

Werknemers buitenlandse nationaliteit

http://www.werk.be/wg/werknemers_buitenlandse_nationaliteit/

Algemene Principes

Om als buitenlandse werknemer in België arbeid in loondienst te kunnen verrichten moet je vooraf een arbeidskaart bekomen.

Er bestaan drie types van arbeidskaarten:

- De [arbeidskaart A](#) geeft je de toelating om gelijk welk beroep in loondienst uit te oefenen bij om het even welke werkgever en dit voor een onbeperkte duur. De aflevering van een arbeidskaart A is aan zeer strikte voorwaarden gebonden. Zij kan slechts worden toegekend aan sommige categorieën van buitenlandse werknemers die reeds meerdere jaren in België hebben gewerkt met een arbeidskaart B.
- De [arbeidskaart B](#) verleent je de toestemming om één welbepaalde betrekking uit te oefenen bij één welbepaalde werkgever die hiertoe vooraf een arbeidsvergunning heeft bekomen. De arbeidsvergunning en de arbeidskaart B worden in principe toegekend voor een periode van maximum 12 maanden (of minder). Ze kunnen eventueel onder bepaalde voorwaarden worden verlengd.
- De [arbeidskaart C](#) geeft je de toelating om gelijk welk beroep in loondienst uit te oefenen bij om het even welke werkgever. De arbeidskaart C kan je in principe enkel krijgen wanneer je naar België bent gekomen en er mag verblijven, niet omwille van werk, maar wel om een andere reden zoals bv. in het kader van een:
 - gezinshereniging
 - een statuut als student
 - een statuut slachtoffer mensenhandel
 - een statuut subsidiaire bescherming
 - enz.

De arbeidskaart C wordt eveneens toegekend voor een bepaalde duur en kan onder bepaalde voorwaarden worden hernieuwd.

Wie vraagt de arbeidskaarten aan?

- De arbeidskaarten A en C vraag je als kandidaat-werknemer zelf aan. Dien het aanvraagdossier in bij [de provinciale migratiedienst](#).
- De arbeidsvergunning en de arbeidskaart B worden door een werkgever aangevraagd. De migratiedienst levert de arbeidsvergunning af aan de werkgever en de arbeidskaart aan de werknemer.

Om als werkgever een buitenlandse werknemer op Belgisch grondgebied tewerk te stellen moet je vooraf een arbeidsvergunning bekomen

De arbeidsvergunning is het document waarbij aan de werkgever de toelating wordt gegeven om een bepaalde buitenlandse werknemer tewerk te stellen, in een bepaalde hoedanigheid en voor een bepaalde periode.

Als werkgever zal je hiertoe een aanvraagdossier moeten indienen bij [de provinciale migratiedienst](#).

Je kan een arbeidsvergunning bekomen voor een periode van maximum twaalf maanden. Deze vergunning is in de meeste gevallen wel verlengbaar.

Je kan van de diensten van je werknemer enkel gebruik maken binnen de perken en onder de voorwaarden waaronder de vergunning werd toegestaan.

Je kandidaat-werknemer mag pas naar België komen nadat je de arbeidsvergunning hebt bekomen. Mocht bij indiening van je aanvraag blijken dat je kandidaat werknemer toch al in België aanwezig was, dan zal de aanvraag worden geweigerd (art. 4 § 2 van de wet van 30 april 1999).

Een voorbeeld:

Je dient een aanvraag in voor de tewerkstelling van een Russische onderdaan als bouwvakker, als seizoenarbeider in de fruitsector, als lasser in een metaalbedrijf, ... De betrokken Rus was naar België gekomen op zoek naar werk.

Dergelijke aanvraag zal worden geweigerd vermits je kandidaat-werknemer al in België aanwezig is op het ogenblik dat je je aanvraag indient.

Dit is mede een gevolg van het feit dat als algemeen principe nog steeds de migratiestop voor buitenlandse werknemers van toepassing is.

