

# Sociale verzekeringen in België voor werkgevers in Nederland



## Inhoud

Wanneer is uw werknemer sociaal verzekerd in België?	2
Welke verplichtingen heeft u als werkgever?	3
- Inschrijven bij de RSZ en betalen bijdragen	4
- Inschrijven bij kinderbijslagfonds	6
- Arbeidsongevallenverzekering afsluiten	6
Welke verplichtingen heeft uw werknemer?	6
Hoe zit het met de vakantierechten van uw werknemer?	7
Wat als...	7
Zo blijft u op de hoogte	9
Overige nuttige adressen	9

U bent als werkgever gevestigd in Nederland. En uw werknemer werkt, voor u of voor een andere werkgever, in België. Dan kan de socialezekerheidswetgeving van België op deze werknemer van toepassing zijn. U krijgt dan te maken met de verplichtingen in die wetgeving.

### Wanneer is uw werknemer sociaal verzekerd in België?

Als uw werknemer, volgens de aanwijsregels van EU-verordening 883/2004, is onderworpen aan de socialezekerheidswetgeving van België. Dit is mogelijk bij verschillende soorten (grensoverschrijdende) tewerkstellingen. Een aantal voorbeelden.

#### Uw werknemer woont in Nederland

Uw werknemer werkt voor u uitsluitend in Nederland, en:

- heeft een ander dienstverband met een in België gevestigde werkgever. Voor die werkgever verricht de werknemer uitsluitend werkzaamheden in België. De activiteit in Nederland is niet substantieel, bijvoorbeeld minder dan 25% van de totale arbeidstijd.
- werkt ook als ambtenaar voor een in België gevestigde overheidsdienst.

#### Uw werknemer woont in België

- Uw werknemer werkt voor u uitsluitend in België. Hij is bijvoorbeeld vertegenwoordiger en bezoekt uitsluitend klanten in België.
- Uw werknemer werkt voor u uitsluitend in Nederland en heeft een ander dienstverband met een in België gevestigde werkgever. Voor die werkgever verricht de werknemer uitsluitend werkzaamheden in België. De activiteit in België is substantieel, bijvoorbeeld 25% of meer van de totale arbeidstijd.
- Uw werknemer werkt voor u uitsluitend in Nederland en geniet een uitkering uit België die voortvloeit uit een beroepsactiviteit. Uw werknemer krijgt bijvoorbeeld de werkloosheidsuitkering of primaire arbeidsongeschiktheidsuitkering. En het bedrag van de uitkering is groter of gelijk aan 25% van het totale inkomen.
- Uw werknemer werkt voor u met regelmaat afwisselend in Nederland en België. De verdiensten voor de activiteit in België zijn substantieel, bijvoorbeeld 25% of meer van het totale loon.

#### Bewijs voor de toe te passen socialezekerheidswetgeving

Een werknemer die in meerdere Europese landen werkt, is verplicht om contact op te nemen met de bevoegde overheidsorganisatie in het land van zijn woonplaats. Die organisatie neemt dan een beslissing over de toe te passen socialezekerheidswetgeving en licht de andere werklanden daarover in. Het land waarvan de wetgeving van toepassing is, geeft ten slotte een 'A1-verklaring' af. Heeft uw werknemer geen A1-verklaring? Verzoek uw werknemer dan om de A1 alsnog aan te vragen. U kunt ook zelf een aanvraag indienen.

- Als uw werknemer in Nederland woont, moet de aanvraag naar de Sociale Verzekeringsbank (SVB) Amstelveen, Internationale detachering.

Meer informatie op [www.svb.nl/id](http://www.svb.nl/id), Internationale detachering (A1/E101), Aanvragen A1/certificate of coverage.

