



Werken in Nederland

Werken over de grens, wat betekent dit voor u?

Inhoud van deze brochure

• Over ons	3
• Andere begrippen in Nederland	4
• Aanvragen Burgerservicenummer	5
• Waar bent u sociaal verzekerd?	5
• Waar betaalt u belasting?	6
• Verzekering ziektekosten	7
• Wat doet u als u ziek of arbeidsongeschikt wordt?	10
• Vakantie en feestdagen	12
• AOW en Pensioen	12
• Wat als u werkloos wordt?	13
• Kinderbijslag, kindgebonden budget en kinderopvangtoeslag	13
• Nuttige websites	15

Over ons

Wie zijn wij? Wat doen wij?

ZorgSaam biedt ziekenhuiszorg, ambulancezorg en thuis- en ouderenzorg. Met deze verschillende onderdelen zijn we in staat om naadloos op elkaar aansluitende zorg te verstrekken.

Met zo'n 3.300 medewerkers (en vrijwilligers) zijn we de grootste werkgever van Zeeland. Wij richten ons op goede gezondheids- en welzijnszorg voor de inwoners van Zeeuws-Vlaanderen. En natuurlijk ook voor al onze cliënten en patiënten uit regio's om ons heen.

Persoonlijk. Vitaal. Samen.

- Wij kennen de individuele behoeften van zorgvragers, hun naasten en onze medewerkers;
- Wij gaan uit van de mogelijkheden die iemand heeft en kijken naar vitaliteit in de brede zin van het woord;
- Wij werken samen om de zorg op hoog niveau en dichtbij te houden.

Alle informatie in deze folder is met de groots mogelijke zorg samengesteld en het streven is deze continu juist en compleet te houden. Desalniettemin kan het voorkomen dat weergegeven informatie niet juist of niet langer geldig of incompleet is. Wij aanvaarden hier geen enkele verantwoordelijkheid voor. Je kunt ons altijd attent maken op onjuistheden, waarna wij de mogelijkheid hebben om deze informatie aan te passen.



Werken bij ZorgSaam

ZorgSaam heeft een lange zorggeschiedenis en is een begrip in de regio. Door die kennis en ervaring kan ZorgSaam goed inspelen op demografische ontwikkelingen en de behoefte aan zorg die daarbij hoort. Daarom investeren we stevig in kwaliteit, duurzaamheid en innovatie. Wij vinden het van essentieel belang dat medewerkers zich gewaardeerd weten en volop mogelijkheden krijgen om zichzelf verder te ontwikkelen.

Bent u woonachtig in België en wilt u werken in Nederland?

Lees hieronder waar u als grensarbeider rekening mee moet houden.

Andere begrippen in Nederland

Als startende grensarbeider dient u rekening te houden met een aantal verschillende begrippen tussen Nederland in België. De volgende begrippen zijn hierbij van belang:

België

- Rijksregisternummer/nationaal nummer
- Personenbelasting
- Bedrijfsvoorheffing
- RSZ-bijdrage
- Mutualiteiten/ziekfondsen
- Wettelijk pensioen
- Aanvullend pensioen

Nederland

- Burgerservicenummer (BSN)
- Inkomstenbelasting
- Loonbelasting
- Premie volks- en werknemersverzekeringen
- Zorgverzekeraars
- AOW-pensioen (Algemene Ouderdomswet)
- Pensioen

Aanvragen Burgerservicenummer

Als startende grensarbeider dient u in Nederland een burgerservicenummer (BSN) aan te vragen. Middels dit burgerservicenummer worden al uw sociale en fiscale gegevens in Nederland geregistreerd. Het burgerservicenummer dient u persoonlijk aan te vragen bij een Nederlandse gemeente met een inschrijfafdeling voor "niet-ingezetenen". U kunt bijvoorbeeld terecht bij de gemeentekantoren Breda, Goes en Terneuzen.