Op dit principe werden er door de wetgever de laatste decennia dusdanig veel uitzonderingen toegestaan dat er in feite van die algemene migratiestop nog weinig overblijft:

- In sommige gevallen mag de werknemer al naar België komen voordat de arbeidsvergunning werd toegekend (zie de [bijzondere categorieën die in aanmerking komen voor een arbeidskaart B](#)).
- In een aantal gevallen is de werkgever vrijgesteld van het bekomen van de arbeidsvergunning (zie verder [arbeidskaart A](#), [arbeidskaart C](#) en [vrijstellingen](#)) en is de werknemer vrijgesteld van het bekomen van een arbeidskaart (zie verder [vrijstellingen](#)).
- In één specifiek geval wordt een voorlopige arbeidsvergunning toegekend (zie verder [voorlopige vergunning](#)).

Je hebt als werkgever geen arbeidsvergunning nodig voor de tewerkstelling van een (buitenlandse) kandidaat-werknemer:

- indien jouw kandidaat-werknemer beschikt over een [arbeidskaart A](#)
- indien jouw kandidaat-werknemer beschikt over een [arbeidskaart C](#)
- indien jouw kandidaat-werknemer vrijgesteld is van de verplichting tot het bekomen van een arbeidskaart;

In deze drie gevallen mag je de kandidaat-werknemer onmiddellijk in dienst nemen en tewerkstellen. In alle andere gevallen moet je als werkgever vooraf een arbeidsvergunning bekomen vooraleer de tewerkstelling mag beginnen.

Je hebt als buitenlandse werknemer geen arbeidskaart nodig:

- wanneer je behoort tot [één van de categorieën van buitenlandse onderdanen](#) - opgesomd in artikel 2 van het KB van 9/6/99 – die vrijgesteld zijn van de verplichting tot het verkrijgen van een arbeidskaart

EN

- voor zover je wettig in België verblijft (tenzij uitdrukkelijk anders bepaald).

De vrijstelling geldt van rechtswege:

Dit betekent concreet dat er voorafgaand noch door de werkgever, noch door de werknemer één of andere bijkomende administratieve formaliteit moet worden vervuld: het was immers juist de bedoeling van de wetgever om, door het invoeren van vrijgestelde categorieën, de administratieve verplichtingen tot een minimum te beperken.

In geval van vrijstelling moeten er dus door de betrokkenen geen aanvraagdossiers meer worden ingediend en er worden door de dienst migratie geen attesten van vrijstelling afgeleverd.

Het behoort tot de verantwoordelijkheid van de werkgever om na te gaan of de beoogde tewerkstelling voldoet aan de voorwaarden die gelden voor één van de vrijgestelde categorieën. Is dit het geval, dan kan hij de buitenlandse werknemer onmiddellijk in dienst nemen zoals om het even welke Belgische werknemer.

Belangrijke opmerking: de vereiste van een wettig verblijf

Al de vrijstellingen gelden in principe slechts voor zover de betrokken werknemers beschikken over een “**wettig verblijf**”.

In artikel 1, 6° zegt de wetgever wat voor de toepassing van dit besluit onder **wettig verblijf** moet worden verstaan:

“de verblijfssituatie van de vreemdeling die toegelaten of gemachtigd werd te verblijven in het koninkrijk of die gemachtigd is er zich te vestigen krachtens de wet van 15 december 1980 of de wet van 22 december 1999 betreffende de regularisatie van het verblijf van bepaalde categorieën van vreemdelingen verblijvend op het grondgebied van het Rijk, met uitzondering van de verblijfssituatie van de vreemdeling die gemachtigd werd te verblijven in het koninkrijk voor een periode van maximum drie maanden.”