- Woont uw werknemer in België? Vraag de A1 aan bij de Rijksdienst voor sociale Zekerheid (RSZ).
- Bent u niet als werkgever ingeschreven bij de RSZ? Dan kunt u geen gebruik maken van de onlinediensten die RSZ aanbiedt op het "portaal van de sociale zekerheid". Neem contact op met de RSZ, Dienst internationale betrekkingen. Voor de contactinformatie van RSZ, zie 'Overige nuttige adressen'.
- Bent u wel ingeschreven bij de RSZ en heeft u zich geregistreerd op de portaal-site? Vraag dan de A1 online aan: [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be), Onderneming, Naar alle onlinediensten, Werken in het buitenland.

## Welke verplichtingen heeft u als werkgever?

Als uw werknemer in België sociaal verzekerd is, moet u in België:

- bij de RSZ als werkgever inschrijven, uw werknemer aanmelden en inkomensafhankelijke sociale bijdragen betalen; en
- als werkgever inschrijven bij een kinderbijslagfonds; en
- een arbeidsongevallenverzekering afsluiten.

### Andere verplichtingen in België

Mogelijk heeft u nog meer verplichtingen in België. Denk bijvoorbeeld aan het afdragen van bedrijfsvoorheffing in België. Of aan het opstellen van de in België verplichte sociale documenten, zoals de loonfiche (loonspecificatie).

Welke verplichtingen u precies moet uitvoeren, hangt af van de elementen van de tewerkstelling. In welk land woont de werknemer en welke landen werkt hij? Welke arbeidsovereenkomst is afgesloten en welke rechtskeuze is gemaakt? Bij een internationale tewerkstelling is sowieso niet eenvoudig te bepalen welk arbeidsrecht de tewerkstelling beheerst. En de uitkomst is van invloed op alle regelingen in de werknemer-werknemerssfeer, zoals: vakantierechten, ouderschapsverlof, procedure bij ziekmelding, hulp bij re-integratie. Wegens de complexiteit gaat het voor deze leaflet te ver om meer uitleg te geven.

### Verplichtingen laten uitvoeren

De meerderheid van werkgevers in België maakt gebruik van de diensten van een "mandataris". Wij adviseren om dit ook te doen. Dan sluit u een schriftelijke overeenkomst af met een "sociaal secretariaat" of een "sociaal dienstverrichter". In deze overeenkomst spreekt u af welke opdrachten de mandataris voor u uitvoert. U moet de RSZ op de hoogte brengen van het mandaat via het document "procuratie" dat door u en de mandataris moet zijn ondertekend. Let op: U blijft aansprakelijk voor de naleving van verplichtingen. Voert de door u ingeschakelde mandataris deze niet juist uit? Dan kunt u soms een sanctie krijgen.

### Sociaal secretariaat

Een sociaal secretariaat is een privaatrechtelijke organisatie die door de overheid is erkend om, in uw naam en voor uw rekening, verplichtingen uit te voeren. Voorbeelden van de grotere erkende sociaal secretariaten: Acerta,



Partena, Securex, of SD Worx. Een sociaal dienstverrichter is een privaatrechtelijk boekhoud- of accountantskantoor. Voor meer informatie hierover kunt u met ons contact opnemen.

#### Verplichtingen zelf uitvoeren

U kunt de verplichtingen zelf uitvoeren. Zo kunt u zich inschrijven en loonaangiften doen via de onlinediensten die de RSZ aanbiedt via de portaalsite [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be). De RSZ biedt via het portaal ook uitgebreide uitleg over alle werkgeversverplichtingen in de "Administratieve instructies". Ga naar [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be), Onderneming, (onder Technische informatie) Administratieve instructies. Voor ondersteuning kunt u ook een beroep doen op de sociaal controleurs of inspecteurs van de RSZ. Voor de contactinformatie van RSZ, zie 'Overige nuttige adressen'.

