

TEWERKSTELLEN VAN WERKNEMERS MET VREEMDE NATIONALITEIT

(Bijgewerkt tot 15 mei 2011)

In het kader van de tewerkstelling van werknemers met een vreemde nationaliteit (*lees: die niet de Belgische nationaliteit bezitten*) moet u als werkgever **twee principes** voor ogen houden:

1. *enerzijds mag u enkel een werknemer met een vreemde nationaliteit tewerkstellen indien u **vooraf een arbeidsvergunning** heeft bekomen;*
2. *anderzijds mag een werknemer, die de Belgische nationaliteit niet bezit, enkel arbeid verrichten indien hij **vooraf een arbeidskaart** heeft verkregen.*

Nadat de arbeidsvergunning en -kaart effectief worden afgeleverd, mag de betrokken werknemer met vreemde nationaliteit aan de slag.



Naast de wetgeving betreffende de tewerkstelling van werknemers met vreemde nationaliteit, **moet u** eveneens toezien dat de **verblijfswetgeving nauwgezet wordt opgevolgd**. Als er namelijk iets schort aan het verblijfsstatuut van een vreemdeling, mag hij hier NIET werken, ook al beschikt hij over een geldige arbeidsvergunning en -kaart. Bijgevolg dient u **twee (eind)datums** in het oog te houden: enerzijds die van de verblijfsvergunning, anderzijds die van de arbeidsvergunning en -kaart. Een aantal **nuttige tips** in dit verband:

1. *Naast de arbeidsvergunning en -kaart, is het aangewezen om eveneens een kopie van het verblijfsdocument van de werknemer met vreemde nationaliteit bij te houden.*
2. *Sluit een arbeidsovereenkomst af onder opschortende voorwaarde, zodanig dat de arbeidsovereenkomst pas van start kan gaan bij afgifte van een geldige arbeidsvergunning en -kaart EN een geldige verblijfsvergunning. In het model van arbeidsovereenkomst van SODIWE is een dergelijke bepaling opgenomen.*
3. *Neem een ontbindend beding op in de arbeidsovereenkomst, zodanig dat de arbeidsovereenkomst automatisch een einde neemt zonder te presteren opzeggingstermijn of zonder opzeggingsvergoeding van zodra de werknemer niet meer beschikt over een geldige arbeidsvergunning en -kaart of geldige verblijfsdocument. In het model van arbeidsovereenkomst van SODIWE is een dergelijke bepaling opgenomen.*

Er moet evenwel een duidelijk onderscheid gemaakt worden tussen:

- *enerzijds de werknemer die onderdaan is van een Lidstaat van de Europese Economische Ruimte (of afgekort E.E.R.)¹;*
- *anderzijds de werknemer die onderdaan is van een ander land dan die van de E.E.R.*

¹ *De E.E.R. wordt gevormd door: de huidige lidstaten van Europese Unie (zijnde België, Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië, het Verenigd Koninkrijk en Zweden) + IJsland, Liechtenstein en Noorwegen.*

1. De werknemer is onderdaan van een Lidstaat van de E.E.R.?

Binnen de Lidstaten van de E.E.R. geldt in principe het "vrij verkeer van personen" en het "vrij verkeer van diensten". Concreet betekent dit dat de onderdanen van een E.E.R.-Lidstaat **vrijgesteld** zijn van de verplichting van het voorafgaandelijk bekomen van een arbeidsvergunning en/of arbeidskaart om mogen te werken op het Belgische grondgebied.

Onderdanen van sommige recent toegetreden Lidstaten van de Europese Unie, moeten in tegenstelling tot overige Lidstaten, wel een arbeidskaart aanvragen alvorens te mogen werken op het Belgische grondgebied. Voor deze nieuwe Lidstaten zijn er, op het vlak van arbeidsvergunningen en -kaarten, bepaalde **overgangsregelingen** voorzien inzake het vrij verkeer van personen. Zo geldt er voor **Roemenië en Bulgarije** momenteel een dergelijke overgangsregeling². Dit betekent dat een Roemeense of Bulgaarse werknemer voorafgaandelijk een **arbeidskaart dient aan te vragen** en dat u als werkgever een **arbeidsvergunning** dient te hebben alvorens de betrokken werknemer in België tewerk te stellen! Deze overgangsregeling loopt pas af op 31 december 2011.

Voor deze Roemeense of Bulgaarse werknemers kan er evenwel een beroep gedaan worden op de versnelde procedure inzake **knelpuntberoep(en)**. Wanneer het om een knelpuntberoep gaat, zijn de voorwaarden om een arbeidskaart te verkrijgen een stuk eenvoudiger. Een knelpuntberoep is een beroep waarvoor er geen of onvoldoende arbeidskrachten zijn op de Belgische arbeidsmarkt. De Vlaamse regering heeft in dit verband een **lijst** van zogenaamde knelpuntberoepen opgesteld die geldig is in geval van tewerkstelling in het Vlaamse Gewest. Indien de aanvraag van de arbeidsvergunning gebeurt voor een zogenaamd knelpuntberoep dan zal er geen onderzoek van de arbeidsmarkt worden uitgevoerd. Tevens wordt de arbeidsvergunning binnen de 5 werkdagen afgeleverd. De werkgever overhandigt aan de betrokken werknemer een kopie van deze arbeidsvergunning in afwachting van de aflevering van de arbeidskaart B. Deze kopie geldt voor de betrokken werknemer dan als een voorlopige arbeidskaart B tot de aflevering van de definitieve arbeidskaart B. Voor alle aanvragen die niet op een knelpuntberoep slaan, blijft de procedure ongewijzigd!

2. De werknemer is onderdaan van een ander land dan die van de E.E.R.?

Een **werknemer** afkomstig uit een ander land dan die van de E.E.R. (*vb. VS, China, ...*) kan in België slechts worden tewerkgesteld:

- indien hij **vooraf** in het bezit is van een **arbeidskaart** of;
- indien hij uitdrukkelijk **vrijgesteld** is om een arbeidskaart te hebben.

Anderzijds dient een **Belgische werkgever**, die een dergelijke werknemer wenst te werk te stellen op het Belgisch grondgebied, eveneens **vooraf** een **arbeidsvergunning** te bekomen.

² Voor Malta en Cyprus was er een onmiddellijke vrijstelling van arbeidsvergunning en -kaart vanaf het moment van toetreding tot de Europese Unie (1 mei 2004). Voor Polen, Hongarije, Tsjechië, Slovenië, Slowakije, Estland, Letland en Litouwen gold daarentegen in het verleden een overgangsregeling, maar deze liep af op 1 mei 2009.