering). De ZW-uitkering, de WW-uitkering en loondoorbetaling bij ziekte van de werkgever worden beschouwd als een met arbeid/werken gelijkgestelde uitkering.
Werkt u als loontrekkende in België en ontvangt uw partner een Ziektewetuitkering (ZW), Loondoorbetaling (Wulbz) of Nederlandse werkloosheidsuitkering (WW) dan heeft uw partner bij voorrang aanspraak op Nederlandse kinderbijslag. In het geval de Nederlandse kinderbijslag lager is dan de Belgische kinderbijslag, zal er vanuit België een aanvullende betaling plaatsvinden tot de hoogte van het Belgische kinderbijslagniveau. Werkt u als loontrekkende in België en ontvangt uw partner een Nederlandse arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO/WIA) dan heeft u bij voorrang aanspraak op Belgische kinderbijslag. In het geval de Belgische kinderbijslag lager is dan de Nederlandse kinderbijslag, zal er vanuit Nederland een aanvullende betaling plaatsvinden tot de hoogte van het Nederlandse kinderbijslagniveau.

- U en uw partner werken beiden als grensarbeider in België. Er bestaat in deze situatie, indien uw partner ook in België als grensarbeider werkt, alleen aanspraak op de Belgische kinderbijslag. Er vinden geen aanvullingen plaats vanuit Nederland. U moet alle wijzigingen in uw gezinssituatie altijd en zo spoedig mogelijk melden aan de Sociale Verzekeringsbank en aan uw Belgisch kinderbijslagfonds. Het gaat dan om gebeurtenissen zoals: veranderingen in de inkomens- en arbeidspositie van u en uw partner, scheiding, geboorte, uitwonend worden van kinderen, scheidingen e.d. Men moet, in grensoverschrijdende gevallen, wijzigingen binnen 8 weken melden. Raadpleeg altijd het Bureau voor Belgische Zaken (zie bijlage 1) in het geval er zich wijzigingen voordoen in de gezinssituatie.

9.3. Diversen (Nederlandse studiefinanciering, kraamgeld enz.)

De Belgische kinderbijslag wordt niet meer belast in Nederland. Cumulatie van Belgische kinderbijslag en Nederlandse studiefinanciering (WSF) is perfect mogelijk.

10. WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN

10.1. Gedeeltelijke werkloosheid

Werkt u nog steeds deels in België? Dan bent u gedeeltelijk werkloos. Als u aan de Belgische voorwaarden voldoet, dan krijgt u een Belgische werkloosheidsuitkering. Zodra u werkloos bent, schrijft u zich in als werkzoekende bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB).
U vraagt uw Belgische werkloosheidsuitkering aan bij een van de Hulpkassen voor werkloosheidsuitkeringen, of bij de vakbond (ACV, ABVV en ACLBV). Deze sturen de aanvraag door naar de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RvA), die uw uitkeringsaanvraag beoordeelt.

Om uw uitkering vast te stellen, tellen de periodes die u in andere landen van de EU heeft gewerkt ook mee. U moet dan wel verzekerd zijn geweest tijdens die periodes. Om aan te tonen dat u in een ander land van de EU heeft gewerkt en verzekerd was, kunt u Formulier PD U1 aanvragen bij de werkloosheidsinstellingen van de landen waar u heeft gewerkt. Het formulier is niet verplicht. De werkloosheidsinstellingen kunnen deze gegevens ook onderling uitwisselen. Als u in het verleden in Nederland gewerkt heeft, vraagt u het formulier aan bij UWV. Neem daarvoor telefonisch contact op met het UWV in Hengelo.

10.2. Volledige werkloosheid

Als u volledig werkloos bent, dan werkt u dus niet meer in België. U kunt dan een Nederlandse WW-uitkering krijgen. Schrijf u daarvoor in als werkzoekende bij UWV. De uitkering vraagt u aan via werk.nl of bij het UWV bij u in de buurt.

Bij het vaststellen van uw recht op een uitkering tellen ook de periodes mee die u werkte in andere EU-lidstaten. U moet dan wel verzekerd zijn geweest tijdens die periodes. Om aan te tonen dat u in België heeft gewerkt en verzekerd was, kunt u Formulier PD U1 aanvragen bij de RvA. UWV en de RvA kunnen deze gegevens ook onderling uitwisselen.

10.3. Werkloosuitkering Nederland

De Werkloosheidswet (WW) regelt een periodieke loongerelateerde uitkering voor werknemers die volledig of gedeeltelijk werkloos zijn.

Voorwaarden
De werkloze moet:
- minimaal 5 of de helft van zijn arbeidsuren verliezen,
- geen recht op loon hebben over de verloren arbeidsuren en
- voor die uren beschikbaar zijn voor werk.

Er is geen recht indien de werkloze een uitkering ontvangt voor volledige arbeidsongeschiktheid. De uitkering wordt geheel of gedeeltelijk geweigerd als de werkloosheid verwijtbaar is.

De werkloze moet in de 36 weken onmiddellijk voorafgaand aan de werkloosheid ten minste 26 weken hebben gewerkt. Dan komt hij in aanmerking voor een uitkering van drie maanden.

Voor de verlengde loongerelateerde uitkering moet de werkloze bovendien voldoen aan de jareneis: hij of zij moet in de 5 kalenderjaren onmiddellijk voorafgaand aan het jaar waarin de werkloosheid is begonnen, in ten minste 4 kalenderjaren loon hebben ontvangen (jareneis). Een kalenderjaar telt als gewerkt jaar indien de werkloze in dat jaar over ten minste 52 dagen loon heeft ontvangen.

Hoogte
De uitkering bedraagt tijdens de eerste 2 maanden 75% van het dagloon, daarna 70% van dat bedrag. Het dagloon is voor 2015 gemaximeerd op € 199,15.

Duur
De uitkering duurt maximaal 3 maanden. Niettemin eindigt het recht met ingang van de dag waarop u de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.
De uitkeringsduur is afhankelijk van het aantal jaren arbeidsverleden, minimaal 3 en maximaal 38 maanden. Ongeacht de toepasselijke uitkeringsduur, eindigt het recht met ingang van de dag waarop u de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Het arbeidsverleden is een optelsom van het fictieve en werkelijke arbeidsverleden. Het fictieve arbeidsverleden: 1998 min het jaar waarin de werkloze 18 jaar is geworden. Het werkelijke arbeidsverleden: het jaar vóór het jaar van de eerste werkloosheidsdag min 1998. Voor het werkelijke arbeidsverleden telt een jaar uitsluitend mee als het aantal loondagen daarin ten minste 52 bedraagt.

Aanpassingen WW
De maximale duur van de WW wordt teruggebracht. Ook wordt de opbouw van WW-rechten aangepast.

Aanpassing duur WW
Vanaf 1 januari 2016 wordt de maximale duur van de publieke WW-uitkering stapje voor stapje teruggebracht. Dit gebeurt met 1 maand per kwartaal. Vanaf 2019 is de maximale WW-uitkering dan nog maximaal 2 jaar. De hoogte van de WW-uitkering in deze periode is gekoppeld aan het laatstverdiende loon.
Mensen die na 1 januari 2016 een WW-uitkering ontvangen, krijgen met deze maatregel te maken.

Aanpassing opbouw WW
Werknemers bouwen in de eerste 10 jaar van hun loopbaan per gewerkt jaar 1 maand WW-recht op. Daarna bouwen zij per gewerkt jaar een halve maand op. WW-rechten die u al heeft opgebouwd voor 1 januari 2016 blijven tellen voor 1 maand.
Deze maatregel gaat gelden voor mensen die na 1 januari 2016 een WW-uitkering ontvangen.

Passende arbeid
Na een half jaar WW-uitkering wordt alle arbeid als passend gezien. Dit betekent dat het niveau of salaris van een baan geen belemmering meer mag zijn om die baan te accepteren of daarop te solliciteren. Deze maatregel gaat in per 1 juli 2015.
De maatregel geldt niet voor mensen die al voor 1 juli 2015 een WW-uitkering ontvangen.

Inkomensverrekening
Op 1 juli 2015 gaat ook de inkomensverrekening in de WW in. Dat betekent dat u van elke verdiende bruto euro altijd 30% zelf mag houden. Hierdoor loont het altijd om vanuit de WW aan het werk te gaan.

De inkomensverrekening geldt niet voor mensen die al voor 1 juli 2015 een WW-uitkering hebben.

Uitvoering
Registratie als werkzoekende en aanvraag om uitkering bij UWV. Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) beoordeelt ook het recht en betaalt de uitkering.

11. PENSIOENEN

Vanaf het moment dat u als grensarbeider in België werkt dan bent u Belgisch sociaal verzekerd. U bouwt dan o.a. Belgisch rustpensioen op. De opbouw van uw Nederlandse AOW-pensioen en eventueel bedrijfspensioen wordt beëindigd. Reeds opgebouwd AOW-pensioen en bedrijfspensioen worden te zijner tijd wel uitbetaald. U wordt voor elk jaar dat u in België hebt gewerkt te zijner tijd 2% per gewerkt jaar gekort op uw AOW-pensioen. Deze korting bedraagt voor elk jaar dat u in België hebt gewerkt. Uw partner wordt niet gekort op zijn/haar AOW. Woont of werkt uw partner in Nederland dan is zijn/haar AOW-pensioenopbouw gegarandeerd. Het Belgische rustpensioenstelsel is niet vergelijkbaar met het Nederlandse AOW-pensioenstelsel. Het Belgische ouderdomspensioenstelsel is een zogenaamd middelloonstelsel, hetgeen wil zeggen dat de pensioenopbouw afhankelijk is van het verdiende loon. Naast het wettelijke stelsel komt het ook voor dat er per bedrijf nog aanvullende oudedagvoorzieningen bestaan (groepsverzekeringen). Ook worden er steeds vaker sectorale pensioenafspraken gemaakt. Raadpleeg uw werkgever of vakbond.

Indien u komt te overlijden kan uw echtgenoot - dit kan zowel een man als een vrouw zijn - aanspraak maken op een overlevingspensioen. Er geldt wel dat u gehuwd moet zijn.

11.1. Opbouw van de pensioenrechten

De Belgische pensioenregeling voor werknemers stelt niet de voorwaarde dat u op het ogenblik van de pensionering tewerkgesteld dient te zijn als werknemer. Pensioenrechten die in het verleden werden verworven, blijven behouden en kunnen zonder meer uitbetaald worden in Nederland.

Welke perioden geven recht op pensioen:
- Vooreerst komen de perioden van reële tewerkstelling in aanmerking. Indien deze perioden gelegen zijn vóór 1955, dient de tewerkstelling per kalenderjaar een duur te hebben van ten minste 185 dagen van minstens 4 uur elk of van minstens 1.480 uren per kalenderjaar. Liggen deze na 1954, dan geeft elke tewerkstelling, ongeacht de duur ervan, recht op pensioen indien deze tewerkstelling aanleiding geeft tot onderwerping aan de pensioenregeling voor werknemers. De tewerkstelling in België wordt voor de jaren na 1945 berekend door elk bescheid dat bewijst dat de pensioenstortingen werden afgehouden of dat betrokkene genoot van de bij de wet bepaalde gelijkstellingen.

- Bij de vaststelling van de beroepsloopbaan beperkt men zich niet tot de werkelijke activiteitenperioden (‘werken’), maar houdt men ook rekening met de perioden van inactiviteit zoals perioden van ziekte en invaliditeit, van vergoede werkloosheid, die met perioden van daadwerkelijke activiteit worden gelijkgesteld.

- Bepaalde perioden kunnen eveneens gelijkgesteld worden, mits regularisatie (vrijwillige verzekering) via betaling van bijdragen (premies). Bijvoorbeeld de studiejaren vanaf de 20ste verjaardag binnen de tien jaar na het

beëindigen van de studies en alleen als betrokkene uit hoofde van de tewerkstelling die hij voor of na zijn studies heeft verricht onderworpen was aan de pensioenregeling voor werknemers.

11.2. Het rustpensioen

11.2.1. Toekenningsvoorwaarden

1) Pensioenleeftijd

Algemeen: 65 jaar voor mannen én vrouwen
Bijzondere pensioenleeftijd voor bepaalde categorieën van werknemers:

Voor bepaalde categorieën van werknemers heeft de wetgever een bijzondere pensioenleeftijd voorzien. Deze uitzonderingen bestonden reeds voor de pensioenhervorming en blijven behouden. Voor de werknemers gelden de volgende regels:

- De conventioneel bruggepensioneerden mogen ten vroegste naar het rustpensioen overstappen als zij de leeftijdsgrens in het brugpensioenstelsel bereikt hebben. Dat is voor de mannelijke en vrouwelijke bruggepensioneerden op 65 jaar.
- Ondergrondse mijnwerkers en het vliegend personeel van de burgerlijke luchtvaart kunnen vanaf 55 jaar met pensioen.
- Mijnwerkers met 25 jaar ondergrondse arbeid, stuurpersoneel van de burgerlijke luchtvaart met 30 jaar dienst en cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart met 34 jaar dienst, kunnen ongeacht hun leeftijd met pensioen vanaf het ogenblik dat zij het aantal vermelde dienstjaren bewijzen.
- Bovengrondse mijnwerkers en zeevarenden kunnen met pensioen vanaf 60 jaar (zonder aan de hiernavolgende loopbaanvoorwaarde te voldoen).

De bijzondere regels inzake leeftijd van toepassing op de mijnwerkers, de zeelieden ter koopvaardij en het vliegend personeel van de burgerluchtvaart werden opgeheven op 31 december 2011 maar blijven gelden voor de werknemers die op 31 december 2011 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt.

Overgangsmaatregelen werden genomen voor de werknemers die niet voldoen aan deze leeftijdsvoorwaarde.

Pensioen vóór de pensioenleeftijd: vervroegd rustpensioen blijft mogelijk.

U kunt nog altijd voor de pensioenleeftijd van 65 jaar met pensioen gaan, maar ten vroegste vanaf de leeftijd van 61,5 jaar. Het gaat dan om een vervroegd ouderdomspensioen en niet om een zgn. brugpensioen. Hiervoor moet u wel aan een loopbaanvoorwaarde voldoen. Dezelfde loopbaanvoorwaarde geldt in de pensioenregeling voor zelfstandigen en houdt in dat u minstens jaren beroepsactiviteit in België (en/of Nederland) moet bewijzen. In het geval u met vervroegd Belgisch rustpensioen gaat, moet u er rekening mee houden dat u nog geen recht hebt op een Nederlands wettelijk ouderdomspensioen (AOW). Dit gaat pas in op de pensioengerechtigde leeftijd.

2) België betaalt uw pensioen uit waar u ook ter wereld uw verblijfplaats heeft.

3) De pensioengerechtigde moet van elke uitkering wegens ziekte, invaliditeit of onvrijwillige werkloosheid afzien.

Hij mag evenmin een uitkering wegens loopbaanonderbreking of wegens het verminderen van de arbeidsprestaties genieten. Nochtans mag u binnen bepaalde grenzen en onder bepaalde voorwaarden, o.a. een voorafgaande verklaring, een beroepsbezigheid uitoefenen.

4) U mag uw aanvraag één jaar vóór de gekozen ingangsdatum indienen.

De aanvraag moet door de Nederlandse grensarbeider worden ingediend bij het districtskantoor van de Sociale Verzekeringsbank binnen wiens werkterrein hij/zij woonachtig is.

11.2.2. Berekening

1. De Belgische pensioenregeling voor werknemers maakt een onderscheid wat betreft de hoogte van de uitkeringen al naargelang de gerechtigde al dan niet zijn echtgenoot - dit kan zowel de man als de vrouw zijn - ten laste heeft. Men spreekt van een gezinspensioen (‘alleenverdiener’) en van een pensioen alleenstaande.
2. Het bedrag van het pensioen hangt af van de duur van de beroepsloopbaan als werknemer en van de lonen die tijdens die loopbaan werden verdiend. Het loon waarover het pensioen berekend wordt is gemaximeerd, te weten € 52.972,54 (2014).

De loopbaan:

Voor elk jaar tewerkstelling kent de Rijksdienst voor Pensioenen een pensioen toe van:

- 1/45 voor mannen en vrouwen (arbeiders, bedienden);
- 1/40 voor zeevarenden;
- 1/30 voor mijnwerkers met ten minste 20 jaren mijn dienst;
- 1/14 voor zeevarenden die ten minste 168 maanden effectieve vaart tellen.

Naargelang het geval wordt het volledig pensioen uitgedrukt in 45/45, 40/40, 30/30 of 14/14. Deze breuk noemt men de zgn. loopbaanbreuk.

De bijzondere regels inzake loopbaanvoorwaarden van toepassing op de mijnwerkers, de zeelieden ter koopvaardij en het vliegend personeel van de burgerluchtvaart werden opgeheven op 31 december 2011 maar blijven gelden voor de werknemers die op 31 december 2011 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt. Overgangsmaatregelen werden genomen voor de werknemers die niet voldoen aan deze leeftijdsvoorwaarde.

De lonen:

- Voor de jaren na 1954 worden voor de arbeiders de werkelijk verdiende lonen in aanmerking genomen. Voor de bedienden is dit na 1957 en voor de mijnwerkers na 1967. Voor perioden na 1980 worden de lonen tot beloop van een grensbedrag aangerekend. Voor de perioden tijdens welke geen loon werd verdiend (bijvoorbeeld wegens ziekte, werkloosheid, enz.) wordt een fictief loon aangerekend dat in verhouding staat tot het werkelijk loon dat het jaar vóór de werkonderbreking werd verdiend.
- Voor de jaren vóór bovengenoemde jaren wordt het pensioen op basis van een bij de wet vastgesteld forfaitair loon berekend.
- Bij de berekening van het pensioen worden de lonen aan het peil van de levensduurte aangepast (indexering).

Pensioenformule:

Het bedrag van het rustpensioen (voor de arbeiders en bedienden) verkregen door optelling van de toegekende pensioengedeelten, die voor ieder jaar van de loopbaan als volgt worden vastgesteld:

Voor mannen en vrouwen:

$$\frac{\text{het geherwaardeerde loon van het jaar} \times 75\% \text{ (gezin) of } 60\% \text{ (alleenstaande)}}{45^{ste}}$$

Behoud van Belgisch pensioen op gezinsniveau

De grenswerknemer die vanuit Nederland in België pensioenrechten heeft opgebouwd kan bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd ook aanspraak maken op een Nederlandse AOW-uitkering op basis van zijn Nederlandse verzekeringstijdvakken. Heeft hij een echtgenoot/partner die jonger is dan 65 jaar, dan heeft hij recht op een AOW-uitkering op gehuwd niveau plus eventueel een toeslag voor zijn jongere echtgenoot/partner. De hoogte van deze partnertoeslag is afhankelijk van de Nederlandse verzekeringstijdvakken van de partner en van het inkomen van de echtgenoot/partner. Pensioengerechtigden, geboren op of na 01/01/1950, hebben geen recht meer op deze toeslag.

Wanneer deze grensarbeider gehuwd is, kan naast de Nederlandse AOW-uitkering - plus toeslag - een Belgische rustpensioen op het gezinsniveau toegekend worden. Het rustpensioen op gezinsniveau is 20% hoger dan het rustpensioen als alleenstaande. Als voorwaarde geldt dat de echtgenoot elke niet-toegelaten beroepsactiviteit beëindigd heeft en geen sociale uitkering (werkloosheid, ziekte, arbeidsongeschiktheid enz.) ontvangt. Ook mag de echtgenoot geen pensioen ontvangen dat groter is dan het verschil tussen het gezinspensioen en het pensioen als alleenstaande.

Vanaf het moment dat de samenwonende echtgenoot zelf de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, vervalt de Nederlandse toeslag. De echtgenoot heeft dan aanspraak op een eigen Nederlands AOW-pensioen op basis van zijn/haar eigen Nederlandse verzekeringstijdvakken.
De toekenning van een eigen AOW-uitkering aan de jongere echtgenoot kan van invloed zijn op het Belgische gezinspensioen voor de Belgische verzekeringstijdvakken. Is het totaalbedrag van de AOW-uitkeringen van de beide echtgenoten hoger dan het totaalbedrag van de AOW-uitkering van de oudste echtgenoot plus de toeslag, die de oudste echtgenoot tot dan toe ontving, dan wordt het Belgische gezinspensioen herleid tot het bedrag voor een alleenstaande (dit betekent dat het rustpensioen verminderd wordt met 20%) of, indien dit gunstiger is, verminderd met het bedrag van de AOW-uitkering van de jongste echtgenoot.
Is het totaalbedrag van de AOW-uitkeringen aan de beide echtgenoten niet hoger dan het totaalbedrag van de AOWuitkering plus de toeslag, die de oudste echtgenoot tot dan toe ontving, dan blijft het Belgische gezinspensioen behouden.

