

Newsletter:

►► Wijziging van de regelgeving inzake arbeidsmigratie in het Vlaams Gewest



Beste lezer,

Op de Belgische arbeidsmarkt botsen ondernemingen al enkele jaren op een tekort aan werknemers. Deze krapte op de arbeidsmarkt en de toenemende globalisering zorgen ervoor dat arbeidskrachten ook buiten de Europese Unie worden gerekruteerd.

Werknemers die geen onderdaan zijn van een EER-lidstaat of Zwitserland (hierna “*derdelanders*”) mogen echter niet zomaar tewerkgesteld worden op het Belgisch grondgebied. Voor een werknemer-derdelander die op Belgisch grondgebied tewerkgesteld wil worden, zal een toelating tot arbeid – in de vorm van hetzij een arbeidskaart (verblijf van minder dan 90 dagen) hetzij een gecombineerde vergunning (verblijf van meer dan 90 dagen) – moeten worden aangevraagd door de werkgever (of diens mandataris) bij het bevoegde Gewest, tenzij deze persoon zich rechtmatig kan beroepen op een vrijstelling.

Het Vlaams Gewest heeft recent enkele wijzigingen aangebracht aan haar migratiebeleid, wat een invloed zal hebben op toekomstige aanvragen van arbeidskaarten en gecombineerde vergunningen.

Veel leesplezier!

INHOUDSTAFEL

1	In vogelvlicht	2
2	Inhoudelijke wijzigingen	3
2.1	Werkgerelateerde vrijstellingen	3
2.2	Algemene wijzigingen.....	4
2.3	Hoogopgeleide en bijzondere profielen...	6
2.4	Knelpuntberoepen	8
2.5	Overige categorie	8
2.6	Gecombineerde vergunning onbepaalde duur	9

1 In vogelvlucht

Sinds 1 juli 2014 werd de bevoegdheid inzake economische migratie (“toelating tot arbeid”) geregionaliseerd. Sindsdien kan ieder Gewest (en de Duitstalige Gemeenschap) haar eigen regelgeving met betrekking tot deze materie aannemen.

Het Vlaams Gewest was in 2018 het eerste Gewest dat hiertoe regelgeving heeft ingevoerd. In 2021 werd deze regelgeving voor het eerst herzien en werden er enkele inhoudelijke en technische wijzigingen doorgevoerd. Hoewel er een aantal belangrijke zaken werden gewijzigd, bleef het gros van de regels en de methodiek eigen aan deze materie quasi onveranderd overeind.

Deze methodiek kan als volgt worden samengevat:

- Stap 1: Indien een werkgever een derdelander wil tewerkstellen, dan moet eerst en vooral worden geverifieerd of deze derdelander wel een toelating tot arbeid nodig heeft. Een aantal buitenlandse werknemers zijn namelijk van rechtswege toegelaten om in België te werken. Hierbij moet een onderscheid gemaakt worden tussen de verblijfsgerelateerde vrijstellingen (op federaal niveau) en de werkgerelateerde vrijstellingen (op regionaal niveau).
- Stap 2: Indien de werknemer niet over een vrijstelling beschikt, dan zal een arbeidskaart (verblijf van minder dan 90 dagen) of een gecombineerde vergunning (verblijf van meer dan 90 dagen) moeten worden aangevraagd door de werkgever (of diens mandataris) bij het bevoegde Gewest.

Het Vlaams Gewest kent drie verschillende soorten profielen: hoogopgeleide en bijzondere profielen, middengeschoolde profielen (zogenaamde officiële “knelpuntberoepen” die vermeld worden op een dynamische knelpuntberoepenlijst) en overige profielen die onderworpen zijn aan een arbeidsmarkttest en waarvoor specifieke economische of sociale redenen moeten worden aangetoond. De wijzigingen, die in werking zullen treden op 1 mei 2024, beogen drie doelstellingen te verwezenlijken:

- 1) Een versoepeling van een aantal regels om te zorgen voor een betere invulling van knelpuntberoepen en om het economische weefsel in Vlaanderen te versterken.
- 2) Een verstrenging van een aantal regels naar aanleiding van een aantal schandalen om misbruiken te vermijden en om oneigenlijke economische migratie te vermijden.
- 3) Een verdere omzetting van een aantal Europese richtlijnen (o.a. de Richtlijn 2021/1883 (Europese Blauwe kaart) en de Richtlijn 2014/36/EU (seizoensarbeid)).

