



GRENSOVERSCHRIJDEND WERKEN

Vakblad over werken en wonen over de grens

Nummer 62 april 2024

Met een goed gevoel de grens over!

Auteur: **Ton van Tilburg**

Werkzaam als adviseur bij GrensInfoPunt Scheldemond in Terneuzen en werkzaam bij GrensInfoPunt Eindhoven, gedetacheerd vanuit BBZ-SVB.
Dit artikel is geschreven op persoonlijke titel.

In dit artikel ga ik in op hoe ik goede informatie-verstrekking zie bij de diverse “live-events” die particulieren, zelfstandigen, ondernemers, studenten enz. mee “moeten” maken als zij over de grens activiteiten gaan ontplooiën, zoals werken, wonen, ondernemen, studeren etc. Niet omdat ik denk de wijsheid in pacht te hebben, zeker niet. Ik heb mede aan de wieg gestaan van de voorlichtingsfunctie van Bureau Belgische Zaken-SVB Breda. Hierdoor kan ik wel uit de nodige eigen ervaring spreken als het over dit onderwerp gaat.

Wat is onze dagelijkse praktijk?

Mijnheer Peeters (*de namen zijn gewijzigd*), woont in België, is pas 54 jaar oud maar wil toch wel eens weten hoe het staat met zijn Belgische- en Nederlandse pensioenrechten. O.a. door de verschillende wettelijke pensioenleeftijden in Nederland en België en de verschillende 2e en 3e pijler pensioenrechten en hun voorwaarden zijn “pre-pensioenrechtengesprekken” de laatste jaren alleen maar interessanter geworden. De kunst en zaak is dan om met mensen goed mee te denken, te informeren hoe ze, op welk moment, kunnen stoppen met werken en al of niet gedeeltelijk met pre-pensioen kunnen gaan. De pensioenleeftijd tussen Nederland en België loopt uiteen. In Nederland is de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. Met 54 jaar is de verwachte AOW-leeftijd 67 jaar en 9 maanden (de AOW-leeftijd is nog niet bekend. De AOW-leeftijd wordt 5 jaar van tevoren bekend gemaakt).¹ Eventueel kan dhr. Peeters, als hij eerder met pensioen gaat, zijn opgebouwd bedrijfspensioen naar voren halen. Maar dit betekent dat het jaarlijks te ontvangen levenslang Nederlands bruto bedrijfspensioen omlaag gaat. De AOW kan niet eerder tot uitkering komen. In België ligt de pensioenleeftijd van dhr. Peeters momenteel op 67 jaar.² Tevens kan men met pensioen gaan vóór de wettelijke pensioenleeftijd als men voldoet aan de vereiste loopbaanduur en leeftijd. Dhr. Peeters heeft zowel in België als in Nederland gewerkt en krijgt te zijner tijd pensioenrechten uit twee landen. Van belang is om hem ook te informeren hoe het gaat als hij (deels) stopt met werken over de ziektekostenverzekering, belastingplichten en eventuele betaling van sociale verzekeringspremies, dan wel juist de mogelijkheid en gevolgen van ontheffing aanvragen en krijgen om deze niet meer te hoeven betalen!

Tijdens het gesprek werd hem dit allemaal duidelijk. Hij was tevreden: Dhr. Peeters kon t.z.t. met vervroegd met Belgisch pensioen, bij gelijkblijvende wetgeving uiteraard, wordt bij stoppen met werken Belgisch ziekenfondsverzekerd en zou voldoende inkomen hebben om rond te komen. Het Belgisch en Nederlands privaatrechtelijk pensioen is, bij gelijkblijvende wetgeving uiteraard, belast in het woonland België. Er dient een vrijstelling loonbelasting/premies volksverzekeringen via de Nederlandse belastingdienst aangevraagd te worden.

