



Detachering in een nieuw jasje

nieuws
profit, non-profit, legal,

04 juli 2017

Op 30 december 2016 zijn de nieuwe Europese regels aangaande detachering omgezet in onze Belgische sociale wetgeving.

We spreken van detachering wanneer een werknemer door zijn werkgever naar het buitenland wordt gestuurd om er voor een bepaalde (korte) periode te werken. Bij detachering valt de werknemer onder de arbeidsvoorwaarden (zoals arbeidsduur, verlof, loonvoorwaarden...) van het land van ontvangst.

Indien de arbeidsvoorwaarden in het land van oorsprong evenwel gunstiger zijn, mogen die regels worden toegepast. De gedetacheerde werknemer blijft ondertussen onderworpen aan het socialezekerheidsstelsel van het land waar hij of zij gewoonlijk is tewerkgesteld.

De nieuwe regeling brengt nu 4 belangrijke wijzigingen aan in de strijd tegen sociale dumping en oneerlijke concurrentie en biedt tegelijkertijd een betere bescherming van de gedetacheerde werknemer.

Wijziging 1 – Bescherming van de werknemer

Wanneer een werknemer vanuit België wordt gedetacheerd naar het buitenland (binnen de EER of Zwitserland) waar er gunstigere loon- en arbeidsvoorwaarden gelden en die niet door de werkgever worden gerespecteerd, kan de gedetacheerde werknemer een administratieve of gerechtelijke procedure tegen zijn werkgever instellen. De werknemer mag voortaan geen enkel nadeel ondervinden door het opstarten van dergelijke procedure.

Wijziging 2 – Sociale inspectie

Wanneer een werkgever van plan is zijn werknemer te detacheren naar het buitenland, moet hij een zogenaamde “verbindingspersoon” aanduiden. Deze verbindingspersoon moet aan de inspectiediensten de nodige documenten bezorgen in het kader van sociale controle. Het gaat om onder meer over:

- een kopie van de arbeidsovereenkomst van de werknemer;
- een overzicht van de werkuren;
- de bewijzen van loonbetaling;

- ...

Wijziging 3 – Hoofdelijke loonaansprakelijkheid in bouwsector

Specifiek voor de bouwsector werd een hoofdelijke loonaansprakelijkheid ingevoerd. De nieuwe regeling geldt voor 'alle' in België tewerkgestelde werknemers. Dit geldt dus voor zowel de eigen Belgische werknemers als de gedetacheerde werknemers. Een opdrachtgever of aannemer zal bij (gedeeltelijke) niet-betaling van loon door zijn rechtstreekse (onder)aannemer aan diens werknemers, hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de betaling van het loon. Het nieuwe regime geldt enkel voor toekomstige loonschulden.

Wijziging 4 – Administratieve sancties en boetes

In het verleden verliep de invordering van administratieve sancties en boetes niet zonder slag of stoot. Daar moet nu een einde aan komen met de invoering van een Europees systeem voor grensoverschrijdende tenuitvoerlegging. Het nieuwe Europese systeem komt hieraan tegemoet door een aanpassingen van het Sociaal Strafwetboek.



Sophie Claeys *senior manager legal*
s.claeys@atern.io

Check atern.io/nieuws voor
meer finance, tax en legal
nieuws.

aternio