

MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 12



DOSSIERS

Wonen en werken in België >

[EEN STUKJE GESCHIEDENIS >](#)

[DE BLIK VOORUIT >](#)

[EER-ONDERDANEN >](#)

[BEVOEGDHEIDSVREDELING GEWESTEN \(ARBEID\) EN FEDERALE OVERHEID \(VERBLIJF\) >](#)

[DE PROCEDURE VAN DE GECOMBINEERDE VERGUNNING >](#)

[BESLUIT >](#)

Economische migratie naar Vlaanderen >

[DE WERKNEMERSCATEGORIËN DIE WORDEN TOEGELATEN TOT ARBEID VOOR ONBEPAALE DUUR >](#)

[DE WERKNEMERSCATEGORIËN DIE ZIJN VRIJGESTELD VOOR EEN BEPAALDE DUUR >](#)

[TOEKENNINGSVOORWAARDEN VAN DE TOELATING TOT ARBEID >](#)

[EUROPESE ARBEIDSMOBILITEIT VOOR HOOGGESCHOOLDE, LEIDINGGEVENDE OF GESPECIALISEERDE WERKNEMERS >](#)

[DE PROCEDURE EN HET AANVRAAGDOSSIER >](#)

[DE GELDIGHEIDSDUUR EN DE HERNIEUWING >](#)

[BESLUIT >](#)

COLOFON

Partena – vereniging zonder winstoogmerk – sociaal secretariaat van werkgevers erkend door MB van 3 maart 1949 met nr. 300
Maatschappelijke zetel: Kartuizersstraat 45, 1000 Brussel, btw BE 0409.536.968.

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Cleven.
Ere-hoofdredacteur: Francis Verbrugge.
Hoofdredacteur: Yves Stox, yves.stox@partena.be

Versijnt niet in juli en augustus. De overname van teksten, zelfs gedeeltelijk, is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en mits de bron wordt vermeld. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de juistheid ervan.

40^e jaar – maandblad





WONEN EN WERKEN IN BELGIË: DE GECOMBINEERDE VERGUNNING START OP 1 JANUARI 2019

Een werkgever die een buitenlandse werknemer wilt tewerkstellen in België, moet zich vooraf twee vragen stellen:

1. Heeft de werknemer recht om te verblijven in België (in de veronderstelling dat hij nog niet wettig op het Belgisch grondgebied verblijft)?
2. Heeft de werknemer recht om te werken in België?

In theorie moet een werkgever zich enkel bekommeren om de tweede vraag. In de praktijk bieden werkgevers ook ondersteuning aan werknemers bij het verkrijgen van verblijfsrecht in België. Twee aparte documenten moesten worden verkregen: het visum en/of de verblijfsvergunning enerzijds en de arbeidskaart anderzijds. Vanaf 1 januari 2019 verandert de procedure grondig: het is de start van de gecombineerde vergunning ("single permit"). Deze eengemaakte procedure geldt enkel als het verblijf en de tewerkstelling in België een beoogde geldigheid hebben van meer dan 90 dagen.

Dit artikel bespreekt enkel de situatie van arbeidsmigranten die naar België afreizen om er als werknemer te verblijven en te werken. Buitenlandse onderdanen die zich in een specifieke verblijfssituatie

bevinden komen hier niet aan bod (bijvoorbeeld leerlingen in dienst genomen in het kader van een leerovereenkomst of overeenkomst voor alternerend leren).

Ook zelfstandigen met een buitenlandse nationaliteit hebben in de regel toestemming nodig om in België te verblijven en te werken (beroepskaart). Deze regeling wijzigt niet. Voor sommige vormen van tewerkstelling gelden bijzondere voorwaarden en procedures. Dat is bijvoorbeeld het geval voor grensarbeiders, stagiairs, au-pairs en seizoenarbeiders. Deze bijzondere regelingen komen evenmin aan bod in dit hoofdstuk.

I. EEN STUKJE GESCHIEDENIS

Werknemers met een buitenlandse nationaliteit (derdelandsonderdanen) hebben in de regel toestemming nodig om in België te verblijven – het visum type D (lange termijn) en verblijfsdocumenten – en om in België te werken – voorheen de arbeidskaart B. Ook een werkgever heeft toestemming nodig om deze werknemer tewerk te stellen – voorheen de arbeidsvergunning. De arbeidskaart B, de arbeidsvergunning en de verblijfsvergunning worden nu vervat in één document: de gecombineerde vergunning. De toelating tot arbeid is slechts geldig voor een bepaalde tijd van ten hoogste 12 maanden, maar kan in de regel worden hernieuwd.

Naast de arbeidskaart B bestonden ook twee andere types arbeidskaart: de arbeidskaart A en de arbeidskaart C. De arbeidskaart B blijft bestaan voor een tewerkstelling in België tot 90 dagen. De arbeidskaart A en arbeidskaart C worden niet meer uitgereikt.

- De arbeidskaart A gaf de toelating om elk beroep in loondienst uit te oefenen, bij om het even welke werkgever, en dit voor een

onbeperkte duur. De arbeidskaart A kon slechts worden toegekend aan buitenlandse werknemers die over een periode van maximum 10 jaar wettig en ononderbroken verblijf in België (onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag) minimum vier jaren in België hebben gewerkt met een arbeidskaart B.

