

In dienst bij
Merlux Maritime S.A.
wat betekent dat voor jou?

Voor ingezetenen van Nederland – 2018
Datum laatste update: 12 juni 2018

Merlux Maritime S.A.
Batiment B
35, Rue J.F. Kennedy
L-7327 Steinsel
Luxembourg

Voorwoord

Dit document is opgesteld voor geïnteresseerden in een varende functie bij Merlux Maritime S.A. en woonachtig zijn in Nederland. Dit document is bedoeld om informatie te verstrekken over de meest belangrijke arbeidsvoorwaarden en het sociale verzekeringsstelsel in Luxemburg. Alleen de hoofdlijnen worden besproken. De gegevens die in dit document zijn verwerkt zijn toegepast op de situatie welke specifiek geldt voor de werknemers van Merlux Maritime S.A. en de speciale afspraken die Merlux Maritime S.A. heeft met diverse instanties, zoals de Nederlandse Belastingdienst.

In geen enkel geval kan Merlux Maritime S.A. aansprakelijk gesteld worden voor enige schade die het resultaat zou zijn van de levering, werking of gebruik van de in dit document gepresenteerde informatie.

Op alle teksten in dit document berust het copyright bij Merlux Maritime S.A., Luxemburg. Het is niet toegestaan om zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van Merlux Maritime S.A. enige informatie uit dit document via elektronische en/of gedrukte media of op welke andere wijze dan ook, op te slaan, te kopiëren en/of te verspreiden.

In het vervolg van dit document zal de naam “Merlux” refereren aan de organisatie Merlux Maritime S.A.

Inhoud

Voorwoord	2
1. Achtergrond	4
2. Loon- en inkomstenbelasting.....	5
3. Hypotheekrenteaftek	6
4. Toeslagen vanuit Nederland	6
5. Pensioenen.....	7
5.1 Pensioen	7
5.2 Nabestaandenpensioen (ANW)	7
5.3 Vrijwillig verzekeren voor AOW en ANW in Nederland	8
6. Zorgverzekering	8
7. Ziekte en arbeidsongeschiktheid	9
8. Werkloosheidsuitkering	9
9. Kinderbijslag.....	10
10. Arbeidsrecht Algemeen.....	11
10.1 Proeftijd	11
10.2 Beëindiging Arbeidsovereenkomst.....	11
11. Samenvatting plus- en minpunten Luxemburg/Nederland	13

1. Achtergrond

De belangrijkste reden om een schip via Luxemburg te exploiteren zijn de lagere loonkosten van de sociale verzekeringen en pensioenen in Luxemburg ten opzichte van de loonkosten voor de exploitant van een binnenvaartschip in Nederland. In praktijk komt het erop neer dat de voordelen van de lagere loonkosten worden gedeeld tussen werknemer en werkgever. Dat wil zeggen dat de werknemer een hoger netto-loon ontvangt dan bij een dienstverband in Nederland plus de voordelen heeft van de hogere pensioenopbouw en de fors hogere kinderbijslag. Voor de werkgever heeft het als voordeel dat hij beter kan concurreren met andere binnenvaartrederijen op het gebied van personeelswerving en aanbieden goede netto-lonen, terwijl de totale loonkosten iets lager zijn dan in vergelijking met de loonkosten onder Nederlandse condities. Alleen de sociale premies worden conform de Luxemburgse wetgeving belast. De loonbelasting wordt gewoon door Merlux afgedragen conform de Nederlandse belastingwetgeving aan de Nederlandse Belastingdienst.

Merlux heeft alle hiervoor benodigde vergunningen in bezit voor zowel de kantoororganisatie als ook de exploitatievergunningen welke per schip vereist zijn. Daarnaast heeft Merlux met diverse instanties afspraken vastgelegd binnen welk kader een binnenvaartschip via Merlux geëxploiteerd kan worden. Merlux is een binnenvaartrederij die alleen schepen exploiteert waarbij firma's gelieerd aan de Mercurius Shipping Group een financieel belang en betrokkenheid in hebben. Merlux is géén uitzendbureau en bemiddelt niet in varende personeelsleden. Mede door de strikte naleving van deze basis-afspraken zijn wij een betrouwbare werkgever.