Opmerking:
In de Europese Verordening Vo 1248/92 is voorzien dat vanaf 1 juni 1992 voor de berekening van pensioenen ingeval van samenloop uit meer landen geen rekening wordt gehouden met de krachtens de wetgeving van een andere lidstaat verkregen pensioenen die worden toegekend op basis van vrijwillige of vrijwillig voortgezette verzekering.

11.3. Het overlevingspensioen

Regeling wanneer de huwelijkspartner vóór 1 januari 2015 overleden is

Op het moment dat u in België werkt en daar sociaal verzekerd bent, hebben de nabestaanden recht op een Belgisch overlevingspensioen. In tegenstelling tot Nederland geldt dit alleen voor de gehuwde nabestaande. Meestal hebt u - voordat u als grensarbeider in België werkte - ook nog in Nederland gewerkt en was

u daar wettelijk verzekerd tegen overlijden (Anw-verzekering). Op het moment van overlijden zal er zowel in Nederland als in België onderzocht worden of uw nabestaande aanspraak kan maken op een Nederlandse nabestaandenuitkering (Anw) dan wel Belgisch overlevingspensioen op grond van de Belgische resp. Nederlandse toekenningsvoorwaarden. Deze toekenningsvoorwaarden voor de Anw-uitkering en het overlevingspensioen verschillen. In principe kan de nabestaande aanspraak maken op twee tijdevenredige uitkeringen (zgn. pro-rata-uitkeringen) op grond van de verzekeringstijdvakken in België resp. Nederland.

Om aanspraak te hebben op een Belgisch overlevings-pensioen moet de langstlevende echtgenoot (man of vrouw) minstens 45 jaar oud zijn. Betrokkene mag jonger dan 45 jaar zijn als hij/zij het bewijs levert van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66% (WAO 65-80%), of als hij een kind ten laste heeft. Voor ex-mijnwerkers geldt dat er bewezen moet worden dat de overleden echtgenoot gewoonlijk en hoofdzakelijk ten minste 20 jaar als ondergronds mijnwerker werkzaam was. Voldoet men niet langer aan één van deze voorwaarden, schorst dit het recht op het overlevingspensioen op. Het recht op het overlevingspensioen wordt eveneens geschorst wanneer de langstlevende echtgenoot hertrouwt. Het overlevingspensioen wordt slechts toegekend indien, op de datum van het overlijden, de langstlevende echtgenoot tenminste één jaar met de overleden werknemer gehuwd was. Deze voorwaarde is vervuld wanneer de periode van wettelijke samenwoning, gevolgd door het huwelijk, ten minste één jaar duurt.

Die voorwaarde is niet vereist:
- als het overlijden het gevolg is van een na de datum van het huwelijk voorgekomen arbeidsongeval of werd veroorzaakt door een beroepsziekte, voor zover de aanvang of de verergering van deze ziekte na de datum van het huwelijk plaatsvond;
- als bij het overlijden een kind ten laste was of als na het overlijden uit het huwelijk een kind wordt geboren.

De aanvraag voor het Belgische overlevingspensioen moet binnen 12 maanden na het overlijden van de echtgenoot worden aangevraagd bij het kantoor van de Sociale Verzekeringsbank in het district waar de nabestaande woont. Om vertraging te voorkomen is het van belang dit onmiddellijk te doen.

De rechten op een overlevingspensioen worden evenwel ambtshalve (zonder aanvraag) onderzocht indien de echt-genoot bij zijn overlijden reeds een Belgisch rustpensioen genoot of indien op het ogenblik van het overlijden van de echtgenoot nog geen definitieve beslissing getroffen was omtrent de aanvraag om rustpensioen die hij ingediend had of ingevolge het onderzoek van ambtswege.

Inzake de cumulatie met andere sociale uitkeringen, de verblijfplaats en de plaats van indiening van een aanvraag, is dezelfde regeling toepasselijk als voor het rustpensioen. De cumulatie van het overlevingspensioen met een vergoeding voor ziekte, invaliditeit of volledige werkloosheid is echter toegelaten gedurende 12 maanden. De cumulatie van een overlevingspensioen werknemer met een rustpensioen wordt slechts toegelaten tot een som gelijk aan 110% van het bedrag van het overlevingspensioen toegekend op basis van een volledige loopbaan van de overleden echtgenoot.

11.3.1. Het bedrag

Het overlevingspensioen is gelijk aan het bedrag voor een alleenstaande van het (theoretisch) rustpensioen dat de overleden werknemer ontving of zou hebben ontvangen.

11.3.2. Tijdelijk of beperkt overlevingspensioen

Een tijdelijk of beperkt overlevingspensioen wordt toe-gekend aan bepaalde weduwnaars en weduwen die geen gewoon overlevingspensioen ontvangen.

Regeling wanneer de huwelijkspartner op of na 1 januari 2015 overlijdt

In dit geval zal de overlevende huwelijkspartner een overlevingspensioen of overgangsuitkering ontvangen. De leeftijd van de overlevende huwelijkspartner bij het overlijden van zijn huwelijkspartner bepaalt welke uitkering toegekend wordt.

Bij overlijden in 2015 moet de overlevende huwelijkspartner minstens 45 jaar zijn om aanspraak te maken op het overlevingspensioen.

De overlevende huwelijkspartner die de leeftijdsvoorwaarde voor het overlevingspensioen niet vervult, kan aanspraak maken op een overgangsuitkering. Net als bij het overlevingspensioen geldt de voorwaarde van 1 jaar huwelijk of wettelijke samenwoning gevolgd door het huwelijk. Op die voorwaarde gelden dezelfde uitzonderingen. De overlevende huwelijkspartner kan ook geen aanspraak meer maken op de overgangsuitkering indien hij hertrouwt.

De overgangsuitkering wordt op dezelfde manier berekend als het overlevingspensioen.

De overgangsuitkering wordt gedurende 12 maanden uitbetaald. Heeft de langstlevende huwelijkspartner op het ogenblik van het overlijden een kind ten laste, voor wie de echtgeno(o)t(e) kinderbijslag ontving, of wordt een kind geboren binnen de driehonderd dagen na het overlijden, dan wordt de overgangsuitkering gedurende 24 maanden uitbetaald.

Na die periode kan de overlevende huwelijkspartner aanspraak maken op werkloosheidsuitkeringen.
De gerechtigde op een overgangsuitkering kan aanspraak maken op een overlevingspensioen wanneer hij de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, of op een vervroegd rustpensioen.

De overgangsuitkering kan onbeperkt gecumuleerd worden met een inkomen uit arbeid of andere socialezekerheidsuitkeringen.

11.4. Enkele bijzondere aspecten

11.4.1. Herwaardering van de uitkeringen

De maandelijkse uitbetaalde pensioenvoordelen worden aangepast aan de stijging van de kosten voor levensonderhoud; hiertoe worden ze gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen. Bovendien is er ook een aanpassing gebeurd aan het peil van het algemeen welzijn. Immers om de lopende pensioenen gelijke tred te laten houden met de stijging van de welvaart, werden de pensioenen tijdens bepaalde perioden verhoogd.

11.4.2. De minimumpensioenen

Het rustpensioen voor een volledige loopbaan mag niet lager zijn dan een bepaald bedrag. Op 01/09/2013 is het minimum vastgesteld gezinspensioen € 16.844,72 per jaar. Het minimumpensioen voor alleenstaande bedraagt € 13.480,03 per jaar. Wanneer de beroepsloopbaan van de overleden echtgenoot als werknemer volledig is, mag het overlevingspensioen niet kleiner zijn dan € 13.268,09 per jaar (01/09/2013).

Wanneer de loopbaan in beide gevallen niet volledig was maar minstens gelijk aan tweederde (2/3) wordt er een minimumpensioen gewaarborgd dat evenredig is met de duur van de loopbaan.

Voor personen die ten vroegste op 1 juli 1997 op pensioen gingen, zijn er twee alternatieven, te weten de toepassing van het minimumpensioen ofwel het minimumrecht per loopbaanjaar toegekend. De Rijksdienst voor Pensioenen berekent uw rechten volgens beide systemen (indien u aan de voorwaarden voldoet) en past het voordeligste minimum automatisch toe. Dit minimumrecht wordt niet aan het einde van de pensioenberekening toegepast maar in de loop van de pensioenberekening. Er wordt bij de berekening van uw pensioenopbrengst per kalenderjaar namelijk nagegaan of u een (geherwaardeerd) werkelijk of een fictief loon had dat minstens gelijk is aan het minimumloon dat geldt op de ingangsdatum van uw pensioen. Zo niet wordt uw loon voor de berekening van uw pensioen opgetrokken tot dit bedrag (€ 22.466,73 op 01/12/2013), wat u voor die jaren een hogere pensioenopbrengst oplevert. Om hiervan te kunnen genieten moet u een aantal voorwaarden vervullen:

- U moet ten minste 15 loopbaanjaren (minstens 1/3 van een voltijdse arbeidsregeling) als werknemer bewijzen.
- De normale pensioenberekening mag u geen bedrag opleveren dat hoger is dan € 14.292,89 per jaar of € 17.866,12 per jaar voor een gezin (01/12/2012). Dit bedrag wordt geproratiseerd in functie van de loopbaanbreuk.
- Als het minimumloon in de plaats van uw loon komt en uw pensioen overschrijdt daarmee respectievelijk deze bedragen per jaar dan wordt uw pensioenbedrag afgetopt op dit bedrag.
- Enkel voor die jaren waarvoor er ten minste 1/3 van een voltijdse arbeidsregeling is bewezen (effectieve tewerkstelling of gelijkgesteld), kan uw pensioenbedrag worden opgetrokken.
- Het minimumloon wordt in de plaats gesteld van het werkelijk of fictief loon in verhouding tot de gepresteerde uren in dat jaar (als er in dat jaar een halftijdse tewerkstelling was, wordt er slechts de helft van het minimumjaar gegeven).

11.4.3. Vakantiegeld en aanvullende toeslag

Als gepensioneerd werknemer heeft u recht op vakantiegeld. Het wordt samen met het pensioen uitbetaald in de maand mei. Het omvat het eigenlijke vakantiegeld vermeerderd met een aanvullende toeslag. Voor 2014 is het maximum bedrag van het globaal vakantiegeld € 835,81 voor een gezin en € 668,64 voor een alleenstaande of langstlevende echtgenoot. Het maximum bedrag van het globaal vakantiegeld wordt evenwel begrensd tot het maandbedrag van het tijdens diezelfde maand betaalde pensioen.

11.4.4. De rechten van de feitelijke, de van tafel en bed of de uit de echt gescheiden echtgenoot.

Het Belgisch pensioenstelsel voor werknemers bevat bijzondere maatregelen om aan de behoeften van de feitelijke, de van tafel en bed en de uit de echt gescheiden echtgenoot tegemoet te komen.

De beroepsbezigheid die tijdens de periode van het huwelijk door de gewezen echtgenoot werd uitgeoefend, opent voor de uit de echt gescheiden niet hertrouwde man of vrouw, naast een pensioen uit eigen prestaties, het recht op een pensioen. Het recht op pensioen als uit de echtgescheidene is onafhankelijk van het feit of de ex-echtgenoot nog in leven is of niet. Om recht te hebben op dit pensioen moet de aanvrager aan bepaalde voorwaarden voldoen.

De feitelijke of van tafel en bed gescheiden echtgenoot kan onder bepaalde voorwaarden de uitbetaling van een gedeelte van het rustpensioen van de andere echtgenoot bekomen. Dit gedeelte is verschillend naargelang de echtgenoot, die bedoeld pensioenvoordeel aanvraagt, al dan niet persoonlijke voordelen geniet. Deze regeling heeft hoofdzakelijk als doel de gescheiden echtgenoot toe te laten een totaal pensioenbedrag (persoonlijk pensioen en pensioen als gescheiden echtgenoot) te verkrijgen dat gelijk is aan de helft van het pensioen, berekend aan gezinsbedrag, van de andere echtgenoot.

11.5. Brugpensioenregelingen

Het Belgische brugpensioen mag niet verward worden met het vervroegde rustpensioen dat wordt uitbetaald door de Rijksdienst voor Pensioenen. Het Belgische brugpensioen dat vanaf 2012 omgedoopt werd tot stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag bestaat uit een aantal regelingen.

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag bestaat uit een aantal regelingen. Het brugpensioen bestaat uit een Belgische werkloosheidsuitkering plus een aanvulling van de Belgische werkgever of een sociaal fonds (conventioneel brugpensioen CAO nr 17). De Belgische werkgever betaalt 'bovenop' de Belgische werkloosheidsuitkering een vergoeding, die gelijk is aan de helft van het verschil tussen de werkloosheidsuitkering en het nettoloon.

Werkloosheid met bedrijfstoeslag = werkloosheidsuitkering + aanvullende vergoeding betaald door de werkgever (bedragen vanaf 01/09/2013)

Maximum bedrag werkloosheidsuitkeringen	per dag	per maand
werkloos vanaf 01/01/2007	€ 48,00	€ 1.248,00
werkloos vanaf 01/01/2002 maar vóór 01/01/2007	€ 47,15	€ 1.225,90
werkloos vóór 01/01/2002	€ 44,76	€ 1.163,76

Het conventioneel brugpensioen gaat in op 60 jaar. Naast deze algemene regeling bestaan er ook aanvullende (CAO) regelingen (w.o. specifieke regelingen voor ondernemingen in moeilijkheden enz.). Raadpleeg daarover de werkgever of de vakbond.

Aangezien de werkloosheidsuitkeringen bij volledige werkloosheid door het woonland (Nederland) worden betaald en het Nederlands UWV in beginsel slechts een werkloosheidsuitkering uitbetaalt in het geval van onvrijwillige werkloosheid, kunnen problemen ontstaan als bijvoorbeeld uw arbeidsplaats niet vervalt. U kunt alleen in aanmerking komen voor een Nederlandse werkloosheidsuitkering indien u niet verwijtbaar werkloos bent. De aanvullende Belgische werkgeversvergoeding wordt niet gekort op de Nederlandse werkloosheidsuitkering. De WW-uitkering wordt betaald volgens Nederlandse normen. Let daarbij op de leeftijd waarop u deze gaat aanvragen. Naast het stelsel van voltijds brugpensioen bestond er ook het halftijds brugpensioen. Dit systeem is echter in uitdoving vanaf 1 januari 2012.

Het verdient van geval tot geval aanbeveling om de consequenties met betrekking tot de verdere rechten en plichten in België en in Nederland (UWV) van te voren te onderzoeken.

11.6. Diversen (fiscaliteit, medische zorg enz.)

Voor wat betreft uw rechten en verplichtingen met betrekking tot de verlening van medische zorg na uw pensionering wordt verwezen naar punten 8.3.3. en 8.3.4. Wat de belastingheffing betreft geldt dat rustpensioenen, overlevingspensioenen en werkgeversaanvullingen in het kader van het voltijds brugpensioen overeenkomstig het dubbelbelastingverdrag belast worden in het woonland (Nederland) van de pensioengerechtigde.

D. OVERIGE

1. ONDERNEMINGSRADEN

De Nederlandse grensarbeiders zijn gelijkgesteld met de Belgische werknemers voor het kiesrecht (tenminste 3 maanden in het bedrijf werken) en de verkiesbaarheid (tenminste 18 jaar zijn, niet behoren tot het leidinggevend personeel noch thuisarbeider zijn, sedert tenminste 6 maanden in het bedrijf werken) van de ondernemingsraad.

2. EDUCATIEF VERLOF

De Nederlandse grensarbeider kan in het kader van het educatief verlof een opleiding volgen in België en doorbetaling ontvangen van het loon.

3. BANKKOSTEN BETREFFENDE INTERNATIONAAL BETALINGSVERKEER EN WISSELVERRICHTINGEN

Zie bijlage 1, onder D Overige (pagina 42)

BIJLAGEN

1. ADRESSEN EN BEDRAGEN TEN BEHOEVE VAN NEDERLANDSE GRENSARBEIDERS IN BELGIË

A. BELANGRIJKE AANDACHTSPUNTEN BIJ HET WERKEN IN BELGIE

Thans bestaat er één loket voor het verkrijgen van informatie over grensarbeid, het zogenoemde Grensinfopunt. Het is een gezamenlijk initiatief van de Nederlandse provincie Limburg en het Nederlandse Ministerie van Binnenlandse Zaken. Via dit Grensinfopunt worden vragenstellers gratis doorverbonden naar de callcenters van de betreffende instanties. Op dit moment participeren, onder meer het Infocentrum Belastingdienst Buitenland (IBB) en het Bureau voor Belgische Zaken in het Grensinfopunt. Het is de bedoeling, dat in de toekomst ook andere organisaties, zoals zorgverzekeraars en buitenlandse instanties, gaan participeren. Het Grensinfopunt is thans ondergebracht bij het IBB. Het Grensinfopunt heeft de volgende website: www.grensinfopunt.nl.

Informatie over arbeidsvergunningen voor niet-EU/EER onderdanen kunt u vinden op de website: www.vlaanderen.be/werk Informatie kunt u ook verkrijgen bij het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap Departement (EWBL), Administratie werkgelegenheid, afdeling: Migratie en arbeidsmarktbeleid. Tel. 0032-2-555.39.42 of arbeidsmarktbeleid@vlaanderen.be.

Voor de Franstalige Gemeenschap kan contact opgenomen worden met het Service public de Wallonie, Direction générale opérationnelle de l'Economie, de l'Emploi et de la Recherche in Namen. Tel: 0032-81-33.37.00 of per e-mail: seimm@mrw.wallonie.be.

B. FISCALITEIT

Adressen in Nederland
Informatiecentrum Belastingdienst Buitenland: Heeft u algemene vragen over de fiscale gevolgen van grensoverschrijdend werken en ondernemen in Nederland, dan kunt u bellen naar het Team Grensoverschrijdend Werken en Ondernemen (Team GWO). Bij het Team GWO zijn ook twee Belgische belastingambtenaren werkzaam, bij wie u terecht kunt voor vragen over het Belgische belastingstelsel.

De telefoonnummers zijn:
Vanuit Nederland: 0800-0241212
Vanuit België: 0800-90220 (gratis)

Het Team GWO is bereikbaar op werkdagen van 8u tot 17u.
Postbus 5750, 6202 MB Maastricht

Op de internetsite van de Nederlandse belastingdienst www.belastingdienst.nl staat ook uitgebreide informatie over de belastingheffing als u werkt in Nederland.

Belastingdienst/Zuidwest/kantoor Roosendaal:

Dit kantoor is bevoegd voor alles inwoners van Nederland die in België werken en aanspraak maken op de compensatieregeling. Het adres is:
Team Grensarbeid
Postbus 75000, 4700 KT Roosendaal
Telefoon: 0031-165-52.26.52
Mill Hillplein 1, 4701 BS Roosendaal
Het team Grensarbeid is bereikbaar op werkdagen van 8u tot 17u.

Verder is er nog:
De Belastingdiensttelefoon:
vanuit Nederland: tel. 0800-0543 (gratis nummer);
vanuit het buitenland: tel. 0031-800-0543 (gratis)

De Belasting Telefoon Buitenland:
tel. 0031-55-538.53.85 De internetsite www.toeslagen.nl.

Adressen in België
Voor bijkomende informatie kan u terecht:
• bij het algemeen Contactcenter van Financiën dat telefonisch bereikbaar is op +32-2-572.57.57.
• op het internet:
– voor algemene informatie: op de site: www.minfin.fgov.be
– voor meer gespecialiseerde informatie: in de uitgebreide gegevensbank Fisconetplus, op de site www.fisconetplus.be bij uw belastingdienst voor specifieke vragen met betrekking tot uw belastingdossier, het telefoonnummer en adres zijn op de aangifte en het aanslagbiljet vermeld. Contactgegevens van de diensten 'Buitenland' vindt u eveneens op www.minfin.fgov.be > Thema's > Belastingaangifte > Aangifte > Belasting niet-inwoners.