Gezien echter heel wat vrijgestelde categorieën per definitie onmogelijk aan deze vereiste van wettig verblijf konden voldoen, werd door de wetgever in 2003 aan artikel 2 (na de opsomming van alle vrijgestelde categorieën) een tweede en derde lid toegevoegd waarin gesteld wordt:

Behalve in de gevallen bedoeld in het eerste lid, 19° en 22°, a) gelden de vrijstellingen van de verplichting tot het verkrijgen van een arbeidskaart vermeld onder dit artikel slechts als de begunstigden ervan voldoen aan het vereiste inzake wettig verblijf, zoals omschreven in artikel 1, 6°.

In afwijking op het voorgaande lid wordt de verblijfstoestand van de buitenlandse onderdaan die gemachtigd werd te verblijven in het Koninkrijk voor een periode van maximum drie maanden als wettig verblijf beschouwd voor de toepassing van artikel 2, eerste lid, 4°, 6°, 7°, 8°, 9°, 10°, 11°, 13°, 14°, 15°, 16°, 17°, 20°, 26°, 27°, 28°, 29°, 30°, 31°, 32° en 33°.”

Voor de meeste van de categorieën geldt dus een machtiging tot verblijf van maximum drie maanden evenzeer als wettig verblijf

Tewerkstelling van nieuwe EU onderdanen

Algemeen principe

Binnen de EU geldt in principe het vrij verkeer van werknemers voor onderdanen van de Unie. Dit wordt vertaald in artikel 2, eerste lid, 1° van het KB van 9/6/99 dat stelt dat de onderdanen van een lidstaat van de EU (en onder bepaalde voorwaarden sommige van hun bloed- en aanverwanten) vrijgesteld zijn van de verplichting tot het verkrijgen van een arbeidskaart.

Overgangsfase nieuwe toetreders

Situering

De bestaande lidstaten krijgen als gevolg van de bepalingen van de toetredingsakten de mogelijkheid om in een overgangsfase het vrije verkeer van werknemers en de vrije toegang tot hun arbeidsmarkt voor onderdanen van de nieuwe toetredende landen geheel of gedeeltelijk te beperken.

Deze overgangsfase belooft, vanaf de datum van toetreding, maximum 7 jaar en werd opgesplitst in drie periodes van achtereenvolgens twee, drie en twee jaar.

Vóór het aflopen van iedere periode dienen de betrokken lidstaten aan de Europese Commissie mede te delen of en onder welke voorwaarden zij de toegang tot hun arbeidsmarkt alsnog wensen te beperken.

Eventuele overgangsmaatregelen tijdens de eerste periode van twee jaar zijn automatisch van toepassing wanneer de lidstaat naar aanleiding van de toetreding, haar vigerende wetgeving in die zin aanpaste.

Indien de overgangsfase na twee jaar nog wordt verlengd, dan dient de commissie hiervan vooraf in kennis te worden gesteld.

Indien men de overgangsmaatregelen ook na vijf jaar nog wenst te behouden, dan volstaat niet alleen de voorafgaande kennisgeving, maar dienen de betrokken lidstaten een dossier voor te leggen waarin wordt aangetoond dat er gegronde redenen zijn om te veronderstellen dat er zich bij volledige openstelling ernstige verstoringen op op hun arbeidsmarkt zouden voordoen.

Landen die op 1 mei 2004 zijn toegetreden

Het gaat hier over de volgende landen:

- Polen
- Hongarije
- Estland
- Letland
- Litouwen
- Tsjechië
- Slovenie
- Slowakije
- Cyprus
- Malta

Voor de landen die op 1 mei 2004 zijn toegetreden, bleef de verplichting tot het voorafgaand verkrijgen van een arbeidskaart voor onderdanen van acht van de tien nieuwe leden onder bepaalde voorwaarden gehandhaafd. Dit werd in de federale regelgeving met betrekking tot de tewerkstelling van buitenlandse werknemers geïmplementeerd door het KB van 12/4/2004 tot wijziging van het KB van 9/6/99 (BS 21/4/2004). De eerste periode van 2 jaar liep af op 1 mei 2006.

