

# Vergelijkend overzicht voor werknemers 2018



## Inhoud

Betekenis van de afkortingen	4
<b>Socialezekerheidswetgeving Nederland</b>	
Socialezekerheidswetgeving	5
Gezinsbijslag Nederland	7
Werkloosheidsuitkering Nederland	8
Geneeskundige zorg Nederland	
- Zorgverzekeringswet	10
- Wet langdurige zorg (Wlz)	11
Ziekte en arbeidsongeschiktheid Nederland	
- Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	12
- Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting	13
- Ziektewet (ZW)	13
- Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)	15
- Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA)	16
- Uitkering werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA)	16
- Uitkering bij zwangerschap en bevalling	19

Ouderdomspensioen Nederland	20
Nabestaandenuitkering Nederland	23
Belastingwetgeving Nederland	25
Arbeidsreglementering Nederland	26
Socialebijstandswetgeving Nederland	27
<b>Socialezekerheidswetgeving België</b>	
Socialezekerheidswetgeving	29
Kinderbijslag en kraamgeld België	31
Werkloosheidsuitkering België	32
Geneeskundige zorg België	
- Verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging	34
- Hospitalisatieverzekering	35
- Vlaamse Sociale Bescherming	35
Ziekte en Arbeidsongeschiktheid België	
- Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	36
- Gewaarborgd loon voor arbeiders	37
- Gewaarborgd loon voor bedienden	37
- Uitkering bij primaire arbeidsongeschiktheid	38
- Uitkering bij invaliditeit	39
- Arbeidsongevallenwet	39
- Beroepsziektewet	40
- Uitkering bij zwangerschap en bevalling	42
Ouderdomspensioen België	44
Nabestaandenuitkering België	45
Belastingwetgeving België	47
Arbeidsreglementering België	47
Socialebijstandswetgeving België	49
Adressen	50

Nationale en internationale wetgeving wordt voortdurend aangepast aan de tijd waarin we leven. Een tijd waarin we ons steeds minder laten beperken door landsgrenzen en steeds meer de voordelen van het wonen of werken buiten de grenzen ontdekken. Een tijd waarin het, door de ontwikkelingen in de automatisering, steeds minder uitmaakt waar we wonen om ons werk te kunnen doen. We gaan daardoor andere prioriteiten stellen en hebben daarbij behoefte aan veel informatie. Goed, snel en betrouwbaar.

Het “Vergelijkend Overzicht voor werknemers” is een brochure waarin u elke Belgische en Nederlandse socialezekerheidsregeling voor werknemers overzichtelijk kunt bestuderen.

BBZ geeft ook leaflets per situatie en onderwerp uit, waarin u alle details over uw situatie kunt nalezen. Een overzicht van alle beschikbare leaflets en brochures vindt u op onze website.

**Betekenis van de afkortingen**

AKW	Algemene kinderbijslagwet
ANW	Algemene nabestaandenwet
AOW	Algemene ouderdomswet
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
CIZ	Centrum indicatiestelling zorg
FEDRIS	Federaal agentschap voor beroepsrisico's
FPD	Federale Pensioendienst
GGZ	Geestelijke gezondheidszorg
HZIV	Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering
IVA	Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
KGB	Kindgebonden budget
KOT	Kinderopvangtoeslag
LAU	Loonaanvullingsuitkering
LGU	Loongerelateerde uitkering
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
RIZIV	Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering
RKW	Rijksdienst voor kinderbijslag voor werknemers
RSZ	Rijksdienst voor sociale zekerheid
RVA	Rijksdienst voor arbeidsvoorziening
SVB	Sociale Verzekeringsbank
UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
VDAB	Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding
VSB	Vlaamse Sociale Bescherming
VUT	Vervroegde uittreding
VVU	Vervolgutkering
WAZO	Wet arbeid en zorg
WET WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WGA	Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten
WULBZ	Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting
Wlz	Wet langdurige zorg
WW	Werkloosheidswet
WWB	Wet werk en bijstand
ZVW	Zorgverzekeringswet
ZW	Ziektewet

## Socialezekerheids- wetgeving

### SOCIALEZEKERHEIDSRECHTEN WERKNEMERS NEDERLAND

#### Socialezekerheidstelsel Nederland

Het Nederlandse socialezekerheidstelsel is opgebouwd uit

- werknemersverzekeringen: Ziektewet (ZW), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA), Werkloosheidswet (WW) en de WAZO (Wet Arbeid en Zorg).
- volksverzekeringen: Algemene Kinderbijslagwet (AKW), Zorgverzekeringswet (Zvw), Wet langdurige zorg (Wlz), Algemene nabestaandenwet (Anw), Algemene Ouderdomswet (AOW).
- sociale voorzieningen, waaronder WWB (Wet Werk en Bijstand).

#### Werknemers

De werknemersverzekeringen zijn van toepassing op personen, jonger dan de pensioenleeftijd, die in privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking staan.

- Een privaatrechtelijke dienstbetrekking is de arbeidsverhouding die is gebaseerd op een arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.
- Een publiekrechtelijke dienstbetrekking is de arbeidsverhouding van een overheidswerkgever met een ambtenaar. Deze arbeidsrelatie is niet gebaseerd op een overeenkomst, maar op een beschikking (in de zin van de Algemene wet bestuursrecht). Het is een eenzijdige rechtshandeling die aanstelling genoemd wordt. Dit betreft onder andere de volgende overheidswerkgevers: de Staat, provincies, gemeente, waterschappen en de Belastingdienst.

De volksverzekeringen zijn van toepassing op personen, die

- in Nederland wonen; of
- niet in Nederland wonen en die uitsluitend in Nederland werken.

De sociale voorzieningen bieden een bestaansminimum aan personen die geen of weinig inkomen hebben.

#### Socialezekerheidsrechten werknemers

Werknemers kunnen recht hebben op de:

- gezinsbijslag (Algemene kinderbijslagwet, Wet Kindgebonden budget en Wet Kinderopvangtoeslag);
- een werkloosheidsuitkering (Werkloosheidswet);
- kortdurende, op genezing gerichte zorg (Zorgverzekeringswet);
- langdurige verpleging en verzorging (Wet langdurige zorg);
- loondoorbetalingsverplichting bij ziekte of ziekengeld (Ziektewet);
- een arbeidsongeschiktheidsuitkering (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen);



- een ouderdomspensioen (Algemene Ouderdomswet);
- een nabestaandenuitkering voor de partner en kinderen van een overleden verzekerde (Algemene nabestaandenwet);
- loondoorbetaling in verband met zwangerschaps-, pleegzorg- of adoptieverlof (WAZO).

### Premies sociale zekerheid 2018

Tegenover het recht op een pensioen of uitkering staat een premieplicht. Werkgever en werknemer zijn daarom over het loon premies sociale zekerheid verschuldigd aan de Belastingdienst. Voor de berekening van de premies gelden verschillende maximum premielonen.

### Premiepercentages en maximum premieloon

<i>Premie voor het fonds van</i>	<i>premie werknemers</i>	<i>premie werkgevers</i>	<i>Maximum premieloon</i>
Algemene kinderbijslagwet	-	-	
Werkloosheidswet			
- werkloosheidsfonds	-	2,85%	€ 210,05 per dag
- gedifferentieerd sectorfonds	-	Verschilt per sector	€ 210,05 per dag
- WW-werkhervattingskas	-	1,22%	-
Zorgverzekeringswet	-	6,90%	€ 54.614 per jaar
Wet langdurige zorg	9,65%	-	€ 33.994 per jaar
Ziektewet	-	-	
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen			
- Basis	-	6,27%	€ 210,05 per dag
- Gedifferentieerd (WGA)	-	verschilt per sector	€ 210,05 per dag
Algemene Ouderdomswet	17,90%	-	€ 33.994 per jaar
Algemene Nabestaandenwet	0,10%	-	€ 33.994 per jaar

### Premie AKW en ZW

Voor de ZW (Ziektewet) is geen premie verschuldigd. Het ziekgeld komt ten laste van de WW-fondsen. Ook voor AKW (Algemene Kinderbijslagwet) is geen premie verschuldigd. De kinderbijslag wordt gefinancierd uit de belasting-opbrengsten.

### Premie Zvw

De werkgever betaalt de premieheffing aan de Belastingdienst. De werknemer is bovendien een nominale premie verschuldigd aan de zorgverzekeraar waarbij hij een zorgverzekering heeft afgesloten. De hoogte van deze premie is afhankelijk van: de gekozen zorgverzekeraar, de soort polis en het gekozen extra eigen risico.

### Premie WW-sectorfonds

De belastingdienst stelt voor elke bedrijfs- of beroepssector een afzonderlijke premie vast. De WW-sectorfondspremie ligt tussen 0,00% (visserij) en 3,86% (banken). Een werkgever die 'eigenrisicodrager' is, betaalt geen sectorpremie.

### Premie WIA

Het UWV stelt voor elke werkgever of sector een afzonderlijke gedifferentieerde premie vast. Het UWV berekent deze premie op basis van een rekenpercentage en een gemiddelde percentage. Een werkgever die 'eigenrisicodrager' is, betaalt géén gedifferentieerde premie omdat hij het risico van arbeidsongeschikte werknemers zelf draagt.

---

## Gezinsbijslag Nederland

U heeft voor uw kinderen recht op Nederlandse gezinsbijslag. Gezinsbijslag kan bestaan uit: kinderbijslag, kindgebonden budget (KGB) en kinderopvangtoeslag (KOT). Het recht op kinderbijslag is geregeld in de Algemene Kinderbijslagwet (AKW). De AKW biedt een driemaandelijke financiële compensatie voor kosten verbonden aan het opvoeden van kinderen. Kindgebonden budget en kinderopvangtoeslag zijn inkomensafhankelijke toeslagen.

### Voorwaarden

Een verzekerde heeft recht op kinderbijslag voor eigen kinderen, geadopteerde kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen en andere kinderen die de ouder opvoedt en verzorgt alsof het zijn eigen kinderen zijn. Alle inwoners van Nederland zijn in principe verzekerd, maar personen die niet in Nederland wonen kunnen ook verzekerd zijn; bijvoorbeeld iemand die in België woont en uitsluitend in Nederland in loondienst werkt. De verzekerde ontvangt de kinderbijslag. Het kan gebeuren dat twee of meer verzekerden voor hetzelfde kind recht op kinderbijslag hebben. Als de verzekerden een gezamenlijke huishouding voeren, wordt de kinderbijslag betaald aan de verzekerde die de kinderbijslag (het eerst) heeft aangevraagd. Wonen de verzekerden niet samen, dan gaat de kinderbijslag naar de verzekerde die met het kind een huishouden vormt.

### Hoogte

De kinderbijslag wordt per kwartaal betaald.



### Kinderbijslag bedragen 2018

<i>leeftijd</i>	<i>kwartaalbedrag</i>
0 t/m 5 jaar	€ 202,23
6 t/m 11 jaar	€ 245,57
12 t/m 17 jaar	€ 288,90

In bepaalde situaties kan er recht zijn op dubbele kinderbijslag. Dit is het geval als een kind 3 jaar of ouder is (maar jonger dan 18 jaar), ziek of gehandicapt, thuis woont en intensieve zorg nodig heeft. Of als een kind uitwonend is vanwege ziekte, handicap of onderwijs. Voor dubbele kinderbijslag mag het kind niet meer dan een bepaald netto inkomen per kwartaal ontvangen. Bovendien moeten de ouders of verzekerden in specifieke situaties aantonen dat zij het kind onderhouden.

Voldoet u over een heel jaar aan de voorwaarden om dubbele kinderbijslag te krijgen omdat uw kind thuiswoont en intensieve zorg nodig heeft? Dan is er soms recht op een eenmalig extra bedrag per jaar.

#### Duur

Er is zonder meer recht op kinderbijslag voor kinderen tot 16 jaar die thuis wonen. Zolang aan de voorwaarden wordt voldaan, bestaat recht op kinderbijslag tot het kind 18 jaar wordt. Voor kinderen van 16 en 17 jaar krijgt u alleen kinderbijslag als zij:

- met een bijbaantje niet meer verdienen dan €1.285 netto per kwartaal; èn
- overdag op school zitten en bezig zijn met het behalen van een startkwalificatie; òf
- zijn vrijgesteld van het behalen van een startkwalificatie; òf
- al een startkwalificatie hebben behaald.

#### Uitvoering

Kinderbijslag vraagt men aan bij de Sociale Verzekeringsbank (SVB). De SVB beoordeelt het recht en betaalt de kinderbijslag uit. Kindgebonden budget en Kinderopvangtoeslag vraagt men aan bij de Belastingdienst.

## Werkloosheidsuitkering Nederland

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

#### Voorwaarden

De werkloze moet:

- minimaal 5 of - bij minder dan 10 uur per week werken - tenminste de helft van zijn arbeidsuren verliezen,
- geen recht op loon hebben over de verloren arbeidsuren,
- voor die uren beschikbaar zijn voor werk en
- de pensioengerechtigde leeftijd nog niet bereikt hebben





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 (wekeneis). Dan komt hij in aanmerking voor een uitkering van 3 maanden.
- Voor de verlengde uitkering moet de werkloze ook in de vijf kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin de werkloosheid is begonnen, in tenminste vier jaren loon hebben ontvangen (jareneis). Een kalenderjaar telt als gewerkt jaar wanneer de werkloze in dat jaar over tenminste 208 of meer uren per jaar loon heeft ontvangen (tot 2013 was dit tenminste 52 dagen per jaar).