C. SOCIALE ZEKERHEID

Nuttige adressen voor algemene inlichtingen:

Bureau Belgische Zaken (BBZ)
Rat Verleghstraat 2
4815 NZ Breda (Postbus 90151, 4800 RC Breda)
Tel. 0031-76-548.58.40
Fax. 0031-76-548.58.09
E-mail: bbz@svb.nl
Website: www.svb.nl/bbz

Bezoektijd van 8.00 tot 17.00 uur

Spreekuur Maastricht:
Elke 4e dinsdag van de maand op afspraak van 09.30 uur tot 16.30 uur
Tel: 0031-76-548.58.40
Adres: Gemeente Maastricht, Mosae Forum 10, Maastricht

Spreekuur Sittard:
Elke 3e dinsdag van de maand van 10 tot 14 uur, op afspraak
Tel. 0031-76-548.58.35
Adres: UWV Werkbedrijf, Rijksweg Zuid 28, Sittard

Spreekuur Terneuzen: Elke 1e dinsdag van de maand, van 10.00 tot 16.00 uur op afspraak
Tel. 0031-76-548.58.40
Adres: Gemeente Terneuzen, Stadhuisplein 1, Terneuzen

Spreekuur Eindhoven:
elke 4e woensdag van de maand, van
Van 13.30 tot 16.00 uur
Tel. 0031-76-548.58.40
Adres: Belastingdienst Particulieren,
Karel de Grotelaan 4, Eindhoven

Spreekuur Weert
Elke 3e woensdag van de maand van 09. 30 uur tot 16.00 uur, op afspraak
Tel. 0031-76-548.58.40

Voorts zjin er spreekuren in Hasselt, Lanaken, Maaseik, Neerpelt, Lommel, Turnhout, Antwerpen, Eeklo

Informatie over vrijwillige AOW/Anw-verzekeringen
Sociale Verzekeringsbank (SVB)
Kantoor Verzekeringen
Postbus 357, 1180 AJ Amstelveen
Tel. 0031-20-656.50.03
Fax. 0031-20-656.58.88
Website: www.svb.nl

Informatie en afgifte van detacheringverklaringen (A1/E-101 verklaring) Sociale Verzekeringsbank (SVB)
Afdeling: Internationale detachering
Postbus 357, 1180 AJ Amstelveen
Tel. 0031-20-656.52.77
Website: www.svb.nl

Nuttige adressen voor nadere inlichtingen:

Informatie over de Zorgverzekeringswet, de AWBZ en de Europese sociale zekerheidsverordening nr. 883/2004
College voor Zorgverzekeringen
Postbus 320, 1110 AH Diemen
Tel. 0031-20-797.85.55
Website: www.cvz.nl en www.cvz.nl/verzekeringen/buitenland

Informatie over de zorgverzekeringen Zorgverzekeraars Nederland
Postbus 520, 3700 AM Zeist
Tel. 0031-30-698.89.11
Website: www.zn.nl
E-mail: info@zn.nl

alsmede
Zorgverzekeraar CZ
Kantoor Sittard
Wilhelminastraat 39, 6131 KM Sittard
Tel. 0900-0949
website: www.cz.nl

Ad 9. Vakantierechten
Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie Elyseese Veldenstraat 12, B 1050 Brussel
Tel. 0032-2-640.71.40

De meest gevraagde Belgische adressen op het gebied van sociale zekerheid (federale overheidsdiensten en parastatalen)
FOD Sociale Zekerheid
Directie-generaal Sociaal Beleid
Directie-generaal Beleidsondersteuning
Directie-generaal Zelfstandigen

Administratief Centrum Kruidtuin
Finance Tower
Kruidtuinlaan 50, bus 1, 1000 Brussel

Tel. 0032-2-528.63.00 / 0032-2-528.60.30 / 0032-2-528.64.50
Fax: 0032-2-528.69.68 / 0032-2-528.69.67 / 0032-2-528.69.77
E-mail: dg-soc@minsoc.fed.be; dgstrat@minsoc.fed.be; zelfindep@minsoc.fed.be
Website: www.socialsecurity.fgov.be

Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers (RKW)
Trierstraat 70, 1000 Brussel
Tel. 0032-2-237.21.11
Fax: 0032-2-237.24.70
E-mail: info@rkw-onafts.fgov.be

Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ)
Jan Jacobsplein 6, 1000 Brussel
Tel. 0032-2-546.42.11
Website: www.rsvz.be
E-mail: int@rsvz-inasti.fgov.be

Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO)
Troonstraat 100, 1050 Brussel
Tel. 0032-2-506.84.11
Website: www.socialsecurity.fgov.be/faofat
E-mail: info@faofat.fgov.be

Rijksdienst voor Pensioenen (RVP)
Zuidertoren, 1060 Brussel
Tel. 0032-78-15.1765
Website: www.onprvp.fgov.be
E-mail: info@onprvp.fgov.be

VDAB Hoofdzetel
Keizerslaan 11, 1000 Brussel
België
Tel: 0800-30 700 – vanuit het buitenland: 0032-2-508.38.11 Fax: 0032-2-506.15.90
E-mail: info@vdab.be
Website: www.vdab.be

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Ernest Blérotstraat 1, 1070 Brussel
Tel. 0032-2-233.41.11
Website: http://www.werk.belgie.be
E-mail: info@werk.belgie.be

Fonds voor de Beroepsziekten (FBZ)
Sterrenkundelaan 1, 1030 Brussel
Tel. 0032-2-226.62.11
Website: www.fmp-fbz.fgov.be
E-mail: secr@fmp-fbz.fgov.be

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)
Victor Hortaplein 11, 1060 Brussel
Tel. 0032-2-509.31.11
Fax: 0032-2-509.30.19
Website: www.onssrszlss.fgov.be/onssrsz/index.htm
E-mail: webmaster@onssrszlss.fgov.be

Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)
Keizerslaan 7, 1000 Brussel
Tel. 0032-2-525.41.11
Website: www.rva.fgov.be

Rijksinstituut voor Ziekte-en Invaliditeitsverzekering (RIZIV) Tervurenlaan 211, 1150 Brussel
Tel. 0032-2-739.71.11
Website: http://riziv.fgov.be
E-mail: bib@riziv.fgov.be

Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV) Elyseese Veldenstraat 12, 1050 Brussel
Tel. 0032-2-627.91.11
Website: http://onva-rjv.fgov.be
E-mail: RJV@onva-rjv.fgov.be

FOREM Tel. 0032-71-20.65.13
E-mail: backoffice@forem.be
Website: www.leforem.be

Ad 10. Gezinsbijslag

Belgische kinderbijslag voor werknemers, van toepassing per 1 januari 2015.

1) Gewone kinderbijslag

	BEDRAGEN PER MAAND
1ste kind	€ 90,28
2de kind	€ 167,05
3de kind en volgende	€ 249,41

2) Kinderbijslag voor wezen:

Per weeskind	€ 346,82

3) Jaarlijkse leeftijdsbijslag bij de gewone kinderbijslag en bij de wezenbijslag

De gewone kinderbijslag en de wezenbijslag worden verhoogd bij de toekenning ervan betreffende de maand juli met een jaarlijkse leeftijdsbijslag van

Voor kinderen zonder toeslag:

Kind van 0 tot en met 5 jaar	€ 20,00
Kind van 6 tot en met 11 jaar	€ 43,00
Kind van 12 tot en met 17 jaar	€ 60,00
Kind van 18 tot en met 24 jaar	€ 80,00

Voor kinderen met een toeslag:

Kind van 0 tot en met 5 jaar	€ 27,60
Kind van 6 tot en met 11 jaar	€ 58,59
Kind van 12 tot en met 17 jaar	€ 82,02
Kind van 18 tot en met 24 jaar	€ 110,42

4) Bijkomende bijslag voor langdurig werklozen en gepensioneerden:

1ste kind	€ 45,96
2de kind	€ 28,49
3de kind en volgende van éénoudergezin	€ 22,97
3de kind en elk volgend kind in een ander gezin	€ 5,00

5) Bijkomende bijslag voor kinderen van invalide werknemers

1ste kind	€ 98,88
2de kind	€ 28,49
3de kind en elk volgend kind in een eenoudergezin	€ 22,97
3de kind en elk volgend kind in een ander gezin	€ 5,00

6) Bijkomende bijslag voor kinderen van éénoudergezinnen

1ste kind	€ 45,96
2de kind	€ 28,49
3de kind en elk volgend kind in een eenoudergezin	€ 22,97
3de kind en elk volgend kind in een ander gezin	€ 5,00

7) Bijkomende kinderbijslag voor het kind van minder dan 21 jaar dat getroffen is door een aandoening die voor hem gevolgen heeft voor de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of voor de graad van activiteit en participatie of voor zijn familiale omgeving.

PER GEHANDICAPT KIND	BEDRAG
Behaalt het minimum 4 punten in de pijler 1 en maximum 5 punten over de drie pijlers van de medisch-sociale schaal	€ 79,17
Behaalt het minimum 6 punten en maximum 8 punten over de drie pijlers van de medisch-sociale schaal	€ 105,44
Behaalt het minimum 12 punten en maximum 14 punten over de drie pijlers van de medisch -sociale schaal of behaalt het minimum 4 punten in de pijler 1 en minimum 6 punten en maximum 11 punten over de drie pijlers van de medisch-sociale schaal	€ 406,16
Behaalt het minimum 9 punten en maximum 11 punten over de drie pijlers van de medisch-sociale schaal	€ 246,05
Behaalt het minimum 15 punten en maximum 17 punten over de drie pijlers van de medisch-sociale schaal	€ 461,83
Behaalt het minimum 18 punten en maximum 20 punten over de drie pijlers van de medisch-sociale schaal	€ 494,81
Behaalt meer dan 20 punten over de drie pijlers van de medisch-sociale schaal	€ 527,80

8) Leeftijdsbijslagen

- Eerste rang van de gewone schaal (kind dat niet rechtgevend is op een bijkomende bijslag voor éénoudergezinnen noch op een sociale bijkomende bijslag en niet door een aandoening getroffen is)

Kind van 6 tot en met 11 jaar	€ 15,73
Kind van 12 toten met 17 jaar	€ 23,95
Kind van 18 tot en met 24 jaar	€ 27,60

- Andere kinderen (inclusief het kind dat recht heeft op een bijkomende bijslag voor éénoudergezinnen of een sociale toeslag en en alle kinderen met een aandoening

Kind van 6 tot en met 11 jaarr	€ 31,36
Kind van 12 tot en met 17 jaar	€ 47,92
Kind van 18 tot en met 24 jaar	€ 60,93

9) Kraamgeld

1ste geboorte	€ 1.223,11
2de geboorte en elk volgende	€ 920,25
Elk kind uit een meerlingenzwangerschap	€ 1.223,11

10) Adoptiepremie

Per geadopteerd kind	€ 1.223,11

Ad 11.1. Gedeeltelijke werkloosheid

Bij gedeeltelijke werkloosheid dient u Belgische werkloosheidsuitkeringen aan te vragen bij één der volgende adressen:

- Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen, Gulden Sporenlei 75, 2300 Turnhout
- Algemeen Belgisch Vakverbond, Grote Markt 48, 2300 Turnhout
- Algemeen Christelijk Vakverbond, Korte Begijnenstraat 20, 2300 Turnhout
- Algemeen Centraal Liberaal Vakverbond, Kloosterstraat 9, 2200 Herentals

Ad 11.2. Volledige werkloosheid

De uitkering krachtens de Nederlandse werkloosheidswet bedraagt de eerste 2 maanden 75% van het gemiddeld per dag verdiende loon (dagloon), gemaximeerd op € 199,15, daarna 70% van dat loon.

D. OVERIGE

Bankkosten betreffende internationaal betalingsverkeer en de wisselverrichtingen
In België aangerekende kosten
Betalingsprovisie
3% tot € 2.478,94 - minimum € 5,58
2% voor de schijf tussen € 2.478,96 en € 12.394,68

Wisselprovisie Wordt aangerekend door de bank op alle aankoop- en verkoopverrichtingen van vreemde valuta (met uitsluiting van aankoop-en verkoopverrichtingen van o.a. bankbiljetten).

Tarief – wisselverrichtingen
1 1/2% tot € 2.478, 94 - minimum € 1,86
1% voor de schijf tussen € 2478,96 en € 13.394,68

N.B.
De vermelde tarieven zijn louter als indicatie te beschouwen daar de banken afzonderlijk hun prijzen vaststellen. De minima voor de betalingsprovisie en voor de wisselkoersprovisie zijn respectievelijk op € 3,72 en € 1,86 gebracht.
In Nederland aangerekende kosten:
a) Omwisselingskosten voor vreemde valuta, tenminste € 1,13 per transactie
b) Ook zijn er kosten bij het contant uitbetalen van buitenlandse cheques
c) Transferprovisie bij het overschrijven van of naar een rekening in het buitenland tot en met € 22,69 nihil, boven de € 22,69 tot € 11.344,51: tenminste 1,2 % minimaal € 4,08.

Nieuwe Europese regeling vanaf 1 juli 2003 Voegt men de IBAN-en BIC-code toe aan een internationale overschrijving van maximaal € 12.500 dan mag de bank slechts dezelfde kosten aanrekenen als voor een binnenlandse overschrijving. Vanaf 1 januari 2006 wordt deze regeling uitgebreid naar overschrijvingen tot € 50.000. De IBAN-code (International Bank Account Number) werd ingevoerd om het overschrijvingsverkeer tussen de verschillende landen van de Europese Unie eenvoudiger te maken. Met de BIC-code (Bank Identifier Code) kan men uw bankinstelling herkennen. Deze codes kunt u opvragen bij uw bank. Gebruik deze codes enkel voor internationale overschrijvingen. Voor binnenlands betalingsverkeer hebt u die bijkomende nummers echt niet nodig.

Wijze en termijn van beroep tegen de Belgische beslissing Indien u niet akkoord gaat met de Belgische beslissing, dan kan u beroep instellen met een gedateerd en ondertekend verzoekschrift, dat u binnen één maand of drie maanden (lees in de bestreden beslissing goed na welke bezwaartermijn u in acht moet nemen) na de kennisgeving van de aangevochten beslissing moet afgeven of aangetekend moet zenden aan de griffier van de bevoegde arbeidsrechtbank (of afdeling).

Hebt u in België gewoond of verbleven dan is de bevoegde arbeidsrechtbank (of afdeling) die van het rechtsgebied waaronder uw laatste woon- of verblijfplaats in België ressorteert (zie lijst).

Zo u nooit in België gewoond of verbleven hebt, is de arbeidsrechtbank (of afdeling) van uw laatste arbeidsplaats in België bevoegd.

BIJLAGE 2

2. Arbeidsrechtbanken

ANTWERPEN
Bolivarplaats 20 bus 5 - 2000 Antwerpen

BRUGGE
Kazernevest 3 - 8000 Brugge

BRUSSEL
Poelaertplein 3 - 1000 Brussel

DENDERMONDE
Afdeling Dendermonde,
Noordlaan 31 - 9200 Dendermonde
Afdeling Aalst 2,
Dokter Andre Sierensstaat 16 bus 3A - 9300 Aalst
Afdeling Sint-Niklaas
Kazernestraat 14 - 9100 Sint-Niklaas

GENT
Opgeeistenlaan 401C - 9000 Gent

HASSELT
Parklaan 25 bus 5 - 3500 Hasselt

IEPER
Korte Meersstraat 18 - 8900 Ieper

KORTRIJK
Afdeling Kortrijk, Beheerstraat 41 - 8500 Kortrijk
Afdeling Roeselare, Rondekomstraat 22 - 8800 Roeselare

LEUVEN
Smoldersplein 5 - 3000 Leuven

MECHELEN
Voochtstraat 7 - 2800 Mechelen

OUDENAARDE
Bekstraat 14 - 9700 Oudenaarde

TONGEREN
Kielenstraat 22 - 3700 Tongeren

TURNHOUT
Gerechtsgebouw academia – Kasteelplein 11
2300 Turnhout

VEURNE
Peter Benoitlaan 2 - 8630 Veurne

ARLON
Centre Judiciaire, Place Schalbert - 6700 Arlon

BRUXELLES
Place Poelaert 3 - 1000 Bruxelles

CHARLEROI
Section Charleroi - Palais de Justice,
Avenue Général Michel 2 - 6000 Charleroi
Section Binche Place Communale - 7134 Ressaix

DINANT Extension du Palais de Justice (2ième étage)
Place du palais de Justice 8 - 5500 Dinant

HUY
Nouveau Palais de Justice - Quai D'Arona 4 - 4500 Huy

LIEGE
Place Saint Lambert 30 - 4000 Liège

MARCHE EN FAMENNE
Extension du Palais de Justice, Rue Victor Libert 9
6900 Marche en Famenne

NEUFCHATEAU
Rue Franklin Roosevelt 33 - 6840 Neufchateau

MONS
Section Mons, rue de Nimy 70 - 7000 Mons
Section La Louvière, rue des Carrelages 16
7100 La Louvière

NAMUR
Place du Palais de Justice, 5-6 -5000 Namur

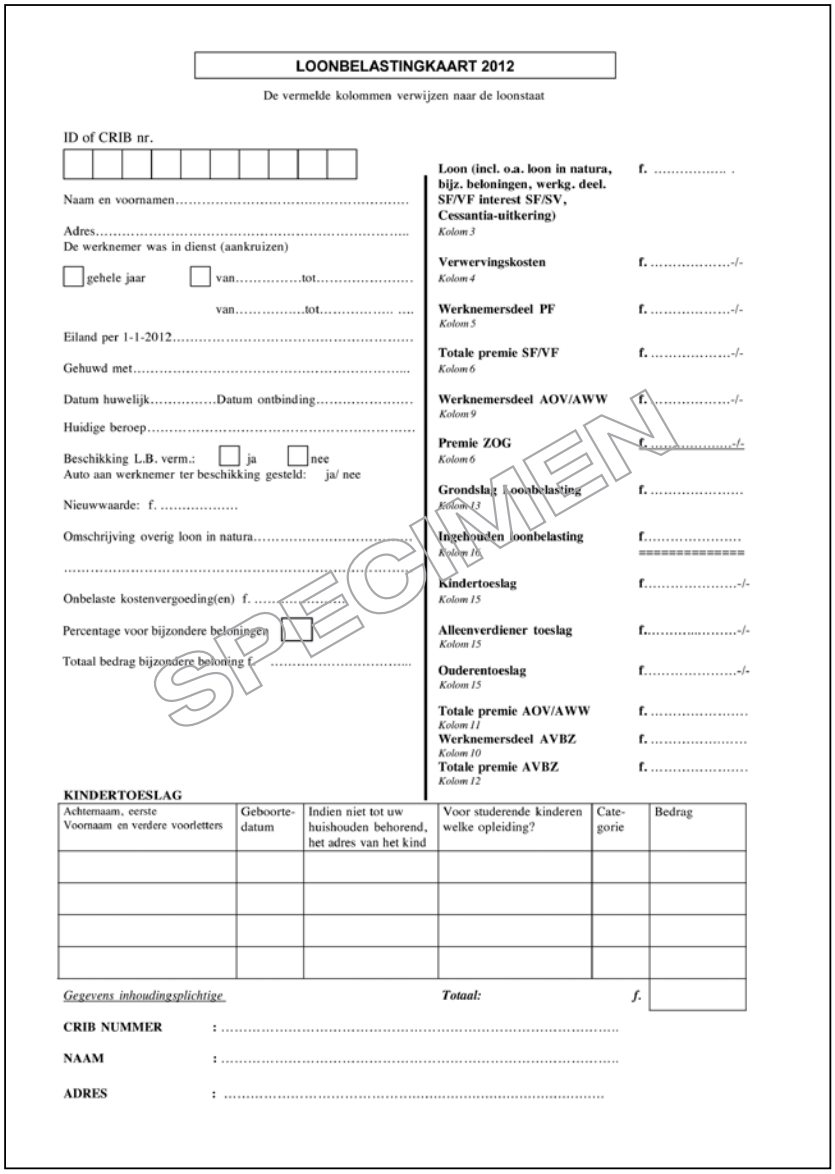
NIVELLES
Section Nivelles, Palais de Justice II,
Rue Clarisse 115 - 1400 Nivelles
Section Wavre, Place de l'Hôtel de Ville, 1er étage
1300 Wavre

TOURNAI
Rue Saint-Jacques 41 - 7500 Tournai
Section Mouscron, Rue du bas voisinage 151
7700 Mouscron

VERVIERS
Palais de Justice, Rue du Tribunal 4 - 4800 Verviers

EUPEN
Klötzerbahn, 27 - 4700 Eupen

BIJLAGE 3



LOONBELASTINGKAART 2012

De vermelde kolommen verwijzen naar de loonstaat

ID of CRIB nr.