- De arbeidskaart C werd afgeleverd aan personen die reeds in België zijn, niet in de eerste plaats om te werken, maar om een bepaalde verblijfsreden (bijvoorbeeld als student of als gezinshereniger). Onderdanen van derde landen die om andere redenen dan werk in het land verblijven, krijgen nu een verblijfsdocument met een vermelding inzake de toelating tot arbeid. Deze vermelding op de verblijfskaart gebeurt automatisch, de procedure tot gecombineerde vergunning is dus op hen niet van toepassing.

II. DE BLIK VOORUIT

Met de gecombineerde vergunning (“single permit”) wordt vanaf 1 januari 2019 een belangrijke aanpassing geïntroduceerd. Het doorlopen van één enkele aanvraagprocedure resulteert in het afleveren van een gecombineerde vergunning wonen en werken.

De arbeidskaart en de arbeidsvergunning worden in dat geval vervat in de gecombineerde vergunning, en dus niet materieel afgeleverd. De gecombineerde vergunning staat de arbeidsmigrant dus toe om op het hele grondgebied van België te verblijven en te werken (in opdracht van dezelfde werkgever).

Europese blauwe kaart – Sinds 10 september 2012 kon al een gecombineerde vergunning voor hoogopgeleide derdelandsonderdanen die in een EU-lidstaat willen komen verblijven en werken, worden aangevraagd, de Europese blauwe kaart (“blue card”). Deze procedure wordt nu opgenomen in de procedure van de gecombineerde vergunning.

Europese ICT-vergunning – Sinds 29 november 2016 moest België de Europese ICT-richtlijn hebben omgezet. Deze richtlijn moet tijdelijke detacheringen binnen een multinationale groep vanuit derde landen naar de EU vergemakkelijken. Het Vlaamse Gewest zet voorlopig als enige deelstaat de eerste stap. Het Waalse Gewest, het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en de Duitstalige Gemeenschap staan nog niet zover.

VERGEET DE LIMOSA NIET!

De Limosa-meldingsplicht is juridisch geen onderdeel van de Belgische arbeidsmigratiewetgeving. Toch is het indirect ook een immigratieverplichting. De Limosa moet worden verricht voor werknemers die tijdelijk of deeltijds in België komen werken. Het gaat met andere woorden om werknemers die hetzij gewoonlijk in een ander land dan België werken, hetzij zijn aangeworven in een ander land dan België. De Limosa-melding moet worden ingediend vóór het begin van de activiteiten van de werknemer in België.

III. EER-ONDERDANEN¹

EER-onderdanen vormen een belangrijke uitzondering. EER-onderdanen genieten van het vrij verkeer van personen. Daardoor kunnen ze in België werken zonder arbeidskaart of beroepskaart. Bovendien heeft iedere burger van de EU in de regel het recht vrij op het grondgebied van de lidstaten te reizen en te verblijven. EER-onderdanen kunnen ook gemakkelijk een verblijfsrecht bekomen in België door te werken (of werk te zoeken).

IV. BEVOEGDHEIDSVREDELING GEWESTEN (ARBEID) EN FEDERALE OVERHEID (VERBLIJF)

De gewesten zijn bevoegd voor de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten. De federale overheid is bevoegd voor de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen. (De federale overheid is eveneens bevoegd voor de arbeidskaarten die in functie van de bijzondere verblijfssituatie worden afgegeven, bijvoorbeeld leerlingen in dienst genomen in het kader van een leerovereenkomst of een overeenkomst voor alternerend leren.)

Voor de aflevering van de gecombineerde vergunning heeft deze bevoegdheidsverdeling tot gevolg dat de federale overheid en de gewesten nauw moeten samenwerken. De aanvraag wordt ingediend bij het bevoegde gewest. Het gewest neemt ook de tewerkstellingsbeslissing, maar de federale overheid beslist over het verblijf. Deze samenwerking werd vormgegeven in een samenwerkingsakkoord, waarmee de federale overheid en elk van de gewesten instemde.

V. DE PROCEDURE VAN DE GECOMBINEERDE VERGUNNING

De gecombineerde vergunning ("single permit") is een elektronische verblijfskaart en omvat zowel een toelating tot verblijf als een toelating tot arbeid (arbeidskaart, vrijstelling van de verplichting om een arbeidskaart te verkrijgen en arbeidsvergunning). De aanvraag wordt ingediend in één gewest, maar de gecombineerde vergunning of de vrijstelling ervan geldt steeds voor het gehele Belgische grondgebied.

De gecombineerde vergunning moet worden aangevraagd bij het bevoegde gewest – daarover hieronder meer – en wordt afgeleverd door de dienst vreemdelingenzaken (federale overheid). De arbeidsmigrant dient de aanvraag in via de werkgever bij het bevoegde gewest. Elk gewest bepaalt de voorwaarden en de regels voor de indiening van de aanvraag.

De gecombineerde vergunning geldt onafhankelijk van het tewerkstellingsscenario. Deze procedure geldt zowel wanneer de arbeidsmigrant in dienst treedt bij een Belgische werkgever, als bij een detachering naar België door de werkgever gevestigd buiten de EER.

WAT BIJ EEN ZAKENREIS?

Bij een zakenreis naar België zal de gecombineerde vergunning in de praktijk niet van toepassing zijn. De werknemer verblijft dan slechts even in België en werkt ook maar even in België, de werkgever is bijna steeds gevestigd buiten België. Tijdens de zakenreis

bezoekt de werknemer bijvoorbeeld klanten of de Belgische dochtervennootschap of het Belgische bijkantoor van een buitenlandse onderneming. Afhankelijk van de nationaliteit zal de derdelands-onderdaan op zakenreis een visum kort verblijf (Schengenvisum) moeten verkrijgen. Een arbeidskaart B is in de regel verplicht, al zal in de praktijk bijna steeds een vrijstelling van toepassing zijn.