Bent u voor 1 januari 2016 werkloos geraakt, dan kan uw WW-uitkering, afhankelijk van uw arbeidsverleden, maximaal 38 maanden duren.

De maximale duur van de WW is sinds 1 januari 2016 korter geworden. Vanaf 1 april 2019 duurt een WW-uitkering nog maximaal 24 maanden.

#### De berekening van het aantal maanden verlenging is als volgt:

- Aantal jaren arbeidsverleden min drie kalenderjaren.
- Het arbeidsverleden is een optelsom van het fictieve en werkelijke arbeidsverleden.
- Het fictieve arbeidsverleden: 1998 min het jaar waarin de werkloze achttien jaar is geworden.
- Werkelijk arbeidsverleden: de jaren jaar vóór het jaar van de eerste werkloosheidsdag (vanaf 1998)
- Voor het werkelijk arbeidsverleden telt een jaar alleen mee als het aantal loondagen tenminste 52 bedraagt.

#### Hoogte

De uitkering is in de eerste twee maanden 75% van het dagloon, daarna is dit 70% van het dagloon. De hoogte van het dagloon is maximaal € 211,42 per dag.

#### Hoe vraagt u een werkloosheidsuitkering aan?

Als u in Nederland woont, vraagt u de uitkering aan met uw DigiD, via [www.werk.nl](http://www.werk.nl). Heeft u geen DigiD, vraag u deze dan eerst aan via [www.digid.nl](http://www.digid.nl).

#### Wanneer vraagt u een werkloosheidsuitkering aan?

Na de laatste werkdag

- heeft u twee dagen de tijd om u in te schrijven bij UWV (eerder mag)
- heeft u één week de tijd om een WW-uitkering aan te vragen (eerder kan het ook, vanaf één maand voor uw laatste werkdag)

### Uitvoering

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) beoordeelt het recht en betaalt de uitkering.

Het UWV controleert ook of de werkloze zich aan de verplichtingen houdt, zoals de sollicitatieplicht, het aannemen van passend werk, doorgeven vakantiedagen etc.

## Geneeskundige zorg Nederland

### ZORGVERZEKERINGSWET

De Zorgverzekeringswet (Zvw) maakt naast de Wet langdurige zorg (Wlz) deel uit van het Nederlandse zorgverzekeringsstelsel. De Zvw wordt uitgevoerd door erkende zorgverzekeraars.

### Voorwaarden

Iemand krijgt Zvw-zorg, als hij een verzekeringsplichtige is en een basisverzekering afsluit bij een zorgverzekeraar. Daarvoor moet een maandelijkse premie betaald worden. Iedereen die verzekerd is op grond van de Wlz is een verzekeringsplichtige. Zorgverzekeraars moeten iedereen accepteren voor de basisverzekering, ongeacht leeftijd of gezondheidstoestand.

Personen die niet in Nederland wonen kunnen ook verzekerd zijn, bijvoorbeeld iemand die in België woont en uitsluitend in Nederlandse loondienst werkt.

### Zorgaanspraken

Het pakket van de basisverzekering is voor iedereen gelijk. Na het afsluiten van een basisverzekering stuurt de zorgverzekeraar een zorgpolis.

De basisverzekering vergoedt onder andere:

- huisarts, ziekenhuis, zorg van medisch specialisten en verloskundige zorg
- ziekenhuisverblijf
- tandheelkundige zorg tot 18 jaar (vanaf 18 jaar alleen specialistische tandheelkunde en kunstgebit)
- een aantal hulpmiddelen
- geneesmiddelen (eigen bijdrage)
- verloskundige hulp en kraamzorg (eigen bijdrage)
- ziekenhuisvervoer (eigen bijdrage)
- bloedonderzoek
- geneeskundige zorg GGZ (basis)
- zintuiglijke gehandicaptenzorg

### Hoe wordt de zorg vergoed?

- *Restitutiepolis*: de verzekerde kiest zelf een zorgverlener, vergoedt de kosten zelf en verzoekt zijn zorgverzekeraar om terugbetaling van de zorgkosten.
- *Naturapolis*: de verzekerde krijgt zorg van zorgverleners waarmee zijn zorgverzekeraar een contract heeft afgesloten. De zorgverzekeraar vergoedt de zorgkosten aan de zorgverlener.
- *Combinatiepolis*: dit is een combinatie tussen de Natura- en de Restitutiepolis.

### Eigen risico

De hoogte van het eigen risico wordt jaarlijks vastgesteld. In 2018 geldt voor elke verzekerde ouder dan 18 jaar een verplicht eigen risico van € 385 per jaar. De verzekerde kan een zorgpolis met extra eigen risico, van maximaal € 500 per jaar, afsluiten.

Dit betekent dat de verzekerde de kosten, die onder het eigen risico vallen, zelf moet vergoeden. Tegenover een hoger eigen risico staat een lagere premie.

### Eigen bijdrage

Afhankelijk van de soort zorg moeten verzekerden van 18 jaar of ouder een eigen bijdrage betalen als zij deze zorg nodig hebben. Dit geldt bijvoorbeeld bij: medicijnen, fysiotherapie, hulp van een kraamverzorgster en ziekenvervoer.

### Zorgtoeslag

Dit is een inkomensafhankelijke tegemoetkoming in de kosten van de nominale premie. De Belastingdienst stelt vast of er recht op is en betaalt de zorgtoeslag uit. Aanvragen kan via [www.toeslagen.nl](http://www.toeslagen.nl).

### Uitvoering

De Zorgverzekeringswet wordt uitgevoerd door erkende zorgverzekeraars. De Belastingdienst is verantwoordelijk voor het vaststellen van recht op zorgtoeslag en voor het uitbetalen ervan. Verzekerden moeten de zorgtoeslag dus aanvragen bij de Belastingdienst.

### WET LANGDURIGE ZORG

De Wlz regelt de zorg voor mensen die de hele dag intensieve zorg of toezicht dichtbij nodig hebben. Bijvoorbeeld voor ouderen met vergevorderde dementie of mensen met een ernstige verstandelijke, lichamelijke of zintuiglijke beperking.

### Voorwaarden

Personen die verzekerd zijn op grond van de Wlz, hebben recht op Wlz-zorg. Alle inwoners van Nederland zijn in principe verzekerd. Ook personen die niet in Nederland wonen kunnen verzekerd zijn, bijvoorbeeld iemand die in België woont en uitsluitend in Nederland in loondienst werkt. Om zorg uit de Wlz te krijgen, is een Wlz-indicatie nodig. Het Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ) beoordeelt op basis van objectieve criteria, of mensen recht hebben op Wlz-zorg.

### Zorgaanspraken

Er zijn verschillende soorten zorg en ondersteuning vanuit de Wlz mogelijk, waaronder:

- Verblijf in een instelling
- Verpleging en persoonlijke verzorging
- Begeleiding (bijvoorbeeld dagopvang)
- Behandeling (bijvoorbeeld revalidatie)
- Langdurig verblijf in een zorginstelling
- Kortdurend verblijf in een zorginstelling

### Zorg zelf regelen of zorg in natura

- *Zelf regelen*: iedereen met een indicatiestelling voor persoonlijke verzorging en/of verpleging kan in aanmerking komen voor het persoonsgebonden budget (pgb).

Bij een indicatiestelling 'begeleiding' kan dit alleen wanneer deze is afgegeven voor meer dan 10 uur zorg per week. Met een pgb kunt u zelf bepalen wie uw zorgverlener wordt en hoe u de zorg krijgt.

Diverse andere vormen van pgb-hulp, zoals het aanvragen van een aanpassing van uw huis, een rolstoel etc. worden betaald uit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Aanvragen hiervoor moeten ingediend worden bij de gemeente waar u woont.

- *Zorg in natura*: dit is de hulp die zorginstellingen leveren, zoals een thuiszorgorganisatie.
- Ook is het mogelijk om een combinatie van beide zorgvormen te gebruiken.

### Eigen bijdrage

Een volwassene die Wlz-zorg krijgt, moet een eigen bijdrage betalen. De hoogte van de eigen bijdrage hangt af van inkomen, gezinssituatie en leeftijd.

### Uitvoering

De uitvoering van de Wlz is in handen van de zorgverzekeraars. De zorgverzekeraars hebben taken overgedragen aan regionale zorgkantoren (toewijzen zorg, inning eigen bijdragen) en een centraal administratiekantoor (betaling van de zorgverleners). Bovendien is het Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ) verantwoordelijk voor de zorgindicatie (welke zorg is nodig, hoeveel en voor hoe lang). Elke regio heeft een eigen CIZ-bureau en verschillende CIZ-locaties.

---

## Ziekte en arbeidsongeschiktheid Nederland

### UITKERING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De werknemer heeft bij ziekte gedurende maximaal 104 weken recht op loon van de werkgever. Soms zal de zieke werknemer gedurende maximaal 104 weken recht hebben op een uitkering via de Ziektewet (ZW). Dat is bijvoorbeeld zo voor de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst eindigt op de eerste ziektedag of tijdens de loondoorbetaling (bepaalde oproepkrachten, uitzendkrachten, werknemers met arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd).

Als de werknemer na 104 weken nog steeds arbeidsongeschikt is, ontstaat eventueel recht op een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA).

## WET VERLENGING LOONDOORBETALINGSVERPLICHTING

In artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek is de verlenging loondoorbetalingsverplichting opgenomen. Op grond van dit artikel is een werkgever verplicht een zieke werknemer gedurende 104 weken (70% van) het maximumdagloon door te betalen.

### Voorwaarden

Werknemers met een arbeidsovereenkomst hebben bij ziekte (ongeacht de oorzaak) recht op (gedeeltelijke) loondoorbetaling door de werkgever. De werkgever mag de arbeidsovereenkomst pas na twee jaar ziekte beëindigen en moet daarvoor een ontslagvergunning aanvragen.

### Hoogte

Er is recht op doorbetaling van 70% van het loon.

Dit mag niet minder zijn dan het minimumloon en niet meer dan het maximumdagloon € 211,42.

In CAO's is meestal bepaald dat de werkgever hierop een aanvulling geeft of het volledige loon doorbetaalt. Dit is slechts mogelijk over maximaal 52 weken van ziekte.

### Duur

De werkgever betaalt het (gedeeltelijke) loon door, maar niet langer dan 104 weken en ook niet nadat het dienstverband is beëindigd. Eindigt het dienstverband of tijdelijk contract tijdens de ziekte, dan is er recht op een uitkering op grond van de Ziektewet. De termijn van 104 weken kan nog worden verlengd als dit ten goede komt aan de re-integratie of als een sanctie van het UWV.

### Uitvoering

De werkgever zorgt voor betaling van het (gedeeltelijke) loon en controleert en begeleidt de zieke werknemer. UWV controleert of aan de voorwaarden is voldaan.

### Let op:

In Nederland bestaan geen aparte verzekeringen tegen arbeidsongevallen of beroepsziekten, zoals in België het geval is.

## ZIEKTEWET

De Ziektewet (ZW) geeft bepaalde groepen werknemers die door ziekte, ongeval of gebreken niet in staat zijn om hun werk te doen, recht op een maandelijkse uitkering, als hun werkgever niet verplicht is tot loondoorbetaling. Daarnaast dient de Ziektewet als vangnet voor mensen die geen werkgever (meer) hebben.

Vangnetters zijn onder andere:

- uitzendkrachten zonder vast contract met het uitzendbureau
- sommige oproepkrachten
- thuiswerkers, musici en artiesten
- stagiairs met een stagevergoeding

### Voorwaarden

Voorwaarden voor het recht op uitkering:

- iemand moet niet in staat zijn het eigen werk te verrichten, als rechtstreeks en objectief vast te stellen gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling en
- een dienstbetrekking hebben of als oproepkracht werken op de eerste ziektedag.

Niet verzekerd voor de ZW zijn:

- directeur-grootaandeelhouders,
- diegene die een eigen bedrijf begint of heeft,
- werknemers met onbetaald verlof,
- werknemers die doorgaans op maximaal drie dagen in een particuliere huishouding werken (bijvoorbeeld een kinderoppas).

### Hoogte

De uitkering bedraagt minimaal 70% van het (maximum) dagloon dat werd ontvangen voor de arbeidsongeschiktheid. Het dagloon wordt berekend door het sv-loon van het hele jaar te delen door 261 (het gemiddelde aantal uitkeringsdagen in 1 jaar). De uitkering kan nooit hoger zijn dan 70% van het maximumdagloon € 211,42 en nooit lager dan het geldende sociaal minimum.

### Duur

De uitkering wordt maximaal 104 weken betaald.

### Aanpassing ziekwet criterium

Een arts en een arbeidsdeskundige beoordelen na 52 weken of de verzekerde met zijn beperkingen 'algemeen geaccepteerde arbeid' (in plaats van 'zijn arbeid') kan verrichten. Als de verzekerde minimaal 65% van zijn maatgevende inkomen kan verdienen, dan vervalt het recht op ZW-uitkering. Kan de verzekerde er minder dan 65% mee verdienen, dan blijft het recht op ziekingeld nog maximaal 1 jaar bestaan.