Telefoonnummers:

Gemeente Breda	0031 76 529 3001
Gemeente Goes	0031 113 249 600
Gemeente Terneuzen	0031 115 455 000

LET OP! U dient vooraf (online) een afspraak te maken en een geldig identiteitsbewijs mee te nemen.



Waar bent u sociaal verzekerd?

Indien u in Nederland werkt, bent u als grensarbeider, in principe verplicht sociaal verzekerd in Nederland. Er zijn echter uitzonderingen, waardoor u niet in Nederland maar in België verzekerd bent en daar sociale premies dient te betalen. Realiseert u zich dat Nederland een ander sociaal zekerheidsstelsel kent dan België.

Nederland kent de volgende sociale verzekeringen:

- volksverzekeringen, werknemersverzekeringen, de Zorgverzekeringswet en aanvullende sociale verzekeringen.
- Premies volksverzekeringen worden in Nederland ingehouden op uw loon. De premie bedraagt in 2019 in Nederland 27,65% over een maximum van € 34.300.
- De ingehouden premie heeft betrekking op het wettelijk ouderdomspensioen (Algemene Ouderdoms Wet: 17,9%), het wettelijk nabestaandenpensioen (Algemene Nabestaanden Wet: 0,10%) en langdurige zorg (Wet Langdurige Zorg: 9,65%).
- Uw werkgever betaalt de premies voor de werknemersverzekeringen (uitkering bij ziekte, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid). Ook betaalt uw werkgever een inkomensafhankelijke premie Zorgverzekeringswet (vergoeding ziektekosten). Daarnaast kennen veel werkgevers aanvullende sociale zekerheidsregelingen zoals (bedrijfstak) pensioenregelingen, aanvullende arbeidsongeschiktheids- en nabestaande-verzekeringen. Indien u hierover meer informatie wenst, kunt u contact opnemen met uw werkgever.
- Mocht u naast werkzaamheden in Nederland ook werkzaamheden verrichten in België (thuiswerken, tweede baan), dan verschuift de sociale zekerheidsplicht naar België indien u ten minste 25% van al uw werkzaamheden (arbeidstijd) in België verricht. Dit geldt ook indien de arbeid wordt verricht voor een andere werkgever.
- Bij samenloop van werkzaamheden in Nederland en België in welke vorm dan ook, is het van belang om vooraf advies te vragen over uw sociale zekerheidspositie. Dit om financiële verrassingen achteraf te voorkomen.



Waar betaalt u belasting?

In het tussen Nederland en België gesloten belastingverdrag is geregeld, welk land over welk inkomen belasting mag heffen. Als u in België woont en in Nederland in loondienst gaat werken voor een werkgever met een zetel in Nederland, mag Nederland op basis van het verdrag in de meeste gevallen belasting heffen over het door u in Nederland verdiende loon. U bent dan buitenlands belastingplichtig in Nederland. Allereerst houdt uw werkgever loonbelasting en premies volksverzekering, ook wel aangeduid als loonheffing, in op uw loon. De loonheffing is vergelijkbaar met de bedrijfsvoorheffing in België en heeft als vertrekpunt het "fiscaal loon".

Aangezien Nederland in tegenstelling tot België geen werknemersbijdragen kent in de sociale verzekeringen, is het fiscaal loon meestal gelijk aan het bruto loon. Alleen een eventuele werknemersbijdrage in een pensioenregeling is aftrekbaar en leidt tot een lager fiscaal loon. Bij de inhouding van loonheffing wordt rekening gehouden met de zogenaamde algemene heffingskorting en arbeidskorting. De hoogte van deze heffingskortingen zijn inkomensafhankelijk. Vanaf 2019 wordt een deel van de heffingskorting niet meer via het loon verrekend, maar moet u die bij de Nederlandse belastingdienst aanvragen.