De wijzigingen zitten verspreid over het Vlaams regelgevend kader¹ en betreffen zowel wijzigingen inzake de werkgerelateerde vrijstellingen (zie onder punt 2.1), algemene wijzigingen (zie onder punt 2.2), wijzigingen aan de verschillende soorten profielen (zie onder punt 2.3-2.5) als wijzigingen aan de gecombineerde vergunning van onbepaalde duur (zie onder punt 2.6).

¹ Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2018 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, B.S. 28 maart 2024.

2 Inhoudelijke wijzigingen

2.1 Werkgerelateerde vrijstellingen

Derdelanders die onder een werkgerelateerde vrijstelling vallen zijn van rechtswege toegelaten tot arbeid. Het gaat hierbij om vrijstellingen die verband houden met de aard van het werk en/of de uit te voeren activiteiten. Voor deze derdelanders moet de werkgever dus geen bijkomende toelating tot arbeid meer aanvragen. Zij moeten echter wel steeds beschikken over een wettig verblijf in België.

Deze werkgerelateerde vrijstellingen vallen in het Vlaams Gewest uiteen in vier categorieën.

1) Gedetacheerde werknemers die onderworpen zijn aan een voorafgaande Limosa-aangifte

Bepaalde gedetacheerde werknemers die onderworpen zijn aan een voorafgaande Limosa-aangifte zijn van rechtswege toegelaten tot arbeid als aan alle voorwaarden is voldaan.

De nieuwe regelgeving verwijst niet langer naar een maximale duurtijd van 3 opeenvolgende maanden, maar naar een rollende periode van 90 dagen binnen een periode van 180 dagen (zodat dit gelijk loopt met het Schengen circulatierecht of het toegestane kort verblijf binnen de Schengenzone²).

De nieuwe regelgeving voegt enkele categorieën toe aan de werkgerelateerde vrijstellingen, namelijk:

- derdelanders die als vertegenwoordigers van hotels, reisbureaus of reisorganisaties, of die als gidsen een congres of beurs bijwonen of daaraan deelnemen of een rondreis begeleiden die is begonnen op het grondgebied van een derde land;
- vertalers en tolken: de onderdanen van derde landen die als vertalers of tolken diensten verlenen als werknemers van een rechtspersoon die op het grondgebied van een derde land gevestigd is.

Daarnaast wordt de categorie van handelsvertegenwoordigers aanzienlijk verruimd. Voordien gold de werkgerelateerde vrijstelling enkel voor handelsvertegenwoordigers die hun klanten in België bezoeken voor rekening van in het buitenland gevestigde ondernemingen zonder bijhuis in België. Deze definitie werd verruimd tot de derdelanders die geen hoofdverblijf hebben in België en die één van de volgende tijdelijke handelsactiviteiten uitvoeren die verband moeten houden met de zakelijke belangen van de werkgever en waarbij geen diensten of goederen worden geleverd:

- het bijwonen van:
 - conferenties en seminaries;
 - interne en externe zakelijke bijeenkomsten;
 - beurzen en tentoonstellingen;
- het onderhandelen over zakelijke overeenkomsten;
- het ondernemen van verkoops- of marketingactiviteiten;
- het uitvoeren van interne audits of klantenaudits;
- het verkennen van bedrijfsopportuniteiten;
- het geven of volgen van opleidingen.

Deze wijziging brengt de Vlaamse regelgeving in lijn met enkele vrijhandelsakkoorden en geeft deze vrijstellingen een algemene reikwijdte.

² Met ingang van 31 maart 2024 traden ook Bulgarije en Roemenië (gedeeltelijk) toe tot het Schengen gebied. Vanaf deze datum vinden er geen controles meer plaats aan de interne lucht-en zee grenzen. Wel zijn er nog controles aan de landsgrenzen.

- 2) Gedetacheerde werknemers die niet onderworpen zijn aan een voorafgaande Limosa-aangifte

Binnen deze categorie werden er geen wijzigingen aangebracht door het nieuw regelgevend kader.

- 3) De onderzoekers of internationaal docenten die voor een periode van maximaal negentig dagen binnen elke periode van 180 dagen verbonden zijn aan een Belgische erkende onderzoeksinstelling

Binnen deze categorie werden er geen wijzigingen aangebracht door het nieuw regelgevend kader.

- 4) Flexijobs

In de regelgeving wordt in een vierde categorie voorzien: een van rechtswege toelating tot arbeid om een flexi-job uit te oefenen voor houders van een gecombineerde vergunning.

Het regelgevend kader laat niet toe dat er voor een en dezelfde werknemer een (of twee) gecombineerde vergunning(en) wordt aangevraagd door twee verschillende werkgevers. Tot en met 30 april 2024 was het dan ook niet mogelijk voor houders van een gecombineerde vergunning om een flexijob uit te oefenen.

