

# Buitenlandse werknemers in dienst nemen: bezin eer je begint!

Opmerking: Het hiernavolgende artikel geeft u een overzicht van de mogelijkheden van tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

Op het einde van dit artikel vindt u een 20-tal links, die u de mogelijkheid zal geven meer informatie te verkrijgen.

Volgens onze bronnen zouden meer dan 50% van de buitenlandse bedrijven, die hier op de bouwmarkt aanwezig zijn, de Belgische arbeids- en loonvoorwaarden negeren. Het is niet verwonderlijk dat onze Belgische bouwbedrijven dus een pak oneerlijke concurrentie krijgen voorgeschoteld.

Vele arbeiders uit Oost- en Centraal Europa zijn hier aan de slag als zelfstandigen, gedetacheerd als werknemer van een buitenlands bedrijf, rechtstreeks in dienst genomen of zelfs illegaal. Gelukkig treden de inspectiediensten zeer streng op.

Aan de hand van de vragen die we krijgen, ondervinden we dat heel wat Belgische bouwbedrijven voorstellen krijgen tot samenwerking. Dit gebeurt veelal rechtstreeks of ook via Nederlandse uitzendkantoren. Dit is zeer aantrekkelijk, maar als Belgisch werkgever dien je er rekening mee te houden dat deze werknemers, **als zij tewerkgesteld zijn in België, dezelfde arbeids- en loonvoorwaarden als de Belgen moeten hebben**. Enkel als zij gedetacheerde werknemers zijn, doet men een voordeel omdat zij buitenlandse sociale lasten moeten betalen, die uiteraard wel goedkoper zijn dan de hoge Belgische sociale lasten.

Vooreerst geven we een overzicht van de mogelijkheden van tewerkstelling van buitenlanders.

Er zijn een drietal mogelijkheden:

- **U neemt deze arbeiders rechtstreeks in dienst.**

De buitenlandse arbeider dient over een arbeidskaart te beschikken. Deze arbeidskaart verkrijgen is niet altijd evident, tenzij voor de knelpuntberoepen. Veel informatie vindt u dan ook in onderstaande links.

- **Een buitenlandse firma detacheert arbeiders naar hier.**

Een firma uit de Europese Economische Unie kan uiteraard hier zijn arbeiders tewerkstellen zonder dat deze over een arbeidskaart dienen te beschikken. Nochtans moeten deze buitenlandse vennootschappen hun arbeiders naar de Belgische wetgeving behandelen. Dit gaat zelfs zover dat zij ook moeten voldoen aan de werktijdregelgeving, baremalonen, sociale documenten, ...

We mogen ook niet vergeten dat men in België **geen personeel ter beschikking mag stellen** van andere vennootschappen. Dit betekent op zich dat deze buitenlandse firma's baas moeten blijven over hun werknemers. Je kan als Belgische bedrijfsleider niet bijsturen, gezag hebben, voorwaarden opleggen, ... Indien de sociale inspectie kan bewijzen dat u wel de eigenlijke werkgever bent, dan kan u zware sancties verwachten!

Belangrijk is dat deze buitenlandse arbeiders ook over een formulier E101 beschikken. Dit is onder bepaalde voorwaarden wel gemakkelijk te verkrijgen. Beschikken deze arbeiders niet over dit formulier, dan vallen zij tevens onder de Belgische sociale zekerheidsbijdragen.

- **U maakt gebruik van buitenlandse zelfstandigen.**

Let hier op: **schijnzelfstandigheid wordt nog steeds zwaar gecontroleerd** in België. Stel u voor dat deze buitenlandse zelfstandigen enkel en alleen voor uw firma werken, dat zij trouwens onder uw gezag werken, dat zij geen materiaal hebben en enkel uw materiaal gebruiken, zij worden gewoon per uur (misschien is dit wel een uitzonderlijk laag loon) betaald, want er is nooit een

prijsofferte gemaakt, ...

Anderzijds dienen zij aan een aantal andere voorwaarden te voldoen. Zij moeten in een Belgische gemeente ingeschreven zijn waar zij kunnen verblijven (zij dienen hier uiteraard zelf voor te zorgen), zij moeten kunnen bewijzen dat ze over voldoende bestaansmiddelen beschikken, de ziekteverzekering moet in orde zijn, betalen zij hun sociale bijdragen in hun land correct? Voor gereglementeerde beroepen moeten zij ook in België hun bedrijfsbeheer en beroepskennis bewijzen.

Je kan dus uiteraard met buitenlanders uit de Europese Economisch Unie aan de slag, maar wil je in orde zijn, dan zijn volgens mijn mening **de financiële voordelen niet zo evident**. Enkel het feit dat u toch over eventueel goede arbeidskrachten kan beschikken, kan als positief ervaren worden!

Vergeet ook niet dat vanaf 01/04/2007 er **een elektronische meldingsplicht** komt. Elke buitenlander, die tijdelijk in België komt werken als werknemer of zelfstandige, zal zich **vanaf 01/04/2007** in principe vooraf elektronisch bij de RSZ of het RSVZ moeten melden.

Als Belgische opdrachtgever of eindgebruiker zal je dit zelf moeten controleren en melding moeten doen als de buitenlander in gebreke blijft.

Doet u dit niet, dan ben je zelf strafrechtelijk aansprakelijk!!!

Wij hebben getracht met de bundeling van allerlei informatie u voor te bereiden tot een onderhoud met ons kantoor of met uw loonsecretariaat. U kan deze informatie/artikels terug vinden in de onderstaande links.

(auteur: Georges Bauwens, erkend boekhouder-fiscalist BIBF 301 85 790)

De site [www.werk.be](http://www.werk.be) wil een overzicht bieden van de voorwaarden waaraan buitenlandse werknemers dienen te voldoen om in België te kunnen werken.

Je vindt er zeer uitgebreid allerlei informatie over algemene principes, vrijstellingen, arbeidskaarten A, B en C, voorlopige vergunningen, download mogelijkheden van allerlei formulieren, wetgeving, adressen en links en een rubriek "veel gestelde vragen".

Aanvraag van een beroepskaart door vreemdelingen

Detachering algemeen (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg)

Toepasselijke rechtsregels in geval van detachering (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg)

Lijst van knelpuntberoepen

Aanpassingen aan de Limosa-aangifte voor werknemers en zelfstandigen vanaf 01/07/2013