Aan de hand van de jaarlijks achteraf in te dienen aangifte inkomstenbelasting wordt rekening houdend met persoonlijke omstandigheden (partner inkomen, kinderen, aftrekposten etc.) de uiteindelijk verschuldigde inkomstenbelasting berekend. De reeds ingehouden loonheffing wordt daarbij verrekend. De aangifte kan resulteren in een teruggaaf van ingehouden loonheffing.

De tarieven per 1 januari 2019 zijn in Nederland als volgt:

Inkomen	Tarief
€ 0 – € 20.384	36,65%
€ 20.385 – € 68.507	38,10%
Vanaf € 68.508	51,75%

Indien u als inwoner van België, over minimaal 90% van uw (gezamenlijk) inkomen belasting betaalt in Nederland, kunt u onder voorwaarden gebruik maken van de aftrekposten en tegemoetkomingen die inwoners van Nederland kunnen

krijgen. Het is raadzaam hiervoor een belastingadviseur in Nederland te raadplegen. U moet ook aangifte blijven doen in België. Over uw netto Nederlands inkomen bent u op grond van het belastingverdrag weliswaar geen personenbelasting verschuldigd, maar u betaalt hierover wel gemeentebelasting.

Verzekering ziektekosten

Vanaf het moment dat u in Nederland gaat werken, moet u zich verplicht in Nederland verzekeren voor medische zorg. Ondanks dat uw werkgever reeds een inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet betaalt, bent u verplicht om in Nederland een zorgverzekering af te sluiten bij een Nederlandse zorgverzekeraar. U dient dat te doen uiterlijk binnen 4 maanden na de eerste werkdag.





Iedere zorgverzekeraar is verplicht om u te accepteren voor een zorgverzekering. U betaalt zelf rechtstreeks maandelijks een premie aan de zorgverzekeraar, de zogenaamde nominale premie. U ontvangt van de zorgverzekeraar een zorgpolis en zorgpas. Met behulp van deze pas kunt u in Nederland terecht voor medische zorg. De hoogte van de nominale premie verschilt per verzekeraar en soort polis. U kunt kiezen uit een naturapolis of een restitutiepolis.

De verplichte basispremie (excl. aanvullende verzekeringen) die u betaalt, is fiscaal aftrekbaar voor de Belgische personenbelasting.

Een naturapolis

Als grensarbeider kunt u onder andere de volgende keuzes maken:

- **A.** U maakt gebruik van de zorg in Nederland en dient de rekening in bij de Nederlandse zorgverzekeraar en krijgt de kosten vergoed conform Nederlandse maatstaven. Een groot deel van de kosten voor reguliere geneeskundige zorg, zoals huisartsenzorg, geneesmiddelen, ziekenhuiszorg en hulpmiddelen worden voor 100% vergoed. Dit wordt in Nederland het basispakket genoemd. Voor behandelingen die buiten het basispakket vallen, zoals tandartskosten of kosten van fysiotherapie [BE: kinesitherapie], kunt u zich aanvullend verzekeren.
- **B.** U maakt uitsluitend gebruik van de zorg in België en dient de rekening bij het Belgisch ziekenfonds in en krijgt u de kosten vergoed naar Belgische maatstaven (met remgeld ten uwten laste).
- **C.** U maakt gebruik van zorg in België en dient de rekening in bij de Nederlandse zorgverzekeraar. U dient dan geen rekeningen in bij uw Belgisch ziekenfonds. De kosten worden vergoed naar Nederlandse maatstaven.

In Nederland geldt de verplichting om naast een naturapolis een bedrag aan 'eigen risico' te bepalen (minimaal 385 en maximaal 885 per jaar). Dit houdt in dat u de eerste zorgkosten die u maakt, tot aan het door u bepaalde bedrag, zelf moet betalen. Hoe hoger het eigen risico, hoe lager de maandelijkse premie die u betaald voor uw naturapolis. Als u géén beroep doet op de zorg in Nederland en de zorgkosten indient bij de Belgische mutualiteit, krijgt u nimmer te maken met het Nederlandse eigen risico.