Onze uitgangspunten zijn:

- U ontvangt hetzelfde nettoloon als hetgeen u in Nederland zou ontvangen; aangezien Luxemburg geen vakantiegeld kent is het netto maandloon in Luxemburg gelijk aan het netto maandloon in Nederland + 8,0%.
- U krijgt in Luxemburg sociale zekerheidsrechten, welke niet minder zijn dan die in Nederland.
- U ondervindt in Nederland geen fiscaal nadeel, doordat u in Luxemburg werkt.
- Uw loonbelasting wordt iedere maand rechtstreeks afgedragen aan de Nederlandse Belastingdienst;
- U heeft minimaal vergelijkbare goede arbeidsrechten als in Nederland.

Hieronder beschrijven wij kort hoe uw dienstverband in Luxemburg is geregeld, vergeleken met een dienstverband in Nederland.

2. Loon- en inkomstenbelasting

Uw brutoloon wordt gewoon in Nederland belast. Merlux houdt maandelijks op uw salaris de verschuldigde **Nederlandse loonbelasting** in en betaalt deze maandelijks aan de Nederlandse belastingdienst. Deze manier van werken is geheel afgestemd met de Nederlandse Belastingdienst.

De grondslag voor de betalen loonbelasting, is het ontvangen brutoloon minus uw bijdrage voor pensioen (Caisse de Pension). De bedragen van de in te houden loonheffing zijn gebaseerd op het schijventarief van Nederland.

<i>Loonbelasting 2017</i>	<i>Grenzen</i>	<i>Loonbelasting</i>
Eerste schijf	€ 0 – € 19.982	8,4%
Tweede schijf	€ 19.983 – € 33.791	12,25%
Derde schijf	€ 33.792 – € 67.072	40,40 %
Vierde schijf	hogere dan € 67.073	52,00 %

U maakt net als bij een Nederlandse werkgever aanspraak op de diverse heffingskortingen welke in Nederland gelden (bijvoorbeeld de algemene heffingskorting en de arbeidskorting).

Aangezien u de premie volksverzekeringen in Luxemburg afdraagt, heeft u over dat gedeelte geen recht op de heffingskorting. Dit recht bestaat alleen op het gedeelte loonbelasting wat in Nederland afgedragen wordt.

3. Hypotheekrenteaf trek

U heeft volledig recht op **hypotheekaf trek** tot maximaal het bedrag dat u in Nederland aan loonbelasting afdraagt. De hypotheekaf trek is volledig overdraagbaar naar uw partner, indien hij of zij ook inkomen geniet en op de hypotheekakte wordt vermeld.

4. Toeslagen vanuit Nederland

Zorgtoeslag

U woont in Nederland en werkt voor een in Luxemburg gevestigde werkgever. U heeft derhalve recht op een basis zorgverzekering vanuit Luxemburg (zie voor meer informatie het hoofdstuk Zorgverzekering). Omdat deze zorgverzekering betaald wordt door de Luxemburgse staat, heeft u géén recht op zorgtoeslag.

Kinderbijslag

Bij de berekening van het kind gebonden budget kijkt de Nederlandse staat naar de gezinstoeslagen (zoals Kinderbijslag) die u in Nederland én in Luxemburg krijgt. Krijgt u in beide landen gezinsbijslagen, zoals kindgebonden budget, kinderopvangtoeslag of buitenlandse varianten daarvan? Dan krijgt u in totaal per kind nooit meer dan het hoogste bedrag aan gezinsbijslagen waarop u recht hebt volgens de regels van Luxemburg. Of de Sociale Verzekeringsbank (SVB) de gezinsbijslagen volledig uitbetaalt, is afhankelijk van uw persoonlijke situatie. Zie voor meer informatie het hoofdstuk Kinderbijslag.

Huurtoeslag

De huurtoeslag is ongewijzigd ten opzichte van als u voor een in Nederland gevestigde werkgever zou werken.

Kinderopvangtoeslag

Er gelden voor u en uw toeslagpartner dezelfde voorwaarden als voor werknemers die voor een Nederlandse werkgever werken.