## Inschrijven bij de RSZ en betalen bijdragen

### Inschrijven bij RSZ en sociale bijdragen betalen aan RSZ

De sociale zekerheid van België wordt vooral gefinancierd via een heffing op de lonen van werknemers. In België noemt men die heffing: sociale bijdragen of RSZ-bijdragen. De RSZ, de Rijksdienst voor sociale zekerheid, is de overheidsorganisatie die de bijdragen berekent en int. U moet daarom bij de RSZ inschrijven, uw werknemer aanmelden en sociale bijdragen betalen. U moet deze verplichtingen uitvoeren via de onlinediensten die de RSZ aanbiedt via de portaalsite [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be). Of u draagt deze verplichtingen over aan een mandataris.

### Toegang tot onlinediensten RSZ

Om gebruik te maken van de onlinediensten van RSZ, moet u zich eerst als werkgever inschrijven bij de RSZ en zich daarna registreren op het portaal. Voor die registratie is verplicht dat u een medewerker aanwijst die "hoofdtoegangsbeheerder" is. En deze medewerker moet beschikken over een INSZ. Dit is het Identificatie Nummer van de Sociale Zekerheid, een persoonsnummer vergelijkbaar met het burgerservicenummer. De overheid in België kent dit nummer alleen toe aan personen die in België wonen of die in België (gaan) werken. Heeft u geen medewerkers met een INSZ? Neem contact met ons op. Samen met u bekijken we de opties.

### Inschrijven als werkgever

U schrijft zich als werkgever in via de onlinedienst Wide. Na deze "identificatie" krijgt u van de RSZ een brief met: het definitieve RSZ-nummer, de bedrijfscode NACE (Europese code die de activiteit van uw onderneming omschrijft), en de toegekende werkgeverscategorie. U bent verplicht deze nummers op te nemen in uw aangiften bij de RSZ.

### Werknemer aanmelden

U meldt uw werknemer aan bij de RSZ via een "Dimona"-aangifte. Dimona is een afkorting voor "onmiddellijke aangifte van tewerkstelling". Vervolgens geeft u via de "DmfA"-aangifte ieder kwartaal de prestaties en lonen van uw werknemer aan de RSZ door. DmfA is een afkorting voor "multifunctionele aangifte". Via DmfA stelt RSZ vast hoeveel sociale bijdragen u moet betalen.



In beide aangiftes moet u het INSZ van de werknemer invullen. Woont uw werknemer in België? Dan is het INSZ het rijksregisternummer. Als uw werknemer niet in België woont, is het INSZ het bisnummer. Heeft uw werknemer geen INSZ? Dan kunt u dit aanvragen via de website van Sigedis: [www.sigedis.be](http://www.sigedis.be), Aanvraag INSZ-nummer. Voor de contactinformatie van Sigedis, zie 'Overige nuttige adressen'.

### Hoogte sociale bijdragen

In België houden werkgevers "gewone" en "bijzondere" bijdragen in op het brutoloon van de werknemer. De gewone bijdragen zijn gesplitst in:

- een werknemersbijdrage van 13,07%, en
- een werkgeversbijdrage van ongeveer 32%.

De opbouw van de werknemers- en werkgeversbijdragen vindt u in onze cijferbijlage.

Bijzondere bijdragen zijn bijdragen die niet rechtstreeks bestemd zijn voor de sociale zekerheid. Of het gaat om bijdragen die u alleen betaalt in specifieke omstandigheden. De bijdragen kunnen voor uw rekeningen zijn of voor rekening van u én de werknemer.

Werknemers die een laag loon krijgen, hoeven minder bijdrage te betalen. RSZ noemt dit de "werkbonus". Werkgevers kunnen ook in aanmerking komen voor bijdrageverminderingen, zoals: de doelgroepvermindering, of de vermindering voor een "eerste aanwerving" of langdurig werkloze. Let op: U kunt deze bijdrageverminderingen alleen krijgen als uw werknemer voor u in België werkt.