Een restitutiepolis

Een restitutiepolis geeft recht op dezelfde zorg als de naturapolis, echter de vergoedingen van een restitutiepolis zijn vaak hoger. Hierdoor is de polis ook duurder.

Veel grensarbeiders kiezen daarom voor een goedkope basisverzekering van een naturapolis met een maximaal eigen risico. Hierdoor betaalt u een zo laag mogelijke maandelijkse premie. Om het mogelijk te maken in België gebruik te maken van de gezondheidszorg en volgens het Belgisch stelsel terugbetaling te kunnen ontvangen dient u aangesloten te blijven bij uw mutualiteit. U dient maandelijks aan uw mutualiteit lidgeld te betalen. In plaats van de mutualiteit kunt u er ook voor kiezen om een aansluiting te nemen bij de "Hulpkas voor Ziekte- en invaliditeitsverzekering". Uit de praktijk volgt dat de meeste grensarbeiders de keuze maken om enkel gebruik te maken van de zorg in België, waardoor zij in Nederland kiezen voor een naturapolis met het hoogste eigen risico van € 885. De maandelijkse premie ligt dan ongeveer tussen de € 85 en € 95 per maand. Er zijn diverse vergelijkingssites waar u de zorgpremies van zorgverzekeraars kunt vergelijken. Het advies is om in België een hospitalisatieverzekering af te sluiten.

Vergelijkingssites

- www.independer.nl
- www.pricewise.nl

Meeverzekeren gezinsleden

Indien uw gezinsleden niet op grond van eigen prestaties verzekerd zijn in België, dient u deze gezinsleden in Nederland mee te verzekeren tegen ziektekosten middels aanmelding via het Centraal Administratiekantoor (CAK) in Nederland. Zij dienen wel lid te blijven van een Belgisch ziekenfonds of hulpkas. De meeverzekerde gezinsleden krijgen dan een zogenaamd "woonlandpakket". Op basis van dit pakket zijn de meeverzekerde gezinsleden in België ziekenfondsverzekerd ten laste van Nederland. Dit betekent dat uw gezinsleden net zoals u zelf kunnen kiezen of zij gebruik wensen te maken van de zorg in Nederland of België. De premie voor het meeverzekeren van een gezinslid (18 jaar of ouder) is € 78,64 per maand. Kinderen tot 18 jaar zijn gratis meeverzekerd.

Om uw gezinsleden aan te melden in Nederland dient uw Nederlandse Zorgverzekeraar een E106/S1 verklaring af te geven aan het Belgisch Ziekenfonds, die vervolgens aan het CAK de meeverzekerde gezinsleden zal doorgeven. Als tegemoetkoming van de kosten van de Nederlandse zorgverzekering kunt u onder bepaalde voorwaarden in Nederland zorgtoeslag aanvragen. Om zorgtoeslag te kunnen aanvragen dient u aan bepaalde inkomens- en vermogensisen te voldoen. Als alleenstaande heeft u recht op zorgtoeslag indien uw inkomen in 2019 niet hoger is dan € 29.562 en uw vermogen niet hoger is dan € 114.776. Indien u met iemand samenwoont mag uw gezamenlijk inkomen niet hoger zijn dan € 37.885 en het gezamenlijk vermogen niet hoger dan € 145.136. De zorgtoeslag voor 2019 dient uiterlijk voor 1 september 2020 te zijn aangevraagd.



Wat doet u als u ziek of arbeidsongeschikt wordt?

Bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid dient u zich "ziek" te melden bij uw werkgever. Dit doet u op de manier die u met de werkgever heeft afgesproken. In de meeste gevallen betekent dit dat u zich ziek moet melden bij uw leidinggevende. De werkgever is in Nederland verantwoordelijk voor de ziektebeheersing in zijn bedrijf, waarbij de werkgever verplicht is zich te laten bijstaan door een arbodienst of bedrijfsarts. Zij zullen u bij ziekte oproepen ter controle en stellen de ziekte en de eventuele arbeidsmogelijkheden vast.