Naam en voornamen.....

Adres.....

De werknemer was in dienst (aankruizen)

☐ gehele jaar ☐ van.....tot.....

van.....tot.....

Eiland per 1-1-2012.....

Gehuwd met.....

Datum huwelijk.....Datum ontbinding.....

Huidige beroep.....

Beschikking L.B. verm.: ☐ ja ☐ nee
Auto aan werknemer ter beschikking gesteld: ja/ nee

Nieuwwaarde: f. .....

Omschrijving overig loon in natura.....

.....

Onbelaste kostenvergoeding(en) f. .....

Percentage voor bijzondere beloningen ☐

Totaal bedrag bijzondere beloning f. .....

Loon (incl. o.a. loon in natura, bijz. beloningen, werkg. deel. SF/VF interest SF/SV, Cessantia-uitkering) f. .....
Kolom 3

Verwervingskosten f. .....-/-
Kolom 4

Werknemersdeel PF f. .....-/-
Kolom 5

Totale premie SF/VF f. .....-/-
Kolom 6

Werknemersdeel AOV/AWW f. .....-/-
Kolom 9

Premie ZOG f. .....-/-
Kolom 6

Grondslag loonbelasting f. .....
Kolom 13

Ingehouden loonbelasting f. .....
Kolom 16

Kindertoeslag f. .....-/-
Kolom 15

Alleenverdiener toeslag f. .....-/-
Kolom 15

Ouderentoeslag f. .....-/-
Kolom 15

Totale premie AOV/AWW f. .....
Kolom 11

Werknemersdeel AVBZ f. .....
Kolom 10

Totale premie AVBZ f. .....
Kolom 12

KINDERTOESLAG

Achternaam, eerste Voornaam en verdere voorletters	Geboorte-datum	Indien niet tot uw huishouden behorend, het adres van het kind	Voor studerende kinderen welke opleiding?	Cate-gorie	Bedrag
			Totaal:	***f.***	

Gegevens inhoudingsplichtige

CRIB NUMMER : .....

NAAM : .....

ADRES : .....

SPECIMEN

Overzicht formulieren

FORMULIER	DOEL	AFGEGEVEN DOOR EN VOOR
A1 (voorheen E-101 E-103)	Verklaring van de geldende wetgeving. Bewijst dat u in een ander EU-land socialezekerheidspremies betaalt. Nuttig als u in een of meer andere landen werkt.	Uw nationale contactpunt kan u vertellen bij welke instantie u dit document kunt halen.
DA1 (voorheen E-123)	Geeft u onder bijzondere voorwaarden bij arbeidsongevallen en beroepsziekten recht op medische behandeling in een ander EU-land.	Zorgverzekeraar In te dienen bij de zorgverzekeraar in het land waar u werkt.
P1	Geeft een overzicht van alle besluiten die zijn genomen in verband met uw pensioen door de instanties in alle EU-landen waar u een ouderdoms-, nabestaanden- of arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt.	Pensioendienst waar u een pensioen aanvraagt. U ontvangt het zodra de instantie de nodige gegevens heeft ontvangen over de verschillende autoriteiten die een aanvraag van u hebben behandeld.
S1 (voorheen E-106, E-109en E-121)	Bewijst dat u recht heeft op gezondheidszorg als u niet woont in het land waar u verzekerd bent. Nuttig voor grenswerkers, gepensioneerden, ambtenaren en degenen die door hen worden onderhouden.	Zorgverzekeraar In te dienen bij een zorgverzekeraar in het land waar u woont.
S2 (voorheen E-112)	Geeft toestemming voor een geplande behandeling in een ander EU- of EVA-land. U hebt dezelfde rechten als onderdanen van dat land. In sommige gevallen moet u een gedeelte van tevoren zelf betalen.	Zorgverzekeraar Geef het af bij een zorgverzekeraar in het land waar u zich laat behandelen.
S3	Bewijst dat u recht heeft op behandeling in het land waar u vroeger werkte. Nuttig voor gepensioneerde grenswerkers die niet meer verzekerd zijn in het land waar ze vroeger werkten.	Zorgverzekeraar In te dienen bij de zorgverzekeraar van het land waar u vroeger werkte als grenswerker.
U1 (voorheen E-301)	Geeft een overzicht van de verzekerde periodes die meetellen voor de berekening van uw werkloosheidsuitkering.	Arbeidsbureau in het land/de landen waar u heeft gewerkt. In te dienen bij het arbeidsbureau in het land waar u een uitkering aanvraagt.
U2 (voorheen E-303)	Geeft recht op behoud van uw werkloosheidsuitkering als u in een ander land werk gaat zoeken.	Arbeidsbureau in het land/de landen waar u heeft gewerkt. In te dienen bij het arbeidsbureau in het land waar u werk zoekt.
U3	Omstandigheden die het recht op werkloosheidsuitkeringen kunnen beïnvloeden. Informeert de instanties die uw uitkering betalen over wijzigingen in uw situatie die aanleiding kunnen geven om uw uitkering te herzien.	Arbeidsbureau in het land waar u met het U2-formulier werk gaat zoeken.



A1

Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

Verklaring betreffende de socialezekerheidswetgeving die op de houder van toepassing is

EG-Verordeningen nrs. 883/04 en 987/09 (*)

INFORMATIE VOOR DE HOUDER

Deze verklaring betreft de socialezekerheidswetgeving die op u van toepassing is en bevestigt dat u vrijgesteld bent van het betalen van socialezekerheidsbijdragen in een andere lidstaat.
Vóór uw vertrek om te gaan werken in een andere lidstaat dan die waar u verzekerd bent, moet u ervoor zorgen dat u de documenten meeneemt die u recht verlenen op noodzakelijke verstrekkingen (bijvoorbeeld geneeskundige verzorging, behandeling in een ziekenhuis enz.) in het land waar u werkt.

- Indien u tijdelijk verblijft in de lidstaat waar u werkt, vraagt u bij uw ziekteverzekeraar om de Europese ziekteverzekeringskaart (EHIC). Deze kaart moet u aan de zorgverlener tonen als u gedurende uw verblijf verstrekkingen nodig hebt.
- Als u zich gaat vestigen in de lidstaat waar u werkt, moet u uw ziekteverzekeraar om een formulier S1 vragen, en dat zo snel mogelijk indienen bij de bevoegde ziekteverzekeraar van de plaats waar u gaat werken (**).

Bij een arbeidsongeval of een beroepsziekte kent het verzekeringsorgaan in de lidstaat van verblijf op voorlopige basis ook speciale prestaties toe.

1. PERSOONLIJKE GEGEVENS VAN DE HOUDER

1.1	Persoonlijk identificatienummer	☐ Vrouw ☐ Man
1.2	Familienaam	
1.3	Voornamen	
1.4	Familienaam bij de geboorte (***)	
1.5	Geboortedatum	1.6 Nationaliteit
1.7	Geboorteplaats	
1.8	Adres in het woonland	
1.8.1	Straat en huisnummer	1.8.3 Postcode
1.8.2	Plaats	1.8.4 Landcode
1.9	Adres in het land van verblijf	
1.9.1	Straat en huisnummer	1.9.3 Postcode
1.9.2	Plaats	1.9.4 Landcode

2. TOEPASSELIJKE NATIONALE WETGEVING

2.1	Lidstaat	
2.2	Begindatum	2.3 Einddatum

☐ 2.4 De verklaring geldt voor de duur van de activiteit

☐ 2.5 De vaststelling is voorlopig

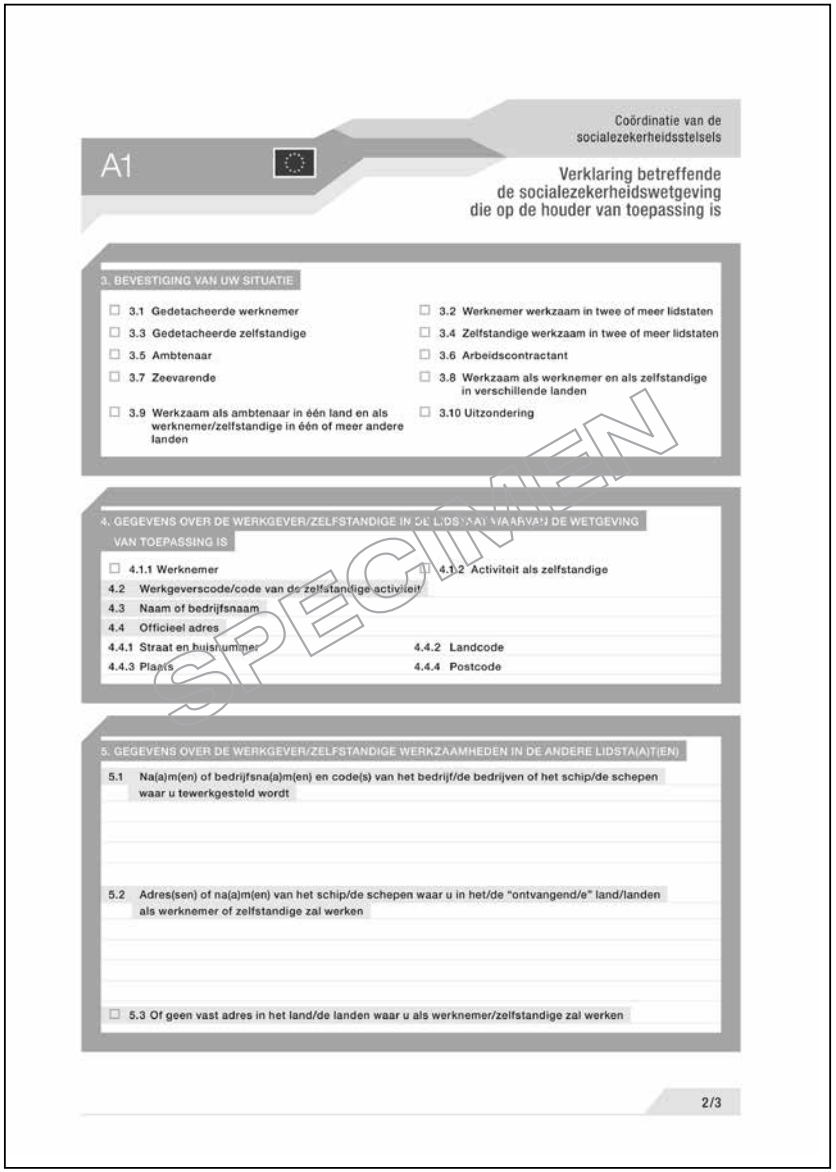
☐ 2.6 Op grond van artikel 87, lid 8, van Verordening 883/2004 blijft Verordening 1408/71 van toepassing

(*) Verordeningen (EG) nrs. 883/2004, artikel 11 tot en met 16, en 987/2009, artikel 19.
(**) Voor Spanje, Zweden en Portugal moet de verklaring worden overgemaakt aan respectievelijk de provinciale hoofdkantoren van het nationaal orgaan voor sociale zekerheid (INSS), het socialeverzekeringsorgaan en het socialezekerheidsorgaan van de woonplaats.
(***) Door de houder aan het orgaan verstrekte informatie als het orgaan deze informatie nog niet heeft.

1/3

©Europese Commissie

SPECIMEN



A1

Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

Verklaring betreffende de socialezekerheidswetgeving die op de houder van toepassing is

3. BEVESTIGING VAN UW SITUATIE

☐ 3.1 Gedetacheerde werknemer	☐ 3.2 Werknemer werkzaam in twee of meer lidstaten
☐ 3.3 Gedetacheerde zelfstandige	☐ 3.4 Zelfstandige werkzaam in twee of meer lidstaten
☐ 3.5 Ambtenaar	☐ 3.6 Arbeidscontractant
☐ 3.7 Zeevarende	☐ 3.8 Werkzaam als werknemer en als zelfstandige in verschillende landen
☐ 3.9 Werkzaam als ambtenaar in één land en als werknemer/zelfstandige in één of meer andere landen	☐ 3.10 Uitzondering

4. GEGEVENS OVER DE WERKGEVER/ZELFSTANDIGE IN DE LIDSTAAT VAARVAN DE WETGEVING VAN TOEPASSING IS

☐ 4.1.1 Werknemer		☐ 4.1.2 Activiteit als zelfstandige
4.2	Werkgeverscode/code van de zelfstandige activiteit	
4.3	Naam of bedrijfsnaam	
4.4	Officieel adres	
4.4.1	Straat en huisnummer	4.4.2 Landcode
4.4.3	Plaats	4.4.4 Postcode

5. GEGEVENS OVER DE WERKGEVER/ZELFSTANDIGE WERKZAAMHEDEN IN DE ANDERE LIDSTA(A)T(EN)

5.1 Na(a)m(en) of bedrijfsna(a)m(en) en code(s) van het bedrijf/de bedrijven of het schip/de schepen waar u tewerkgesteld wordt

5.2 Adres(sen) of na(a)m(en) van het schip/de schepen waar u in het/de "ontvangend/e" land/landen als werknemer of zelfstandige zal werken

☐ 5.3 Of geen vast adres in het land/de landen waar u als werknemer/zelfstandige zal werken

2/3

SPECIMEN



Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

A1

Verklaring betreffende de socialezekerheidswetgeving die op de houder van toepassing is

6. ORGAAN DAT HET FORMULIER INVULT

6.1	Naam		
6.2	Straat en huisnummer		
6.3	Plaats		
6.4	Postcode	6.5	Landcode
6.6	Identificatienummer van het orgaan		
6.7	Faxnummer op kantoor		
6.8	Telefoonnummer op kantoor		
6.9	E-mail		
6.10	Datum		
6.11	Handtekening		

STEMPEL

SPECIMEN

3/3



Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

DA1

Recht op verstrekkingen door de verzekering voor arbeidsongevallen en beroepsziekten

Verordeningen (EG) nrs. 883/04 en 987/09 (*)

INFORMATIE VOOR DE HOUDER

Dit document is voor verzekerden die zich begeven naar, woonachtig zijn in of verblijven in een andere lidstaat van de EU dan de lidstaat waar zij verzekerd zijn tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten.
U dient dit document over te leggen aan uw ziekteverzekeraar of het orgaan van de arbeidsongevallen- en beroepsziekteverzekering in het land waar u woont of verblijft om in aanmerking te komen voor prestaties van de gezondheidszorg.
U kunt eventueel recht hebben op een aanvullende vergoeding overeenkomstig de nationale vergoedingstarieven in het land waar u verblijft. Uw ziekteverzekeraar kan u hierover nader informeren.
Zie http://ec.europa.eu/social-security-directory/ voor een lijst van ziekteverzekeraars

1. PERSOONLIJKE GEGEVENS VAN DE HOUDER

1.1 Persoonlijk identificatienummer in de bevoegde lidstaat
1.2 Familienaam
1.3 Voornamen
1.4 Familienaam bij geboorte (**)
1.5 Geboortedatum
1.6 Status
☐ 1.6.1 Werknemer ☐ 1.6.2 Zelfstandige ☐ 1.6.3 Werkloze
1.7 Adres in het land van woonplaats/verblijf
1.7.1 Straat en huisnummer 1.7.3 Postcode
1.7.2 Plaats 1.7.4 Landcode

2. DE HOUDER HEEFT RECHT OP VERSTREKKINGEN

☐ 2.1.1 bij arbeidsongevallen ☐ 2.1.2 bij beroepsziekten
2.2 Verwachte duur van de behandeling
☐ 2.2.1 voor een periode zoals bepaald in de wetgeving van het land waar hij woonachtig is
☐ 2.2.2 begindatum einddatum
☐ 2.2.3 voor maximaal drie maanden ☐ 2.2.4 voor een onbeperkte periode

(*) Verordening (EG) nr. 883/2004, artikel 36, en Verordening (EG) nr. 987/2009, artikel 33.
(**) Door de houder aan het orgaan verstrekte informatie als het orgaan deze informatie nog niet heeft.

1/2

©Europese Commissie

SPECIMEN



Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

DA1

Recht op verstrekkingen door de verzekering voor arbeidsongevallen en beroepsziekten

3. DE HOUDER HEEFT RECHT OP GEZONDHEIDSZORG OP GROND VAN

☐ 3.1 het arbeidsongeval waarbij hij betrokken was 3.1.1 op (datum)
3.1.2 met de hierna genoemde gevolgen

☐ 3.2 de vastgestelde beroepsziekte 3.2.1 op (datum)
3.2.2 met de hierna genoemde gevolgen

☐ 3.3 de toestemming die wij de betrokkene hebben verleend om zijn recht op verstrekkingen te behouden in (land) waarheen hij zich begeeft
☐ 3.3.1 om zich daar te vestigen
☐ 3.3.2 om een medische behandeling te ondergaan

4. HET VERSLAG VAN ONZE MEDISCH ADVISEUR

☐ 4.1 is bijgevoegd in een verzegelde envelop ☐ 4.2 kan op verzoek worden toegezonden
☐ 4.3 is verzonden 4.3.1 op 4.3.2 aan
☐ 4.4 is niet opgesteld

5. ORGAAN DAT HET FORMULIER INVULT

5.1 Naam
5.2 Straat en huisnummer
5.3 Plaats
5.4 Postcode 5.5 Landcode
5.6 Identificatienummer van het orgaan
5.7 Faxnummer op kantoor
5.8 Telefoonnummer op kantoor
5.9 E-mail
5.10 Datum
5.11 Handtekening

STEMPEL

2/2

SPECIMEN

P1

Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

Samenvatting van de beslissingen inzake pensioenen

Artikel 48 van Verordening (EG) nr. 987/2009

1. ADRES EN PERSOONLIJKE GEGEVENS VAN DE HOUDER

1.1	Familiena(a)m(en)		
1.2	Voorna(a)m(en)		
1.3	Familiena(a)m(en) bij de geboorte(*)		
1.4	Huidig adres		
1.4.1	Straat en huisnummer	1.4.3	Postcode
1.4.2	Plaats	1.4.4	Landcode

SPECIMEN

INFORMATIE VOOR DE HOUDER

Uw aanvraag voor een invaliditeits / nabestaanden / ouderdomspensioen bij [ ] (**) was op grond van Europese regelgeving ook aanleiding voor een onderzoek naar een aanvraag voor een soortgelijke uitkering in andere landen van de Europese Unie waar de verzekerde persoon heeft gewerkt of verzekerd is geweest. In dit document krijgt u een samenvatting van de resultaten van deze beoordelingen.

Met dit overzicht kunt u beoordelen of uw recht op een pensioen in één of meer lidstaten al dan niet is benadeeld door de wisselwerking tussen de beslissingen van twee of meer organen. Bijvoorbeeld, uw pensioen kan zijn verminderd vanwege andere inkomsten of uitkeringen; het kan ook zijn beïnvloed door de regels met betrekking tot de samenloop van tijdvakken. Voor nadere gegevens, gelieve de desbetreffende nationale pensioenbeslissing na te gaan of contact op te nemen met het orgaan dat de pensioenbeslissing heeft afgegeven.

Op grond van artikel 48 van Verordening 987/2009 moet uw verzoek om heroverweging worden doorgegeven aan het betrokken orgaan, binnen de termijnen die daarvoor gelden volgens de nationale wetgeving van de betrokken lidstaat. Deze termijnen gaan in op de datum van ontvangst van deze samenvatting. De toepasselijke termijn en het adres van het orgaan treft u hieronder aan.

Dit recht op heroverweging moet worden onderscheiden van het recht op beroep op grond van nationale wetgeving tegen een beslissing van een pensioenorgaan inzake een aanvraag voor een pensioen. Een verzoek om heroverweging kan slechts worden toegestaan in het geval dat uw rechten op een pensioen worden benadeeld door de wisselwerking tussen de beslissingen inzake nationale pensioenen.