### Uitvoering

Als u werknemer bent, meldt u zich ziek bij uw werkgever. De werkgever geeft dit door aan de arbodienst of bedrijfsarts. Valt u onder de vangnetregeling dan meldt u zich ziek bij de (voormalig) werkgever. Dit moet onmiddellijk, maar uiterlijk de tweede dag van ziekte. De werkgever licht direct, maar uiterlijk op de vierde dag het UWV in. Zij zijn belast met de uitvoering.

### WET WERK EN INKOMEN NAAR ARBEIDSVERMOGEN (WIA)

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) biedt een maandelijkse uitkering en een jaarlijkse vakantiebijslag voor verzekerden die arbeidsongeschikt zijn. Arbeidsongeschikten hebben van het UWV of hun werkgever recht op hulp bij 're-integratie': hulp bij herstel, behoud en bevordering van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid en bevordering van inschakeling in de arbeid.

De Wet WIA bevat twee verschillende regelingen: de regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA) en de regeling uitkering werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA). Welke regeling van toepassing is, hangt af van de mate waarin de verzekerde arbeidsongeschikt is. Het UWV stelt dit vast.

De mate waarin iemand arbeidsongeschikt is, wordt bepaald op basis van het percentage dat hij kan verdienen van zijn oude loon. Dit percentage heet verdien capaciteit. Afhankelijk van dit percentage zijn er verschillende mogelijkheden.

<i>Percentage arbeidsongeschiktheid</i>	<i>Verzekerde is</i>
80% of meer	volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (IVA) volledig en niet duurzaam arbeidsongeschikt (WGA)
35% of meer, maar minder dan 80%	gedeeltelijk arbeidsongeschikt (WGA)
minder dan 35%	niet arbeidsongeschikt

### Uitvoering

Na 1 jaar en 8 maanden ziekte, ontvangt u van UWV een formulier om een WIA-uitkering aan te vragen. UWV stelt de arbeids(on)geschiktheid vast. Indien de werkgever geen eigenrisicodrager, is betaalt UWV de WGA-uitkering. UWV is dan ook verantwoordelijk voor ondersteuning bij re-integratie. Een werkgever-eigenrisicodrager is verantwoordelijk voor de betaling van de WGA-uitkering en voor ondersteuning bij re-integratie. De werkgever kan de ondersteuning zelf verzorgen (en zich laten helpen door een arbodienst of een re-integratiebedrijf) of deze inkopen bij een private verzekeraar.

## INKOMENSVOORZIENING VOLLEDIG ARBEIDSONGESCHIKTEN (IVA)

De IVA regelt een uitkering voor verzekerden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn.

### Voorwaarden

Recht op een IVA-uitkering ontstaat voor de verzekerde die ziek is indien:

- hij de wachttijd van 104 weken heeft doorlopen (deze wachttijd kan soms ook korter zijn);
- hij 80% of meer duurzaam arbeidsongeschikt is; en
- er op hem geen uitsluitingsgrond van toepassing is.

Duurzame arbeidsongeschikt: dit is het geval wanneer de verzekerde geen kans heeft op herstel (stabiele situatie) of slechts een geringe kans heeft op herstel. Dit geldt zowel voor het eerste jaar, als het jaar daarna. Ook spreekt men van duurzame arbeidsongeschiktheid als de situatie in de toekomst nog zal verslechteren.

### Hoogte

De IVA-uitkering bedraagt per kalendermaand 75% van het oude maandloon. Het maandloon is 21,75 maal het dagloon. Het dagloon is begrensd tot maximaal € 211,42 per dag.

Een verzekerde die een uitkering ontvangt over (maximaal) twaalf maanden, voorafgaand aan de maand mei, heeft recht op vakantiebijslag. De vakantiebijslag over een maand bedraagt 8% van de uitkering van die maand. De verzekerde ontvangt de vakantiebijslag in mei van elk jaar.

### Duur

Het recht op uitkering eindigt zodra de verzekerde niet meer volledig arbeidsongeschikt is. Het recht eindigt ook als op de verzekerde een uitsluitingsgrond van toepassing is of op de eerste dag van de maand waarin de verzekerde de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

### Uitvoering

UWV stelt de arbeids(on)geschiktheid vast, kent het recht op IVA-uitkering toe en betaalt deze ook uit.

## UITKERING WERKHERVATTING GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTEN (WGA)

De WGA regelt drie soorten uitkeringen voor verzekerden die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn: eerst de loongerelateerde uitkering, daarna de loonaanvullingsuitkering of de vervolgutkering.

### Voorwaarden

Voor het recht op uitkering moet iemand verzekerd zijn op grond van de Wet WIA op het moment dat de ziekte intreedt. Iemand is onder andere verzekerd



als hij in Nederland als werknemer werkt. Recht op een WGA-uitkering ontstaat voor de verzekerde die ziek is indien:

- hij de wachttijd van 104 weken heeft doorlopen (deze wachttijd is soms langer);
- minimaal 35% maar maximaal 80% arbeidsongeschikt is en er op hem geen uitsluitingsgrond van toepassing is.

Een uitsluitingsgrond is een omstandigheid waardoor de verzekerde geen recht op een WIA-uitkering kan hebben.

Zo heeft iemand geen recht als hij de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt of indien hij overlijdt. Er ontstaat ook geen (nieuw) recht als de verzekerde al een WIA-uitkering ontvangt.

### Loongerelateerde WGA-uitkering (LGU)

#### Voorwaarde LGU

Er moet voldaan zijn aan de referte-eis, dat wil zeggen:

in de 36 weken onmiddellijk voorafgaand aan de eerste ziektedag, moet in ten minste 26 weken verzekerde arbeid verricht zijn.

#### Hoogte LGU

De LGU is in de eerste twee maanden 75% van het maandloon na aftrek van het met werken verdiende loon, daarna 70%.

In een formule ziet dat er zo uit:  $75\%$  of  $70\% \times (\text{maandloon} - \text{inkomen}) = \text{uitkering}$ .

Iedere keer dat uw inkomen wijzigt, maakt het UWV de berekening opnieuw. Het maandloon is 21,75 maal het dagloon. Dit is begrensd tot € 211,42 per dag.

#### Duur LGU

De duur van de LGU is afhankelijk van uw arbeidsverleden. Dit bestaat uit twee periodes: het fictieve en feitelijke arbeidsverleden.

*Fictief:* de jaren vanaf het jaar dat de verzekerde 18 jaar werd tot en met 1997.

*Feitelijk:* de jaren vanaf 1998 tot het jaar waarin de WGA-uitkering ingaat.

Tussen 1 januari 1998 en 2013 telt een jaar mee als arbeidsverleden als de verzekerde in dat jaar over ten minste 52 dagen sv-loon heeft ontvangen.

Vanaf 1 januari 2013 telt een jaar mee als hij over minimaal 208 uren in dat jaar sv-loon ontvangen heeft. Voor ieder jaar volledig arbeidsverleden, ontvangt de verzekerde één maand loongerelateerde uitkering. Voor uitkeringen die ingaan vanaf januari 2019 is de maximale uitkeringsduur 24 maanden.

### Loonaanvullingsuitkering (LAU)

De WGA kent ook een loonaanvullingsuitkering. Deze kan direct ingaan of na afloop van de LGU-uitkering. De LAU kent verschillende vormen.

### Voorwaarden LAU

1. U kunt nu 20% of minder van uw oude loon (maatmanloon) verdienen en in de toekomst waarschijnlijk meer of uw inkomsten bedragen meer dan 100% van uw restverdiencapaciteit.
2. Uw inkomsten liggen tussen de 50 en 100% van uw restverdiencapaciteit

### Hoogte LAU

Er wordt gekeken naar het inkomen, dat u verdient en het inkomen dat u volgens de arbeidsdeskundige kunt verdienen (restverdiencapaciteit)

- Als u ten minste het bedrag van uw resterende verdiencapaciteit verdient, of als u volledig arbeidsongeschikt bent, is de LAU 70% x (maandloon - inkomen).
- Als u tussen de 50% en 100% van uw resterende verdiencapaciteit verdient, is de LAU 70% x (maandloon - resterende verdiencapaciteit). De LAU heeft in dit geval een bodem ter hoogte van de vervolgitkering.

### Duur LAU

Het hangt af van de situatie hoe lang u de LAU krijgt.

### Vervolgitkering (VVU)

#### Voorwaarden VVU

U krijgt een vervolgitkering als het volgende voor u geldt:

- U kunt door ziekte 20 tot 65% van uw oude loon verdienen, en
- u verdient minder dan de helft van wat u kunt verdienen, en
- u komt niet mee in aanmerking voor de loongerelateerde uitkering.

#### Hoogte VVU

De hoogte van de VVU bedraagt per kalendermaand een percentage van het voor de verzekerde geldende minimumloon. (Het minimumloon wordt verder beschreven in het hoofdstuk 'Arbeidsreglementering')

Het uitkeringspercentage is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

<i>Arbeidsongeschiktheidspercentage</i>	<i>uitkeringspercentage</i>
0 - 35%	0%
35 - 45%	28%
45 - 55%	35%
55 - 65%	42%
65 - 80%	50,75%

### Duur VVU

Maandelijks wordt beoordeeld of u nog voldoet aan de voorwaarden om de VVU te krijgen.

### UITKERING BIJ ZWANGERSCHAP EN BEVALLING

De Wet arbeid en zorg (WAZO) regelt zwangerschaps- en bevallingsverlof voor de zwangere werknemster en een uitkering voor iedere werkdag gedurende dat verlof. Verder regelt de WAZO onder andere verlof en uitkering bij adoptie en pleegzorg.

### Voorwaarden

Recht op uitkering heeft de vrouwelijke werknemer of gelijkgestelde.

- Werknemer is de persoon die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht.
- Gelijkgestelde is degene die werknemer is in de zin van de Ziektewet; bijvoorbeeld iemand die voor een uitzendbureau werkt, of iemand die een werkloosheidsuitkering of ziekgeld geniet.

De zwangere werknemer of gelijkgestelde moet

- de ingangsdatum van het zwangerschaps- en bevallingsverlof – uiterlijk 3 weken voor de ingangsdatum – melden bij haar werkgever; De aanvrager moet een zwangerschapsverklaring of adoptiedocument tonen.
- de uitkering – uiterlijk 3 weken vóór de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof – aanvragen bij haar werkgever of het UWV; en
- haar bevalling uiterlijk op de 2de dag volgend op de dag van de bevalling melden bij haar werkgever of het UWV.

### Hoogte

De uitkering bedraagt 100% van het dagloon en het dagloon is begrensd tot maximaal € 211,42 per dag. Heeft men een werkgever, dan betaalt de werkgever deze uitkering.

### Duur

Het tijdvak van verlof duurt in totaal 16 weken en bestaat uit:

- een periode van zwangerschapsverlof van maximaal 6 weken; en
- een periode van bevallingsverlof van minimaal 10 weken.

De zwangere werknemster kiest zelf wanneer de periode van zwangerschapsverlof ingaat. De ingangsdatum ligt tussen 6 en 4 weken vóór de dag na de vermoedelijke bevallingsdatum.

Als het dienstverband van de werknemer eindigt tijdens het verlof (bijvoorbeeld omdat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd afloopt), dan blijft de zwangerschaps- en bevallingsuitkering doorlopen tot het einde van de wettelijke termijn.

### Uitvoering

De uitvoering van de WAZO is in handen van het UWV (voor de persoon zonder werkgever) of van het UWV en de werkgever.

## Ouderdomspensioen Nederland

De AOW (Algemene Ouderdomswet) is een basispensioen van de overheid. Iedereen die de AOW-leeftijd heeft bereikt en in Nederland woont of heeft gewoond, heeft hier recht op. U ontvangt het AOW-pensioen van de SVB vanaf de dag dat u de AOW-leeftijd heeft. Het maakt niet uit in welk land u dan woont.

### Voorwaarden

- Iedereen die de AOW-leeftijd heeft bereikt en in Nederland heeft gewoond/gewerkt, krijgt AOW.
- Ieder jaar dat u verzekerd bent voor de AOW bouwt u 2% AOW-pensioen op. U bent verzekerd als u in Nederland woont of werkt. U krijgt een volledig AOW-pensioen als u in de 50 jaar voor uw AOW-leeftijd altijd verzekerd bent geweest.

### Uitzonderingen:

- Wanneer u woont in Nederland, maar werkt in een ander land, bouwt u geen AOW-pensioen op.

### AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd is de leeftijd waarop het AOW-pensioen ingaat. De AOW-leeftijd gaat in stappen omhoog naar 66 jaar in 2018 en naar 67 jaar in 2021. Vanaf 2022 is de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. In 2022 en 2023 is de AOW-leeftijd 67 jaar en 3 maanden.

### Hoogte

Het AOW-bedrag dat u ontvangt hangt af van het aantal jaren dat u AOW heeft opgebouwd. Verder hangt de hoogte af van uw woonsituatie (alleenstaand/samenwonend).