A. BEPALEN WELK GEWEST BEVOEGD IS

Om te bepalen welk gewest bevoegd is, gelden de volgende regels:

- 1) Heeft de onderneming één of meerdere vestigingseenheden in één gewest of verschillende gewesten, dan is het gewest bevoegd waar de werknemer hoofdzakelijk werkt.
- 2) Kan de hoofdzakelijke plaats van tewerkstelling niet worden bepaald, dan is het gewest bevoegd waar de maatschappelijke zetel van de onderneming zich bevindt.
- 3) Heeft de onderneming geen maatschappelijke zetel of geen vestigingseenheid in België, dan is het gewest bevoegd waar de werknemer zijn activiteiten zal uitoefenen.
- 4) Heeft de aanvraag betrekking op een toelating tot arbeid voor onbepaalde duur of een vrijstelling voor onbepaalde duur, dan is het gewest bevoegd waar de werknemer zijn officiële woonplaats heeft.

B. DE AANVRAAG INDIENEN EN HET VERLOOP VAN DE PROCEDURE

De werkgever dient de aanvraag in bij het bevoegde gewest. De aanvraag bevat de documenten die het gewest oplegt met betrekking tot de tewerkstelling en die de federale overheid oplegt met betrekking tot

het verblijf. Is het aanvraagdossier niet volledig, dan krijgt de aanvrager 15 dagen de tijd om dit te corrigeren. Indien deze termijn niet wordt nageleefd, is de aanvraag onontvankelijk. Het gewest stuurt de aanvraag ten laatste 15 dagen na de ontvankelijkheid van de aanvraag naar de dienst vreemdelingenzaken.

De aanvraag voor een vernieuwing (of wijziging) moet de werkgever indienen ten laatste twee maanden vóór het verstrijken van de geldigheidsduur van de gecombineerde vergunning bij het bevoegde gewest.

DE OVERHEID HEEFT VIER MAANDEN DE TIJD

De beslissing tot toekenning van de gecombineerde vergunning moet worden genomen binnen de vier maanden na de kennisgeving aan de werkgever dat de aanvraag volledig is, al kan die termijn in uitzonderlijke omstandigheden worden verlengd. Wordt er geen beslissing genomen binnen deze (verlengde) termijn, dan wordt de gecombineerde vergunning beschouwd te zijn toegekend.

Indien het gewest waar de aanvraag werd ingediend niet bevoegd is, dan stuurt het gewest het aanvraagdossier zelf naar het gewest dat wel bevoegd is.

Het bevoegde gewest stuurt het volledige aanvraagdossier naar de dienst vreemdelingenzaken om een beslissing inzake het verblijf te nemen. De dienst vreemdelingenzaken heeft daarvoor zestig dagen de

tijd. Het bevoegde gewest en de dienst vreemdelingenzaken communiceren onderling hun positieve en negatieve beslissingen tot toekenning van de gecombineerde vergunning. De werkgever moet hierin niet tussenkomen.

De dienst vreemdelingenzaken reikt een voorlopige document uit aan de arbeidsmigrant en informeert de werkgever. Met dit voorlopig document kan de werknemer beginnen te werken in België in afwachting van de uitreiking van de gecombineerde vergunning.

C. DE AFGIFTE VAN DE GECOMBINEERDE VERGUNNING, HET VISUM EN DE INSCHRIJVING IN HET VREEMDELINGENREGISTER

De dienst vreemdelingenzaken contacteert de Belgische diplomatieke post in het buitenland en/of de gemeente. Bevindt de arbeidsmigrant zich nog in het buitenland, dan wordt op zijn verzoek een visum type D (lang verblijf) afgeleverd. De gemeente zal de arbeidsmigrant inschrijven in het vreemdelingenregister. De aanvraag moet worden ingediend binnen de acht dagen na aankomst. De gemeente zal hem of haar ook de gecombineerde vergunning afleveren. De gecombineerde vergunning wordt enkel op het Belgisch grondgebied afgegeven. In afwachting van de uitvoering van de controle van de verblijfplaats en/of de afgifte van de gecombineerde vergunning geeft de gemeente onmiddellijk een voorlopig verblijfsdocument.

De derdelandsonderdaan moet twee maanden voor het verstrijken van de gecombineerde vergunning een aanvraag voor hernieuwing indienen. Indien de verblijfstitel vervalt tijdens deze aanvraag, ontvangt de derdelandsonderdaan een voorlopig verblijfsdocument.

VI. BESLUIT

Elk gewest bepaalt de voorwaarden voor de toelating tot arbeid van de derdelandsonderdanen. De federale overheid bepaalt de voorwaarden met betrekking tot het verblijf. Het doorlopen van één enkele aanvraagprocedure resulteert in het afleveren van een gecombineerde vergunning wonen en werken. Die staat de arbeidsmigrant dus toe om op het hele grondgebied van België te werken in opdracht van dezelfde werkgever. De gecombineerde vergunning is dus niet alleen geldig in het gewest waar de aanvraag moet worden ingediend.