In dit document staat de pensioenbeslissing van elk orgaan dat uw aanvraag heeft onderzocht. Het pensioenbedrag kan afhankelijk zijn van de lengte en de aard van de verzekeringstijdvakken. Dit is geen uitputtend overzicht van de manier waarop elke lidstaat de verzekeringstijdvakken in aanmerking heeft genomen, aangezien de waardering van deze tijdvakken kan verschillen naar gelang van de verschillende nationale bepalingen.

2. PERSOONLIJKE GEGEVENS VAN DE VERZEKERDE

2.1	Familiena(a)m(en)		
2.2	Voorna(a)m(en)		
2.3	Familiena(a)m(en) bij de geboorte (*)		
2.4	Geboortedatum		
2.5	Laatst bekende adres		
2.5.1	Straat en huisnummer	2.5.3	Postcode
2.5.2	Plaats	2.5.4	Landcode

(*) Door de houder aan het orgaan verstrekte informatie als het orgaan deze informatie nog niet heeft.
(**) Gelieve tussen [ ] de naam van het orgaan in te vullen.

©Europese Commissie

P1

Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

Samenvatting van de beslissingen inzake pensioenen

3. TOEGEKEND(E) PENSIOEN(EN)

3.1 Orgaan dat het pensioen toekent – inclusief PIN / zaaknummer en datum van de beslissing	3.2 Soort pensioen (1), (2), (3)	3.3 Datum van eerste betaling	3.4 Brutobedrag inclusief frequentie en munteenheid	3.5 Pensioen is toegekend: (4), (5), (6)	3.6 Pensioen is verminderd: (7), (8)	3.7 Tijdvak van de heroverweging (begint op de datum van ontvangst van de samenvatting)	3.8 Het verzoek om heroverweging moet worden gericht aan

SPECIMEN

OPMERKINGEN

[1] Ouderdomspensioen
[2] Invaliditeitsuitkering
[3] Nabestaandenpensioen
[4] overeenkomstig de nationale wetgeving
[5] als een pensioen waarbij tijdvakken uit een andere lidstaat in aanmerking zijn genomen (Europese pro rata berekening)
[6] als een pensioen waarbij tijdvakken van minder dan één jaar in aanmerking zijn genomen alsof deze op grond van de wetgeving van deze lidstaat waren vervuld
[7] gezien andere uitkering of inkomsten
[8] gezien samenloop van meegetelde tijdvakken

Voor nadere gegevens over de tijdvakken van alle lidstaten die in aanmerking zijn genomen bij de berekening van het pensioen of voor vragen over de regels voor samenloop, gelieve de desbetreffende nationale pensioenbeslissing na te gaan of contact op te nemen met het pensioenorgaan dat de pensioenbeslissing heeft afgegeven; vermeld daarbij het desbetreffende Persoonlijk Identificatienummer (PIN) en/of het zaaknummer.



P1

Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

Samenvatting van de beslissingen inzake pensioenen

4. AFGEWEZEN PENSIOEN(EN)

4.1 Orgaan dat het pensioen afwijst - inclusief PIN / zaaknummer en datum van de beslissing	4.2 Soort pensioen (1), (2), (3)	4.3 Redenen voor de afwijzing (4), (5), (6), (7), (8), (9), (10)	4.4 Tijdvak van heroverweging (begint op de datum van ontvangst van de samenvatting)	4.5 Het verzoek om heroverweging moet worden gericht aan

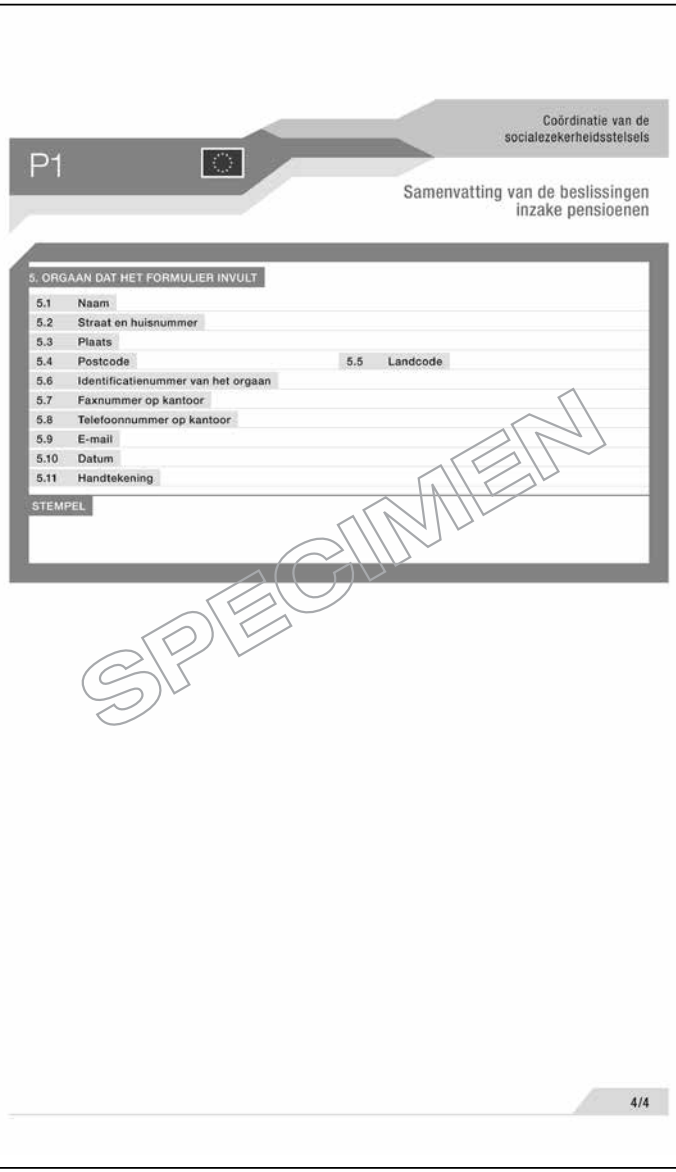
SPECIMEN

OPMERKINGEN

[1] Ouderdomspensioen
[2] Invaliditeitsuitkering
[3] Nabestaandenpensioen
[4] Geen verzekeringstijdvakken
[5] Verzekeringstijdvakken van minder dan één jaar
[6] wachttijd niet vervuld of voorwaarden niet vervuld
[7] er is geen gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid of gedeeltelijke invaliditeit vastgesteld
[8] inkomensgrens is overschreden
[9] pensioengerechtigde leeftijd nog niet bereikt
[10] andere redenen

Voor nadere gegevens, gelieve de desbetreffende nationale pensioenbeslissing na te gaan of contact op te nemen met het orgaan dat de pensioenbeslissing heeft genomen; vermeld daarbij het desbetreffende Persoonlijk Identificatienummer (PIN) en/of het zaaknummer.

3/4



P1

Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

Samenvatting van de beslissingen inzake pensioenen

5. ORGAAN DAT HET FORMULIER INVULT

5.1	Naam		
5.2	Straat en huisnummer		
5.3	Plaats		
5.4	Postcode	5.5	Landcode
5.6	Identificatienummer van het orgaan		
5.7	Faxnummer op kantoor		
5.8	Telefoonnummer op kantoor		
5.9	E-mail		
5.10	Datum		
5.11	Handtekening		

STEMPEL

SPECIMEN

4/4

S1

Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

Registratie voor dekking van ziektekosten

EG-Verordeningen nrs. 883/04 en 987/09 (*)

INFORMATIE VOOR DE HOUDER

Deze verklaring geeft u en uw gezinsleden recht op verstrekkingen bij ziekte, bij moederschap en daarmee gelijkgesteld vaderschap (gezondheidszorg, medische behandeling enz.) in uw woonland.
Gezinsleden zijn enkel gedekt indien wordt voldaan aan de voorwaarden van de wetgeving van het woonland.
Deze verklaring moet zo snel mogelijk worden afgegeven aan de ziekteverzekeraar van de woonplaats (**).
Zie voor een lijst van ziekteverzekeraars: http://ec.europa.eu/social-security-directory/

1. PERSOONLIJKE GEGEVENS VAN DE HOUDER

1.1	Persoonlijk identificatienummer in de bevoegde lidstaat		
1.2	Familienaam		
1.3	Voornamen		
1.4	Familienaam bij geboorte (***)		
1.5	Geboortedatum		
1.6	Adres in het woonland		
1.6.1	Straat en huisnummer	1.6.3	Postcode
1.6.2	Plaats	1.6.4	Landcode
1.7	Status		

☐ 1.7.1 Verzekerde ☐ 1.7.2 Gezinslid van de verzekerde
☐ 1.7.3 Gepensioneerde ☐ 1.7.4 Gezinslid van gepensioneerde
☐ 1.7.5 Aanvrager van een pensioen

2. UITKERINGEN BIJ LANGDURIGE ZORG

☐ 2.1 De houder ontvangt een uitkering bij langdurige zorg

(*) Verordeningen (EG) nrs. 883/2004, artikelen 17, 22, 24, 25, 26 en 34, en 987/2009, artikelen 24 en 28.
(**) Voor Spanje, Zweden en Portugal moet de verklaring worden afgegeven aan respectievelijk de provinciale hoofdkantoren van het nationaal orgaan voor sociale zekerheid (INSS), het socialeverzekeringsorgaan of het sociale zekerheidsorgaan van de woonplaats.
(***) Door de houder aan het orgaan verstrekte informatie als het orgaan deze informatie niet heeft.

1/2

©Europese Commissie

SPECIMEN

S1

Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

Registratie voor dekking van ziektekosten

3. PERSOONLIJKE GEGEVENS VAN DE VERZEKERDE

(in te vullen indien de houder een recht op geneeskundige zorg heeft op basis van de ziektekostenverzekering van een andere persoon)

3.1	Persoonlijk identificatienummer in de bevoegde lidstaat		
3.2	Familienaam		
3.3	Voornamen		
3.4	Familienaam bij geboorte (*)		
3.5	Geboortedatum		
3.6	Adres van de verzekerde indien dit anders is dan in 1.6		
3.6.1	Straat en huisnummer	3.6.3	Postcode
3.6.2	Plaats	3.6.4	Landcode

4. RECHT OP VERSTREKKINGEN VAN/TOT EN MET:

4.1	Begindatum	4.2	Einddatum

5. ORGAAN DAT HET FORMULIER INVULT

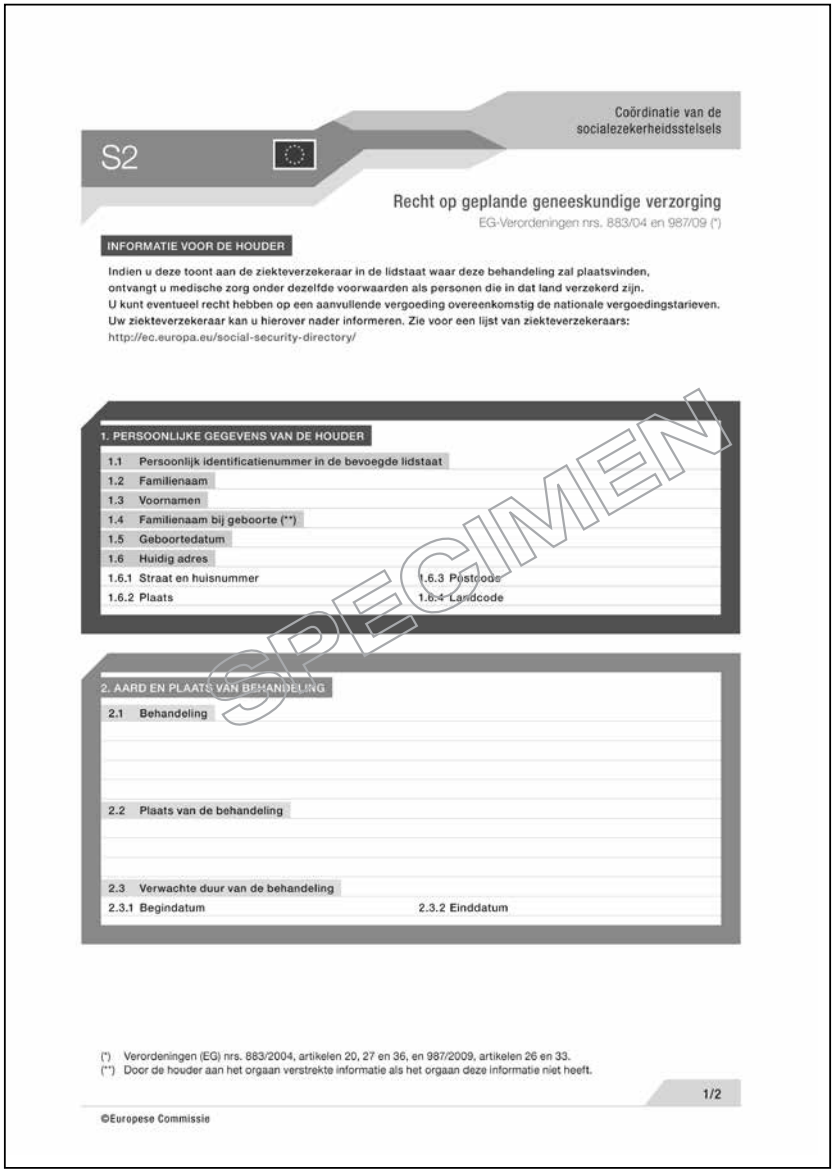
5.1	Naam		
5.2	Straat en huisnummer		
5.3	Plaats		
5.4	Postcode	5.5	Landcode
5.6	Identificatienummer van het orgaan		
5.7	Faxnummer op kantoor		
5.8	Telefoonnummer op kantoor		
5.9	E-mail		
5.10	Datum		
5.11	Handtekening		

STEMPEL

(*) Door de houder aan het orgaan verstrekte informatie als het orgaan deze informatie niet heeft.

2/2

SPECIMEN



S2

Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

Recht op geplande geneeskundige verzorging

EG-Verordeningen nrs. 883/04 en 987/09 (*)

INFORMATIE VOOR DE HOUDER

Indien u deze toont aan de ziekteverzekeraar in de lidstaat waar deze behandeling zal plaatsvinden, ontvangt u medische zorg onder dezelfde voorwaarden als personen die in dat land verzekerd zijn.
U kunt eventueel recht hebben op een aanvullende vergoeding overeenkomstig de nationale vergoedingstarieven.
Uw ziekteverzekeraar kan u hierover nader informeren. Zie voor een lijst van ziekteverzekeraars:
http://ec.europa.eu/social-security-directory/

1. PERSOONLIJKE GEGEVENS VAN DE HOUDER

1.1	Persoonlijk identificatienummer in de bevoegde lidstaat	
1.2	Familienaam	
1.3	Voornamen	
1.4	Familienaam bij geboorte (**)	
1.5	Geboortedatum	
1.6	Huidig adres	
1.6.1	Straat en huisnummer	1.6.3 Postcode
1.6.2	Plaats	1.6.4 Landcode

2. AARD EN PLAATS VAN BEHANDELING

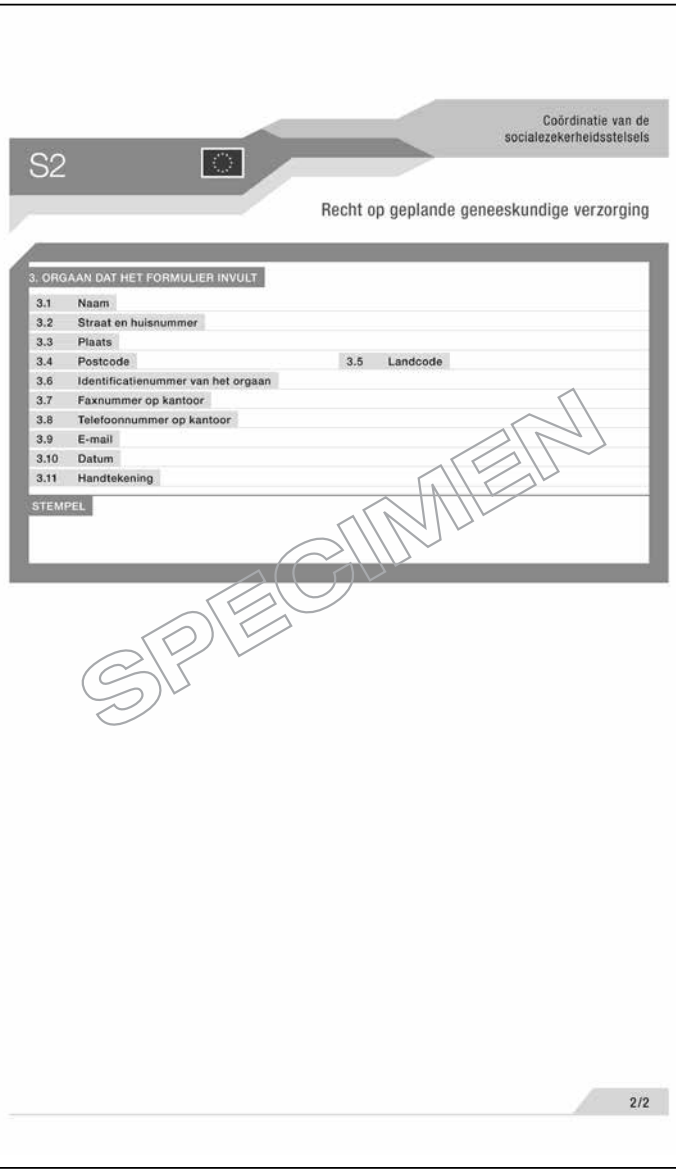
2.1	Behandeling	
2.2	Plaats van de behandeling	
2.3	Verwachte duur van de behandeling	
2.3.1	Begindatum	2.3.2 Einddatum

(*) Verordeningen (EG) nrs. 883/2004, artikelen 20, 27 en 36, en 987/2009, artikelen 26 en 33.
(**) Door de houder aan het orgaan verstrekte informatie als het orgaan deze informatie niet heeft.