Als u met iemand samenwoont, wordt deze persoon gezien als uw partner. Dit kan een vriend of vriendin zijn, maar ook uw broer of zus. Alleen als u met uw kind, vader of moeder samenwoont, wordt u als alleenstaand gezien voor de AOW.

### Toeslag

De toeslag voor een partner is sinds 2015 vervallen. Daarvoor kon u een toeslag boven op uw AOW-pensioen krijgen als uw partner nog geen AOW kreeg en niet teveel verdiende.

U krijgt geen toeslag als u:

- nu voor het eerst AOW krijgt, of
- eerst geen toeslag kreeg omdat uw partner te veel verdiende. Ook als uw partner nu minder gaat verdienen, kunt u geen toeslag krijgen, tenzij er sprake was van een incidentele stijging.

Als u nu al een toeslag heeft, houdt u deze zolang u aan de voorwaarden voldoet. Deze voorwaarden zijn:

- Uw partner heeft nog niet de AOW-leeftijd.
- U was vóór 1 januari 2015 gehuwd, geregistreerd partner of samenwonend.
- U woont beiden in Nederland of in een land waarmee Nederland afspraken heeft over de controle op uitkeringen.
- Uw partner heeft geen inkomen of het inkomen bedraagt minder dan € 1.423,85 per maand bij inkomsten uit arbeid (zoals salaris of winst uit een bedrijf) of minder dan € 789,81 bruto per maand bij overige inkomsten (zoals een pensioen of een uitkering).

Als uw gezamenlijk inkomen (uw AOW-pensioen en toeslag tellen ook mee) hoger is dan € 2.789,22 bruto per maand, wordt de toeslag met maximaal 10% verlaagd. Uw toeslag stopt definitief als u niet meer aan de voorwaarden voldoet.

### Vakantie-uitkering

Iedere maand waarin u AOW en/of toeslag ontvangt bouwt u een vakantie-uitkering op. Deze ontvangt u in de maand mei.

### AOW-bedragen per 1 juli 2018

<i>Pensioen voor</i>	<i>Brutobedrag per maand*</i>	<i>Vakantie-uitkering</i>
alleenstaande	€ 1.181,36	€ 70,40
samenwonend of gehuwd	€ 814,74	€ 50,24

\* De vakantie-uitkering ontvangt u jaarlijks in mei. De brutobedragen zijn inclusief de inkomensondersteuning AOW van € 24,93.

### Duur

Het recht op ouderdomspensioen zal pas vervallen indien de gerechtigde overlijdt. Het recht op toeslag vervalt als de echtgenoot: niet meer samenwoont met de pensioengerechtigde, een te hoog inkomen heeft, of zelf de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. De opbouw van vakantie-uitkering stopt indien de pensioengerechtigde overlijdt. De eventuele nabestaanden hebben echter recht op het tot de overlijdensdatum gereserveerde bedrag.

### Uitvoering

De AOW wordt uitgevoerd door de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Iedereen die staat ingeschreven bij de afdeling bevolking van een (Nederlandse) gemeente krijgt vóór het bereiken van de AOW-leeftijd een aanvraagformulier toegestuurd.

### Overbruggingsregeling

Door de verhoging van de AOW-leeftijd kunt u tijdelijk minder inkomen hebben. Bijvoorbeeld als uw VUT of vergelijkbare uitkering stopt, lager wordt of overgaat in een ouderdomspensioen vóódat uw AOW-pensioen ingaat. Met een overbruggingsuitkering kunt u uw inkomen aanvullen.

### Doelgroep

De regeling kan alleen voor u van toepassing zijn als u:

- op 1 januari 2013 VUT of vergelijkbare uitkering ontving, of
- als uw VUT of vergelijkbare uitkering is ingegaan ná 1 januari 2013 maar vóór 1 juli 2015.

### Uitvoering

De overbruggingsregeling is sinds het najaar 2013 van kracht en werkt terug tot 1 januari 2013. Na 31 december 2022 kunnen geen nieuwe uitkeringen meer ingaan. Mensen die aan de voorwaarden voldoen, kunnen met terugwerkende kracht een beroep doen op de regeling. Men hoeft zich niet aan te melden. De SVB stuurt een brief naar mensen die hiervoor in aanmerking komen.

## Nabestaandenuitkering Nederland

De Algemene nabestaandenwet (Anw) regelt een maandelijkse uitkering voor de nabestaanden van een overleden verzekerde. Het maakt niet uit of u getrouwd was of samenwoonde met uw overleden partner. Er zijn twee soorten uitkering: de nabestaanden-, en wezenuitkering. Bovendien biedt de Anw een jaarlijkse vakantie-uitkering.

### Voorwaarden

De overledene moet op de overlijdensdatum (gelijkgesteld) verzekerd zijn voor de Anw. De Anw is in beginsel van toepassing op personen die in Nederland wonen (ingezetenen). De Anw kan ook van toepassing zijn op een persoon die niet in Nederland woont; bijvoorbeeld op een inwoner van België die uitsluitend in Nederland werkzaamheden in loondienst uitoefent.

### Nabestaandenuitkering

Recht op een nabestaandenuitkering heeft de nabestaande die:

- nog niet de AOW-leeftijd heeft bereikt, en hij op de dag van overlijden van de partner aan een van de volgende voorwaarden voldoet:
- de nabestaande zorgt voor een kind onder de 18 jaar of;
- de nabestaande is minimaal 45% arbeidsongeschikt.

Heeft de nabestaande een kind jonger dan 18 jaar, dan kan hij een nabestaandenuitkering krijgen als:

- hij zijn eigen kind, pleeg- of stiefkind verzorgt, en
- dit kind tot het huishouden behoorde op het moment van overlijden.

### Wezenuitkering

Recht op een wezenuitkering heeft een kind, van wie beide ouders zijn overleden (tot 16 jaar, bij invaliditeit tot 18 jaar, als een kind studeert tot 21 jaar).

## Hoogte

### Nabestaanden- en wezenuitkering (brutobedragen per 1 juli 2018 \*)

<i>Uitkering voor een</i>	<i>Uitkering</i>	<i>Vakantie-uitkering</i>
nabestaande	€ 1.203,65	€ 84,43
nabestaande met verzorgingsrelatie	€ 779,65	€ 60,30
wees tot 10 jaar	€ 396,67	€ 27,02
wees van 10 tot 16 jaar	€ 586,55	€ 40,53
wees van 16 tot 21 jaar	€ 776,43	€ 54,04

\* *Het brutobedrag per maand is inclusief een tegemoetkoming van € 16,92 per maand. De vakantie-uitkering krijgt u jaarlijks in mei. Een nabestaande met verzorgingsrelatie verzorgt een hulpbehoevende en voert daarmee een gezamenlijke huishouding.  
Een nabestaande met een kind jonger dan 18 jaar ontvangt mogelijk extra kindgebonden budget.*

De nabestaandenuitkering is afhankelijk van eventueel ander inkomen dat iemand ontvangt:

- Salaris, loon of winst en inkomen uit vervroegd pensioen is gedeeltelijk vrijgesteld.
- Uitkeringen zoals WIA-, WW- of ZW-uitkering worden volledig van de Anw-uitkering afgetrokken.

Voor elke maand dat de nabestaande een uitkering ontvangt, bestaat recht op een vakantie-uitkering. Dit geldt ook voor de wezenuitkering.

Zo wordt aan de 12 maanden voorafgaand aan de maand mei, de vakantie-uitkering gereserveerd. In mei ontvangt de nabestaande het totaal van de gereserveerde bedragen op zijn rekening.

## Duur

- De nabestaandenuitkering eindigt (onder andere) als de nabestaande hertrouwt, gaat samenwonen of zelf de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.
- De wezenuitkering eindigt als niet meer wordt voldaan aan bepaalde voorwaarden, zoals leeftijd of studeren.
- De opbouw van de vakantie-uitkering stopt als de nabestaande overlijdt. De eventueel minderjarige kinderen hebben recht op het tot de overlijdensdatum gereserveerde bedrag.

## Uitvoering

De uitvoering van de Anw is in handen van de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Nabestaanden moeten een aanvraag voor Anw-uitkering indienen bij de SVB van de woonplaats.



## Belastingwetgeving Nederland

Werknemers moeten over hun belastbare inkomen inkomstenbelasting betalen aan de belastingdienst.

### Berekening

De belastingdienst stelt eerst het belastbaar inkomen vast, berekent vervolgens hoeveel belasting hierover verschuldigd is en trekt hiervan ten slotte heffingskortingen af.

De Belastingdienst belast het loon – verminderd met een aantal posten – volgens de onderstaande tarieven.

### Tarieven inkomstenbelasting 2018

<i>Belastbaar inkomen uit werk en woning</i>	<i>Belastingheffing * per jaar</i>
€ 0 - € 20.142	36,55%
€ 20.142 - € 33.994	40,85%
€ 33.994 - € 68.507	40,85%
> € 68.507	51,95%

\* Inclusief premies volksverzekeringen

Op de verschuldigde belasting brengt de belastingdienst in ieder geval de 'algemene heffingskorting' en de 'arbeidskorting' in mindering. Daarnaast kan er – afhankelijk van de persoonlijke situatie – recht zijn op aanvullende heffingskortingen, zoals de inkomensafhankelijke combinatiekorting.

### Betaling

Werknemers betalen belasting vooraf doordat hun werkgevers loonheffing inhouden op hun loon. Deze loonheffing wordt later verrekend via de definitieve aanslag.

De belastingdienst heft de inkomstenbelasting tegelijk met de premie volksverzekeringen. Daarvoor stuurt de belastingdienst aan het begin van ieder jaar een aangifteformulier aan de belastingplichtige. De belastingplichtige (of zijn vertegenwoordiger) moet de aangifte invullen en vóór 1 april terugsturen. Daarna stuurt de belastingdienst een aanslagformulier met het verschuldigde bedrag of het terug te ontvangen bedrag aan inkomstenbelasting (en premie volksverzekeringen).

## Arbeidsreglementering Nederland

### VAKANTIERECHTEN

Op jaarbasis is er recht op ten minste viermaal het aantal werkdagen per week aan vakantiedagen. Hiervan mogen minstens twee weken aaneengesloten worden opgenomen. Bij een volledige vijfdaagse werkweek heeft de werknemer dus recht op twintig vakantiedagen. Bij indiensttreding in de loop van een kalenderjaar is er in dat jaar recht op een evenredig aantal vakantiedagen. Wettelijke vakantiedagen moeten sinds 1 januari 2012 opgenomen worden binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar waar de vakantiedagen betrekking op hebben.

Als er volgens de CAO recht bestaat op meerdere vakantiedagen, dan de wettelijke, geldt de termijn van achttien maanden niet.

Tijdens de vakantie wordt het loon doorbetaald door de werkgever. Elke werknemer heeft bovendien recht op een vakantiebijslag van ten minste 8% van het brutoloon. De vakantiebijslag wordt berekend over twaalf maandlonen. Is er op het moment van betaling nog geen vol jaar gewerkt, dan is er recht op een vakantiebijslag naar evenredigheid. Meestal wordt de vakantiebijslag eenmaal per jaar (in mei) uitbetaald.

### FEESTDAGEN 2018

<i>Feestdag</i>	<i>Datum</i>
Nieuwjaarsdag	1 januari
Tweede paasdag	2 april
Koningsdag	27 april
Hemelvaartsdag	10 mei
Tweede pinksterdag	21 mei
Kerstmis	25 december
Tweede kerstdag	26 december

Naast bovenstaande erkende feestdagen, wordt in Nederland op 5 mei bevrijdingsdag gevierd. Dit is, afhankelijk van de CAO, om de 5 jaar een officiële feestdag.

### MINIMUMLOON

In Nederland zijn de minimumlonen geregeld in de wet of in een CAO. De werkgever van een branche waarvoor een CAO geldt, moet de minimumlonen van de CAO betalen. Deze zijn vaak hoger dan de wettelijke minimumlonen. Iedere werknemer van 22 jaar heeft minstens recht op het wettelijke minimumloon. Bij een volledige arbeidsduur wordt het volledige minimumloon aan de werknemer uitbetaald over een week, vier weken of een maand. Een deeltijdwerker heeft recht op een evenredig deel van het minimumloon.

### Bruto minimumloonbedragen vanaf 1 juli 2018

Leeftijd	Percentage	Bruto bedrag per maand
22	100,0	€ 1.594,20
21	85,0	€ 1.355,05
20	70,0	€ 1.115,95
19	55,0	€ 876,80
18	47,5	€ 757,25
17	39,5	€ 629,70
16	34,5	€ 550,00
15	30,0	€ 478,25

## Socialebijstandswetgeving Nederland

De Participatiewet biedt o.a. een maandelijkse uitkering en een jaarlijkse vakantie-uitkering voor personen die niet in staat zijn om in hun levensonderhoud te voorzien en ook niet in aanmerking komen voor een andere uitkering.

### Voorwaarden

Er is recht op een bijstandsuitkering wanneer iemand aan de volgende voorwaarden voldoet:

- Hij woont in Nederland
- Hij is 18 jaar of ouder
- Hij heeft niet genoeg inkomen of eigen vermogen om in het levensonderhoud te kunnen voorzien. Als iemand samenwoont, telt het inkomen en het eigen vermogen van de partner ook mee.
- Hij kan geen beroep meer doen worden op een andere uitkering
- Hij is niet gedetineerd
- Het eigen vermogen komt niet boven een bepaald bedrag uit
- Als de gemeente activiteiten aanbiedt om werk te vinden, moet daaraan deelgenomen worden.