Onder de nieuwe regelgeving wordt dit echter wel mogelijk gemaakt. Er moet hierbij worden voldaan aan de volgende voorwaarden:

- De werknemer-derdelander is reeds enige tijd aan het werk bij de eerste werkgever, d.w.z. de werknemer moet in het derde kwartaal dat aan het werk in de flexi-job voorafgaan voor minstens 4/5^{de} voor de eerste werkgever hebben gewerkt (basisvoorwaarde flexijob);
- Slechts mogelijk in bepaalde – zij het recent uitgebreid aantal – sectoren (basisvoorwaarde flexijob);
- De werknemer moet voor minstens 4/5^{de} voor de oorspronkelijke werkgever werken en hiervoor de loondrempel voor een 100% tewerkstelling bereiken.

Onder deze voorwaarden geldt er een van rechtswege toelating tot arbeid en moet er geen bijkomende toelating tot arbeid meer worden bekomen voor het uitoefenen van een flexijob.

2.2 Algemene wijzigingen

2.2.1 Beperking meerdere werkgevers

Op heden bevat de regelgeving reeds de bepaling dat de toelating tot arbeid voor een bepaalde duur beperkt is tot de tewerkstelling bij één werkgever.

Het nieuw regelgevend kader voegt naast de mogelijkheid om een flexijob uit te oefenen hier louter voor de duidelijkheid nog aan toe dat een werknemer in eenzelfde periode slechts één toelating tot arbeid kan bekomen.

2.2.2 Beperking deeltijdse tewerkstelling

Op heden bevat de regelgeving geen expliciete beperkingen inzake deeltijdse tewerkstelling.

De nieuwe regelgeving voert in dat een toelating tot arbeid van bepaalde duur slechts kan worden toegekend indien de derdelander minstens 80% van een voltijdse tewerkstelling presteert. Deze beperking geldt echter niet voor hoogopgeleide en bijzondere profielen (zie punt 2.3), enkel voor

knelpuntberoepen (zie punt 2.4 **Error! Reference source not found.**) en overige profielen (zie punt 2.5).

2.2.3 Informatieverplichting werkgever

De huidige regelgeving voorziet dat de werkgever het Vlaams Gewest moet verwittigen ingeval van verbreking of betekenisvolle wijziging van de arbeidsovereenkomst die gevolgen kan hebben voor de toelating tot arbeid.

De nieuwe regelgeving voert in dat deze verwittiging binnen de 15 dagen schriftelijk moet plaatsvinden. De voorbereidende werken verwijzen hiertoe naar de volgende modaliteiten:

- voor verbrekingen: via het Uniek loket;
- voor betekenisvolle wijzigingen: per brief of e-mail.

Sedert een recente wijziging aan het sanctiebeleid wordt het moedwillig nalaten van deze verwittiging bovendien gesanctioneerd met een strafrechtelijke geldboete van 800 tot 8.000 EUR.

2.2.4 Weigerings- en intrekingsgronden

De Vlaamse regelgeving bevat een aantal weigerings- en intrekingsgronden, die in 2021 werden opgesplitst in verplichte en facultatieve weigerings- en intrekingsgronden.

Het Vlaams Gewest heeft in het kader van de nieuwe regelgeving enkele nieuwe weigerings- en intrekingsgronden in het leven geroepen met oog op het verruimen van de mogelijkheden om proactief te kunnen optreden en ook enkele verduidelijkingen aangebracht.

Bij de verplichte weigerings- en intrekingsgronden wordt de volgende categorie toegevoegd: wanneer de werkgever, de gastentiteit of de werknemer zich niet houdt aan de bijzondere voorwaarden die worden verbonden aan de toelating tot arbeid. Deze grond zal voornamelijk spelen in het kader van hernieuwingen meer bepaald indien op het moment van de verlenging de bijzondere voorwaarden zoals vermeld in de beslissing tot toelating tot arbeid niet werden nageleefd.

Bij de verplichte weigeringsgronden wordt de volgende categorie toegevoegd: wanneer de mandataris, die optreedt in naam en voor rekening van de werkgever, niet voldoet aan de wettelijke verplichtingen inzake private arbeidsbemiddeling (enkel indien hij of zij tevens bemiddelt tussen werkgever en werknemer).

Verder werd er een verduidelijking aangebracht door op te nemen dat de toelating tot arbeid geweigerd of ingetrokken wordt als aan de tewerkstelling onvoldoende (in plaats van geen) inkomsten verbonden zijn.