1/2

©Europese Commissie

SPECIMEN



S2

Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

Recht op geplande geneeskundige verzorging

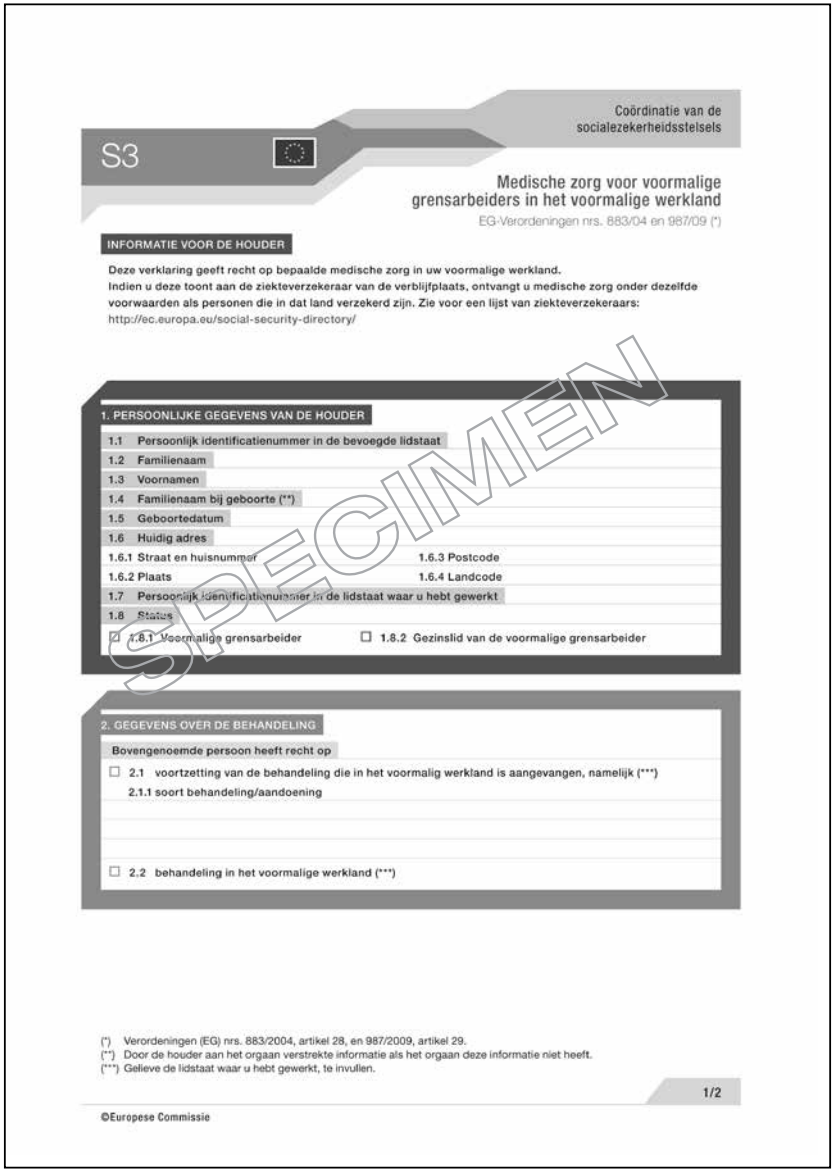
3. ORGAAN DAT HET FORMULIER INVULT

3.1	Naam	
3.2	Straat en huisnummer	
3.3	Plaats	
3.4	Postcode	3.5 Landcode
3.6	Identificatienummer van het orgaan	
3.7	Faxnummer op kantoor	
3.8	Telefoonnummer op kantoor	
3.9	E-mail	
3.10	Datum	
3.11	Handtekening	

STEMPEL

2/2

SPECIMEN



S3

Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

Medische zorg voor voormalige grensarbeiders in het voormalige werkland

EG-Verordeningen nrs. 883/04 en 987/09 (*)

INFORMATIE VOOR DE HOUDER

Deze verklaring geeft recht op bepaalde medische zorg in uw voormalige werkland.
Indien u deze toont aan de ziekteverzekeraar van de verblijfplaats, ontvangt u medische zorg onder dezelfde voorwaarden als personen die in dat land verzekerd zijn. Zie voor een lijst van ziekteverzekeraars:
http://ec.europa.eu/social-security-directory/

1. PERSOONLIJKE GEGEVENS VAN DE HOUDER

1.1	Persoonlijk identificatienummer in de bevoegde lidstaat
1.2	Familienaam
1.3	Voornamen
1.4	Familienaam bij geboorte (**)
1.5	Geboortedatum
1.6	Huidig adres
1.6.1	Straat en huisnummer
1.6.3	Postcode
1.6.2	Plaats
1.6.4	Landcode
1.7	Persoonlijk identificatienummer in de lidstaat waar u hebt gewerkt
1.8	Status

☑ 1.8.1 Voormalige grensarbeider ☐ 1.8.2 Gezinslid van de voormalige grensarbeider

2. GEGEVENS OVER DE BEHANDELING

Bovengenoemde persoon heeft recht op

☐ 2.1 voortzetting van de behandeling die in het voormalig werkland is aangevangen, namelijk (***)
2.1.1 soort behandeling/aandoening

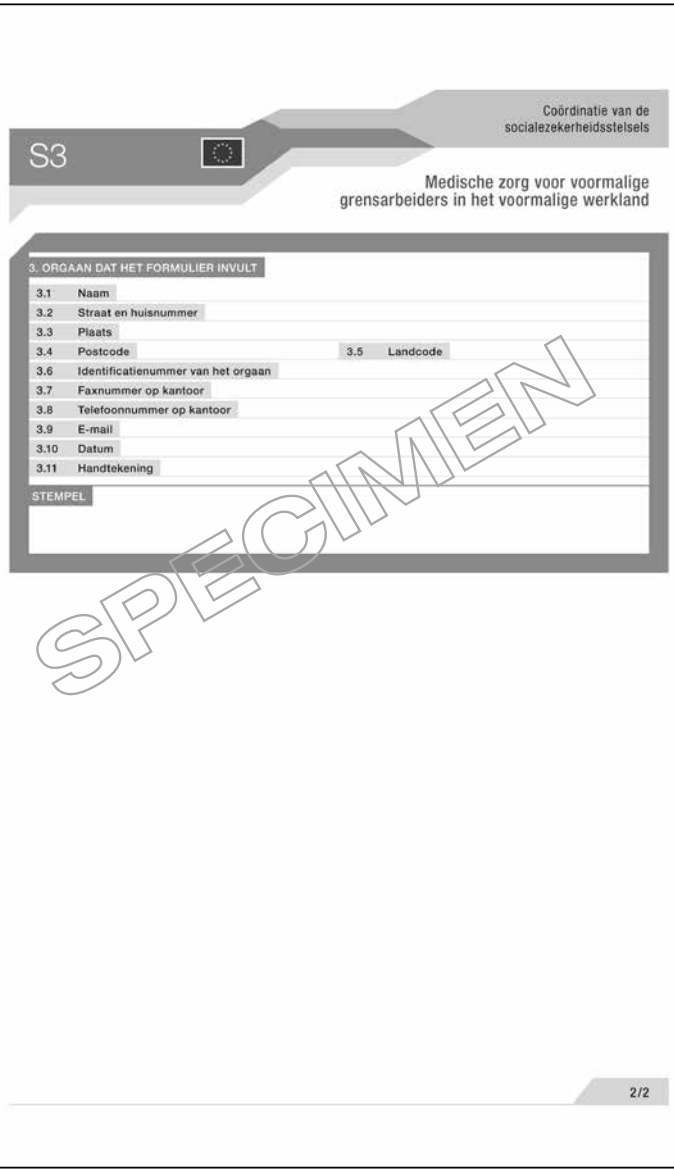
☐ 2.2 behandeling in het voormalige werkland (***)

(*) Verordeningen (EG) nrs. 883/2004, artikel 28, en 987/2009, artikel 29.
(**) Door de houder aan het orgaan verstrekte informatie als het orgaan deze informatie niet heeft.
(***) Gelieve de lidstaat waar u hebt gewerkt, te invullen.

1/2

©Europese Commissie

SPECIMEN



S3

Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

Medische zorg voor voormalige grensarbeiders in het voormalige werkland

3. ORGAAN DAT HET FORMULIER INVULT

3.1	Naam		
3.2	Straat en huisnummer		
3.3	Plaats		
3.4	Postcode	3.5	Landcode
3.6	Identificatienummer van het orgaan		
3.7	Faxnummer op kantoor		
3.8	Telefoonnummer op kantoor		
3.9	E-mail		
3.10	Datum		
3.11	Handtekening		

STEMPEL

2/2

SPECIMEN



U1

Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

In aanmerking te nemen tijdvakken voor het verstrekken van werkloosheidsuitkeringen

EG-Verordeningen nrs. 883/04 en 987/09 (*)

INFORMATIE VOOR DE HOUDER

Dit document is bestemd voor een werkloze die in een lidstaat een werkloosheidsuitkering aanvraagt en die voorheen verzekerd of werkzaam was in een andere lidstaat. Zo nodig wordt het document door deze andere lidstaat afgegeven.
U moet het document indienen bij de dienst voor arbeidsvoorziening of het verzekeringsorgaan in het land waar u de uitkering aanvraagt.
De lidstaat waar u de uitkering aanvraagt, zal voor zover nodig rekening houden met de in dit document vermelde tijdvakken.

1. PERSOONLIJKE GEGEVENS VAN DE HOUDER

1.1	Persoonlijk identificatienummer	☐ Vrouw	☐ Man
1.2	Familienaam		
1.3	Voornamen		
1.4	Familienaam bij geboorte (**)		
1.5	Geboortedatum	1.6 Nationaliteit	
1.7	Geboorteplaats		
1.8	Huidig adres		
1.8.1	Straat en huisnummer	1.8.3 Postcode	
1.8.2	Plaats	1.8.4 Landcode	

2. DE HOUDER HEEFT DE VOLGENDE TIJDVAKKEN VERVULD[1]:

2.1 TIJDVAKKEN VAN VERZEKERING EN DAARMEE GELIJKGESTELDE TIJDVAKKEN			
2.1.1 Verzekerde werkzaamheden in loondienst	Van	tot en met	
	Van	tot en met	
	Van	tot en met	
	Van	tot en met	
	Van	tot en met	
	Van	tot en met	
	Van	tot en met	
2.1.2 Verzekerde werkzaamheden anders dan in loondienst	Van	tot en met	
	Van	tot en met	
	Van	tot en met	
	Van	tot en met	
	Van	tot en met	
	Van	tot en met	
	Van	tot en met	

(*) Verordeningen (EG) nrs. 883/2004, artikelen 61 en 62 en 987/2009, artikel 54 (leden 1 en 2).
(**) Informatie verstrekt door de houder aan het orgaan als het hierover niet beschikt.

©Europese Commissie

SPECIMEN



U1

Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

In aanmerking te nemen tijdvakken voor het verstrekken van werkloosheidsuitkeringen

2. DE HOUDER HEEFT DE VOLGENDE TIJDVAKKEN VERVULD (VERVOLG):

2.1 TIJDVAKKEN VAN VERZEKERING EN DAARMEE GELIJKGESTELDE TIJDVAKKEN (VERVOLG)			
2.1.3 Andere tijdvakken van verzekering			
Van		tot en met	Soort[2]
Van		tot en met	Soort[2]
Van		tot en met	Soort[2]
2.1.4 Tijdvakken die worden beschouwd als tijdvakken van verzekering			
Van		tot en met	Reden[3]
Van		tot en met	Reden[3]
Van		tot en met	Reden[3]
2.2 TIJDVAKKEN VAN WERKZAAMHEDEN IN LOONDIENST EN VAN WERKZAAMHEDEN ANDERS DAN IN LOONDIENST, DIE GEEN TIJDVAKKEN VAN VERZEKERING ZIJN			
2.2.1 Werkzaamheden in loondienst			
Van		tot en met	Soort activiteit
Van		tot en met	Soort activiteit
Van		tot en met	Soort activiteit
2.2.2 Werkzaamheden anders dan in loondienst			
Van		tot en met	Soort activiteit
Van		tot en met	Soort activiteit
Van		tot en met	Soort activiteit
2.2.3 Deze tijdvakken zijn geen tijdvakken van verzekering, omdat			
2.3 GEGEVENS OVER DE INKOMSTEN[4,5]			
2.3.1 Inkomsten uit dienstbetrekking			
Van		tot en met	Loon
Van		tot en met	Loon
Van		tot en met	Loon
2.3.2 Inkomsten uit werkzaamheden anders dan in loondienst			
Van		tot en met	Inkomsten
Van		tot en met	Inkomsten
Van		tot en met	Inkomsten

3. REDEN VOOR BEËINDIGING VAN DE DIENSTBETREKKING

☐ 3.1 ontslag door de werkgever	☐ 3.4 ontslag genomen door de werknemer
☐ 3.2 arbeidsovereenkomst beëindigd met wederzijdse toestemming	☐ 3.5 arbeidsovereenkomst afgelopen
☐ 3.3 ontslag wegens disciplinaire redenen	☐ 3.6 ontslag om economische redenen
☐ 3.7 andere (dienstbetrekking)	
☐ 3.8 andere (anders dan in loondienst)	

SPECIMEN

Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

U1

In aanmerking te nemen tijdvakken voor het verstrekken van werkloosheidsuitkeringen

4. ANDERE ONTVANGEN BETALINGEN

De houder

☐ 4.1 heeft over het tijdvak na het einde van de dienstbetrekking loon ontvangen
of heeft nog recht op loon, tot en met

☐ 4.2 heeft na beëindiging van de dienstbetrekking nog recht op vergoeding of soortgelijke betalingen
of heeft deze al ontvangen, ten bedrage van

☐ 4.3 heeft recht op een vergoeding wegens niet opgenomen verlofdagen of heeft deze reeds ontvangen,
ten bedrage van , over dagen

☐ 4.4 heeft afstand gedaan van bovenstaande aanspraken voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst

4.4.1 Reden

☐ 4.5 ontvangt momenteel andere uitkeringen

5. DE HOUDER HEEFT SINDS HET BEGIN VAN HET IN VAK 2 GENOEMDE TIJDVAK WERKLOOSHEIDSUITKERING ONTVANGEN

5.1 Tijdvak
Van tot en met
Van tot en met
Van tot en met

5.2 Laatste lokale arbeidsbureau of uitkeringsorgaan

5.3 Identificatienummer

5.4 Naam

5.5 Adres

5.5.1 Straat en huisnummer 5.5.3 Postcode

5.5.2 Plaats 5.5.4 Landcode

6. RECHT OP EEN WERKLOOSHEIDSUITKERING

6.1 ☐ De houder heeft recht op een werkloosheidsuitkering van het orgaan dat dit document verstrekt

Op grond van artikel ☐ . 64 ☐ . 65 (lid 5, onder b) van Verordening 883/2004

Voor de periode

Van tot en met

6.2 ☐ De houder heeft geen recht op een werkloosheidsuitkering van het orgaan dat dit document verstrekt, omdat

☐ Volgens de wetgeving van de lidstaat geen recht op uitkering bestaat

☐ De houder geen export van de werkloosheidsuitkering heeft aangevraagd

SPECIMEN

Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

U1

In aanmerking te nemen tijdvakken voor het verstrekken van werkloosheidsuitkeringen

7. ORGAAN DAT HET FORMULIER INVULT

7.1 Naam

7.2 Straat en huisnummer

7.3 Plaats

7.4 Postcode 7.5 Landcode

7.6 Identificatienummer van het orgaan

7.7 Faxnummer op kantoor

7.8 Telefoonnummer op kantoor

7.9 E-mail

7.10 Datum

7.11 Handtekening

STEMPEL

SPECIMEN

OPMERKINGEN

[1] Het/De in vak 2 van dit document opgegeven periode(s) wordt/worden ingevuld overeenkomstig de referentieperiodes die in deze opmerking voor de desbetreffende lidstaat zijn vermeld. De referentieperiodes zijn:
Één jaar - wanneer het document wordt ingediend bij een orgaan in Luxemburg.
Twee jaar - wanneer het document wordt ingediend bij een orgaan in Italië, IJsland, Liechtenstein of Zwitserland. Daarnaast kan Italië ook om informatie over de volledige verzekeringstijdvakken van de betrokkene in het buitenland verzoeken. Ten behoeve van Zwitserse organen: vier jaar bij kinderopvoeding of bij werkzaamheden anders dan in loondienst van korte duur.
Drie jaar - wanneer het document wordt ingediend bij een orgaan in België, Cyprus, Denemarken, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Portugal, Tsjechië of het Verenigd Koninkrijk.
Meer dan drie jaar - wanneer het document wordt ingediend bij een orgaan in Duitsland (5 jaar), Finland (20 jaar), Hongarije (4 jaar), Oostenrijk (10, 15 of 25 jaar), Polen (20 jaar), Slowakije (4 jaar), Spanje (6 jaar), Zweden (8 jaar); bij een orgaan in Bulgarije, Estland, Letland, Malta, Nederland, Roemenië of Slovenië (de volledige verzekeringsloopbaan). In sommige gevallen verzoeken de Belgische organen om informatie over de volledige verzekeringstijdvakken. Zo nodig, met betrekking tot werknemers van 52 jaar of ouder, kan het Spaanse orgaan om informatie over bijkomende tijdvakken in de voorafgaande zes jaar verzoeken.
Het laatste voltooide kalenderjaar of de drie laatste voltooide kalenderjaren - wanneer het document wordt ingediend bij een orgaan in Noorwegen.

[2] Invullen wat van toepassing is:
Moederschap of kinderopvoeding; Ziekte; Vrijheidsberoving; Onderwijs; Militaire dienst of vervangende dienstplicht; Werkloosheidsuitkeringen vóór aanvang van de laatste dienstbetrekking; Andere (a.u.b. aangeven)

[3] Aangeven waarop de gelijkgestelde tijdvakken betrekking hebben, bijvoorbeeld,
i Tijdvak van ziekte – de naam en het adres van het verzekeringsorgaan/bedrijf invullen
ii Tijdvak van moederschap of kinderopvoeding– de naam en het adres van het verzekeringsorgaan/bedrijf invullen
iii Tijdvak van vrijheidsberoving
iv Tijdvak van onderwijs
v Tijdvak van militaire dienst of vervangende dienstplicht
vi Tijdvak van toekenning van werkloosheidsuitkeringen vóór aanvang van de laatste dienstbetrekking

[4] Indien de gegevens over het inkomen niet beschikbaar zijn op het moment van het verzoek, laat het orgaan dat dit document invult, dit gedeelte open en maakt de gegevens over het inkomen zo nodig later over. Duur van de referentieperiodes, in de tijd teruggerekend vanaf het einde van de laatste activiteit/verzekering. Oostenrijk, Spanje: de laatste zes maanden; Tsjechië: de laatste dienstbetrekking; Estland, Frankrijk, Hongarije, Nederland, Roemenië: de laatste twaalf maanden; Bulgarije: de laatste vijftien maanden; Duitsland, Slowakije: de laatste 24 maanden; Polen: inkomsten uit werkzaamheden in loondienst of anders dan in loondienst, die niet onder een verzekerd tijdvak vallen; Cyprus, Malta, Verenigd Koninkrijk: invullen niet nodig.

[5] Soort inkomen. België, Bulgarije, Hongarije, Nederland, Oostenrijk, Polen: bruto-inkomen; Estland, Frankrijk, Roemenië, Slowakije: brutoinkomen per maand (of een gemiddelde per maand); Duitsland: bruto-inkomen per maand (of een gemiddelde per maand) en het gemiddeld aantal werkuren per week; Tsjechië (gemiddeld netto-inkomen): netto-inkomen. Cyprus, Malta, Verenigd Koninkrijk: invullen niet nodig.

Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

U2

Behoud van het recht op een werkloosheidsuitkering

EG-Verordeningen nrs. 883/04 en 987/09 (*)

INFORMATIE VOOR DE HOUDER

U ontvangt tot de in vak 2 genoemde datum een werkloosheidsuitkering van het orgaan dat dit document verstrekt, indien u:

- Zich naar een andere EU-lidstaat begeeft om werk te zoeken.
- Zich in die lidstaat bij de diensten voor arbeidsvoorziening inschrijft als werkzoekende en zich onderwerpt aan de controles aldaar.
- Zich inschrijft binnen 7 dagen (zie vak 2) na de datum waarop u niet meer beschikbaar bent als werkzoekende in de lidstaat waaruit u vertrekt. Indien u zich na deze datum inschrijft, wordt uw uitkering slechts vanaf de datum van inschrijving betaald.
- Blijft voldoen aan de voorwaarden van de lidstaat waaruit u vertrekt.
- Voldoet aan de voorwaarden van de lidstaat waarin u werk zoekt.

1. PERSOONLIJKE GEGEVENS VAN DE HOUDER

1.1	Persoonlijk identificatienummer	☐ Vrouw	☐ Man
1.2	Familienaam		
1.3	Voornamen		
1.4	Familienaam bij geboorte (**)		
1.5	Geboortedatum	1.6 Nationaliteit	
1.7	Geboorteplaats		

2. PERIODES WAARVOOR WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN KUNNEN WORDEN BETAALD DOOR HET ORGAAN DAT DIT DOCUMENT VERSTREKT

De houder heeft recht op een werkloosheidsuitkering van het orgaan dat dit document verstrekt

2.1	Van	ofwel 2.2.1. tot (datum)
		ofwel 2.2.2. voor maximaal (dagen)

De uitkering wordt in principe betaald indien de houder is ingeschreven bij de dienst voor arbeidsvoorziening in de lidstaat waar hij/zij werkzoekende is

2.3 uiterlijk op

en kan verder betaald worden gedurende de hierboven vermelde periode indien hij/zij ingeschreven blijft en zich blijft onderwerpen aan de controles in de lidstaat waar hij/zij gedurende deze periode werkzoekende is. De uitkering kan slechts worden betaald vanaf de in 2.1 genoemde datum en slechts voor zoveel dagen als het recht op werkloosheidsuitkeringen blijft bestaan volgens de wetgeving van het orgaan dat dit document verstrekt.

(*) Verordeningen (EG) nrs. 883/2004, artikel 64, en 987/2009, artikel 55, lid 1.
(**) Informatie verstrekt door de houder aan het orgaan als het hierover niet beschikt.