Wie kan een partner zijn?

- een echtgenoot
- degene met wie een geregistreerd partnerschap is afgesloten
- degene met wie een gezamenlijke huishouding gevoerd wordt: bijvoorbeeld een vriend, broer of zus. Kinderen en ouders kunnen niet als partner aangemerkt worden voor de WWB.

### Hoogte

De hoogte is afhankelijk van de bijstandsnormen en van het inkomen. Een gemeente kan van de normbedragen afwijken.

### Kostendelersnorm

In de Participatiewet is ook een kostendelersnorm opgenomen. De kostendelersnorm betekent dat, als u een woning deelt met meer volwassenen, uw bijstandsuitkering daarop wordt aangepast. Hoe meer volwassen personen in uw huis wonen, hoe lager uw uitkering.

#### Uitzonderingen kostendelersnorm

Niet alle huisgenoten tellen mee voor de kostendelersnorm.

Uitgezonderd zijn:

- jongeren tot 21 jaar;
- kamerhuurders met een commercieel contract (en die een commerciële huurprijs betalen);
- studenten die een opleiding volgen die recht kan geven op studiefinanciering of tegemoetkoming studiekosten;
- studenten die een Beroeps Begeleidende Leerweg volgen (BBL-studenten).
- Voor het recht op bijstand tellen de inkomsten en het vermogen van andere huisgenoten niet mee. Dit is wel zo als u samenwoont met uw echtgenoot of een gezamenlijke huishouding voert met iemand.

### Normbedragen

<i>Categorie</i>	<i>Hoogte bijstandsuitkering</i>
Paar	100% van het minimumloon (samen)
Alleenstaande ouder tussen 21 jaar en AOW-leeftijd	70% van het minimumloon
Alleenstaande tussen 21 jaar en AOW-leeftijd	50% van het minimumloon
Vanaf AOW-leeftijd	Aparte norm

*Bedragen worden in januari en juli aangepast*

### Duur

Het recht op bijstand bestaat zolang iemand voldoet aan de voorwaarden en verplichtingen (zoals ingeschreven staan als werkzoekende bij het UWV, solliciteren naar alle soorten normaal werk etc.) die aan het recht zijn verbonden.

Elke belanghebbende van 18 jaar en ouder moet algemeen geaccepteerde arbeid aanvaarden en behouden en als werkzoekend geregistreerd staan bij UWV.

### Uitvoering

De bijstandsuitkering moet aangevraagd worden via de gemeente of via [www.werk.nl](http://www.werk.nl). Zij sturen uw aanvraag door naar de gemeente waarin iemand woont. De gemeente stuurt een beslissing.

## Socialezekerheids- wetgeving

### SOCIALEZEKERHEIDSRECHTEN WERKNEMERS BELGIË

#### Socialezekerheidsstelsel België

Het Belgische socialezekerheidsstelsel is opgebouwd uit:

- een stelsel voor werknemers, dat in drie (deel)stelsels is in te delen:
- het algemeen stelsel voor personeel van de particuliere sector en overheidssector,
- bijzondere stelsels voor mijnwerkers en zeelieden,
- systemen van aanvullende sociale zekerheid (sector- of onderneminggebonden),
- een stelsel voor zelfstandigen;
- stelsels voor vastbenoemde ambtenaren van overheidsdiensten.

Binnen de drie stelsels zijn er verzekeringen die recht geven op gezinsbijslagen en verzekeringen tegen loonderving bij ziekte, invaliditeit, ouderdom en overlijden. Verzekeringen voor hetzelfde risico verschillen per stelsel omdat ze zijn gebaseerd op verschillende wetten.

#### Werknemers

In principe is het socialezekerheidsstelsel voor werknemers van toepassing op alle werknemers en werkgevers die samen een arbeidsovereenkomst gesloten hebben. Het voornaamste is dat er een arbeidsovereenkomst bestaat. Een arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij een persoon (de werknemer) zich verbindt om tegen een loon prestaties te verrichten onder het gezag van een andere persoon (de werkgever).

#### Socialezekerheidsrechten werknemers

Werknemers kunnen recht hebben op de

- een eenmalige geboorte- of adoptiepremie en een maandelijkse kinderbijslag (samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders);
- een werkloosheidsuitkering (Koninklijk Besluit houdende de werkloosheidsreglementering);
- vergoeding van de kosten van geneeskundige zorg (gecoördineerde wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen);
- zorgbudget voor de kosten van mantelzorg, professionele thuiszorg, en professionele residentiële zorg Vlaamse Sociale Bescherming
- een uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen);
- een uitkering en vergoeding van kosten van geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval (wet betreffende de arbeidsongevallen);
- een uitkering en vergoeding van kosten van geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van een beroepsziekte (gecoördineerde wetten betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten);

- een ouderdomspensioen (Koninklijk Besluit betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers);
- een overlevingspensioen voor de echtgenoot van de overleden werknemer (Koninklijk Besluit betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers).

### Socialezekerheidsbijdragen

Tegenover het recht op socialezekerheidsprestaties staat een premieplicht. Werkgever en werknemer zijn daarom over het loon socialezekerheidsbijdragen verschuldigd aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Bij de berekening van de bijdragen gelden geen maximum premielonen.

### Bijdragepercentages

Premie voor het fonds van	Percentage Werknemer	Percentage Werkgever	Maximum premieloon
Kinderbijslagen*		7,00	-
Werkloosheid	0,87	1,46	-
Geneeskundige verzorging	3,55	3,80	-
Vlaamse zorgverzekering			
Uitkeringen ziekte en invaliditeit	1,15	2,35	-
Arbeidsongevallen		0,30	-
Beroepsziekten		1,00	-
Pensioenen (rust- en overlevingspensioen)	7,50	8,86	-
Globale bijdrage	13,07	24,92**	
Betaald educatief verlof		0,05%	
Begeleidingsplan		0,05%	
Kinderopvang		0,05%	

\* Bijdrage is afgeschaft als gevolg van regionalisering gezinsbijslagen. Voorlopig wordt deze toch nog regionaal geïnd.

\*\* Voor een beperkte categorie werknemers geldt een vermindering van de globale bijdrage met 2,27%

### Premie Vlaamse Sociale Bescherming

De verzekerde werknemer is een bijdrage van € 51 per jaar verschuldigd aan zijn zorgkas.

### Premie arbeidsongevallen

Iedere werkgever moet een arbeidsongevallenpolis afsluiten bij een (erkende) verzekeraar. De hoogte van de particuliere premie is onder meer afhankelijk van het bedrijfsrisico.

### Bijzondere bijdragen werkgevers

Werkgevers zijn een aantal bijzondere bijdragen verschuldigd, die niet in de bovenstaande tabel worden vermeld. Daardoor kan de totale werkgeversbijdrage afhankelijk van het aantal werknemers (veel) hoger zijn.



## Kinderbijslag en kraamgeld België

Het recht op kinderbijslag is geregeld in samengeordende wetten van 19 december 1939 betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders. De kinderbijslag bestaat uit: een maandelijks gewone kinderbijslag en een leeftijdstoelage.

### Voorwaarden

De rechthebbende is iemand die in loondienst werkt of een socialezekerheidsuitkering ontvangt voor rechtgevend kinderen. Een rechtgevend kind is een eigen kind, adoptiekind of pleegkind van de rechthebbende, de echtgenoot van de rechthebbende, of de persoon met wie de rechthebbende een feitelijk gezin vormt of wettelijk samenwoont. De bijslagtrekkende, de moeder of de persoon die het kind opvoedt, ontvangt de kinderbijslag. Soms ontvangt het kind zelf de kinderbijslag.

### Hoogte

Het bedrag van de gewone kinderbijslag hangt af van de rang van het kind ten opzichte van de andere rechtgevende kinderen die in hetzelfde gezin worden opgevoed. Het bedrag van een tweede kind, is bijvoorbeeld hoger dan dat voor een eerste kind. Als een kind niet langer rechtgevend is, dan schuiven de andere kinderen in het gezin een rang op. De vermelde kinderbijslagbedragen gelden in Vlaanderen. Voor de bedragen die gelden in Brussel, Wallonië en de Duitstalige Gemeenschap: zie [www.famifed.be](http://www.famifed.be).

### Basisbedragen kinderbijslag

<i>Rangorde</i>	<i>Nettobedrag per maand, per kind</i>
Eerste kind	€ 93,93
Tweede kind	€ 173,80
Derde en volgend	€ 259,49

Afhankelijk van de leeftijd van het kind, wordt de gewone kinderbijslag verhoogd met een leeftijdstoelage. De hoogte van deze toeslag is afhankelijk van de rang, de leeftijd en het geboortjaar van het kind.

Onder voorwaarden bestaat bovendien recht op: een extra bedrag voor pensioengerechtigde, werkloze of arbeidsongeschikte rechthebbenden en/of bijslag voor gehandicapte kinderen.

### Duur

Er is zonder meer recht op kinderbijslag tot 31 augustus van het jaar waarin het kind 18 jaar wordt. Voor kinderen ouder dan 18 jaar bestaat er uitsluitend recht als het kind: gehandicapt is (tot 21 jaar); onderwijs volgt, stage loopt, of werkloos is na het behalen van het diploma (tot 25 jaar).

### Uitvoering

De werknemer moet de kinderbijslag of het kraamgeld aanvragen bij het kinderbijslagfonds waarbij zijn werkgever is aangesloten. Dit fonds beoordeelt het recht en keert de kinderbijslag uit.

### Geboorte- of adoptiepremie

Bij de geboorte van een kind dat recht geeft op kinderbijslag is er ook recht op geboortepremie. Een adoptiepremie is een eenmalige premie die de adopterende ouder krijgt bij de adoptie van een kind. Voor een eerste kind is dit een bedrag van € 1.272,52. Voor elk volgend kind € 957,42. Voor elk kind uit een meerlingzwangerschap bedraagt het kraamgeld per kind € 1.272,52.

## Werkloosheidsuitkering België

De werkloosheidsreglementering en toepassingsregels zijn opgenomen in het Koninklijk Besluit van 25 november 1991 en het Ministerieel Besluit van 26 november 1991. De regeling biedt volledig werkloze werknemers een maandelijkse uitkering. Een gedeeltelijk werkloze werknemer (deeltijdse werknemer met behoud van rechten) kan, onder voorwaarden, een inkomensgarantie-uitkering krijgen. Deze regeling komt hier verder niet ter sprake.

### Voorwaarden

De werkloze moet: zonder arbeid zijn, zonder loon zijn, beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en geen uitkering ontvangen voor arbeidsongeschiktheid. Er ontstaat geen recht indien de werknemer vrijwillig zonder arbeid en loon is. De werkloze moet een aantal gewerkte dagen kunnen aantonen:



Leeftijd	Aantal te bewijzen dagen
Tot 36 jaar, in 21 maanden voor de werkloosheid	312
Van 36 tot 50 jaar, in 33 maanden voor werkloosheid	468
50 jaar of ouder, in 42 maanden voor de werkloosheid	624

Een maand in voltijdse dienstbetrekking telt 26 arbeidsdagen.

### Belgische werkloosheidsuitkering

De hoogte van de Belgische werkloosheidsuitkering wordt berekend als een percentage van het gemiddelde dagloon (van een full-time contract). Het gemiddelde dagloon is 1/26e van uw maandloon en kent een maximum bedrag. Onderstaande uitkeringsbedragen gelden sinds 1 september 2018.

Bruto-uitkeringsbedragen voor werknemer met gezin

periode	percentage	minimum per dag	maximum per dag	minimum per maand	maximum per maand
1e tot 3e maand	65%	€ 48,89	€ 66,78	€ 1.271,14	€ 1.736,28
4e tot 6e maand	60%	€ 48,89	€ 61,65	€ 1.271,14	€ 1.602,90
7e tot 12e maand	60%	€ 48,89	€ 57,46	€ 1.271,14	€ 1.493,96

Bruto-uitkeringsbedragen voor werknemer die alleen woont

periode	percentage	minimum per dag	maximum per dag	minimum per maand	maximum per maand
1e tot 3e maand	65%	€ 40,48	€ 66,78	€ 1.052,48	€ 1.736,28
4e tot 6e maand	60%	€ 40,48	€ 61,65	€ 1.052,48	€ 1.602,90
7e tot 12e maand	60%	€ 40,48	€ 57,46	€ 1.052,48	€ 1.493,96

Bruto-uitkeringsbedragen voor werknemer die samenwoont

periode	percentage	minimum per dag	maximum per dag	minimum per maand	maximum per maand
1e tot 3e maand	65%	€ 30,05	€ 66,78	€ 781,30	€ 1.736,28
4e tot 6e maand	60%	€ 30,05	€ 61,65	€ 781,30	€ 1.602,90
7e tot 12e maand	60%	€ 30,05	€ 57,46	€ 781,30	€ 1.493,90

Voor de bedragen vanaf de 13e maand kunt u kijken op de website van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

### Percentage bedrijfsvoorheffing

10,09%

Bij sommige categorieën werklozen houdt de kas 10,09% van de uitkering in aan bedrijfsvoorheffing (loonbelasting).