Yves Stox

Senior Legal Counsel

1 Met "EER-onderdaan" wordt bedoeld een onderdaan van één van de lidstaten van de Europees Economische Ruimte (EER) en Zwitserland:

- de Europese Unie (EU): België, Bulgarije, Cyprus*, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Groot-Brittannië, Hongarije, Ierland, Italië, Griekenland, Kroatië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië, Zweden (*de EU-wetgeving is niet van toepassing op het noordelijke gedeelte van Cyprus, dat niet onder de controle van de regering van de Republiek Cyprus valt);
- de Europese Vrijhandelsassociatie (EVA): Noorwegen, IJsland en Liechtenstein. (De EVA-lidstaat Zwitserland trad formeel niet toe tot de EER.)



DOSSIER

ECONOMISCHE MIGRATIE NAAR VLAANDEREN: NIEUWE REGELS VANAF 1 JANUARI 2019

Het Vlaamse Gewest wil buitenlands talent aantrekken. De Vlaamse Regering heeft een tweeledig doel. Ten eerste is buitenlands talent nodig voor de groei van onze innovatieve kenniseconomie. Ten tweede zijn er heel wat arbeidskrachten nodig met het oog op de invulling van de structurele knelpuntberoepen. Vandaar dat de Vlaamse Regering in het kader van de gecombineerde vergunning de voorwaarden voor de toelating tot arbeid van derdelandsonderdanen aanpast. Deze nieuwe regels gelden in de regel dus niet voor EER-onderdanen.

I. DE WERKNEMERSCATEGORIEËN DIE WORDEN TOEGELATEN TOT ARBEID VOOR ONBEPAALEDE DUUR

Twee werknemerscategorieën worden toegelaten tot arbeid voor onbepaalde duur.

- 1) De arbeidsmigrant die beschikt over een wettig verblijf in België en die bewijst dat hij vier jaar arbeid heeft verricht in België gedurende vijf jaar onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag (periodes van detachering naar België tellen niet mee);
- 2) De derdelandsonderdaan die het statuut van langdurig ingezetene onderdanen in een andere EU-lidstaat heeft verkregen krachtens een regelgeving tot omzetting van de Richtlijn 2003/109 van 25 november 2003 betreffende de status van langdurig ingezetene onderdanen van derde landen. (De arbeidsmigrant moet beschikken over een wettig verblijf in België en twaalf maanden arbeid bewijzen gedurende maximaal achttien maanden onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag, rekening houdend met een aantal met arbeidsperioden gelijkgestelde perioden).

EEN TOELATING VOOR ONBEPAALE DUUR. WAT DAN MET DE GECOMBINEERDE VERGUNNING?

De toelating tot de arbeid betekent niet dat de gecombineerde vergunning niet van toepassing is. De procedure gecombineerde vergunning wordt opgestart met het oog op het verkrijgen van een toelating tot verblijf.

De gecombineerde vergunning die uiteindelijk wordt afgeleverd, meldt de verblijfstitel en een vermelding inzake werk. De toelating tot de arbeid geldt onafhankelijk van de duur of de aard van de toekomstige tewerkstelling.

II. DE WERKNEMERSCATEGORIEËN DIE ZIJN VRIJGESTELD VOOR EEN BEPAALDE DUUR

Een aantal werknemerscategorieën zijn van rechtswege toegelaten tot arbeid en vrijgesteld van een aanvraag van toelating tot arbeid. In functie van de specifieke aard van de tewerkstelling is deze vrijstelling van toelating tot de arbeid verbonden aan de beperkte duur van de toekomstige tewerkstelling. Voorwaarde is steeds dat de Limosa-wetgeving werd nageleefd.

Hieronder vindt u in **tabel 1** een overzicht van de categorieën die in de praktijk vaak relevant blijken. Dit overzicht vindt ook toepassing indien de tewerkstelling in België minder bedraagt dan 90 dagen. (Specifieke vrijstellingen voor bijvoorbeeld journalisten of wetenschappers komen in dit overzicht niet aan bod.)

Ook de ICT-arbeidsmigrant die zijn recht op kortetermijnmobiliteit uitoefent, is van rechtswege toegelaten. (Hieronder leest u meer over de voordelen van de ICT-vergunning.)

III. TOEKENNINGSVOORWAARDEN VAN DE TOELATING TOT ARBEID

De toelating tot arbeid is in de regel beperkt tot de tewerkstelling bij één werkgever. In geval van detachering kan de werknemer prestaties uitoefenen bij verschillende ondernemingen in het Vlaamse Gewest. Elke ontvangende onderneming moet dan wel worden aangeduid in de detacheringsovereenkomst. De toelating is in de regel geldig voor één jaar. De toelating tot arbeid moet dan vernieuwd worden.

Er moet telkens een nieuwe toelating worden aangevraagd zolang de werknemer geen onbeperkt verblijf heeft. (In de praktijk kent de dienst vreemdelingenzaken na vijf jaar een verblijfsrecht van onbeperkte duur toe aan arbeidsmigranten die een verlenging van hun tijdelijk verblijfsrecht vragen.)

A. SPECIFIEKE WERKNEMERSCATEGORIEËN

Een toelating tot arbeid wordt slechts toegekend indien een specifieke werknemerscategorie van toepassing wordt verklaard. Hieronder vindt u in **tabel 2** de meest voorkomende specifieke werknemerscategorieën. (Specifieke categorieën zoals schouwspelartiesten, sportlui of wetenschappers komen niet aan bod.)