Bij ziekte is uw werkgever verplicht het loon gedurende 2 jaar door te betalen aan tenminste 70%. Op basis van de geldende collectie arbeidsovereenkomst (CAO) voor Ziekenhuizen en de CAO voor Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT), is uw werkgever zelfs verplicht om het eerste jaar het loon volledig door te betalen. Bij ziekte wordt u dus het eerste jaar volledig doorbetaald door uw werkgever, het tweede jaar ontvangt u nog 70% van het loon van uw werkgever. Indien u in Nederland ziek of arbeidsongeschikt wordt, krijgt u niet te maken met de Nederlandse zorgverzekeraars.

U dient er rekening mee te houden dat bij ziekte van u en de werkgever wordt verwacht dat men zich inzet om weer aan het werk te gaan. Hiervoor zijn in Nederland wettelijke regels vastgelegd. Mocht u niet of onvoldoende meewerken aan uw re-integratie, dan kan de loondoorbetaling worden stopgezet. In de eerste fase dat u via een uitzendbureau werkzaam bent, wordt u niet doorbetaald door uw werkgever maar heeft u recht op een ziekwetuitkering van het UWV [Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen].

Ook ontvangt u een ziekwetuitkering van het UWV indien uw arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt terwijl u ziek bent.



De ziekte-uitkering duurt nooit langer dan 2 jaar. Na 2 jaar stopt de loondoorbetaling of ziekte-uitkering en beoordeelt het UWV of, en zo ja welke, arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA-uitkering) u gaat ontvangen. Indien u niet alleen een Nederlands maar ook een Belgisch arbeidsverleden heeft zal onderzocht moeten worden of u recht heeft op een uitkering uit Nederland én België.

Vakantie en feestdagen

De vakantiewetgeving in Nederland is anders dan in België. In Nederland krijgt u per jaar minstens 4 keer het aantal uren dat u per week werkt aan vakantie-uren. Dus indien u 32 uur per week werkt, heeft u minimaal recht op 128 vakantie-uren. De meeste werknemers hebben echter recht op meer vakantie-uren volgens de arbeidsvoorwaarden van werkgevers.

Het vakantiegeld bedraagt 8% van het brutoloon en wordt meestal in mei of juni betaald. Er is in Nederland geen verschil tussen arbeiders en bedienden. Tijdens vakantie betaalt uw werkgever uw loon door. De opbouw van vakantiedagen is in Nederland anders dan in België. In Nederland begint u direct met het opbouwen van vakantiedagen. In België zijn de arbeidsprestaties van het voorgaande jaar bepalend voor de vakantierechten in het lopende jaar (m.u.v. publieke sector). Omdat de Belgische vakantierechten niet overdraagbaar zijn naar Nederland en andersom ook niet, leidt dit in het geval u weer gaat werken in België tot een hiaat. Stel u werkt heel 2019 in Nederland en gaat op 1 januari 2020 weer terug werken in België. In België kunt u dan in 2020 geen aanspraak maken op vakantierechten, omdat u weer van voren af aan vakantierechten moet opbouwen in België. Op basis van een Europese richtlijn inzake arbeidstijden heeft u wel recht op zogenaamde "aanvullende vakantie", maar dit is in feite een voorafname van de nog op te bouwen dagen.

Nederland kent de volgende feestdagen: Nieuwjaarsdag, Paaszondag en Paasmaandag, Koningsdag (27 april), Bevrijdingsdag (5 mei, onder voorwaarden), Hemelvaart, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag. U dient er rekening mee te houden dat feestdagen die in het weekend vallen, niet worden gecompenseerd.