©Europese Commissie

SPECIMEN

Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

U2

Behoud van het recht op een werkloosheidsuitkering

3. AANVULLENDE INFORMATIE VOOR DE HOUDER

3.1 Kennisgeving van inschrijving

De dienst voor arbeidsvoorziening in de lidstaat waar u werkzoekende bent, moet het orgaan dat dit document heeft verstrekt onmiddellijk in kennis stellen van de datum van eerste inschrijving op zijn grondgebied en van uw adres aldaar.

3.2 Maandelijks verslag

De dienst voor arbeidsvoorziening in de lidstaat waar u werkzoekende bent

☐ 3.2.1 is verplicht

☐ 3.2.2 is niet verplicht maandelijks een verslag te sturen aan het orgaan dat dit document heeft verstrekt

3.3 Verandering van omstandigheden

De betaling van uitkeringen kan door de lidstaat die dit document verstrekt worden opgeschort bij elk van de hieronder genoemde omstandigheden. De dienst voor arbeidsvoorziening waar u ingeschreven bent, moet de lidstaat van uitgifte onmiddellijk in kennis stellen indien een van de volgende omstandigheden op u van toepassing is, onder vermelding van de aanvangsdatum. U:

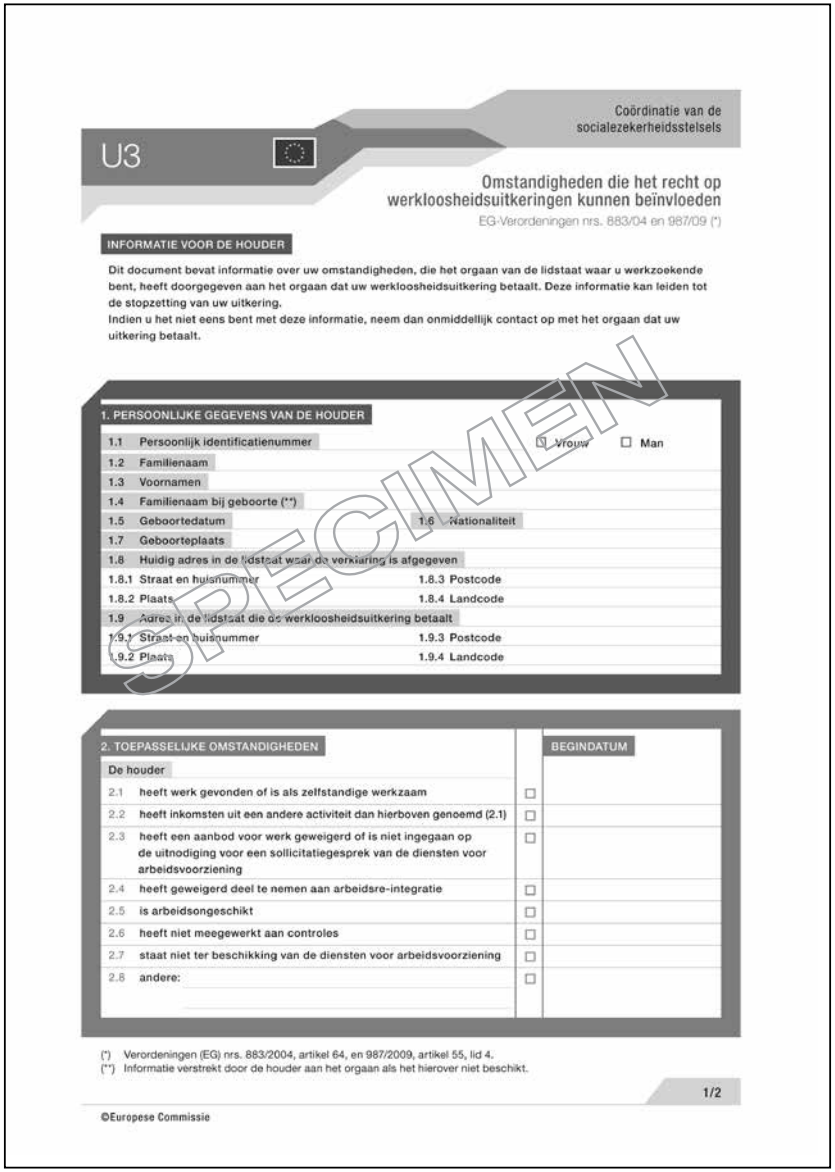
- heeft werk gevonden of bent als zelfstandige werkzaam
- heeft inkomsten uit een andere activiteit dan hierboven genoemd
- heeft een aanbod voor werk geweigerd of u bent niet ingegaan op de uitnodiging voor een sollicitatiegesprek van de diensten voor arbeidsvoorziening
- heeft geweigerd deel te nemen aan arbeidsre-integratie
- bent arbeidsongeschikt
- heeft niet meegewerkt aan controles
- staat niet ter beschikking van de diensten voor arbeidsvoorziening
- andere

4. ORGAAN DAT HET FORMULIER INVULT

4.1	Naam		
4.2	Straat en huisnummer		
4.3	Plaats		
4.4	Postcode	4.5 Landcode	
4.6	Identificatienummer van het orgaan		
4.7	Faxnummer op kantoor		
4.8	Telefoonnummer op kantoor		
4.9	E-mail		
4.10	Datum		
4.11	Handtekening		

STEMPEL

SPECIMEN



Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

U3

Omstandigheden die het recht op werkloosheidsuitkeringen kunnen beïnvloeden

EG-Verordeningen nrs. 883/04 en 987/09 (*)

INFORMATIE VOOR DE HOUDER

Dit document bevat informatie over uw omstandigheden, die het orgaan van de lidstaat waar u werkzoekende bent, heeft doorgegeven aan het orgaan dat uw werkloosheidsuitkering betaalt. Deze informatie kan leiden tot de stopzetting van uw uitkering.
Indien u het niet eens bent met deze informatie, neem dan onmiddellijk contact op met het orgaan dat uw uitkering betaalt.

1. PERSOONLIJKE GEGEVENS VAN DE HOUDER

1.1	Persoonlijk identificatienummer	☐ Vrouw	☐ Man
1.2	Familienaam		
1.3	Voornamen		
1.4	Familienaam bij geboorte (**)		
1.5	Geboortedatum	1.6 Nationaliteit	
1.7	Geboorteplaats		
1.8	Huidig adres in de lidstaat waar de verklaring is afgegeven		
1.8.1	Straat en huisnummer	1.8.3 Postcode	
1.8.2	Plaats	1.8.4 Landcode	
1.9	Adres in de lidstaat die de werkloosheidsuitkering betaalt		
1.9.1	Straat en huisnummer	1.9.3 Postcode	
1.9.2	Plaats	1.9.4 Landcode	

2. TOEPASSELIJKE OMSTANDIGHEDEN

	De houder		BEGINDATUM
2.1	heeft werk gevonden of is als zelfstandige werkzaam	☐	
2.2	heeft inkomsten uit een andere activiteit dan hierboven genoemd (2.1)	☐	
2.3	heeft een aanbod voor werk geweigerd of is niet ingegaan op de uitnodiging voor een sollicitatiegesprek van de diensten voor arbeidsvoorziening	☐	
2.4	heeft geweigerd deel te nemen aan arbeidsre-integratie	☐	
2.5	is arbeidsongeschikt	☐	
2.6	heeft niet meegewerkt aan controles	☐	
2.7	staat niet ter beschikking van de diensten voor arbeidsvoorziening	☐	
2.8	andere:	☐	

(*) Verordeningen (EG) nrs. 883/2004, artikel 64, en 987/2009, artikel 55, lid 4.
(**) Informatie verstrekt door de houder aan het orgaan als het hierover niet beschikt.

1/2

©Europese Commissie

SPECIMEN



Coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

U3

Omstandigheden die het recht op werkloosheidsuitkeringen kunnen beïnvloeden

3. OPMERKINGEN VOOR DE HOUDER

4. ORGAAN DAT HET FORMULIER INVULT

4.1	Naam		
4.2	Straat en huisnummer		
4.3	Plaats		
4.4	Postcode	4.5 Landcode	
4.6	Identificatienummer van het orgaan		
4.7	Faxnummer op kantoor		
4.8	Telefoonnummer op kantoor		
4.9	E-mail		
4.10	Datum		
4.11	Handtekening		

STEMPEL

2/2

SPECIMEN

ADMINISTRATIEVE COMMISSIE
VOOR DE SOCIALE ZEKERHEID VAN
MIGRERENDE WERKNEMERS

E 104 [ ] (1)

VERKLARING BETREFFENDE DE SAMENTELLING VAN TIJDVAKKEN VAN VERZEKERING, ARBEID OF WONEN

ziekte — moederschap — (uitkering bij) overlijden — invaliditeit

Verordening (EEG) nr. 1408/71: artikel 9.2; artikel. 18.1; artikel 38.1; artikel 64
Verordening (EEG) nr. 574/72: artikel 6.2; artikel 16; artikel 39.1 en 39.2; artikel 79

Het bevoegde orgaan vult deel A van het formulier in en zendt twee exemplaren toe aan het orgaan van de laatste lidstaat waarvan de wetgeving op de betrokkene van toepassing was. Dit orgaan vult deel B in en zendt het formulier terug naar het orgaan dat het heeft verzonden. Indien het formulier op verzoek van de betrokkene wordt opgesteld vult het orgaan dat het formulier moet afgeven deel B in en reikt het formulier aan de betrokkene zelf uit of doet het hem toekomen.

Dit formulier, bestaande uit 3 bladzijden, moet in blokletters worden ingevuld. Niet buiten de stippellijnen invullen. Het formulier moet steeds compleet zijn, ook wanneer een bladzijde niet is ingevuld.

Deel A

1. Orgaan waaraan het formulier is gericht

1.1 Naam: .....
1.2 Identificatienummer van het orgaan: .....
1.3 Adres: .....

2. Verzekerde

2.1 Familienaam/-namen (2): .....
2.2 Voornaam/-namen (2): ..... Geboortedatum: .....
2.3 Vroeger gevoerde naam/namen: .....
2.4 Persoonlijk identificatienummer: .....
2.5 Vanaf de in rubriek 3.1 vermelde datum heeft de verzekerde werkzaamheden uitgeoefend:
☐ in loondienst ☐ als zelfstandige in (4) .....
2.6 ☐ Naam van de laatste werkgever
☐ Laatste werkzaamheid als zelfstandige
.....
Adres: .....
2.7 ☐ Vroegere werkgevers: ☐ Vroegere werkzaamheden als zelfstandige:
(naam en adres) .....

3. In verband met een aanvraag van bovengenoemde verzekerde verzoeken wij u ons in te lichten over de tijdvakken van verzekering, arbeid of wonen

3.1 van .....
3.2 onder de wetgeving van uw land voor het risico van:
☐ ziekte/moederschap (3) ☐ (uitkering bij) overlijden ☐ invaliditeit (5)

SPECIMEN

E 104

4. Bevoegd orgaan

4.1 Naam: .....
4.2 Identificatienummer van het orgaan: .....
4.3 Adres: .....
4.4 Stempel 4.5 Datum: .....
4.6 Handtekening: .....

Deel B

5. De verzekerde genoemd in rubriek 2

5.1 ☐ is in de ziekte- en moederschapsverzekering verzekerd geweest sedert de onder 3.1 genoemde datum (7)
5.2 ☐ heeft sinds .....

6. de volgende tijdvakken van verzekering of arbeid vervuld voor de volgende prestaties: ☐ (9)

6.1 van ..... tot ..... (8) voor (9) het risico van ..... ☐ (10)
6.2 van ..... tot ..... (8) voor (9) het risico van ..... ☐ (10)
6.3 van ..... tot ..... (8) voor (9) het risico van ..... ☐ (10)
6.4 van ..... tot ..... (8) voor (9) het risico van ..... ☐ (10)
6.5 van ..... tot ..... (8) voor (9) het risico van ..... ☐ (10)
6.6 van ..... tot ..... (8) voor (9) het risico van ..... ☐ (10)
6.7 van ..... tot ..... (8) voor (9) het risico van ..... ☐ (10)
6.8 van ..... tot ..... (8) voor (9) het risico van ..... ☐ (10)
6.9 van ..... tot ..... (8) voor (9) het risico van ..... ☐ (10)
6.10 van ..... tot ..... (8) voor (9) het risico van ..... ☐ (10)

7. de volgende tijdvakken van wonen vervuld:

7.1 van ..... tot ..... (8) voor (9) het risico van ..... ☐ (10)
7.2 van ..... tot ..... (8) voor (9) het risico van ..... ☐ (10)
7.3 van ..... tot ..... (8) voor (9) het risico van ..... ☐ (10)
7.4 van ..... tot ..... (8) voor (9) het risico van ..... ☐ (10)
7.5 van ..... tot ..... (8) voor (9) het risico van ..... ☐ (10)
7.6 van ..... tot ..... (8) voor (9) het risico van ..... ☐ (10)
7.7 van ..... tot ..... (8) voor (9) het risico van ..... ☐ (10)
7.8 van ..... tot ..... (8) voor (9) het risico van ..... ☐ (10)
7.9 van ..... tot ..... (8) voor (9) het risico van ..... ☐ (10)
7.10 van ..... tot ..... (8) voor (9) het risico van ..... ☐ (10)

8. Orgaan dat deel B invult

8.1 Naam: .....
8.2 Identificatienummer van het orgaan: .....
8.3 Adres: .....
8.4 Stempel 8.5 Datum: .....
8.6 Handtekening: .....

E 104

OPMERKINGEN

(1) Code van het land van het orgaan dat het formulier invult: BE = België; CZ = Tsjechische Republiek; DK = Denemarken; DE = Duitsland; EE = Estland; GR = Griekenland; ES = Spanje; FR = Frankrijk; IE = Ierland; IT = Italië; CY = Cyprus; LV = Letland; LT = Litouwen; LU = Luxemburg; HU = Hongarije; MT = Malta; NL = Nederland; AT = Oostenrijk; PL = Polen; PT = Portugal; SI = Slovenië; SK = Slowakije; FI = Finland; SE = Zweden; UK = Verenigd Koninkrijk; IS = IJsland; LI = Liechtenstein; NO = Noorwegen; CH = Zwitserland.

(2) Alle familienamen vermelden in de volgorde van de burgerlijke stand.

(3) Alle voornamen vermelden in de volgorde van de burgerlijke stand.

(4) Land aangeven.

(5) Wanneer het orgaan waaraan het verzoek wordt gericht een Belgisch, Grieks, Frans, Liechtensteins of Zwitsers orgaan is, het verzekerde risico aangeven door middel van de volgende code: N = verstrekkingen; E = uitkeringen.

(6) Ten behoeve van Franse en Letlandse organen.

(7) Alleen invullen indien het bevoegde orgaan een Belgisch orgaan is.

(8) Indien de verklaring bestemd is voor een Belgisch, Tsjechisch, Grieks, Letlands, Litouws, Pools of Liechtensteins orgaan, door middel van de volgende code aangeven of het tijdvakken in loondienst of als zelfstandige betreft: D = in loondienst; I = als zelfstandige.

Indien de verklaring bestemd is voor een Duits, Litouws, Luxemburgs of Pools orgaan, de verzekeringstijdvakken in rubriek 7 specificeren met gebruikmaking van de volgende code: P = verplichte verzekering; F = vrijwillige verzekering.

(9) Het verzekerde risico aangeven door middel van de volgende code:

A = ziekte of moederschap; B = (uitkering bij) overlijden; O = invaliditeit.

(10) Indien het bevoegde orgaan een Cypriotisch, Duits, Iers, Hongaars, Oostenrijks orgaan of een orgaan van het Verenigd Koninkrijk is, in dit vakje een kruisje plaatsen voor zover het tijdvak van verzekering of van wonen een tijdvak van werkelijke arbeid vertegenwoordigt en aangeven of het werkzaamheden in loondienst of als zelfstandige betreft.

SPECIMEN

ADMINISTRATIEVE COMMISSIE
VOOR DE SOCIALE ZEKERHEID VAN
MIGRERENDE WERKNEMERS

E 108 [ ] (1)

KENNISGEVING VAN SCHORSING OF INTREKKING VAN HET RECHT OP VERSTREKKINGEN VAN DE ZIEKTE- EN MOEDERSCHAPSVERZEKERING

Personen die in een ander dan het bevoegde land wonen

Verordening (EEG) nr. 1408/71: artikel 19.1.a en 19.2; artikel 25.3.i; artikel 26.1; artikel 28.1.a; artikel 29.1.a
Verordening (EEG) nr. 574/72: artikel 17.2 en 17.3; artikel 27; artikel 28; artikel 29.5; artikel 30; artikel 94.4; artikel 95.4

Het bevoegde orgaan of het orgaan van de woonplaats vult deel A van het formulier in en zendt dit daarna in tweevoud aan het orgaan van de woonplaats of het bevoegde orgaan (eventueel via het verbindingsorgaan). Het ontvangende orgaan vult deel B in en doet één exemplaar van het aldus ingevulde formulier toekomen aan het verzendende orgaan.

Dit formulier, bestaande uit 3 bladzijden, moet in blokletters worden ingevuld. Niet buiten de stippellijnen invullen. Het formulier moet steeds compleet zijn, ook wanneer een bladzijde niet is ingevuld.

A. Kennisgeving

1. Orgaan waaraan het formulier is gericht

1.1 Naam: .....
1.2 Identificatienummer van het orgaan: .....
1.3 Adres: .....
.....

2. [ ] Werknemer [ ] Grensarbeider (werknemer)
[ ] Zelfstandige [ ] Grensarbeider (zelfstandige)
[ ] Werkloze
[ ] Pensioengerechtigde (stelsel voor werknemers)
[ ] Pensioengerechtigde (stelsel voor zelfstandigen)
[ ] Aanvrager van een pensioen

2.1 Familienaam/-namen (2): .....
2.2 Voornaam/-namen (3): ..... Geboortedatum: .....
2.3 Vroeger gevoerde naam/namen: .....
2.4 Adres in het land van de woonplaats: .....
.....
2.5 Persoonlijk identificatienummer (4): .....

3. Gezinslid (5)

3.1 Familienaam/-namen (2): .....
3.2 Voornaam/-namen (3): ..... Geboortedatum: .....
3.3 Vroeger gevoerde naam/namen: .....
3.4 Adres in het land van de woonplaats: ....
3.5 Persoonlijk identificatienummer: .....

SPECIMEN

E 108

4. Het recht op verstrekkingen, waarvoor een verklaring werd afgegeven op ons □ uw □ formulier ..... d.d. ..... werd om de volgende reden geschorst/ingetrokken:

4.1 [ ] De verzekering van bovengenoemde werknemer of zelfstandige eindigde op .....

4.2 Geen van de ingeschreven gezinsleden van de verzekerde heeft in ons □ uw □ land gewoond sinds .....

4.3 Het pensioen of de rente van bovengenoemde rechthebbende werd geschorst/ingetrokken op .....

4.4 De in vak 2 genoemde rechthebbende op verstrekkingen
of
[ ] het in vak 3 genoemde gezinslid
[ ] heeft niet in ons [ ] uw [ ] land gewoond sinds ..... (datum)
[ ] is overleden op ..... (datum)

4.5 [ ] Het in vak 3 genoemde gezinslid voldoet niet meer aan de voorwaarden van de wetgeving van het land van woonplaats sinds .....

4.6 [ ] (6) .....

5. [ ] Bevoegd orgaan [ ] Orgaan van de woonplaats

5.1 Naam: .....
5.2 Identificatienummer van het orgaan: .....
5.3 Adres: .....
.....
5.4 Stempel 5.5 Datum: .....
5.6 Handtekening: .....

B. Bevestiging van ontvangst

6. Wij hebben bovenstaande kennisgeving (deel A) ontvangen op .....

7. [ ] De inschrijving van de in deel A genoemde personen liep af op .....
[ ] Wij bevestigen de schorsing/intrekking van het recht op verstrekkingen, zoals aangegeven in vak 4, met ingang van .....

8. [ ] Bevoegd orgaan [ ] Orgaan van de woonplaats

8.1 Naam: .....
8.2 Identificatienummer van het orgaan: .....
8.3 Adres: .....
.....
8.4 Stempel 8.5 Datum: .....
8.6 Handtekening: .....

