

Werken over de grens

Nederlanders worden steeds internationaler. Denk aan het kopen van een bank op de meubelboulevard in Peer, België. Ook arbeidsovereenkomsten gaan steeds vaker de grens over. In deze streek wonen een aantal mensen die werken in België. Hoe zit het met de rechten en plichten van deze werknemers?

Toepasselijk recht

Wanneer een Nederlander in België werkt, dan is in principe het recht van het land waar hij gewoonlijk zijn arbeid verricht van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Het Belgische recht is dus van toepassing. Werkgever en werknemer kunnen hiervan afwijken door in de arbeidsovereenkomst een bepaling op te nemen dat een ander recht (bijvoorbeeld Nederlands recht) op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. Deze keuze voor een ander recht is niet onbeperkt; bepalingen in de wet van het land waar de werknemer gewoonlijk werkzaam is die de werknemer beschermen, zijn sowieso van toepassing. Deze beschermingsbepalingen werken als het ware door.

Bevoegde rechter

Als er een geschil rijst tussen de Belgische werkgever en de Nederlandse werknemer, dan is de vraag welke rechter bevoegd is zich over dit geschil te buigen. Als de werkgever een procedure start, dan mag de werkgever dit alleen doen bij de Nederlandse rechter, en dus niet bij de Belgische rechter. Als de werknemer een procedure start, dan mag de werknemer kiezen of hij dit doet in Nederland of in België. De werknemer wordt op dit punt dus beter beschermd dan de werkgever.

Ziekte werknemer

Indien de werknemer wegens ziekte niet kan werken, geldt voor een Nederlandse werknemer die werkzaam is bij een Nederlandse werkgever dat de werkgever gedurende de eerste twee jaren van ziekte het loon van de werknemer (gedeeltelijk) dient door te betalen. Betreft het een Belgische werkgever, dan hoeft het loon slechts over een korte periode te worden doorbetaald. Voor (fabrieks)arbeiders geldt deze verplichting twee weken, en voor bedienden (zoals winkelpersoneel, administratief medewerkers en ambtenaren) geldt deze verplichting vier weken. Dit is aanzienlijk minder dan voor de Nederlandse werkgever!

Na twee respectievelijk vier weken valt de Nederlandse werknemer met de Belgische werkgever terug op een uitkering van de Belgische ziekenfondsen. In dat geval bedraagt de uitkering slechts 60-65% van het normale loon, tenzij de werknemer niet kan werken als gevolg van een bedrijfsongeval. In het laatste geval ontvangt de werknemer een uitkering ter hoogte van 90% van het normale loon. Een zieke werknemer met een Belgische werkgever kan dus behoorlijk in inkomsten terugvallen.

Let op:

Welke wettelijke bepalingen op een internationale arbeidsovereenkomst van toepassing zijn, is afhankelijk van diverse factoren. De informatie die in het voorgaande is gegeven betreft informatie op hoofdlijnen; in specifieke gevallen kunnen mogelijk andere regels gelden. Laat u zich dan ook goed adviseren indien en voor zover u een internationale arbeidsovereenkomst wenst aan te gaan, er een conflict rijst tussen werknemer en werkgever en/of er sprake is van ziekte van een werknemer.

Knegtmans & Van de Wouw Advocaten is o.a. gespecialiseerd in (internationaal) arbeidsrecht. In een gratis gesprek of tijdens het gratis spreekuur op dinsdagavond in Bladel en op donderdagavond in Westerhoven van 19.00 tot 19.30 uur geven wij u graag meer advies en informatie. U kunt ons bereiken op telno. 040-2076076 in Westerhoven en op telno. 0497-383868 in Bladel. www.knegtmansvandewouw.nl