5. Pensioenen

5.1 Pensioen

In Luxemburg loopt het gehele pensioen via de overheid. De premie wordt evenredig door werkgever en werknemer betaald en bedraagt **16,0 %** over het gehele loon. Er is dus geen franchise-drempel (aftrek) en ook geen premiegrens aan de bovenzijde.

- Om recht te hebben op een ouderdomspensioen dient u ten minste 10 jaar verzekerd zijn geweest en de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Indien u op de pensioengerechtigde leeftijd geen enkel recht hebt op een pensioen, worden de door u betaalde premies terugbetaald aan u op het moment dat u de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. Belangrijk: uw opgebouwde pensioen gaat dus nooit verloren!
- De pensioenen worden zodra u de pensioengerechtigde leeftijd hebt bereikt per maand aan u uitgekeerd. Indien de verzekerde in Nederland woonachtig is, worden de pensioenen rechtstreeks naar uw bankrekeningnummer in Nederland overgemaakt.
- De pensioenen worden vrijwel jaarlijks automatisch geïndexeerd door de Luxemburgse overheid, in lijn met de wijziging in de kosten voor levensonderhoud. Daarnaast worden de pensioenuitkeringen iedere twee jaar verder verhoogd op basis van de ontwikkeling van de gemiddelde salarisoniveaus.

5.2 Nabestaandenpensioen (ANW)

Personele werkingsfeer

In geval van uw overlijden, zijn uw nabestaanden uw echtgenote (weduwe / weduwnaar), uw eigen kinderen (wees) en/of uw gescheiden echtgenote. Een samenlevingscontract of geregistreerd partnerschap wordt in Luxemburg helaas niet erkend. Degene waar u mee samenwoont en een samenlevingscontract mee heeft is daarom geen nabestaande.

Voorschriften

Voordat uw nabestaanden recht hebben op een nabestaandenpensioen, dient u tijdens de drie jaar vóór uw overlijden ten minste 12 maanden premie te hebben afgedragen in Luxemburg. Deze wachttijd geldt niet indien uw overlijden het gevolg is van een ongeval, van welke aard ook, of van een erkende beroepsziekte.

Het nabestaandenpensioen en het wezenpensioen in Luxemburg zijn een stuk hoger dan in Nederland.

5.3 Vrijwillig verzekeren voor AOW en ANW in Nederland

Als u onder een Luxemburgs dienstverband werkt bouwt u in Nederland geen AOW en ANW op. U kunt u vrijwillig hiervoor verzekeren. Omdat u ook al pensioen opbouwt in Luxemburg, en dit vergelijkbaar is aan de hoogte van het AOW en Pensioen in Nederland tezamen is het de vraag of de verzekering voor AOW de moeite waard is.

6. Zorgverzekering

Algemeen

Iedereen die in Nederland woont is verplicht zich in Nederland te verzekeren voor ziektekosten, tenzij u in Nederland woont en in een ander land werkt. U bent verzekerd via Luxemburg. De Nederlandse Zorgverzekeringswet geldt niet voor u, u hoeft dan ook geen Nederlandse zorgverzekering te betalen.

Voor de praktische uitvoering van de ziektekostenverzekering is een afspraak gemaakt met de zorgverzekeraar CZ in Nederland voor alle Nederlanders in de EU. Met de CZ Verdragspolis krijgt u in Nederland een vergoeding van medische kosten, precies zoals u gewend zou kunnen zijn bij een in Nederland gevestigde werkgever. De CZ Verdragspolis vergoedt hetzelfde als de Nederlandse zorgverzekering. **U betaalt hiervoor geen premie.**

Hoe zit het met aanvullende verzekeringen?

Voor zorg die niet of gedeeltelijk in uw polis zit, kunt u zich gewoon ook aanvullend verzekeren bij CZ. Denk hierbij aan kosten voor tandheelkundige hulp vanaf 18 jaar, bepaalde hulpmiddelen (brillen en contactlenzen) en fysiotherapie; hiervoor betaalt u zelf de extra premie.

Hoe zit het met het eigen risico?

In Nederland geldt voor iedereen vanaf 18 jaar een verplicht eigen risico. Het eigen risico is een bedrag dat u betaalt voordat u een vergoeding krijgt. Dit verplicht eigen risico geldt ook voor de CZ Verdragspolis.