### Arbeiders en bedienden

In België is het gebruikelijk dat beroepen worden ingedeeld in "arbeiders" of "bedienden". Arbeiders verrichten handarbeid en bedienden intellectuele arbeid. Voor arbeiders is het vakantiegeld op een bijzondere manier geregeld. De arbeider krijgt het vakantiegeld niet van zijn werkgever, maar van een vakantiefonds of de Rijksdienst voor de Jaarlijkse Vakantie (RJV). De werkgever financiert dit vakantiegeld door het storten van een jaarlijkse bijdrage aan de RSZ. Verder moet de werkgever de RSZ-bijdragen ieder kwartaal berekenen over 108% van het brutoloon.

Werkt uw werknemer voor u uitsluitend in Nederland? Dan heeft u niets met deze regels te maken. Uw werknemer heeft de vakantierechten van Nederland. RSZ moet u vrijstellen van de verplichtingen van de vakantiewetgeving van België.

Werkt uw werknemer voor u (deels) in België? Dan heeft uw werknemer de vakantierechten volgens het arbeidsrecht dat de tewerkstelling beheerst. Afhankelijk van de elementen van de tewerkstelling, kunnen dat de vakantierechten van België zijn. In dat geval krijgt u mogelijk te maken met de speciale regels voor arbeiders. Bespreek dit met uw mandataris of met de RSZ.

### Betalen sociale bijdragen

U moet bij iedere loonbetaling de werknemersbijdrage op het loon inhouden. U maakt de ingehouden bedragen, samen met de werkgeversbijdrage, na afloop van ieder kalenderkwartaal over aan de RSZ. Het kan zijn dat u maandelijks voorschotten moet betalen aan de RSZ.

Let op: Als uw werknemer in België sociaal verzekerd is, hoeft u geen socialezekerheidspremies in Nederland te betalen. Houd dus geen premies werknemers- en volksverzekeringen in op het loon. U bent ook niet verplicht om de werkgeversbijdrage voor de Zorgverzekeringswet over het loon te betalen.

### Inschrijven bij kinderbijslagfonds

#### Inschrijven bij kinderbijslagfonds

Als werkgever bent u verplicht om u in te schrijven bij een van de kinderbijslagfondsen. Doe dit binnen uiterlijk 90 dagen na de eerste dag waarop uw werknemer in België sociaal verzekerd is. Let op: Of uw werknemer al dan niet kinderbijslag kan krijgen, is niet relevant. Weten bij welk kinderbijslagfonds u kunt inschrijven? Kijk op de website van het Federaal agentschap voor kinderbijslag (Famifed): [www.famifed.be](http://www.famifed.be), Kinderbijslagfondsen.

### Arbeidsongevallenverzekering afsluiten

#### Arbeidsongevallenverzekering afsluiten

U bent verplicht om uw werknemer te verzekeren tegen arbeidsongevallen, bij een in België erkende verzekeringsonderneming. Doe dit vanaf de eerste dag waarop uw werknemer in België sociaal verzekerd is. Weten welke verzekeringsmaatschappijen erkend zijn? Kijk op de website van het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris): [www.fedris.be](http://www.fedris.be), Werkgever, Arbeidsongevallen privésector, Verzekering. Voor de contactinformatie van Fedris, zie 'Overige nuttige adressen'.

### Welke verplichtingen heeft uw werknemer?

Uw werknemer heeft in België recht op medische zorg en uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid of tijdens zwangerschapsverlof. Voor deze rechten moet uw werknemer wel in België aansluiten bij een "verzekeringsinstelling": een van de mutualiteiten of de Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (HZIV). De contactgegevens van alle verzekeringsinstellingen vindt u op de website van het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV): [www.riziv.be](http://www.riziv.be), Thema's, Verzorging: kosten en terugbetaling, Verzekerbaarheid, Aansluiten bij een ziekenfonds.

Woont uw werknemer in Nederland? Dan moet uw werknemer zich ook in Nederland aanmelden bij de zorgverzekeraar CZ, met het formulier 106 of S1 van de mutualiteit of Hulpkas. Uw werknemer krijgt bij CZ de gratis Verdragspolis en kan gebruik maken van zorg in Nederland. CZ vergoedt de kosten aan de werknemer of zorgverlener.