AOW en Pensioen

Indien u in Nederland werkt bouwt u automatisch wettelijk pensioen op, het zogenaamde AOW-pensioen (Algemene Ouderdomswet). Per verzekerd jaar is de opbouw 2% van het volledige AOW-pensioen. Indien u bijvoorbeeld 20 jaar in Nederland heeft gewerkt, zal u 40% van het maximale AOW-pensioen ontvangen. De AOW-leeftijd in 2019 is 66 jaar en 4 maanden. De AOW-leeftijd wordt stapsgewijs verhoogd en zal vanaf 2022 minstens 67 jaar en 3 maanden bedragen. De Sociale Verzekeringsbank (SVB) is verantwoordelijk voor de uitvoering van de AOW. Het AOW-pensioen voor een gehuwde bedraagt in 2019 € 835,04 bruto per maand. Daarnaast is er nog een maandelijkse vakantietoelage van € 51,75 per maand die in de maand mei wordt uitbetaald. Voor alleenstaanden bedraagt het AOW-pensioen € 1.215,81 bruto per maand en de vakantietoelage € 72,44.

Indien uw eventuele partner niet werkt, bouwt hij/zij geen pensioen op. Uw partner kan zich in Nederland dan vrijwillig verzekeren voor de AOW. Dat kan bij de SVB. De vrijwillige verzekering dient u binnen één jaar nadat u in Nederland bent gaan werken te hebben aangevraagd. Naast het AOW-pensioen wordt meestal ook aanvullend pensioen opgebouwd via de werkgever. Aanvullend pensioen verloopt via een werkgevers- en werknemerspremie en kan verschillen naargelang de bedrijfstak waaronder u valt. U dient er rekening mee te houden dat in Nederland geen wettelijke regeling bestaat



die het mogelijk maakt om eerder te stoppen met werken, zoals bijvoorbeeld in België het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT). Dit betreft een Belgische regeling en als ontslagen grensarbeider kunt u hier geen beroep op doen. In Nederland heeft u wel de mogelijkheid om het eventueel opgebouwde aanvullende pensioen eerder uit te laten keren. Deze mogelijkheid geldt niet voor het AOW-pensioen.

Wat als u werkloos wordt?

Wanneer uw arbeidsovereenkomst eindigt, moet u een werkloosheidsuitkering aanvragen in België. Er is dan sprake van volledige werkloosheid. In België kunt u een werkloosheidsuitkering persoonlijk aanvragen bij één van de erkende uitbetalingsinstellingen (UI), dit zijn de 3 vakbonden (ACV, ABVV of ACLBV) of de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen. Vanaf u eerste werkloosheidsdag heeft u 2 maanden de tijd om een uitkering aan te vragen.



U dient zich wel binnen 8 dagen na uw 1ste werkloosheidsdag te registreren als werkzoekende bij de Dienst voor Arbeidsbemiddeling waaronder u valt. De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) beslist uiteindelijk of u een uitkering krijgt. Na goedkeuring ontvangt u iedere maand een uitkering van de UI.

Voor het bepalen van het recht op een uitkering in België tellen ook de periodes mee die u in Nederland heeft gewerkt. Deze kunt u aantonen door in Nederland bij het UWV een U1-formulier aan te vragen. In België krijgt u de werkloosheidsuitkering zolang u werkloos blijft en tot u de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. De duur van uw arbeidsverleden speelt hierbij geen rol. Bij gedeeltelijke werkloosheid is Nederland bevoegd. Van gedeeltelijke werkloosheid is sprake als u bijvoorbeeld minstens 5 arbeidsuren heeft verloren. In Nederland wordt werkloosheid aangeduid met de term 'WW' en de wetgeving wordt uitgevoerd door het UWV. De werkloosheidsuitkering is in tijd beperkt (afhankelijk van uw arbeidsverleden) en wordt bepaald op basis van het laatst verdiende salaris. Wel heeft u een sollicitatieplicht.