Naast het verplicht eigen risico kent Nederland ook een vrijwillig eigen risico. U betaalt **geen premie** voor de CZ Verdragspolis. Daarom kunt u niet kiezen voor een vrijwillig hoger eigen risico.

Voor uw gezinsleden:

- Gezinslid werkt niet: hij/zij kan als gezinslid op de CZ-verdragspolis mee worden verzekerd.
- Gezinslid werkt of krijgt een wettelijke uitkering/pensioen uit Nederland: hij/zij moet zelf een zorgverzekering in Nederland afsluiten.

7. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Ziekte en ziekte-uitkering

Wanneer u ziek wordt en niet in staat bent om uw werkzaamheden aan boord te verrichten, betaalt Merlux uw loon door tot het einde van de maand waarin de 77e dag na het staken van uw werkzaamheden valt (gemiddeld 13 weken).

Daarna betaalt het CNS u rechtstreeks ziektegeld uit ter hoogte van uw loon (100%), voor de duur van maximaal één jaar.

Aanvullende Collectieve Ongevallenverzekering

Om onze collega's een **extra dekking** te kunnen bieden in het geval van invaliditeit door een ongeval heeft Merlux voor al haar werknemers een collectieve ongevallenverzekering gesloten, welke ongevallen dekt binnen en buiten werktijd. De uitkering bedraagt 1 x een volledig jaarloon bij overlijden aan uw nabestaanden en 2 x het volledige jaarloon bij blijvende invaliditeit.

8. Werkloosheidsuitkering

Indien u onverhoopt werkloos wordt, heeft u de keuze om een uitkering aan te vragen in Luxemburg of in Nederland.

Uitkering via Luxemburg, wie komt in aanmerking?

Uitkeringen worden betaald aan diegenen die onvrijwillig werkloos is en natuurlijk niet aan diegenen die hun baan vrijwillig verlaten. De werkloosheidsuitkering bedraagt 80% van uw vroegere loon. Deze uitkering wordt verhoogd tot 85% als u kinderen heeft die u verzorgd. De werkloosheidsuitkering kan echter niet meer bedragen dan 2,5 x het wettelijk minimumloon. Aanspraak op werkloosheidsuitkeringen kan gemaakt worden voor maximaal 365 dagen in een periode van 24 maanden. De werkloosheidsuitkering wordt uitbetaald vanaf de eerste

werkloosheidsdag. Schrijft u zich later in als werkzoekende, dan wordt de uitkering uitbetaald op de dag van inschrijving. Bent u 50 jaar of ouder? Dan kan de uitkering worden verlengd.

Uitkering via Nederland

De werknemer ontvangt een uitkering op grond van de Nederlandse wetgeving, alsof hij of zij tijdens zijn laatste dienstverband via zijn werkgever in Nederland verzekerd was geweest. Het bedrag van de werkloosheidsuitkering is gebaseerd op vorige lonen of salarissen en er zal dus dan ook rekening gehouden worden met het salaris dat u ontvangen heeft vanuit uw Luxemburgse werkgever(s).

9. Kinderbijslag

Als medewerker van Merlux, heeft u voor uw kinderen die in Nederland wonen, recht op Luxemburgse gezinstoelagen. Gemiddeld ligt de Kinderbijslag zoals deze door de Luxemburgse overheid wordt gehanteerd, **veel hoger** dan de Kinderbijslag zoals deze in Nederland wordt uitgekeerd.

Merlux verzorgt voor al haar medewerkers de aanvraag voor de kinderbijslag. De aanvraag van kinderbijslag kan enkele maanden in beslag nemen. Zodra de kinderbijslag wordt toegekend, gebeurt dit altijd met terugwerkende kracht tot datum indiensttreding.

De gezinstoelagen worden periodiek aan de ouders uitbetaald. Leven de ouders gescheiden, dan worden de toelagen betaald aan die ouder die de daadwerkelijke zorg voor het kind draagt.