Bij de facultatieve weigeringsgronden worden de volgende categorieën toegevoegd:

- de werkgever of de gastentiteit zich niet houdt aan de bepalingen van de fiscale, sociaalrechtelijke of vennootschapsrechtelijke wetgeving;
- de werkgever of de gastentiteit onvoldoende economische of maatschappelijke activiteiten uitoefenen die de tewerkstelling van buitenlandse werknemers verantwoordt;
- de werkgever, de gastentiteit of de mandataris gedurende een jaar voor de aanvraag onjuiste, vervalste of onrechtmatig verkregen gegevens, verklaringen of onrechtmatig verrichte aanpassingen heeft gebruikt bij een aanvraag van toelating tot arbeid;

- de onderneming waarin buitenlandse werknemers zullen worden tewerkgesteld, minder dan drie jaar geleden is opgericht of geen personeelsleden in dienst heeft.
- de kredietwaardigheid van de onderneming of de gastentiteit ongunstig is.

Wat betreft de eerste 2 facultatieve weigeringsgronden werden er ook intrekingsgronden voorzien.

De tweede facultatieve weigeringsgrond en de laatste 2 facultatieve weigerings- en intrekingsgronden zijn niet van toepassing op de houders van een Europese Blauwe Kaart, onderzoekers, *Intra-Corporate Transferees*, stagiairs, vrijwilligers en seizoensarbeiders (zogenaamde “Europese categorieën”).

Verder werd ook het kader van faillissement geherdefinieerd en uitgebreid naar de bestuurders van de onderneming. In het kader van intrekking geldt deze grond echter niet voor houders van een Europese Blauwe Kaart.

2.3 Hoogopgeleide en bijzondere profielen

2.3.1 Hooggeschoold personeel

Opdat een derdelander zou kwalificeren als hooggeschoold personeel moet er een bepaalde loondrempel (*i.e.* bepaald percentage van het gemiddeld bruto jaarloon in België) bereikt worden (voor 2024 in het Vlaams Gewest gelijk aan 46.632 EUR bruto) en de werknemer moet hogere beroepskwalificaties aantonen aan de hand van een diploma hoger onderwijs.

Wat betreft de loondrempel, bestaat er in het Vlaams Gewest een verlaagde loondrempel van 80% (in 2024 gelijk aan 37.305,60 EUR bruto) voor werknemers die jonger zijn dan 30 jaar en verpleegkundigen die lokaal in dienst treden bij een Belgische werkgever. De nieuwe regelgeving voegt hieraan leerkrachten toe die tewerkgesteld worden door een onderwijsinstelling erkend door de Vlaamse Gemeenschap.

Wat betreft de beroepskwalificaties werd de definitie van “*diploma hoger onderwijs*” aangepast. De vermelding “*minstens drie jaar hebben geduurd*” werd hierbij geschrapt aangezien het bekomen van het benodigde kwalificatieniveau 5 (hogeschool – gegradueerde) niet altijd voorafgaat door een studie van drie jaar.

2.3.2 Gespecialiseerde techniekers

Een toelating tot arbeid kan worden bekomen voor gespecialiseerde techniekers die naar België komen om over te gaan tot de montage, het op gang brengen of de herstelling van een installatie die in het buitenland is vervaardigd of geleverd wordt vanuit het buitenland voor een periode van maximaal zes maanden. Vanaf 1 mei 2024 kan een dergelijke toelating tot arbeid eveneens worden verkregen voor technici die diensten verlenen in het kader van onderaanneming op grond van een garantiebeding in de oorspronkelijke leveringsovereenkomst.

2.3.3 Europese Blauwe Kaart

Opdat een derdelander een Europese Blauwe Kaart kan bekomen, moet – net zoals voor hooggeschoold personeel – worden voldaan aan een bepaalde loondrempel. Deze was onder de oude

regelgeving gelijk aan 120% (voor 2024 gelijk aan 55.958 EUR bruto) en zal onder de nieuwe regelgeving stijgen naar 130% (voor 2024 gelijk aan 60.621,6 EUR bruto).

Bovendien geldt er ook een diplomavereiste. Voordien volstond een kwalificatieniveau 5 (zoals ook het geval is voor hogeschoolden). Deze diplomavereiste wordt met de nieuwe regelgeving verhoogd naar een kwalificatieniveau 6. In de nieuwe regelgeving wordt ook toegevoegd dat leidinggevend en specialisten op het gebied van informatie- en communicatietechnologie met minimaal drie jaar relevante beroepservaring verworven binnen 7 jaar voor de aanvraag van de Europese Blauwe Kaart gelijkgeschakeld wordt met hogere beroepskwalificaties.