## Hoe zit het met de vakantierechten van uw werknemer?

Vakantierechten maken zowel in België als in Nederland deel uit van het arbeidsrecht. Deze rechten vloeien dus voort uit de door u afgesloten arbeidsovereenkomst en, eventueel, de in deze overeenkomst opgenomen rechtskeuze.

Als uw werknemer voor u uitsluitend in Nederland werkt, gelden de vakantierechten van Nederland.

Werkt uw werknemer voor u (deels) in België? Dan heeft uw werknemer de vakantierechten volgens het arbeidsrecht dat de tewerkstelling beheerst. Afhankelijk van de elementen van de tewerkstelling, kunnen dat de vakantierechten van Nederland of België zijn. Let op: Als het arbeidsrecht van België van toepassing is, krijgt u mogelijk te maken met de bijzondere regels voor arbeiders. U betaalt dan niet zelf het vakantiegeld (wel een financieringsbijdrage aan de RSZ). Uw werknemer krijgt het vakantiegeld van een vakantiefonds of de Rijksdienst voor de Jaarlijkse Vakantie (RJV). Wilt u meer weten over vakantierechten in Nederland of België? Lees onze leaflets "Vakantie". Meer weten over vakantierechten in België? Bekijk de informatie op de website van de RJV: [www.rjv.fgov.be](http://www.rjv.fgov.be).

## Wat als...

### ... uw werknemer ziek of arbeidsongeschikt wordt?

Als uw werknemer ziek is, moet u maximaal een maand loon doorbetalen. Dit is het "gewaarborgd loon". Als de ziekte niets met het werk te maken heeft (arbeidsongeval of beroepsziekte), krijgt de werknemer, na afloop van het gewaarborgd loon, een uitkering van zijn of haar verzekeringsinstelling. Meer weten? Bekijk de informatie op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be), Gids van A tot Z, Arbeidsongeschiktheid.

Mogelijk werkt uw werknemer voor u uitsluitend in Nederland. En is het arbeidsrecht van Nederland van toepassing. Toch hoeft u niet te voldoen aan de in Nederland geldende loondoorbetalingsverplichting van maximaal 24 maanden. De loondoorbetalingsverplichting is een "prestatie bij ziekte" die valt onder het bereik van de EU-verordening 883/2004. Uw werknemer heeft recht op de "prestaties bij ziekte" zoals opgenomen in de socialezekerheidswetgeving van België. Dat is dus het "gewaarborgd loon" van een maand. Betaalt u na een maand toch het loon door? Dan krijgt uw werknemer geen uitkering van de verzekeringsinstelling.

### ...uw werknemer een arbeidsongeval krijgt?

Is uw werknemer slachtoffer van een ongeval op de arbeidsplaats of op de weg naar en van het werk? Dan bent u verplicht om dit door te geven aan uw arbeidsongevallenverzekeraar. Doe dit binnen uiterlijk acht dagen na de dag van het ongeval. Bij de aangifte moet u een medisch bewijs voegen over de

letsels van de werknemer. Dit heet "attest van eerste vaststelling". Uw verzekeraar beslist of het ongeval wel of niet een arbeidsongeval is.

Meer weten? Kijk op de website van het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris). Voor de contactinformatie van Fedris, zie 'Overige nuttige adressen'.

#### ... uw werknemer een beroepsziekte heeft?

Het kan zijn dat uw werknemer een ziekte krijgt die veroorzaakt wordt door het werk. Als die ziekte voorkomt op de lijst van erkende beroepsziekten, dan kan de werknemer een uitkering aanvragen bij Fedris. Uw werknemer kan bij Fedris ook vragen om vergoeding van het "remgeld". Dat is het gedeelte van de zorgkosten dat de mutualiteit niet vergoedt.