Met ingang van augustus 2016 is er een nieuwe eis bijgekomen. Er wordt door de Luxemburgse overheid alleen Kinderbijslag betaald aan de kinderen waarvan de werknemer van Merlux de natuurlijke ouder is of aan de kinderen die legaal geadopteerd zijn. Dus voor een kind van de huidige partner uit een voorgaand relatie van de huidige partner, wordt géén kinderbijslag meer betaald.

Uitkeringen

Het bedrag varieert naar het aantal kinderen, dat tot het gezin behoort. Hieronder staat een overzicht van de bedragen per 1 januari 2017.

Luxemburg

Aantal	Maandelijks bedrag in €
1 Kind	265
2 Kinderen	530
3 Kinderen	795
4 Kinderen	1060
5 Kinderen	1325

Nederland

Leeftijd	Maandelijks bedrag in €
Tot 6 jaar	66,83
Van 6 tot 11 jaar	81,19
Van 12 tot 17 jaar	95,51

Daarnaast worden er aanvullend nog leeftijdstoelagen toegekend:

- voor kinderen vanaf 6 jaar tot 11 jaar: +/- € 20,00 per maand extra
- voor kinderen vanaf 12 jaar: +/- € 50,00 per maand extra

10. Arbeidsrecht Algemeen

10.1 Proeftijd

De duur van de proeftijd bij Merlux is standaard 6 maanden. Indien de proeftijd is verstreken zonder opzegging van werkgever of werknemer, dan is de arbeidsovereenkomst automatisch voor onbepaalde duur.

10.2 Beëindiging Arbeidsovereenkomst

Opzegging met wederzijds goedvinden

De arbeidsovereenkomst kan in goed overleg door de werknemer en door de werkgever opgezegd worden. In goed overleg kan vervolgens ook de opzeggingstermijn met elkaar worden afgestemd en de eventuele overige voorwaarden.

De eenzijdige beëindiging van het contract (normaal ontslag)

De werknemer kan het arbeidscontract eenzijdig opzeggen. De werknemer is verplicht minimaal de wettelijk voorgeschreven opzegtermijn aan te houden die afhankelijk is van de duur van het aantal dienstjaren.

<i>Ontslagmoment / contractvorm</i>	<i>Opzegtermijn werknemer</i>	<i>Opzegtermijn werkgever</i>
In proeftijd van 3 maanden	15 dagen minstens	15 dagen minstens
In proeftijd van 6 maanden	24 dagen	24 dagen
Arbeidscontract voor onbepaalde tijd	1 maand (< 5 jaar in dienst)	2 maanden (< 5 jaar in dienst)
	2 maanden (> 5 jaar maar < 10 jaar in dienst)	4 maanden (> 5 jaar maar < 10 jaar in dienst)
	3 maanden (> 10 jaar in dienst)	6 maanden (> 10 jaar in dienst)

Ontslag op staande voet

De Luxemburgse wet staat het ontslag op staande voet toe zonder tussenkomst van een rechter. Dit is het geval wanneer één van beide partijen een zware misstap of fout begaan heeft. Zwaarwegende misstappen worden gezien als gedragingen of handelingen die de handhaving van de arbeidsverhouding onmogelijk maken.

Enkele voorbeelden van ontslag op staande voet zijn:

- Niet aanwezig zijn op de arbeidsplaats
- Opstandigheid en het niet opvolgen van aanwijzingen

11. Samenvatting plus- en minpunten Luxemburg/Nederland

De belangrijkste voor- en nadelen van een dienstverband bij een in Luxemburg gevestigde binnenvaartrederij ten opzichte van een in Nederland gevestigde binnenvaartrederij zijn als volgt op te sommen.

Pluspunten Dienstverband Luxemburg

- Opbouw van het pensioen in is sneller en hoger;
- Nabestaandenpensioen ligt hoger;
- U betaalt geen zorgverzekeringspremie meer;
- De kinderbijslag ligt veel hoger;

Minpunten Dienstverband Luxemburg

- U bouwt geen AOW op in Nederland;
- Een samenlevingscontract of geregistreerd partnerschap heeft niet dezelfde status in Luxemburg als in Nederland.
- Omdat u geen Nederlandse zorgverzekeringspremie betaalt, kunt u ook geen aanspraak maken op de Nederlandse zorgtoeslag (tegemoetkoming op uw premie bij een (te) laag inkomen).