TABEL 1 – OVERZICHT VRIJSTELLINGEN

Aard van de activiteit	Tewerkstellings-scenario ⁽¹⁾	Beperking in de tijd	Andere voorwaarde	Limosa ⁽²⁾
Handelsvertegenwoordiger	Detachering	Verblijf niet langer dan drie opeenvolgende maanden	Hoofdverblijf in het buitenland.	Geen vrijstelling
In ontvangstname goederen geproduceerd in België	Detachering	Verblijf niet langer dan drie opeenvolgende maanden	Goederen geleverd door een Belgische onderneming.	Geen vrijstelling
De werknemer is in dienst van onderneming (EER) die zich naar België begeeft voor het verrichten van diensten (vrij verkeer van diensten binnen de EER)	Detachering	Voor de duur van de tewerkstelling in België	De werknemer beschikt in de uitzendstaat (EER) over een recht op verblijf of een verblijfsvergunning van meer dan drie maanden. Deze werknemer is wettig tewerkgesteld in de uitzendstaat (EER) met een vergunning die ten minste geldig is voor de duur van het in België uit te voeren werk. De werknemer heeft een regelmatige arbeidsovereenkomst. De werknemer heeft een paspoort en een verblijfsvergunning in de uitzendstaat (EER) voor de duur van de dienstverlening. De dienstverlening heeft geen betrekking op de terbeschikkingstelling van werknemers. De procedure gecombineerde vergunning is niet van toepassing.	Geen vrijstelling
Congressen en wetenschappelijke vergadering	Detachering	Voor de duur van de tewerkstelling in België		Vrijstelling
Vergaderingen in beperkte kring	Detachering	Zestig dagen per kalenderjaar; twintig opeenvolgende dagen per vergadering		Vrijstelling
Opleiding binnen de onderneming	Detachering	Verblijf niet langer dan drie opeenvolgende maanden	De Belgische onderneming en de werkgever maken deel uit van dezelfde multinationale groep. De opleiding kadert in een opleidingsovereenkomst tussen de zetels van de multinationale groep. (De opleiding mag gepaard gaan met een productieve prestatie.)	Geen vrijstelling
Initiële assemblage en/of de eerste installatie van een goed (Uitgesloten: bouwsector)	Detachering	Acht dagen	Maakt een wezenlijk bestanddeel uit van de overeenkomst en is noodzakelijk voor het in werking stellen. Gekwalificeerde en/of gespecialiseerde werknemers van de leverende onderneming.	Vrijstelling
Dringende onderhouds- of herstellingswerken	Detachering	Vijf dagen per maand	Uitgevoerd aan machines of apparaten die door de werkgever werden geleverd aan de Belgische onderneming.	Vrijstelling

⁽¹⁾ Een lokale arbeidsovereenkomst met de Belgische onderneming impliceert de onderwerping aan de Belgische sociale zekerheid. In het kader van detachering kan de werknemer tijdelijk onderworpen blijven aan de sociale zekerheid van het uitzendland, zodat Belgische socialezekerheidsbijdragen niet zijn verschuldigd.

⁽²⁾ De Limosa-melding is bestemd voor werknemers die tijdelijk of deeltijds in België komen werken. Het gaat met andere woorden om werknemers die gewoonlijk in een ander land dan België werken, of zijn aangeworven in een ander land dan België.

TABEL 2 – OVERZICHT SPECIFIEKE WERKNEMERSCATEGORIEËN

Kwalificatie van de werknemer of aard van de activiteit	Tewerkstellings-scenario ⁽¹⁾	Beperking in de tijd	Andere voorwaarden
Hooggeschoold personeel	Arbeidsovereenkomst met Belgische onderneming Detachering	Voor de duur van de tewerkstelling in België	Hooggeschoold: In de praktijk is meestal een bachelordiploma vereist (drie jaar). Gelijkaardige beroepservaring volstaat niet. Brutojaarloon: De werknemer moet minimum 100% van het gemiddeld brutojaarloon verdienen ⁽²⁾ .
Leidinggevend personeel ⁽³⁾	Arbeidsovereenkomst met Belgische onderneming Detachering	Voor de duur van de tewerkstelling in België	Brutojaarloon: De werknemer moet minimum 160% van het gemiddeld brutojaarloon verdienen ⁽²⁾ .
Gespecialiseerde technicus	Detachering	Zes maanden	Montage, starten of herstellen van een installatie die door de werkgever werd geproduceerd of geleverd aan de ontvangende onderneming
Opleiding - verkoopsovereenkomst	Detachering	Zes maanden	Specifieke beroepsopleiding die kadert in een opleidingsovereenkomst, toegevoegd aan een verkoopsovereenkomst tussen de werkgever en de ontvangende onderneming (in het Vlaamse Gewest)
Opleiding binnen de onderneming	Detachering	Voor de duur van de tewerkstelling in België	De werkgever en de ontvangende onderneming maken deel uit van dezelfde multinationale groep. De opleiding kadert in een opleidingsovereenkomst binnen de multinationale groep. (De opleiding mag gepaard gaan met een productieve prestatie.)
Knelpuntberoep	Arbeidsovereenkomst met Belgische onderneming	Voor de duur van de tewerkstelling in België	Middengeschoolde functies (derde graad middelbaar onderwijs) Opleiding of ervaring Functies waarvoor het Vlaamse Gewest vaststelt dat er een structureel tekort is (tweejaarlijkse lijst) GGMI, sectoraal minimumloon

⁽¹⁾ Een lokale arbeidsovereenkomst met de Belgische onderneming impliceert de onderwerping aan de Belgische sociale zekerheid. In het kader van detachering kan de werknemer tijdelijk onderworpen blijven aan de sociale zekerheid van het uitzendland, zodat Belgische socialezekerheidsbijdragen niet zijn verschuldigd.