Kinderbijslag, kindgebonden budget en kinderopvangtoelage.

Als grensarbeider heeft u onder voorwaarden in Nederland recht op kinderbijslag, kindgebonden budget en kinderopvangtoelage.

Kinderbijslag

Voor de kinderbijslag is het van belang om vast te stellen in welk land u en uw partner recht hebben op kinderbijslag. Middels onderstaand schema kunt u bepalen uit welk(e) land(en) u kinderbijslag kunt ontvangen.



Grensarbeider	Partner	Kinderbijslag uit:
Werkt in Nederland	In loondienst in België	België
Werkt in Nederland	Zelfstandige in België	België
Werkt in Nederland	Werkloosheids-uitkering	België
Werkt in Nederland	Werkt niet	Nederland
Werkt in Nederland	Werkt ook in Nederland	Nederland
Werkt in Nederland	6 maanden arbeidsongeschikt	Nederland en aanvulling vanuit België
Werkt in Nederland	Geen partner	Nederland
Werkt in Nederland	Ex partner werkt in België	België

De Nederlandse kinderbijslag wordt toegekend tot 18 jaar en is lager dan de Belgische kinderbijslag. Voor kinderen van 0 t/m 5 jaar € 220 per kwartaal, 6 t/m 11 jaar € 267 per kwartaal en 12 t/m 18 jaar € 314 per kwartaal. De kinderbijslag ontvangt u van de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Als één partner (de hoofdverdiener) in België blijft werken, blijft u kinderbijslag in België ontvangen.

Kindgebonden budget

Kindgebonden budget is een aanvullende bijdrage, naast de kinderbijslag, in de kosten voor uw kinderen tot 18 jaar. Om kindgebonden budget te kunnen aanvragen dient u wel bepaalde inkomens- en vermogens-eisen te voldoen. Hoe lager het inkomen, hoe hoger het bedrag per kind.



Bij een bruto gezinsinkomen lager dan € 20.451 per jaar kan een gezin het maximale bedrag ontvangen. Voor 1 kind bedraagt het maximale bedrag per jaar € 1.150 en voor 2 kinderen € 2.050. Via www.toeslagen.nl kunt u een proefberekening maken. Indien Belgische kinderbijslag wordt ontvangen moet deze in mindering worden gebracht, nadat eerst fictief de Nederlandse kinderbijslag is bijgeteld. Het kindgebonden budget voor 2019 dient uiterlijk voor 1 september 2020 te zijn aangevraagd.

Kinderopvangtoeslag

Indien u kinderen heeft die naar de kinderopvang of basisonderwijs gaan en waarvoor u opvangkosten maakt voor bijvoorbeeld de voor- of naschoolse opvang of bij een onthaalmoeder, kunt u daar mogelijk in Nederland kinderopvangtoeslag voor krijgen. De aanvraag voor de kinderopvangtoeslag moet worden ingediend binnen 3 maanden volgend op de maand waarin het kind voor het eerst naar de opvang gaat. De Belgische kinderopvang dient eerst te worden geregistreerd in Nederland. Via www.toeslagen.nl kunt u een proefberekening maken.

verwijzen wij graag naar de volgende websites:

- www.confida.nl
- www.belastingdienst.nl
- www.toeslagen.nl
- www.svb.nl
- www.uwv.nl
- startpuntgrensarbeid.benelux.int
- www.grensinfo.nl
- www.werkenoverdegrens.eu



ZorgSaam Zorggroep

Zeeuws-Vlaanderen



Wielingenlaan 2
4535 PA, Terneuzen



+31 (0) 115 - 688298



recruitment@zzv.nl



+ 31 (0)6-122 080 92



www.werkenbijzorgsaam.nl

Tot de ZorgSaam Zorggroep Zeeuws-Vlaanderen behoren
Ziekenhuis, Thuis- en Ouderenzorg en ZorgSupport