Meer weten? Kijk op de website van Fedris. Voor de contactinformatie van Fedris, zie 'Overige nuttige adressen'.

#### ... uw werknemer werkloos wordt?

Als de arbeidsovereenkomst met uw werknemer afloopt, moet u of uw mandataris het einde van de arbeidsrelatie via een Dimona-aangifte doorgeven aan de RSZ.

Uit welk land uw werknemer een werkloosheidsuitkering krijgt, is afhankelijk van de situatie op de ontslagdatum: Wat is het woonland van de werknemer? Werkte uw werknemer als grensarbeider? Is sprake van volledige of gedeeltelijke werkloosheid? Voor meer informatie over de werkloosheidsrechten van uw werknemer, kunt u met ons contact opnemen.

#### ... uw werknemer vragen over pensioen heeft?

Uw werknemer bouwt in België het wettelijke ouderdomspensioen "rustpensioen" op. Bij overlijden kan de gehuwde partner van uw werknemer de wettelijke nabestaandenuitkering "overlevingspensioen" krijgen. De Federale Pensioendienst (FPD) is uitvoerder van het rust- en overlevingspensioen.

Via de onlinedienst [www.mypension.be](http://www.mypension.be) kan uw werknemer zelf een schatting maken van het rustpensioen. Woont uw werknemer in Nederland? Dan kan uw werknemer alleen op die dienst inloggen met een identificatiesleutel van FPD. Werknemers van 55 jaar of ouder kunnen een schatting aanvragen bij de FPD. Voor de contactinformatie van FPD, zie 'Overige nuttige adressen'.



**Zo blijft u op de hoogte** Bureau voor Belgische Zaken van de SVB heeft in deze leaflet uitleg gegeven. Maar niet alle voorwaarden en uitzonderingen staan in deze leaflet. En wetten en regelingen veranderen. Kijk daarom regelmatig op [www.svb.nl/bbz](http://www.svb.nl/bbz) of [www.grensinfo.nl](http://www.grensinfo.nl).

Heeft u vragen? Neem dan contact op met Bureau voor Belgische Zaken. Wij helpen u graag verder.

#### Bureau voor Belgische Zaken

Rat Verleghstraat 2 Breda  
+ 31 (0)76 548 58 40  
[bbz@svb.nl](mailto:bbz@svb.nl)  
[www.svb.nl/bbz](http://www.svb.nl/bbz)

#### Overige nuttige adressen

##### Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

Directie Internationale Betrekkingen  
Victor Hortaplein 11  
B 1060 Brussel  
+32 (0)2 509 59 59  
[contact@rsz.fgov.be](mailto:contact@rsz.fgov.be), vragen over onlinediensten via het contactformulier voor ondernemingen  
[www.rsz.fgov.be](http://www.rsz.fgov.be)

##### Portaalsite voor de sociale zekerheid

[www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be), Onderneming

##### Sigedis

Zuidertoren, 7e verdieping  
B 1060 Brussel  
+32 (0)2-212 02 55 (Dienst identificatie, voor aanvraag INSZ-nummer)  
[info@sigedis.fgov.be](mailto:info@sigedis.fgov.be)  
[www.sigedis.be](http://www.sigedis.be), Aanvraag INSZ-nummer

##### Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten  
+32 (0)2-235 55 55  
[info.tsw@werk.belgie.be](mailto:info.tsw@werk.belgie.be)  
[www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)

##### Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris)

Sterrenkundelaan 1  
B-1210 Brussel  
+32 (0)2 226 64 00  
[info@fedris.be](mailto:info@fedris.be)  
[www.fedris.be](http://www.fedris.be)

Federale Pensioendienst (FPD)

Werknemerspensioen

Zuidertoren

B-1060 Brussel

+32 2 529 30 02

Vragen per e-mail via het contactformulier op de website

[www.sfpd.fgov.be](http://www.sfpd.fgov.be)