⁽²⁾ Brutojaarloon: het twaalfvoud van het gemiddeld maandloon van een voltijds tewerkgestelde bediende in België, berekend op basis van statistische gegevens (FOD Economie).. Een kostenvergoeding voor de meerkost van de tewerkstelling in België telt niet mee.

⁽³⁾ Het begrip "leidinggevend personeel": een lid van het hoger personeel dat is belast met het dagelijks bestuur, dat is gemachtigd om te werkgever te verbinden, dat leiding geeft aan de onderneming en dat toezicht houdt op de werkzaamheden van werknemers.

Voor de hooggeschoolde werknemers die in aanmerking komen voor de Europese blauwe kaart en de ICT-arbeidsmigrant gelden bijzondere toepassingsvoorwaarden. **(Hieronder leest u meer over de voordelen van de Europese blauwe kaart en de ICT-vergunning.)**

B. LOONGRENZEN

Het gemiddeld bruto jaarloon is gelijk aan het twaalfvoud van het gemiddeld maandloon van een voltijds tewerkgestelde bediende in België, jaarlijks berekend op basis van de statistische gegevens van de FOD Economie.

gemiddeld bruto jaarloon
= **41.868 € (2019)**

De specifieke loongrenzen die voor hooggekwalificeerde functies gelden, worden berekend op basis van dit gemiddeld bruto jaarloon:

Hoogopgeleiden jonger dan 30 jaar	Hoogopgeleiden vanaf 30 jaar	Leidinggevenden
minimum 80% van het gemiddeld brutojaarloon ⁽¹⁾	minimum 100% van het gemiddeld brutojaarloon	minimum 160% van het gemiddeld brutojaarloon
33.495 € (2019)	41.868 € (2019)	66.989 € (2019)

Hoogopgeleide in kader van de Europese blauwe kaart	Leidinggevende in het kader van de ICT-vergunning	Specialist in het kader van de ICT-vergunning
minimum 120% van het gemiddeld brutojaarloon	minimum 160% van het gemiddeld brutojaarloon	minimum 100% van het gemiddeld brutojaarloon
50.242 € (2019)	66.989 € (2019)	41.868 € (2019)

⁽¹⁾ De derdelandsonderdaan is verbonden door een arbeidsovereenkomst met een in België gevestigde werkgever.

C. ARBEIDSMARKTONDERZOEK

Voor andere werknemerscategorieën wordt de toelating tot de arbeid alleen toegekend na een arbeidsmarktonderzoek. Het mag niet mogelijk zijn om binnen een redelijke termijn op de EER-arbeidsmarkt een werknemer te vinden die geschikt is om de arbeidsplaats in kwestie op een bevredigende wijze en binnen een billijke termijn te bekleden (eventueel na een nog te volgen opleiding). Een bijzondere economische of sociale reden is vereist. Bovendien kan de toelating tot arbeid in dat geval alleen worden verkregen indien de werknemer een lokale arbeidsovereenkomst met de Belgische onderneming afsluit.

IV. EUROPESE ARBEIDSMOBILITEIT VOOR HOOGGESCHOOLDE, LEIDINGGEVENDE OF GESPECIALISEERDE WERKNEMERS

Wanneer een derdelandsonderdaan niet alleen in België, maar ook in andere EU-lidstaten actief zal zijn als werknemer, kan het de moeite waard zijn om een beroep te doen op de Europese blauwe kaart of de ICT-vergunning.

A. DE EUROPESE BLAUWE KAART

De Europese blauwe kaart is van toepassing indien de derdelandsonderdaan een arbeidsovereenkomst sluit met een werkgever gevestigd in een EU-lidstaat (met uitzondering van Ierland en het Verenigd Koninkrijk).

De Europese blauwe kaart heeft met name de volgende voordelen:

- De houder kan na twee jaar van werkgever veranderen. Enkel gedurende de eerste twee jaar is de toelating om te werken beperkt tot één werkgever.
- De houder van een blauwe kaart moet gelijk worden behandeld, met name met betrekking tot socialezekerheidsuitkeringen.
- De houder van een blauwe kaart kan na achttien maanden legaal verblijf in de eerste EU-lidstaat verhuizen naar een andere EU-lidstaat. Bij aankomst in die tweede EU-lidstaat moet de werknemer wel opnieuw een blauwe kaart bekomen.

De Europese blauwe kaart vereist dat de derdelandsonderdaan een lokale arbeidsovereenkomst sluit. Een lokale arbeidsovereenkomst met de Belgische onderneming impliceert de onderwerping aan de Belgische sociale zekerheid.

Hooggeschoold personeel dat in aanmerking komt voor de Europese blauwe kaart wordt toegelaten tot arbeid. De derdelandsonderdaan zal een toelating tot arbeid verkrijgen als aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

- De werkgever heeft met de buitenlandse werknemer een arbeidsovereenkomst gesloten van onbepaalde duur of voor minstens één jaar;
- De bezoldiging van de buitenlandse werknemer bedraagt minstens 120% van het gemiddeld bruto jaarloon;
- De werknemer bewijst hogere beroepskwalificaties aan de hand van een diploma van het hoger onderwijs.