Als voorlichters is het ook de taak om te vragen naar de familie. Ook zij dienen bijvoorbeeld in het juiste land ziektekostenverzekerd te zijn. De vraag “heeft u een partner en/ of kinderen” is heel relevant voor het verstrekken van de juiste informatie. En, zo ja, “hebben zij inkomen? Welke inkomsten en in welk land?” Dit alles om mee te denken hoe de situatie is van de gezinsleden. Meedenken en informatie verstrekken of het bij hen ook in orde is op de terreinen waar wij informatie over geven.

Waarom dit zo belangrijk is, wordt bevestigd door de volgende praktijksituatie.

“Ja, alles prima hoor” vertelde dhr. Peeters. “Mijn dochter is 25 jaar, studeert psychologie en kan na haar afstuderen waarschijnlijk zo aan het werk in NL. Ze heeft nu al jaren een bijbaan in NL in een verzorgingstehuis. Ik betaal de premie voor haar ziektekostenverzekering aan het CAK. Dit gaat prima. Mijn echtgenote werkt parttime voor een BE én NL werkgever in loondienst en is ook bij mijn zorgverzekeraar al jaren goed verzekerd”.

Beetje verbaasd toch wel, want deze mijnheer bracht het allemaal heel overtuigend, dat het allemaal prima gaat! Hij was erg zelfverzekerd.

Als voorlichter moest ik hem toch vertellen dat het helemaal niet goed ging en gaat met de wet- en regelgeving van zowel de echtgenote als zijn dochter!

Mevrouw bleek ook nog eens 25 procent van haar werkuren voor de Belgische werkgever te werken. Dhr. Peeters had nooit van TPW (toepasselijke sociale verzekeringswetgeving) gehoord, A-1-verklaring, belasting in 2 landen betalen etc. Het gaat hier te ver om heel de casus te beschrijven, maar het zogenaamde “eenvoudige gesprek” werd een gesprek van bijna 2 uur. Uitgelegd is dat de dochter door haar bijbaan niet via het CAK verzekerd kan zijn en een zelfstandige Nederlandse ziektekostenverzekering dient af te sluiten bij een verzekeraar naar keuze. Tevens is uitgelegd dat zijn partner maar in 1 land sociaal verzekerd kan zijn. Mevrouw dient een A1-verklaring aan te vragen bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid in België. Omdat mevrouw 25% of meer van haar werkuren in haar woonland België werkt, zal de RSZ waarschijnlijk beoordelen dat ze sociaal verzekerd is in het woonland België. Dit betekent dat ze rechtstreeks via het Belgisch ziekenfonds (mutualiteit) voor ziektekosten verzekerd dient te zijn. Tevens bouwt ze in België rustpensioen op. Indien de Nederlandse werkgever een bedrijfspensioen heeft, bouwt ze in Nederland bedrijfspensioen op. Ze is niet verzekerd voor de Nederlandse AOW.

Deze situaties komen we in de praktijk vaak tegen. Er is geen sprake van berekenend gedrag, helaas wel van onwetendheid. Hieruit blijkt dat een goede voorlichting van groot belang is om de wet- en regelgeving correct toe te kunnen passen.

Tip voor de praktijk

Probeer niet alleen de vraag te beantwoorden maar ook mee te denken met degene die de vraag heeft gesteld. Heeft zij/ hij een partner, kinderen, hoe en waar wordt gewerkt etc.?

Te snel ben je geneigd om te denken...: “oh dat is de vraag”. Mijn ervaring is dat er bijna altijd onderliggende vragen zijn, dan wel extra info geven noodzakelijk is. En, dat is vaak nog lastiger te beantwoorden dan de originele vraag.

Vraag dus door en er ga niet vanuit dat als personen al lange tijd bekend zijn met grensoverschrijdend werken, dat alles wel goed zal lopen. De praktijk is helaas weerbarstiger. Attendeer klanten op het belang van een goede voorlichting.

1. AOW-leeftijd | AOW | SVB
2. <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenleeftijd/wanneer>