Op 24 februari 2006 besliste de regering om, ten aanzien van de landen die op 1 mei 2004 zijn toegetreden, de bestaande overgangsmaatregelen nog met een periode van maximum drie jaar te verlengen. De motivatie hiertoe diende vooral te worden gezocht in het feit dat er in de afgelopen periode heel wat misbruiken werden vastgesteld bij de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, onder meer via het oneigenlijk gebruik van detacheringen en het vrij verkeer van diensten. Ter bestrijding hiervan werd een registratiesysteem voor grensoverschrijdende tewerkstelling ontwikkeld. Daarnaast wou de regering de hoofdaannemers of opdrachtgevers hoofdelijk aansprakelijk maken voor de naleving van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de buitenlandse werknemers.

Tenslotte wenste de regering dat werknemers en werknemersorganisaties naar de Belgische rechtbanken zouden kunnen stappen als ze denken dat er misbruiken plaatsvinden. Zolang deze voorwaarden niet waren gerealiseerd wenste de regering de overgangsmaatregelen aan te houden.

Omdat evenwel werd vastgesteld dat er zich bepaalde spanningen voordeden op de Belgische arbeidsmarkt besliste de regering om met ingang van 1 mei 2006 de toekenning van arbeidskaarten en vergunningen voor een aantal specifieke beroepen te versoepelen voor werknemers uit de op 1 mei 2004 toegetreden lidstaten.

Hiertoe werden de Gewesten verzocht om - gelet op hun bevoegdheid ter zake in toepassing van artikel 6, § 1, IX, 3° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen - een lijst op te stellen van de beroepen die zij momenteel als knelpunten ervaren op hun lokale arbeidsmarkten.

In het KB tot verlenging van de overgangsmaatregelen dat op 21 april 2006 door de federale ministerraad werd goedgekeurd, wordt uitdrukkelijk verwezen naar deze beroepen.

Voor de aanvraag tot tewerkstelling in één van deze beroepen werd bij KB een specifieke procedure uitgewerkt die met ingang van 1 juni 2006 van kracht werd.

Door de federale overheid werd eind april 2009 medegedeeld dat de overgangsmaatregelen ten opzichte van de op 1 januari 2004 ingevoerde lidstaten niet zouden worden verlengd.

Dit impliceert dat voor onderdanen van deze landen met ingang van 1 mei 2009 het vrij verkeer van werknemers volledig van toepassing is en dat zij vanaf deze datum vrijgesteld zijn van de verplichting tot het voorafgaand verkrijgen van een arbeidskaart.

Landen die op 1 januari 2007 zijn toegetreden: Bulgarije en Roemenië

Met ingang van 1 januari 2007 zijn ook Bulgarije en Roemenië toegetreden tot de Europese Unie. Ten aanzien van deze twee nieuwe lidstaten werd in de toetredingsakten, onder meer met betrekking tot het vrij verkeer van werknemers, in eenzelfde overgangsregeling voorzien als deze van toepassing op de landen die op 1 mei 2004 zijn toegetreden.

België besliste opnieuw om van deze mogelijkheid gebruik te maken.

Ten aanzien van onderdanen uit Roemenië en Bulgarije werden met ingang van 1 januari 2007 dezelfde voorwaarden gehanteerd als deze die inmiddels van toepassing waren voor onderdanen van Polen, Hongarije, Estland, Letland, Litouwen, Tsjechië, Slovenië en Slowakije.

Bij [KB van 18 december 2008 \(BS 31/12/2008\)\(PDF\)](#) werd - in overeenstemming met de mogelijkheden voorzien in de toetredingsakten - beslist om de periode gedurende dewelke de overgangsmaatregelen van toepassing zijn voor Roemeense en Bulgaarse onderdanen, voorlopig te verlengen tot 31 december 2011.

De eventuele tewerkstelling in België van onderdanen uit deze lidstaten blijft dus wel nog tot 31 december 2011 onderworpen aan de verplichting van het voorafgaand bekomen van een arbeidskaart.

Aanvraagformulieren

http://www.werk.be/wg/werknemers_buitenlandse_nationaliteit/formulieren.htm