



# Arbeidskaart en verblijfsvergunning: als werkgever verantwoordelijk?

*nieuws*

*legal, profit, non-profit, particulieren,*

*09 februari 2018*

Buitenlandse personen op een legale manier tewerkstellen is niet zo evident. Deze personen moeten namelijk over een geldige verblijfsvergunning én arbeidskaart beschikken. Als een werkgever een buitenlandse werknemer zou willen tewerkstellen, is het van belang om de daaraan gekoppelde verantwoordelijkheden en de eventuele gevolgen te kennen. Wij lichten deze daarom graag toe.

## *Arbeidskaart*

Het aanvragen van een arbeidskaart is noodzakelijk voor niet-EER onderdanen. EER onderdanen hebben deze niet nodig. Daarnaast zijn nog enkele uitzonderingen: ondanks het feit dat zij geen EER onderdanen zijn, hoeven Zwitsers, Bulgaren, Kroaten en Roemenen geen arbeidskaart aan te vragen. Zij zijn daarvan vrijgesteld.

Er bestaan drie soorten arbeidskaarten, namelijk types A, B en C.

Arbeidskaart A geldt voor alle beroepen, voor onbepaalde duur en voor alle werkgevers.

Arbeidskaart C geldt eveneens voor alle beroepen en alle werkgevers, maar heeft een bepaalde duur van 1 jaar.

Deze twee arbeidskaarten blijven geldig indien men van werkgever verandert.

Arbeidskaart B daarentegen geldt slechts voor 1 welbepaalde functie, bij 1 werkgever en slechts voor 1 jaar. Met andere woorden: arbeidskaart B is onlosmakelijk verbonden met een welbepaalde werkgever.

De termijn van de arbeidskaarten voor bepaalde duur (B en C) is wel verlengbaar onder bepaalde voorwaarden.

Een arbeidskaart dient steeds voorafgaand aan het begin van de tewerkstelling te zijn verkregen. De arbeidskaarten A en C worden door de toekomstige werknemer zelf aangevraagd. De arbeidskaart B daarentegen dient door de werkgever in spe aangevraagd te worden, aangezien deze kaart enkel voor de specifieke tewerkstelling bij deze werkgever geldt. Deze arbeidskaart geeft ook een precair verblijfsrecht.

Naast de drie arbeidskaarten bestaan er ook nog 36 vrijstellingen. Indien men voldoet aan de

voorwaarden van een vrijstelling, heeft men ook geen arbeidskaart nodig. De in de praktijk meest voorkomende vrijstellingen betreffen:

- de erkende vluchtelingen;
- het bezit van een permanente verblijfskaart;
- de hereniging met gezinsleden van EER-onderdanen;
- kort verblijf van 3 maanden;
- wetenschappelijke congressen; en
- vergaderingen in beperkte kring.

## ***Verblijfsvergunning***

Er bestaan twee soorten verblijven: kort of lang verblijf. Het kort verblijf betreft maximaal 90 dagen in een periode van 180 dagen. Het lang verblijf is logischerwijze een verblijf dat langer is dan deze 90 dagen.

Voor een kort verblijf zal men een Schengen-visum nodig hebben, tenzij men vrijgesteld is. Bepaalde nationaliteiten zijn vrijgesteld, waardoor zij vrij de Schengenzone kunnen betreden. Voorbeelden van landen waarvan de burgers onder de vrijstelling vallen, zijn U.S.A., Canada, Japan,... . In de praktijk gaat het echter over heel wat landen. Deze zijn terug te vinden op de website van de Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken.

Voor een lang verblijf is een machtiging vereist. Hiervoor zijn twee mogelijkheden. De eerste mogelijkheid is de aanvraag in het buitenland van een visum D. Deze verkrijgt men op basis van een geldige arbeidskaart. De tweede mogelijkheid is de omzetting van het kort verblijf naar een gewettigd lang verblijf. Dit gebeurt in België.

## ***Verantwoordelijkheden van de werkgever***

Een werkgever mag enkel mensen met een geldige arbeidskaart tewerkstellen. Wat betreft de verblijfsvergunning is de werkgever niet verantwoordelijk. Echter een arbeidskaart verliest zijn waarde zonder een geldige verblijfsvergunning. Dit heeft als gevolg dat het bestaan van een geldige verblijfsvergunning wel degelijk van groot belang is voor de werkgever.

Ondanks dat het niet de verantwoordelijkheid van de werkgever is dat de werknemer een geldige verblijfsvergunning heeft, is het wel zijn verantwoordelijkheid om te controleren. Een werkgever kan zich niet bevrijdend op zijn onwetendheid beroepen. Meer zelfs, de werkgever moet bij een mogelijke sociale inspectie een kopie van de verblijfsvergunning kunnen voorleggen. Aangezien een verblijfsvergunning ingetrokken/geweigerd/niet omgezet of hernieuwd kan worden, moet de werkgever dit in de loop van de tewerkstelling toch opvolgen.

## ***Zware gevolgen***

Het gebrek aan een geldige verblijfsvergunning heeft dus een ongeldige arbeidskaart tot gevolg. Indien de werkgever op dat moment de werknemer nog tewerkstelt, begaat de werkgever daarin een fout. Deze maakt zich op dat moment schuldig aan het illegaal

tewerkstellen van personen.

Hieraan zijn zware sancties verbonden in hoofde van de werkgever. Zo riskeert hij of zij een sanctie van niveau 4. Dit betekent een gevangenisstraf van 6 maanden tot 3 jaar en/of een strafrechtelijke geldboete van 600 tot 6.000 euro of een administratieve geldboete van 300 tot 3.000 euro, vermeerderd met de opdecimen. Indien het meerdere werknemers betreft, wordt de boete vermenigvuldigd met het aantal werknemers waarvoor een inbreuk gepleegd is.

Naast deze sanctie, is de werkgever ook hoofdelijk aansprakelijk voor de repatriëringskosten en huisvesting. Hij zal ook het nog verschuldigde loon overeenkomstig de arbeidsovereenkomst moeten uitbetalen.

## *Conclusie*

Als werkgever hebt u er alle belang bij om steeds een kopie van de verblijfsvergunning te bewaren in het dossier van de betrokken werknemer. Ook zal u bij het vervallen van de verblijfsvergunning nauwkeurig moeten opvolgen of deze vernieuwd wordt. Van zodra er geen geldige verblijfsvergunning ter beschikking is, houdt dit in dat u de betrokken werknemer illegaal tewerkstelt, met alle gevolgen van dien.

Nesrine Jelti

Check [atern.io/nieuws](https://atern.io/nieuws) voor  
meer finance, tax en legal  
nieuws.

**aternio**