B. DE ICT-VERGUNNING

De ICT-vergunning is van toepassing op derdelandsonderdanen die als leidinggevende, specialist of stagiair werken. Deze werknemers sluiten geen lokale arbeidsovereenkomst. Zij worden door hun werkgever gevestigd buiten de EU gedetacheerd naar een entiteit die behoort tot de onderneming of tot dezelfde groep van ondernemingen. ("ICT" staat voor intra corporate transferees.)

De ICT-vergunning heeft met name de volgende voordelen:

- Tijdelijke overplaatsingen naar entiteiten van dezelfde onderneming in andere EU-lidstaten die de richtlijn hebben geïmplementeerd, worden mogelijk gemaakt onder versoepelde voorwaarden. De betrokken entiteiten moeten behoren tot dezelfde onderneming of groep van ondernemingen.
- De houder van een ICT-vergunning moet gelijk worden behandeld, met name met betrekking tot socialezekerheidsuitkeringen.

Deze derdelandsonderdanen dienen minstens drie maanden een arbeidsovereenkomst te hebben met een buiten de EU gevestigde onderneming, en hun hoofdverblijf buiten de EU te hebben. Verder is het van belang dat het een tijdelijke overplaatsing (uitzending) betreft naar een of meerdere vestigingen van het concern binnen de EU, waarbij de dienstbetrekking met de onderneming in het thuisland in stand blijft. Ook dient sprake te zijn van marktconforme (arbeids)voorwaarden. De werknemer moet minimum 100% of 160% van het gemiddeld brutojaarloon verdienen (afhankelijk van de situatie).

Als werknemers gedetacheerd door een onderneming gevestigd buiten de EU zal de derdelandsonderdaan in de regel niet onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid.

De tewerkstelling van een derdelandsonderdaan met een ICT-vergunning uitgereikt door een andere EU-lidstaat wordt als volgt vergemakkelijkt:

- Korter dan 90 dagen – De ICT-arbeidsmigrant die zijn recht op kortetermijnmobiliteit uitoefent vanuit een andere EU-lidstaat, is van rechtswege. Voorwaarde is wel dat de brutobezoldiging minimum 100% of 160% van het gemiddeld brutojaarloon bedraagt.
- Langer dan 90 dagen – De ICT-arbeidsmigrant die zijn recht op langetermijnmobiliteit uitoefent vanuit een andere EU-lidstaat moet een toelating tot de arbeid vragen. Voorwaarde is wel dat de brutobezoldiging minimum 100% of 160% van het gemiddeld brutojaarloon bedraagt.

INWERKINGTREDING UITGESTELD

De wijzigingen aan de procedure voor de Blauwe Kaart en de invoering van de ICT-vergunning starten nog niet op 1 januari 2019. De teksten staan al in de startblokken, maar eerst moeten alle Belgische deelstaten en de federale overheid hun akkoord met een uitvoerend samenwerkingsakkoord publiceren.

V. DE PROCEDURE EN HET AANVRAAGDOSSIER

Is Vlaanderen het bevoegde gewest? Deze procedure geldt voor de toelating tot arbeid als onderdeel van de procedure om de gecombineerde vergunning, de Europese blauwe kaart of een andere verblijfstitel te verkrijgen met het oog op werk voor een periode van meer dan negentig dagen. De arbeidsmigrant dient de aanvraag in via de werkgever (of een natuurlijke persoon die op regelmatige wijze in België verblijft en die in naam en voor rekening van de werkgever handelt). De aanvraag wordt ingediend met een modelformulier bij de dienst economische migratie. De werkgever ondertekent het aanvraagformulier.

Dat aanvraagformulier vermeldt:

- de persoonlijke gegevens en het e-mailadres van de werkgever of diens mandataris en van de diplomatieke of consulaire post die bevoegd is voor het verblijfsadres van de onderdaan van een derde land als die in het buitenland verblijft op het ogenblik waarop de werkgever de aanvraag indient;
- de persoonlijke gegevens van de werknemer;
- de gegevens en de details aangaande de tewerkstelling van de werknemer in het Vlaamse Gewest.

Bij het formulier voegt de werkgever (of zijn vertegenwoordiger) de documenten met betrekking tot het verblijf voorgeschreven door de federale verblijfswet:

- een kopie van zijn geldig paspoort of de daarmee gelijkgestelde reistitel;

- het bewijs dat hij beschikt over voldoende bestaansmiddelen, de duur van zijn tewerkstelling als werknemer en, in voorkomend geval, het BTW-nummer van de werkgever;
- het bewijs van de betaling van de retributie voor de administratieve kosten (behalve bij het hernieuwen van de aanvraag);
- een uittreksel uit het strafregister of een gelijkwaardig document, niet ouder dan zes maanden en dat bevestigt dat hij niet veroordeeld is geweest voor misdaden of wanbedrijven van gemeen recht (behalve bij het hernieuwen van de aanvraag);
- een medisch attest waaruit blijkt dat de aanvrager niet lijdt aan een besmettelijke ziekte die de volksgezondheid kan bedreigen, zoals tuberculose (behalve bij het hernieuwen van de aanvraag);
- het bewijs dat hij over een ziektekostenverzekering beschikt die alle risico's in België voor hemzelf en zijn familieleden dekt;

Het Vlaamse Gewest vraagt daarnaast de volgende documenten:

- een fotokopie van het identiteitsbewijs van de werkgever of dat van zijn volmachtouder;
- een fotokopie van de persoonsgegevens van het geldige paspoort van de werknemer en, als de betrokkene in België verblijft, een fotokopie van het document dat zijn verblijf dekt;
- in geval van detachering, een kopie van het document dat verklaart dat de socialezekerheidswetgeving van het uitzendland van toepassing blijft tijdens de tewerkstelling op het Belgische grondgebied (certificate of coverage), of, als een internationale overeenkomst daarover ontbreekt (of niet kan worden toegepast), een verklaring van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid dat de voorwaarden om onderworpen te zijn aan het Belgische stelsel voor werknemers, niet vervuld zijn.