SPECIMEN

E 108

OPMERKINGEN

(1) Code van het land van het orgaan dat het formulier invult: BE = België; CZ = Tsjechische Republiek; DK = Denemarken; DE = Duitsland; EE = Estland; GR = Griekenland; ES = Spanje; FR = Frankrijk; IE = Ierland; IT = Italië; CY = Cyprus; LV = Letland; LT = Litouwen; LU = Luxemburg; HU = Hongarije; MT = Malta; NL = Nederland; AT = Oostenrijk; PL = Polen; PT = Portugal; SI = Slovenië; SK = Slowakije; FI = Finland; SE = Zweden; UK = Verenigd Koninkrijk; IS = IJsland; LI = Liechtenstein; NO = Noorwegen; CH = Zwitserland.

(2) Alle familienamen vermelden in de volgorde van de burgerlijke stand.

(3) Alle voornamen vermelden in de volgorde van de burgerlijke stand.

(4) Voor Italiaanse organen: de „fiscale code" vermelden.
Voor Maltese organen: nummer van de identiteitskaart aangeven bij Maltese onderdanen, of het Maltese socialezekerheidsnummer bij niet-Maltese onderdanen.
Voor Slowaakse organen: Slowaaks geboortenummer vermelden, indien van toepassing.
Voor Spaanse organen: voor Spaanse onderdanen het nummer op de nationale identiteitskaart vermelden (D.N.I.) en voor buitenlanders het nummer van de N.I.E., in beide gevallen ook als de kaart verlopen is. Als de betrokkene geen kaart bezit, „geen" invullen.

(5) Invullen indien de intrekking of schorsing gezinsleden betreft.

(6) De reden voor intrekking of schorsing aangeven met behulp van een van de onderstaande codes:
a) De pensioengerechtigde verricht betaald werk in het land van de woonplaats.
b) Een gezinslid verricht betaald werk in het land van de woonplaats.
c) De premies zijn niet betaald.
d) Andere reden.

SPECIMEN

ADMINISTRATIEVE COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZEKERHEID VAN MIGRERENDE WERKNEMERS

E 115 [ ] (1)

AANVRAAG OM UITKERINGEN WEGENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Verordening (EEG) nr. 1408/71: artikel 19.1.b; artikel 22.1.a.ii; artikel 25.1.b; artikel 52.b; artikel 55.1.a.ii
Verordening (EEG) nr. 574/72: artikel 18.2 en 18.3; artikel 24; artikel 26.5 en 26.7; artikel 61.2 en 61.3; artikel 64

Wanneer het formulier betrekking heeft op een verzekerde actieve werknemer hoeft slechts één exemplaar te worden ingevuld dat moet worden gezonden aan het bevoegde orgaan van de ziekte- en moederschapsverzekering of van de arbeidsongevallen- en beroepsziekteverzekering. Wanneer het formulier echter op een werkloze betrekking heeft, moeten nog twee extra exemplaren worden ingevuld, waarvan één aan het bevoegde orgaan van de werkloosheidsverzekering moet worden gezonden en het andere aan het overeenkomstige orgaan van het land waarheen de werkloze zich heeft begeven om aldaar werk te zoeken.

Dit formulier, bestaande uit 3 bladzijden, moet in blokletters worden ingevuld. Niet buiten de stippellijnen invullen.

1. Bevoegd orgaan

1.1 Naam: .....

1.2 Adres: .....

.....

1.3 Identificatienummer van het orgaan: .....

2. [ ] Werknemer [ ] Zelfstandige [ ] Werkloze

2.1 Familienaam/-namen (2): ..... Familienaam/-namen bij de geboorte (indien verschillend): .....

2.2 Voornaam/-namen: ..... Geboortedatum: .....

2.3 Persoonlijk identificatienummer: .....

2.4 is in het bezit van een formulier E 119 uitgereikt op ..... (3).
is in het bezit van een formulier E 303 uitgereikt op ..... (3).

3. Werkgever (4)

3.1 Naam of firmanaam: .....

3.2 Adres: .....

.....

A. [ ] (5) **Aanvraag om uitkeringen**

4. De in vak 2 genoemde persoon heeft op ..... (datum) een aanvraag om uitkeringen ingediend wegens

[ ] stationaire behandeling van ..... tot ..... (datum) in een ziekenhuis of in een preventie- of revalidatiecentrum (6)

[ ] arbeidsongeschiktheid

als gevolg van

4.1 [ ] ziekte [ ] moederschap (vermoedelijke datum van bevalling: .....)

[ ] een arbeidsongeval [ ] een ongeval op ..... (datum)

[ ] een beroepsziekte [ ] adoptie [ ] verminderde vergoeding bij moederschap en adoptie

E 115

5. De verklaring van de behandelende geneesheer
[ ] is bijgevoegd. [ ] kon niet worden overgelegd.

6. Naar het oordeel van onze controlerende geneesheer [ ] wiens rapport is bijgevoegd [ ] wiens rapport zo spoedig mogelijk zal worden toegezonden

6.1 [ ] begon de arbeidsongeschiktheid op .....
en zal zij vermoedelijk voortduren tot en met .....

6.2 [ ] is er geen sprake van arbeidsongeschiktheid (7).

7. [ ] Betrokkene wordt geacht zich niet aan de voorschriften van onze wetgeving te hebben gehouden, om de volgende redenen:
.....
.....

8. [ ] De arbeidsongeschiktheid werd veroorzaakt door een ongeval waarvoor vermoedelijk een derde aansprakelijk is.

8.1 [ ] De arbeidsongeschiktheid werd veroorzaakt door andere specifieke factoren, zoals uiteengezet in de bijgevoegde documenten.

8.2 [ ] Een rapport betreffende de toedracht van dit ongeval en het adres van de betrokken derde zijn bijgevoegd.

8.3 [ ] Andere documenten betreffende de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid zijn bij dit formulier gevoegd.

9. [ ] Wij zijn bereid om namens u uitkeringen aan de betrokkene te betalen. Gelieve ons te berichten of u het met deze procedure eens bent, en ons in dat geval de nodige gegevens voor de uitbetaling te verschaffen (8).

10. [ ] Wij zijn niet bereid om namens u uitkeringen aan de betrokkene te betalen.

B. [ ] (9) **Voortduren van de arbeidsongeschiktheid**

11. Met verwijzing naar

11.1 [ ] ons formulier E 115 van ..... (datum).

11.2 [ ] uw formulier E 117 van ..... (datum).

11.3 Delen wij u mee dat naar het oordeel van onze controlerende geneesheer

[ ] wiens rapport is bijgevoegd

[ ] wiens rapport zo spoedig mogelijk zal worden toegezonden

de in vak 2 genoemde persoon vermoedelijk arbeidsongeschikt zal blijven tot en met .....

12. Orgaan van de woon- of verblijfplaats

12.1 Naam: .....

12.2 Identificatienummer van het orgaan: .....

12.3 Adres: .....

.....

12.4 Stempel 12.5 Datum: .....

12.6 Handtekening:
.....

SPECIMEN SPECIMEN

E 115

Aanwijzingen voor de betrokkenen

In Italië dient u dit formulier, als het om een uitkering bij ziekte of moederschap gaat, over te leggen aan het plaatselijke kantoor van het „Istituto nazionale della previdenza sociale" (INPS, National Instituut voor sociale voorzieningen), en bij een arbeidsongeval of beroepsziekte aan het „Istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro" (INAIL).

Voor Nederland, als de bevoegde ziekteverzekering niet bekend is, het formulier zenden aan de UWV, Postbus 57002, 1040 CC Amsterdam.

In Slovenië dient u dit formulier, als het om een uitkering bij moederschap gaat, over te leggen aan het bevoegde „Center za socialno delo Ljubljana Bežigrad, Centralna enota za starševsko varstvo in družinske prejemke" (Centrum voor Sociaal Werk Ljubljana Bežigrad, Centrale Dienst Bescherming van Ouderschap en Gezinsuitkeringen) en bij arbeidsongeschiktheid aan de bevoegde regionale eenheid van de „Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS)" (Ziekteverzekeringsinstituut van Slovenië).

OPMERKINGEN

(1) Code van het land van het orgaan dat het formulier invult: BE = België; CZ = Tsjechische Republiek; DK = Denemarken; DE = Duitsland; EE = Estland; GR = Griekenland; ES = Spanje; FR = Frankrijk; IE = Ierland; IT = Italië; CY = Cyprus; LV = Letland; LT = Litouwen; LU = Luxemburg; HU = Hongarije; MT = Malta; NL = Nederland; AT = Oostenrijk; PL = Polen; PT = Portugal; SI = Slovenië; SK = Slowakije; FI = Finland; SE = Zweden; UK = Verenigd Koninkrijk; IS = IJsland; LI = Liechtenstein; NO = Noorwegen; CH = Zwitserland.

(2) Alle familienamen vermelden in de volgorde van de burgerlijke stand.

(3) Alleen invullen wanneer het een werkloze betreft.

(4) Bij een werkloze de laatste werkgever aanvullen.

(5) Deel A of B invullen en het bij het ingevulde deel behorende vakje aankruisen.

(6) Voor personen die bij een Duits ziekenfonds of bij een Oostenrijks of Belgisch orgaan verzekerd zijn: als het socialeverzekeringsorgaan van de woonplaats bij de afgifte van dit formulier de exacte datum van ontslag uit het ziekenhuis niet kent, dient dit gegeven naderhand zo snel mogelijk ingevuld te worden.

(7) Een kopie van het aan de belanghebbende gezonden formulier E 118 bijvoegen.

(8) Indien het formulier aan een Duits, Italiaans, Hongaars of Pools orgaan gezonden wordt, hoeft dit vakje niet te worden aangekruist.

SPECIMEN

ADMINISTRATIEVE COMMISSIE
VOOR DE SOCIALE ZEKERHEID VAN
MIGRERENDE WERKNEMERS

E 116 [ ] (1)

GENEESKUNDIGE VERKLARING IN GEVAL VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID
(ZIEKTE, MOEDERSCHAP, ARBEIDSONGEVAL, BEROEPSZIEKTE)

Verordening (EEG) nr. 1408/71: artikel 19.1.b; artikel 22.1.a.ii; 22.1.b.ii; 22.1.c.ii; artikel 25.1.b; artikel 52.b; artikel 55.1.a.ii; 55.1.b.ii en 55.1.c.ii
Verordening (EEG) nr. 574/72: artikel 18.2 and 18.3; artikel 24; artikel 26.5 en 26.7; artikel 61.2 en 61.3; artikel 64; artikel 65.2 en 65.4

In te vullen door de arts van het orgaan dat formulier E 115 invult en in geval van ziekte of moederschap in een gesloten enveloppe bij dat formulier te voegen (2).

Dit formulier, bestaande uit 3 bladzijden, moet in blokletters worden ingevuld. Niet buiten de stippellijnen invullen.

1. Bevoegd orgaan waaraan het formulier is gericht

1.1 Naam: .....
1.2 Identificatienummer van het orgaan: .....
1.3 Adres: .....
.....
1.4 Betreft: ons formulier E 116 van ..... (datum)

2. Bijlage bij een formulier E 115 van ..... (datum)

3. De belanghebbende

3.1 Familienaam/-namen (3): .....
.....
3.2 Familienaam/-namen bij geboorte (indien verschillend):
.....
3.3 Voornaam/-namen: Geboortedatum:
....
3.4 Adres in het land van de woon- of verblijfplaats: .....
.....
3.5 Persoonlijk identificatienummer:
.....

4. Ondergetekende, ..., arts,
heeft de bovengenoemde persoon onderzocht
op .....
4.1 en geconstateerd dat het gaat om
☐ een ziektegeval ☐ een zwangerschap (vermoedelijke datum van de bevalling: .....)
4.2 dat het waarschijnlijk gaat om
☐ een arbeidsongeval ☐ een beroepsziekte ☐ een ongeval
4.3 ☐ een terugval of verergering.

SPECIMEN

E 116

A. Algemeen rapport

5. In alle gevallen invullen

5.1 Anamnese en thans waarneembare symptomen: .....
.....
.....
5.2 Klinisch onderzoek: .....
.....
.....
5.3 Verdere opmerkingen: .....
.....
.....
5.4 Speciale onderzoeken (4): .....
.....
.....
5.5 Diagnose: .....
.....
.....
5.6 Conclusies: .....
.....
.....
5.7 ☐ De betrokkene is niet arbeidsongeschikt bevonden.
5.8 ☐ De betrokkene is arbeidsongeschikt bevonden met ingang
van ..... tot en met .....
5.9 ☐ De betrokkene is gedeeltelijk arbeidsongeschikt bevonden
(voor ..... %) van ..... tot en met ..... (5)
5.10 ☐ De betrokkene zal aan een nader medisch onderzoek onderworpen worden op .....
5.11 ☐ De arbeidsongeschiktheid zal naar verwachting eindigen op .....

B. Rapporten bij een arbeidsongeval

6. Eerste medisch rapport

6.1 Dit ongeval heeft het volgende letsel tot gevolg gehad (6): .....
.....
.....
.....
6.2 Dit letsel ☐ heeft tot gevolg ☐ zal tot gevolg hebben (7)
.....
.....
.....
6.3 De arbeidsongeschiktheid ging in op .....
6.4 De door het ongeval getroffene wordt behandeld
☐ thuis ☐ in de praktijk van de geneeskundige
☐ in een ziekenhuis ☐ elders
Adres (8):
.....
.....

SPECIMEN

E 116

7. Laatste medisch rapport

7.1 De behandeling is beëindigd op: .....

7.2 Het letsel is geconsolideerd op: .....

7.3 ☐ en zal geen blijvende gevolgen hebben.

7.4 ☐ en zal waarschijnlijk tot gevolg hebben:

.....

.....

.....

7.5 Uitvoerige beschrijving van de toestand van de getroffene na genezing of aan het einde van de behandeling:

.....

.....

.....

.....

8. Orgaan van de woon- of verblijfplaats:

8.1 Naam: .....

8.2 Nummer van het bevoegde orgaan: .....

8.3 Adres: .....

.....

8.4 Stempel

8.5 Datum: .....

8.6 Handtekening:

.....

OPMERKINGEN

(1) Code van het land van het orgaan dat het formulier invult: BE = België; CZ = Tsjechische Republiek; DK = Denemarken; DE = Duitsland; EE = Estland; GR = Griekenland; ES = Spanje; FR = Frankrijk; IE = Ierland; IT = Italië; CY = Cyprus; LV = Letland; LT = Litouwen; LU = Luxemburg; HU = Hongarije; MT = Malta; NL = Nederland; AT = Oostenrijk; PL = Polen; PT = Portugal; SI = Slovenië; SK = Slowakije; FI = Finland; SE = Zweden; UK = Verenigd Koninkrijk; IS = IJsland; LI = Liechtenstein; NO = Noorwegen; CH = Zwitserland.

(2) Formulier E 116 is niet vereist voor het verkrijgen van moederschapsuitkeringen betaald door België. Voor België dient dit formulier in alle gevallen eerst aan het voor de ziekteverzekering bevoegde orgaan gezonden te worden. In de Tsjechische Republiek, Liechtenstein, Finland, Noorwegen en Zweden wordt het formulier ingevuld door de arts die de betrokkene bezoekt en gecontroleerd door het verzekeringsorgaan.

(3) Alle familienamen vermelden in de volgorde van de burgerlijke stand.

(4) Aard en datum van het onderzoek aangeven.

(5) Ten behoeve van Noorse organen.

(6) Aard van het letsel en gekwetste lichaamsdelen aangeven: armfractuur, kneuzing van hoofd of vingers, inwendig letsel, verstikking, enz.

(7) Zekere of vermoedelijke gevolgen van het geconstateerde letsel aangeven: dood, blijvende of tijdelijke, totale of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid; bij tijdelijke arbeidsongeschiktheid de vermoedelijke duur aangeven.

(8) Indien het slachtoffer in een ziekenhuis wordt behandeld, naam en adres van het ziekenhuis aangeven.

③

BIJLAGE 17

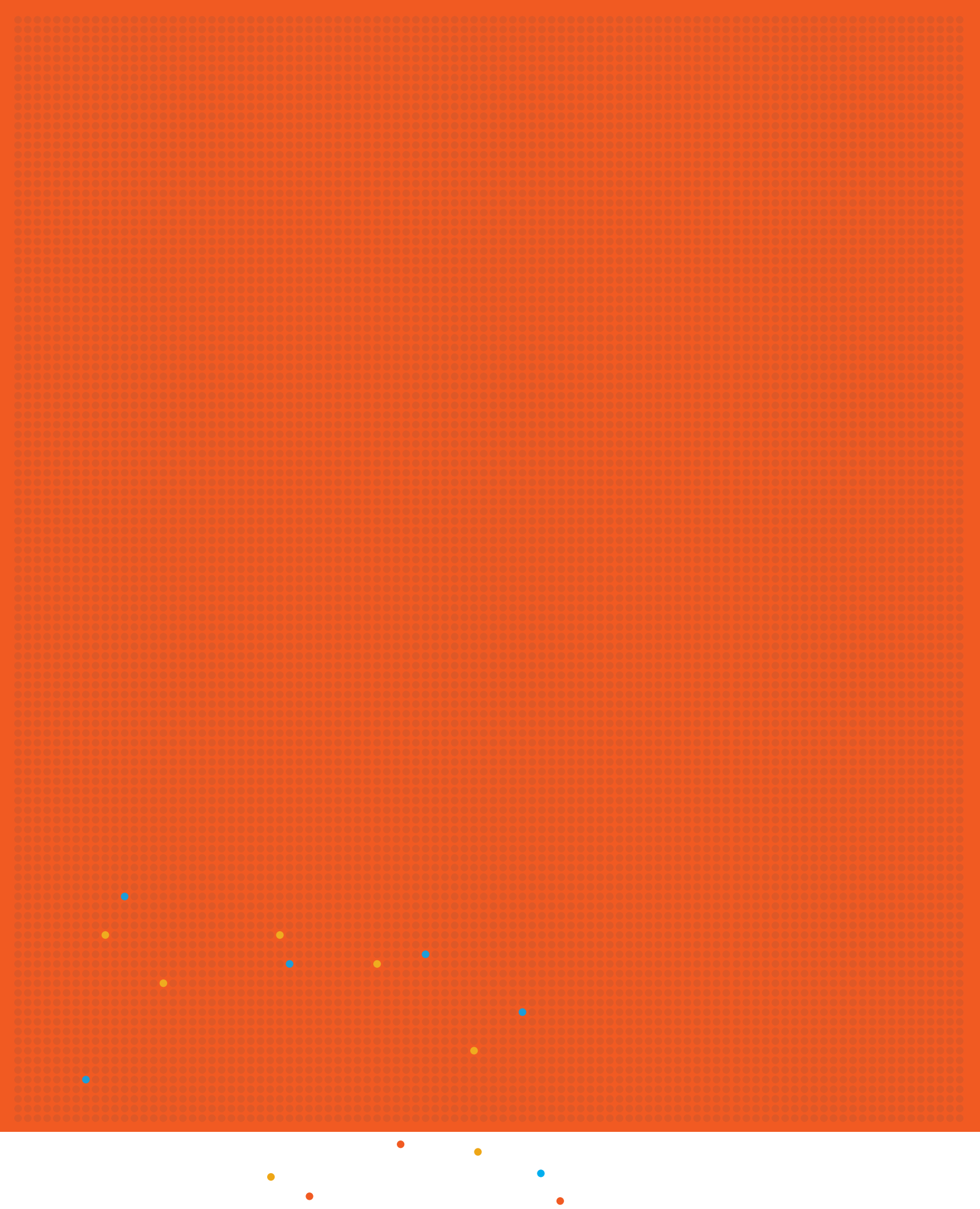

EUROPEAN HEALTH INSURANCE CARD
3 Name
Name
4 Given names
First name other names
5 Date of birth
6 Personal identification number
0291922D
7 Identification number of the institution
0010 – Institution
8 Identification number of the card
9 Expiry date
80372000010001065400
30/5/2005
SPECIMEN



EEN NIEUWE WEBSITE VOOR BELGISCHE, NEDERLANDSE EN DUITSE GRENSARBEIDERS

Uw gids om over de grenzen heen te werken

http://startpuntgrensarbeid.benelux.int



Secretariaat-Generaal Benelux Unie
Regentschapsstraat 39, 1000 Brussel • T +32 (0)2 519 38 11 • info@benelux.int • www.benelux.int