### Duur

Het recht loopt door tot uiterlijk 65 jaar.

### Uitvoering

Bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) kunt u zich registreren als werkzoekende. De uitkering kan aangevraagd worden bij de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen (HVW) of de vakbond, waarbij iemand is aangesloten in België. De aanvraag om uitkering bij de vakbond of Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen. Deze instantie betaalt de uitkering, nadat de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) het recht op uitkering heeft beoordeeld.

## Geneeskundige zorg België

### VERPLICHTE VERZEKERING VOOR GENEESKUNDIGE VERZORGING

De Wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging biedt rechthebbenden (gedeeltelijke) vergoeding van de kosten van reguliere medische zorg.

### Voorwaarden

Voor vergoeding van medische zorg moet iemand 'rechthebbende' zijn. Een werknemer is rechthebbende, ongeacht de hoogte van zijn inkomen. Hetzelfde geldt voor uitkerings- en pensioengerechtigden. Onder bepaalde voorwaarden zijn de echtgenoot of partner en de kinderen van de rechthebbende 'personen ten laste' van de rechthebbende. Zij hebben dan ook recht op vergoeding van medische zorg. De rechthebbende moet aangesloten zijn bij een ziekenfonds of ingeschreven zijn bij de Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering. Bovendien moet de bijdrage voor ziekte en invaliditeit, die door de werkgever op het loon wordt ingehouden, in het refertejaar minimaal over een jaarloon van € 6.007,28 worden betaald. Is dat niet het geval, dan moet de werknemer een persoonlijke bijdrage betalen.

### Zorgaanspraken

De rechthebbende komt in aanmerking voor de vergoeding van kosten van onder andere de volgende zorg: gewone geneeskundige hulp (raadpleging van huisarts, hulp van verpleegkundigen of van een dienst voor thuisverpleging, tandheekkundige hulp); verlossingen; geneesmiddelen; opname in een ziekenhuis voor observatie en behandeling; hulp bij revalidatie; verstrekkingen verleend door rust- en verzorgingstehuizen, rustoorden voor bejaarden, psychiatrische verzorgingstehuizen.

De rechthebbende moet remgeld (eigen bijdrage) betalen. De hoogte van het remgeld is afhankelijk van de soort zorg. Verder speelt een rol of de rechthebbende al dan niet onder de voorkeursregeling valt. Deze regeling kan gelden voor onder andere: personen met rustpensioen, weduwen of weduwnaars, personen met een invaliditeitsuitkering en volle wezen die recht geven op kinderbijslag.

Bovendien kan onder voorwaarden recht zijn op terugbetaling van remgeld via het systeem van de maximumfactuur. Zodra het remgeld op een bepaald moment in de loop van een kalenderjaar boven een maximumbedrag komt, is de rechthebbende vanaf dat moment voor zorg in het resterende deel van het kalenderjaar geen remgeld meer verschuldigd. Dit maximumbedrag is afhankelijk van inkomen.

### Uitvoering

De uitvoering van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging is in handen van de verzekeringsinstellingen. Dat zijn de ziekenfondsen, ook wel mutualiteiten genoemd, en de regionale Hulpkassen voor ziekte- en invaliditeitsverzekering.

### HOSPITALISATIEVERZEKERING

Voor een ziekenhuisopname of hospitalisatie kan de eigen bijdrage, het remgeld, behoorlijk oplopen. Om dit risico te beperken kan men een hospitalisatieverzekering afsluiten. Over de voorwaarden, aanspraken en prijzen van deze aanvullende verzekering kunt u terecht bij de mutualiteiten en particuliere verzekeraars.

### VLAAMSE SOCIALE BESCHERMING

De Vlaamse Sociale Bescherming (VSB) regelt een maandelijks budget voor verzekerde burgers uit Vlaanderen die zorg nodig hebben. Heeft de verzekerde mantelzorg of thuiszorg nodig, dan krijgt hij de maandelijksse tegemoetkoming van de Vlaamse zorgverzekering.

De VSB biedt daarnaast nog een tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden en een basisondersteuningsbudget voor personen met een handicap.

### Voorwaarden

Elke persoon die in Vlaanderen woont en 26 jaar of ouder is, moet aangesloten zijn bij een zorgkas. Elke persoon die in Brussel woont en 26 jaar of ouder is, mag aansluiten bij een zorgkas. Personen jonger dan 26 jaar betalen geen bijdrage, maar kunnen toch in aanmerking komen voor vergoeding. De Vlaamse Sociale Bescherming kan ook gelden voor personen die niet in Vlaanderen of Brussel wonen; bijvoorbeeld voor inwoners van Nederland, die uitsluitend in België in loondienst werken.

De zorgbehoevende moet de vergoeding aanvragen bij zijn zorgkas. Elk ziekenfonds heeft een zorgkas, er is ook een zorgkas van de Vlaamse overheid.

### Zorgaanspraken

De VSB regelt drie tegemoetkomingen:

#### - De Vlaamse Zorgverzekering

Dit is een bedrag van € 130 per maand voor personen die 'zwaar zorgbehoevend' zijn. De leeftijd speelt geen rol. Het bedrag is bedoeld als tegemoetkoming in de kosten van 'niet-medische' zorg (zoals kosten van hulp bij wassen of aankleden of hulp in de huishouding).

#### - Het basisondersteuningspakket voor personen met een handicap

Dit is een bedrag van € 300 per maand voor mensen met een erkende handicap. Verder moet de aanvrager een 'vastgestelde ondersteuningsnood' hebben en geen gebruik maken van ondersteuning van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap.

#### - De tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden

Dit is een inkomensafhankelijk bedrag van maximaal € 571 per maand voor burgers van 65 jaar of ouder. De aanvrager moet een beperkt inkomen hebben en gezondheidsproblemen.

Alle tegemoetkomingen zijn vrij besteedbaar. De gerechtigde hoeft niet met betaalbewijzen te verantwoorden hoe het bedrag precies besteedt.

### Uitvoering

De zorgverzekering wordt uitgevoerd door de zorgkassen erkend door het Vlaamse Zorgfonds. De bijdrage van maximaal € 51 per persoon per jaar betaalt u aan één van de zorgkassen.

## Ziekte en arbeidsongeschiktheid België

### UITKERING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De werknemer heeft bij ziekte altijd eerst recht op loon van de werkgever. Daarbij geldt voor werknemers met een arbeiderscontract een andere regeling dan voor werknemers met een bediendencontract. Nadat de werkgever geen loon meer hoeft te betalen, heeft de werknemer, afhankelijk van de oorzaak van de ziekte, recht op:

- een uitkering voor primaire arbeidsongeschiktheid van de mutualiteit. De mutualiteit betaalt deze uitkering tot aan het einde van de eerste ziektejaar. Daarna kan recht ontstaan op een uitkering voor invaliditeit; of
- een uitkering van de arbeidsongevallenverzekeraar; of
- een uitkering van het Fonds voor de beroepsziekten.

### Hoogte/duur

Er is recht op loondoorbetaling gedurende 30 dagen, incl. commissieloon, loon in natura enz. De regeling voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor arbeiders is anders dan die voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden. Na 30 dagen betaalt het ziekenfonds de uitkering.

### Uitvoering

Het loon wordt doorbetaald door de werkgever; het ziekgeld wordt uitbetaald door het ziekenfonds waarbij de werknemer is aangesloten.

### GEWAARBORGD LOON VOOR ARBEIDERS

Er is recht op gewaarborgd loon gedurende de eerste dagen van de arbeidsongeschiktheid.

### Voorwaarden

Voorwaarden zijn o.a. dat er een dienstverband moet zijn van ten minste één maand en dat de arbeidsongeschiktheid geen gevolg is van een eigen, zware fout die door hemzelf is gepleegd.

### Hoogte/duur

Een arbeider behoudt zijn normale loon tijdens de eerste 7 dagen arbeidsongeschiktheid. Van de achtste tot en met de veertiende dag ontvangt hij 85,88% van zijn loon. Vanaf de vijftiende dag tot en met het einde van de eerste maand krijgt hij nog 25,88% van zijn loon van de werkgever. De overige 60% krijgt u van uw mutualiteit. In totaal krijgt hij dan 85,88% van zijn loon.

Is de ziekte het gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, dan is er de eerste 7 dagen recht op loondoorbetaling (een eventuele uitkering int de werkgever). Over de volgende 23 dagen is er recht op een aanvulling op de uitkering wegens arbeidsongeval of beroepsziekte. Deze aanvulling wordt betaald door de werkgever tot het bedrag van het volledige nettoloon.

### Uitvoering

Het loon wordt doorbetaald door de werkgever; het ziekgeld wordt betaald door het ziekenfonds (mutualiteit) waarbij iemand is aangesloten.

### GEWAARBORGD LOON VOOR BEDIENDEN

Er is recht op gewaarborgd loon tijdens de eerste 30 dagen van de arbeidsongeschiktheid. Dit wordt betaald door de werkgever.

### Voorwaarden

Een voorwaarde is o.a. dat de arbeidsongeschiktheid geen gevolg mag zijn van een eigen, zware fout die door hemzelf is gepleegd. Er geldt geen carensdag (wachtdag).

## UITKERING BIJ PRIMAIRE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Na de periode van gewaarborgd loon, geeft de ziekteverzekering recht op een uitkering voor arbeidsongeschikte werknemers, werklozen, niet-vastbenoemde ambtenaren en leerkrachten. De arbeidsongeschiktheid mag niet zijn veroorzaakt door een arbeidsongeval of beroepsziekte. Dan gelden andere regelingen (zie verder). De ziekteverzekering betaalt ook vergoedingen voor arbeidsongeschiktheid als gevolg van zwangerschap en tegemoetkomingen in begrafenis kosten.

### Voorwaarden

Er is recht op een uitkering als wordt voldaan aan bepaalde administratieve voorwaarden, waaronder:

- onderworpen zijn aan het stelsel van sociale zekerheid voor werknemers,
- aangesloten zijn bij een verzekeringsinstelling,
- ten minste 180 dagen in België (of evt. een ander EU-land) hebben gewerkt (voor parttimers geldt 800 uur) in de 12 maanden voorafgaand aan de eerste ziektedag (soms vrijstelling, zoals na einde studie).

Raadpleeg uw ziekenfonds voor meer informatie over de voorwaarden.

Wanneer wordt u erkend als arbeidsongeschikte:

- u moet uw werk volledig stopgezet hebben omwille van gezondheidsredenen,
- u bent tenminste 66% arbeidsongeschikt.

In perioden waarin de rechthebbende andere vergoedingen geniet, ontstaat geen recht op uitkering voor primaire arbeidsongeschiktheid. Zo ontstaat geen recht in de periode dat de gerechtigde recht heeft op onder andere: loon, vakantiegeld, opzeggingsvergoeding, werkloosheidsvergoeding, of een uitkering voor loopbaanonderbreking.

### Hoogte

De uitkering bedraagt maximaal 60% van het loon met een maximum van € 85,52 per dag tot de 7e maand. Vanaf de 7e maand ontvangt men minimumbedragen. Afhankelijk van het aantal werkdagen in een maand zal de uitkering per maand variëren.

### Duur

Het recht op uitkering voor primaire arbeidsongeschiktheid bestaat zolang de rechthebbende als arbeidsongeschikt wordt erkend, maar nooit langer dan 1 jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Het uitkeringsrecht eindigt altijd vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de rechthebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt.

### Uitvoering

De adviserend geneesheer van de verzekeringsinstelling (mutualiteit of Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering) stelt de arbeidsongeschiktheid vast. De verzekeringsinstelling stelt het recht op uitkering vast en betaalt de uitkering.

## UITKERING BIJ INVALIDITEIT

Werknemers die na één jaar nog steeds voor meer dan 66% arbeidsongeschikt zijn, krijgen recht op een invaliditeitsuitkering. Ook hierbij geldt, dat de arbeidsongeschiktheid niet veroorzaakt mag zijn door een arbeidsongeval of beroepsziekte.

### Voorwaarden

In de 12 maanden voorafgaande aan de eerste ziektedag dient de werknemer minimaal 180 dagen (voltijds) of 800 uur (deeltijds) te hebben gewerkt in België.

Na één jaar ziekte moet er nog steeds sprake zijn van een arbeidsongeschiktheid van 66% of meer. Er mag geen dekking zijn via een andere verzekering.

De arbeidsongeschiktheid mag zijn veroorzaakt door een sportongeval, wanneer toegangsgeld werd geheven en er loon werd ontvangen door de sporter.

De controle op de arbeidsongeschiktheid mag niet worden geweigerd en de arbeidsongeschiktheid mag niet opzettelijk zijn veroorzaakt.

### Hoogte

Vanaf het tweede jaar arbeidsongeschiktheid bedraagt de uitkering:

- 65% van het gederfde loon voor werknemers met gezinslast,
- 55% van het gederfde loon voor alleenstaande werknemers,
- 40% van het gederfde loon voor samenwonenden.