 **OPMERKING**

Werknemers die gedetacheerd worden naar België vanuit een land buiten de EER, waarmee België geen socialezekerheidsverdrag heeft afgesloten, zijn in de regel niet onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid. Deze vrijstelling van RSZ-bijdragen is niet beperkt in de tijd.

Bij een hernieuwing vraag het Vlaamse Gewest de volgende documenten bij het aanvraagformulier te voegen:

- een fotokopie van de loonfiches of loonafrekeningen voor de volledige periode van de toelating tot arbeid die verstrijkt, of een fotokopie van de individuele rekening na een volledig kalenderjaar waarin de betrokkene heeft gewerkt;
- de Limosa-melding (indien van toepassing).
- Afhankelijk van de werknemerscategoriemoeten daarnaast specifieke documenten worden toegevoegd. Zo moet voor hooggeschoold personeel of personen die een leidinggevende functie bekleden de werkgever ook de volgende documenten toevoegen:
- bij een lokale tewerkstelling, een fotokopie van de ondertekende arbeidsovereenkomst conform de arbeidsovereenkomstenwet;
- bij een detachering, een fotokopie van de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever die in het buitenland is gevestigd (met vertaling);

- bij een detachering, een attest, ondertekend door de werkgever, waarin hij de duur van de detachering bepaalt, alsook de arbeids- en loonvoorwaarden tijdens de duur van de detachering;
- voor hooggeschoold personeel een fotokopie van de diploma's van het hoger onderwijs die de betrokkene heeft behaald (met vertaling).

Voor elke werknemerscategorie moet telkens worden nagegaan welke documenten moeten worden toegevoegd.

VI. DE GELDIGHEIDSDUUR EN DE HERNIEUWING

De toelatingen tot de arbeid voor bepaalde duur worden toegekend voor de duur van de arbeidsovereenkomst of de opdracht, met een maximumduur van één jaar. De maximumduur bedraagt drie jaar voor de werknemerscategorieën hooggeschoold personeel, leidinggevend personeel en ICT-arbeidsmigranten.

De toelating kan worden hernieuwd, al dan niet bij dezelfde werkgever. Die aanvraag voor hernieuwing moet in de regel worden ingediend uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van de geldigheid.

De hernieuwing kan niet worden toegekend indien de maximumduur van de toelating is bereikt. Zo kan de ICT-vergunning slechts wordt toegekend voor een periode van maximum drie jaar (één jaar voor de ICT-stagair).

VII. BESLUIT

De nieuwe regelgeving biedt middengeschoolden makkelijker toegang tot de arbeidsmarkt. Er is namelijk geen arbeidsmarkt-onderzoek vereist. De functie moet dan wel op een lijst van knelpuntberoepen staan. Dat is een dynamische lijst die om de twee jaar herbekeken worden in functie van de noden op de arbeidsmarkt. Daarover meer in het volgende nummer.

Voor hogeschoolden en leidinggevenden wordt de duurtijd van de toelatingen tot arbeid wordt verlengd naar 3 jaar (in plaats van de huidige beperking tot 12 maanden).

De loongrenzen worden afgestemd op de reële lonen op de arbeidsmarkt. Bovendien wordt een lagere loongrens voorzien voor met name jongeren (tot 30 jaar): zij dienen 80% van het gemiddeld bruto jaarloon te verdienen;

Yves Stox

Senior Legal Counsel

Alle juridische documenten, modelbrieven en standaarddocumenten die u nodig heeft, gepersonaliseerd en supereenvoudig.

Als zelfstandig ondernemer heeft u nood aan correcte en degelijke juridische documenten, zoals een arbeidsovereenkomst, een zakelijke brief of een handelshuurovereenkomst. Dat kan vanaf nu supereenvoudig: alle juridische content die u nodig heeft, vindt u voortaan verzameld in LegalSmart, de gepersonaliseerde one-stop-shop service van Partena Professional. In een paar muisklikken stelt u uw eigen juridische documenten op.

Hoe het werkt:

1. Ga naar <https://legalsmart.partena-professional.be/>
2. Kies het soort document: modelbrief, contract,...
3. Beantwoord enkele vragen
4. Ontvang uw gepersonaliseerde document in Word- en pdf-formaat



Stap voor stap uw eigen juridisch document

Kies welk soort document u wil: een standaardbrief, een overeenkomst of iets anders. Beantwoord enkele vragen en laat u stap voor stap begeleiden om uw document te maken.



Uw documenten veilig in de cloud

We bewaren uw documenten veilig onder uw eigen account, zodat u ze altijd en overal opnieuw kunt downloaden. In Word- en pdf-formaat.



Betaalbaar

Als onze juridische documenten zijn vriendelijk geprijsd. Bovendien kunt u extra juridisch advies aankopen aan een gunstige prijs.



Betrouwbaar juridisch advies

Onze documenten zijn opgesteld door ervaren advocaten en juridische professionals. Zij staan klaar om te antwoorden op al uw bijkomende vragen.