Hierbij gelden wel maximum- en minimumbedragen. Voor de berekening van de uitkering wordt het dagloon namelijk begrensd. Daardoor bedragen de maximum daguitkeringen: € 92,64 (met gezinslast), € 78,39 (alleenstaande) en € 57,01 (samenwonende). Minimaal bestaat er recht op het gewaarborgd minimuminkomen dat van toepassing is op de persoonlijke situatie.

De uitkering wordt betaald zolang de arbeidsongeschiktheid duurt.

### Duur

Het recht op invaliditeitsuitkering vervalt indien de rechthebbende niet meer als invalide wordt erkend.

Het uitkeringsrecht eindigt altijd vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de rechthebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt.

### Uitvoering

Geneeskundige Raad voor Invaliditeit van RIZIV stelt de invaliditeit vast op basis van een verslag van de adviserend geneesheer van de verzekeringsinstelling (mutualiteit of de Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering). De verzekeringsinstelling stelt het recht op uitkering vast en betaalt de uitkering.

## ARBEIDSONGEVALLENWET

Is een werknemer het slachtoffer van een arbeidsongeval, dan heeft hij recht op een uitkering van de verzekeringsmaatschappij waarbij zijn werkgever een particuliere arbeidsongevallenverzekering heeft afgesloten. Bovendien komt het slachtoffer in aanmerking voor vergoeding van geneeskundige verzorging.

### Voorwaarden

Er moet sprake zijn van arbeidsongeschiktheid en deze moet zijn veroorzaakt door een arbeidsongeval. Een arbeidsongeval is: een gebeurtenis tijdens het werk die een letsel veroorzaakt, of een ongeval op het normale traject tussen de woon- en arbeidsplaats. Iemand is arbeidsongeschikt indien hij zijn vermogen om door arbeid inkomen te verwerven geheel of gedeeltelijk heeft verloren. Het gaat om verlies aan concurrentievermogen op de algemene arbeidsmarkt. Een arbeidsongeval moet onmiddellijk worden gemeld bij de werkgever, die hiervan binnen tien dagen aangifte moet doen bij de verzekeraar en de inspecteur van de arbeidsveiligheid.

### Hoogte

#### Uitkeringen

De hoogte van de uitkeringen is gebaseerd op een percentage van het basisloon: het loon dat de werknemer verdiende in het jaar voorafgaand aan het ongeval. Het maximum basisloon is vastgesteld op bruto € 43.460,34 per jaar.

De wet betreffende de arbeidsongevallen geeft recht op:

- uitkeringen aan echtgenoot en kinderen bij overlijden van de werknemer. Deze uitkering bestaat o.a. uit een tijdelijke rente of lijfrente, een terugbetaling van begrafeniskosten en de terugbetaling van de kosten voor het overbrengen van het lichaam.
- een uitkering voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid. Bij volledig tijdelijke ongeschiktheid is er recht op 90% van het gemaximeerde basisloon. Bij tijdelijke en gedeeltelijke ongeschiktheid, waarbij gedeeltelijk wordt gewerkt is er recht op een aanvulling tot het volledige loon.
- een uitkering bij blijvende volledige of gedeeltelijke ongeschiktheid. Het slachtoffer heeft recht op het vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage maal het gemaximeerde basisloon.

#### Kosten van geneeskundige verzorging

Een slachtoffer heeft recht op vergoeding van de kosten van medische, chirurgische, tandheelkundige en farmaceutische verzorging, op verzorging in het ziekenhuis en op prothesen. Die verzorging wordt volledig terugbetaald (inclusief remgelden) volgens de geldende tarieven. De kosten komen voor rekening van de verzekeringsmaatschappij.

### Duur

Er is geen beperking in de uitkeringsduur. De verzekeringsmaatschappij of het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris) zal de hoogte van de uitkering wel verminderen indien de gerechtigde een rust- of overlevingspensioen ontvangt.





### Uitvoering

De arbeidsongevallenverzekering wordt uitgevoerd door de verzekeringsmaatschappij waarbij de werkgever is aangesloten. Een arts van de verzekeringsmaatschappij stelt de mate van arbeidsongeschiktheid vast. De verzekeringsmaatschappij is verantwoordelijk voor de betaling van uitkeringen.

In bepaalde gevallen is de uitvoering in handen van het Fedris.

### BEROEPSZIEKTEWET

Slachtoffers van een beroepsziekte (of hun rechthebbenden in geval van overlijden) hebben recht op een vergoeding van het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris).

### Voorwaarden

Er moet sprake zijn van tijdelijke of blijvende arbeidsongeschiktheid en deze moet zijn veroorzaakt door een beroepsziekte. Indien de werknemer een ziekte heeft die is veroorzaakt door zijn werk en deze ziekte op de lijst van erkende beroepsziekten voorkomt, dan heeft hij of zij recht op vergoeding van ziektekosten en uitkeringen. Is er sprake van een niet-erkende beroepsziekte, dan zal de ziekte én het verband tussen de ziekte en de werkzaamheden moeten worden aangetoond.

Iemand is arbeidsongeschikt indien hij zijn vermogen om door arbeid inkomen te verwerven geheel of gedeeltelijk heeft verloren. Het gaat om verlies aan concurrentievermogen op de algemene arbeidsmarkt.

Het slachtoffer van de beroepsziekte of zijn gezinsleden moeten met een speciaal formulier aangifte doen bij het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris).

### Hoogte

#### Uitkeringen

De hoogte van de uitkeringen is gebaseerd op een percentage van het basisloon: het loon dat de werknemer verdiende in het jaar voorafgaand aan de begindatum van de arbeidsongeschiktheid. Het maximum basisloon is vanaf vastgesteld op bruto € 43.460,34 per jaar.

De beroepsziektewetgeving geeft recht op de volgende vergoedingen:

- bij tijdelijke arbeidsongeschiktheid (minimaal 15 dagen): een vergoeding voor het loonverlies. Maximaal 90% van het basisloon.
- bij blijvende arbeidsongeschiktheid: een percentage van het basisloon, berekend op de mate van arbeidsongeschiktheid en de verminderde kansen op de arbeidsmarkt. Maximaal 100% van het basisloon.
- vergoedingen aan de nabestaanden bij overlijden. Onder andere: terugbetaling van de begrafenis kosten en kosten voor het overbrengen van het lichaam. Verder een jaarlijkse uitkering voor de achtergebleven partner en kinderen (zolang zij recht hebben op kinderbijslag).

Partner: echtgenoot/ echtgenote of iemand met wie men wettelijk samenwoont.

Daarnaast zijn er vergoedingen voor:

- de terugbetaling van medische kosten als gevolg van de beroepsziekte. Bijvoorbeeld een bezoek aan een arts of apotheek, kosten van orthopedie en protheses etc.
- kosten voor de hulp van een andere persoon
- vergoeding bij tijdelijke of definitieve stopzetting van het werk

#### Duur

Er is geen beperking in de uitkeringsduur. Het Fedris zal de hoogte van de uitkering wel verminderen indien de gerechtigde een rust- of overlevingspensioen ontvangt.

#### Uitvoering

De uitvoering is in handen van het Fedris. Een arts van het Fedris stelt de mate van arbeidsongeschiktheid vast. Het Fedris is verantwoordelijk voor de betaling van uitkeringen.

#### UITKERING BIJ ZWANGERSCHAP EN BEVALLING

De Arbeidswet van 16 maart 1971 regelt moederschapsverlof voor zwangere werknemers en daarnaast vaderschapsverlof. De verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen regelt een uitkering voor iedere werkdag in het tijdvak van het moederschapsverlof. Deze verzekering regelt bovendien een uitkering indien de zwangere werkneemster haar werk (gedeeltelijk) moet onderbreken omdat dit te gevaarlijk is voor haar gezondheid en die van haar kind. Deze verzekering regelt daarnaast een uitkering bij vaderschapsverlof.

#### Voorwaarden

Om als werkneemster te kunnen genieten van betaald moederschapsverlof moet u voldoen aan de volgende voorwaarden:

- u heeft de wachttijd van zes maanden achter de rug of bent hiervan vrijgesteld
- tijdens het refertetijdvak voorafgaand aan de moederschapsrust kunt u aantonen dat u een minimum aantal arbeidsdagen heeft gewerkt. (of gelijkgestelde dagen)

Wanneer u vragen heeft, kunt u die aan uw ziekenfonds stellen.

Om de uitkering aan te vragen moet de werkneemster :

- een doktersattest aanleveren aan het ziekenfonds. In het attest moeten de vermoedelijke bevallingsdatum en de begindatum van de moederschapsrust worden vermeld.

Let op dat u na de geboorte van uw kind een uittreksel geboorteakte of een medisch getuigschrift aan het ziekenfonds stuurt.

### Hoogte

De moederschapsuitkering en de uitkering bij vaderschapsverlof is een percentage van het gederfde en meestal begrensde loon.

#### Moederschaps- en vaderschapsuitkering

	eerste 30 dagen	vanaf de 31e dag
Moederschapsuitkering	82% van het loon	75% van het begrensde loon tot max. € 106,90
	eerste 3 dagen	vanaf de 4e tot en met de 10e dag
Uitkering bij vaderschapsverlof	loon betaald door werkgever	82% van het begrensde loon tot max. € 116,87

### Moederschapsbescherming

De zwangere, bevallen of borstvoeding gevende gerechtigde voor wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst vanwege het gevaar voor haar gezondheid, heeft recht op een uitkering van 60% van het gederfde loon of 60% van het gederfde loon voortvloeiend uit de onderbroken activiteit (bij gedeeltelijke onderbreking).

### Duur moederschapsverlof

Het tijdvak van moederschapsverlof duurt in totaal 15 weken en bestaat uit:

- een periode van voorbevallingsverlof van maximaal 6 weken; en
- een periode van nabevallingsverlof van minimaal 9 weken.

De zwangere werkneemster kiest zelf wanneer de periode van voorbevallingsverlof ingaat. De ingangsdatum ligt tussen 6 weken en 7 dagen vóór de vermoedelijke bevallingsdatum.

### Duur vaderschapsverlof

De vader of samenwonende heeft recht op 10 dagen verlof. Deze dagen zijn op te nemen binnen 4 maanden na de geboorte. Drie van de tien dagen worden betaald door de werkgever; de overige zeven dagen worden betaald door de mutualiteit.

### Uitvoering

Het ziekenfonds waarbij de werknemer is ingeschreven, is verantwoordelijk voor de uitvoering

## Ouderdomspensioen België

Het Koninklijk Besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 biedt een maandelijks rustpensioen voor personen die in België als werknemer hebben gewerkt. Bovendien voorziet het Besluit in een jaarlijks vakantiegeld. Er gelden bijzondere regelingen voor mijnwerkers, zeevarenden, beroepsjournalisten en leden van het vliegend personeel van de burgerluchtvaart. In deze brochure vindt u daarover geen informatie.

### Voorwaarden

Iemand heeft recht op rustpensioen indien hij de pensioenleeftijd heeft bereikt, geen socialezekerheidsuitkering ontvangt en tussen 20 jaar en de pensioenleeftijd een periode als werknemer in België heeft gewerkt. Tijdens de tewerkstelling moeten de wettelijke bijdragen zijn ingehouden. Perioden van inactiviteit zijn soms gelijkgesteld met perioden van werken. Dat geldt bijvoorbeeld voor perioden waarin iemand werkloos of arbeidsongeschikt is geweest en een uitkering ontving. De wettelijke pensioenleeftijd is 65 jaar.

De pensioenleeftijd wordt in 2025 verhoogd tot 66 jaar en in 2030 tot 67 jaar. Het rustpensioen kan vervroegd aangevraagd worden. De aanvrager moet dan voldoen aan de wettelijke leeftijds- en loopbaanvoorwaarden. Voor pensioenen die ingaan in 2018 zijn deze voorwaarden:

Leeftijd	Loopbaanvoorwaarde
60 jaar	43 jaar
61 jaar	42 jaar
63 jaar	41 jaar

Behalve in het jaar waarin het rustpensioen ingaat, heeft de pensioengerechtigde recht op een jaarlijks vakantiegeld dat in de loop van de maand mei wordt uitbetaald. Het rustpensioen voor de maand mei moet daadwerkelijk aan de gerechtigde verschuldigd zijn.

### Hoogte

Het rustpensioen is afhankelijk van de beroepsloopbaan, de lonen en de gezinstoestand.

De volgende formule geeft een raming van één pensioenjaar voor een alleenstaandenpensioen:

$1/45 \times 60\% \times \text{geherwaardeerd loon}$ .

Voorbeeld: jaarinkomen is € 30.000. De pensioenopbouw voor dit jaar is dan:  
 $30.000 \times 60\% : 45 = € 400$ .

Als de pensioengerechtigde op het moment van de pensioentoekenning gehuwd is en de partner heeft geen of weinig beroepsinkomen, geen sociale uitkeringen en geen pensioen, dan wordt het pensioenbedrag ongeveer met 20% verhoogd.

Het brutoloon dat de werknemer in een bepaald jaar heeft genoten, wordt verhoogd naar het prijs- en welzijnsniveau op de ingangsdatum van het rustpensioen. Dit noemt men 'herwaardering'. Bovendien geldt er een jaarlijks vastgesteld maximumbedrag, waarover pensioen wordt opgebouwd. Momenteel is dit bedrag vastgesteld op € 55.657,47.

#### Duur

Het rustpensioen loopt door tot de gerechtigde overlijdt, maar kan wel worden geschorst indien hij of zij nog een beroepsinkomen geniet en dat inkomen boven een bepaald grensbedrag komt. De Federale Pensioendienst (FPD) hanteert, voor de toegelaten beroepsactiviteit, verschillende grensbedragen voor bepaalde situaties.

Er gelden geen grensbedragen voor de gepensioneerde:

- vanaf de eerste van de maand, volgend op de maand waarin hij 65 wordt; of
- vanaf het toekennen van zijn eerste rustpensioen op voorwaarde dat hij een loopbaan van minimaal 45 jaar kan aantonen.

#### Uitvoering

De rustpensioenregeling voor werknemers wordt uitgevoerd door de Federale Pensioendienst (FPD).

Veel inwoners van België ontvangen ongeveer één jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd een aanvraagformulier van de FPD in Brussel. Wie geen aanvraag ontvangt, moet deze zelf indienen bij het gemeentebestuur van zijn hoofdverblijfplaats of het bevoegde gewestelijk bureau van de FPD.

## Nabestaandenuitkering België

Het Koninklijk Besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 treft een regeling voor uitkeringen voor de echtgenote van een overleden werknemer, die in België als werknemer heeft gewerkt. Bovendien voorziet het Besluit in een jaarlijks vakantiegeld.

#### Voorwaarden

De overledene moet op de datum van overlijden in België sociaal verzekerd zijn. In principe zijn verzekerd: alle werknemers die met een arbeidscontract in België werken en de uitkeringsgerechtigden. Tijdens de tewerkstelling moeten de wettelijke bijdragen zijn ingehouden. De overlevende moet met de overledene gehuwd zijn geweest; een overlevende partner die met de overledene samenwoonde, kan geen overlevingspensioen krijgen. Een geregistreerd partnerschap is voor de FPD niet gelijkwaardig met een huwelijk.

De overlevende echtgenoot krijgt een overlevingspensioen als hij of zij op de overlijdensdatum:

- ten minste 1 jaar met de overledene gehuwd is; én
- de minimumleeftijd van 46 jaar en 6 maanden heeft bereikt.

Als het huwelijk op de overlijdensdatum minder dan 1 jaar heeft geduurd, dan kan uw echtgenoot toch een overlevingspensioen krijgen als er sprake was van wettelijk samenwonen vóór de huwelijksdatum. De periode van

samenwonen en huwelijk moeten hiervoor bij elkaar tenminste 1 jaar zijn, of er er moet op de overlijdensdatum uit het huwelijk een kind zijn geboren, of u of uw echtgenoot ontving op de overlijdensdatum kinderbijslag.

Als er wel sprake is van een huwelijk, maar uw echtgenoot is jonger dan 46 naar en 6 maanden, dan kan hij of zij een overgangsuitkering krijgen van 1 jaar of (met kinderen) van 2 jaar. Het overlevingspensioen kan gedurende 12 maanden gecumuleerd worden met een uitkering voor (onder andere) ziekte, invaliditeit of werkloosheid. Na 12 maanden moet de gerechtigde kiezen tussen het pensioen en de sociale uitkering. Voor de overgangsuitkering geldt dat deze wel wordt uitbetaald als de overlevende echtgenoot andere inkomsten heeft. Indien de echtgenoot in eerste instantie geen overlevingspensioen krijgt, kan de FPD uiteindelijk toch een overlevingspensioen toekennen. Uw echtgenoot moet dan zijn of haar pensioenleeftijd hebben bereikt en niet zijn hertrouwd.

Behalve in het jaar waarin het overlevingspensioen ingaat, heeft de gerechtigde recht op een jaarlijks vakantiegeld dat in de loop van de maand mei wordt uitbetaald. Het overlevingspensioen voor de maand mei moet daadwerkelijk aan de gerechtigde verschuldigd zijn.

### Hoogte

Het overlevingspensioen is gebaseerd op het aantal verzekerde jaren voor het rustpensioen van de overledene.

Er kunnen zich twee situaties voordoen:

- Op de overlijdensdatum werd door de overledene een rustpensioen ontvangen. De nabestaande heeft dan recht op 80% van dit rustpensioen (gezinsbedrag).
- Op de overlijdensdatum werd nog geen rustpensioen ontvangen. Voor elk jaar dat de overledene heeft gewerkt, krijgt de nabestaande een bedrag aan overlevingspensioen. Dat bedrag is gelijk aan  $60\% \times$  het inkomen van dat jaar  $\times$  een factor, gedeeld door het aantal jaren tussen het jaar waarin de overledene 20 was en het jaar van overlijden.

### Duur

Het overlevingspensioen wordt niet meer betaald als de overlevende echtgenoot hertrouwt, of een beroepsinkomen geniet en dat inkomen boven een bepaald grensbedrag komt. De overgangsuitkering stopt altijd na maximaal 1 of 2 jaar. Maar als de nabestaande in de uitkeringsperiode hertrouwt, stopt de uitkering vanaf de maand volgende op de maand van het huwelijk. Het overlevingspensioen kan ook vervallen als de overlevende echtgenoot zelf een wettelijk ouderdompensioen gaat ontvangen.

### Uitvoering

De overlevingspensioenregeling voor werknemers wordt uitgevoerd door de Federale Pensioendienst (FPD). Aanvragen voor overlevingspensioen moeten worden ingediend bij het gemeentebestuur van de hoofdverblijfplaats of bij het bevoegde gewestelijk bureau van de FPD.

## Belastingwetgeving België

Werknemers moeten over hun beroepsinkomsten personenbelasting betalen aan de belastingadministratie.

### Berekening

De belastingadministratie stelt eerst het belastbaar netto-inkomen vast en berekent vervolgens hoeveel belasting hierover verschuldigd is.

De belastingdienst belast het brutoloon minus de RSZ-bijdrage van 13,07% – verminderd met een aantal posten – volgens de onderstaande tarieven.

### Basisschaal belastinginhouding 2018

<i>Belastbaar inkomen</i>	<i>Belastingheffing per jaar</i>
€ 0 - € 11.310	25%
€ 11.310 - € 12.990	30%
€ 12.990 - € 21.640	40%
€ 21.640 - € 39.660	45%
> € 39.660	50%

### Betaling

Werknemers betalen belasting vooraf doordat hun werkgevers bedrijfsvoorheffing inhouden op hun loon.

Deze bedrijfsvoorheffing wordt later verrekend via de definitieve aanslag.

Een belastingplichtige inwoner van België moet vóór 30 juni aangifte doen van het belastbaar resultaat over het voorafgaande jaar. Daarvoor stuurt de belastingadministratie in april/mei een aangifteformulier. Grensarbeiders dienen zelf contact op te nemen met de Belgische belastingdienst en een aangifte aan te vragen.

## Arbeidsreglementering België

### VAKANTIERECHTEN

Het aantal vakantiedagen waarop een werknemer (arbeider of bediende) recht heeft, is afhankelijk van het aantal werkdagen in het vakantiedienstjaar (vorig kalenderjaar). De werknemer die 12 maanden werkt in het vakantiedienstjaar in een werkweek van 5 dagen, heeft recht op vakantie in het vakantiejaar gedurende ten minste 20 dagen.

Werkt een werknemer parttime, dan krijgt hij vakantiedagen in verhouding tot zijn parttime contract. Werkt hij bijvoorbeeld 3 dagen per week? Dan krijgt hij 12 (4 x 3) vakantiedagen. In sommige CAO's zijn meer vakantiedagen geregeld.

Een bediende heeft tijdens zijn vakantiedagen recht op zijn loon (enkel vakantiegeld). Bovendien moet de werkgever dubbel vakantiegeld betalen. Het bedrag is gelijk aan 1/12 van 92% van het brutoloon van de maand waarin de vakantie ingaat, maal het aantal gewerkte maanden in het vakantiedienstjaar.



Een arbeider krijgt een bedrag van 15,38% van het loon dat hij in 2017 heeft verdiend. Dit is het loon en het vakantiegeld. Hij krijgt dit bedrag van de Rijksdienst voor de Jaarlijkse Vakantie of van het vakantiefonds waarbij zijn werkgever is aangesloten.

### FEESTDAGEN 2018

<i>Feestdag</i>	<i>Datum</i>
Nieuwjaarsdag	1 januari
Paasmaandag	2 april
Dag van de Arbeid	1 mei
Hemelvaartsdag	10 mei
Pinkstermaandag	21 mei
Nationale feestdag	21 juli
O.L.V. Hemelvaart	15 augustus
Allerheiligen	1 november
Wapenstilstandsdag	11 november
Kerstmis	25 december

Op deze tien door de wet erkende feestdagen mag alleen worden gewerkt als 'zondagswerk' is toegelaten. Over de feestdagen wordt het loon gewoon doorbetaald. Vallen bepaalde feestdagen op een dag waarop sowieso niet gewerkt wordt in het bedrijf, dan is er recht op een andere vrije dag (brugdag). In principe is dit de eerstvolgende werkdag na de feestdag.

### GEWAARBORGD MINIMUMMAANDINKOMEN

In België is het 'gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen' vastgelegd in verschillende CAO's. De hoogte van het minimumloon is afhankelijk van de leeftijd, maar wordt ook beïnvloed door het aantal dienstjaren in dezelfde onderneming (anciënniteit). Een deeltijder heeft recht op een evenredig deel.

#### Gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen

<i>Leeftijd</i>	<i>in dienst</i>	<i>Percentage</i>	<i>Bruto bedrag per maand</i>
20	12 maanden		€ 1.654,81
19	6 maanden		€ 1.636,02
18		100%	€ 1.593,76
17		76%	€ 1.211,26
16 of jonger		70%	€ 1.115,63



## Socialebijstands- wetgeving België

De wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie voorziet in een maandelijkse uitkering voor mensen die geen inkomen hebben. Deze uitkering heet leefloon.

### Voorwaarden

Om recht te hebben op leefloon, moet de aanvrager:

- Belg of onderdaan van een ander EU-land zijn (en onder de toepassing van het vrij verkeer van werknemers vallen);
- onvoldoende inkomsten hebben en niet in staat zijn zelf inkomen te verwerven;
- bereid zijn om – indien mogelijk – een beroep te doen op andere socialezekerheidsuitkeringen (bijvoorbeeld: werkloosheidsuitkering, pensioen, studietoelage); en
- bereid zijn om te werken, tenzij dit om gezondheids- of billijkheidsredenen niet mogelijk is.

Verder moet de aanvrager: 18 jaar of ouder zijn en gewoonlijk en permanent in België verblijven.

### Hoogte

De hoogte wordt bepaald door de samenstelling van het gezin.

### Leefloon

<i>Gerechtigde is een</i>	<i>Nettobedrag per maand</i>
samenwonende	€ 607,01
alleenstaande	€ 910,52
samenwonende met gezinslast	€ 1.254,82

Samenwonenden worden gelijkgesteld met gehuwden. Onder samenwoning wordt verstaan het onder hetzelfde dak wonen van personen die hun huishoudelijke aangelegenheden hoofdzakelijk gemeenschappelijk regelen. Iemand kan samenwonen met zijn ouder of verwant. Wanneer beide samenwonenden recht op leefloon hebben, ontvangen ze ieder het bedrag voor een samenwonende.

Een alleenstaande met kinderlast is een alleenstaande persoon die uitsluitend huisvest:

- één minderjarig ongehuwd kind ten laste; of
- meerdere kinderen waarvan ten minste één ongehuwde minderjarige ten laste.

### Duur

Het recht op leefloon bestaat zolang iemand voldoet aan de voorwaarden die aan dit recht zijn verbonden.

### Uitvoering

Iemand kan leefloon aanvragen bij het OCMW (Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn) van de gemeente waar hij leeft en woont. Er is een OCMW in elke gemeente.

---

## Adressen

### ZO KUNT U ONS BEREIKEN

#### Bureau voor Belgische Zaken

T + 31 (0)76 548 58 40 (buiten Nederland)

T 076 548 58 40 (in Nederland)

Rat Verlegghstraat 2

4815 NZ Breda

Vragen per e-mail:

Ga naar [www.svb.nl/bbz](http://www.svb.nl/bbz), Contact, gebruik ons e-mailformulier

U bent van maandag tot en met vrijdag op afspraak welkom tussen 08.00 en 17.00 uur.

#### Grensinfopunt:

[www.grensinfo.nl](http://www.grensinfo.nl)

#### Spreekuren

Wij houden ook spreekuren, onder andere in Terneuzen, Eindhoven, Hasselt, Turnhout, Lommel, Maasmechelen en Antwerpen. Neemt u voor een afspraak telefonisch contact met ons op.

Een volledig overzicht met data en locaties vindt u op onze website of kunt u bij ons opvragen.

---

Ooit komt iedereen een keer met de SVB in aanraking. Bij de fijne dingen in het leven of door de onvermijdelijke dingen van het leven. Als kind, als ouder, als nabestaande. Schoolgaand, werkend of gepensioneerd. Dan keert de SVB uit. Beheert ze, verzorgt ze. Doelmatig, rechtmatig en geruisloos. Voor het leven.