Onder de oude regelgeving moest een arbeidsovereenkomst van minstens 1 jaar worden gesloten. De nieuwe regelgeving verlaagt deze termijn naar 6 maanden.

Een bijzonderheid van de Europese Blauwe Kaart is dat de werknemer-derdelander die houder is van deze Europese Blauwe Kaart geen nieuwe aanvraag moet indienen bij een wijziging van werkgever indien deze wijziging plaatsvindt na twee jaar tewerkstelling en op voorwaarde dat de tewerkstelling aan bovenstaande voorwaarden voldoet. Deze termijn van twee jaar wordt nu teruggebracht op één jaar tewerkstelling. De nieuwe regelgeving voorziet bovendien louter in een meldingsplicht door de nieuwe werkgever ingeval van wijziging van werkgever tijdens de eerste 12 maanden van tewerkstelling. Het Vlaams Gewest kan zich vervolgens binnen de 30 dagen verzetten tegen deze wijziging van werkgever.

Tot slot krijgt ook de houder van een geldige Europese Blauwe Kaart afgeleverd door een andere Europese lidstaat een recht op korte termijnmobiliteit in België (maximaal 90 dagen in een periode van 180 dagen) in het kader van tijdelijke handelsactiviteiten (zoals bepaald onder punt 2.1) of intracommunautaire dienstverlening voor zover deze tijdelijke activiteiten rechtstreeks in verband staan met de belangen van de werkgever in de eerste Europese lidstaat.

2.3.4 Leidinggevende ICT3 en specialist ICT

Met ingang van 1 mei 2024 moet de leidinggevende ICT niet langer voldoen aan de diplomavereiste maar aan de strenge definitie in het Vlaams Gewest van “leidinggevend personeel”. Net zoals bij de Europese Blauwe Kaart wordt voor de specialist ICT op het gebied van informatie- en communicatietechnologie minimaal 3 jaar relevante beroepservaring verworven binnen 7 jaar voor de aanvraag eveneens gelijkgeschakeld met hogere beroepskwalificaties.

2.3.5 Seizoensarbeid

In bepaalde gevallen kan de werkgever de seizoenarbeider een schadevergoeding verschuldigd zijn indien diens toelating tot arbeid voortijdig wordt ingetrokken.

Tevens kunnen seizoenarbeiders tijdens de geldigheidsduur van hun seizoenarbeidersvergunning van werkgever veranderen. Voor de nieuwe werkgever geldt enkel een meldingsplicht binnen de 15 dagen. Het Vlaams Gewest kan zich vervolgens binnen de 30 dagen verzetten tegen deze wijziging van werkgever.

³ ICT staat hier voor “*Intra Corporate Transferees*”.

2.4 Knelpuntberoepen

Indien de derdelander niet onder een specifieke categorie valt, dan wordt een toelating tot arbeid voor bepaalde duur in principe enkel uitgereikt als het niet mogelijk is om binnen een redelijke termijn op de Europese arbeidsmarkt een werknemer te vinden die deze functie kan uitoefenen (zie onder punt 2.5). Deze voorwaarde wordt echter automatisch vermoed te zijn vervuld indien het een functie betreft die is opgenomen op de dynamische lijst van middengeschoolde knelpuntberoepen.

Op heden wordt deze lijst om de twee jaar ge-update.

De nieuwe regelgeving voorziet de mogelijkheid om de knelpuntberoepenlijst vroegtijdig te herzien, maar uiterlijk om de twee jaar. Dergelijke vroegtijdige herziening van de knelpuntberoepenlijst kan, op basis van een gemotiveerd advies, geïnitieerd worden door de Adviescommissie Economische Migratie van de SERV, de sectorale organisaties of de Dienst Economische Migratie van het Vlaams Gewest.

Bovendien zullen er meer documenten moeten worden voorgelegd om een toelating tot arbeid voor een knelpuntberoep te bekomen. Het gaat hierbij om:

- een uitgebreide beschrijving van de functie en het takenpakket;
- documenten die de kwalificatie van de werknemer aantonen: CV met volledig overzicht gevolgde opleidingen, werkervaring en nevenactiviteiten van de buitenlandse werknemer;
- indien voorhanden: diploma, getuigschrift of het ervaringsbewijs dat de kwalificatie van de werknemer voor de specifieke functie aantoont.

Ingeval van twijfel over de waarachtigheid van de documenten kan de Administratie hiervan bevestiging vragen door een buitenlandse overheid.

2.5 Overige categorie

Indien de werknemer niet onder een vrijstelling of één van de specifieke categorieën of knelpuntberoepen valt, dan zal de (toekomstige) werkgever moeten kunnen aantonen dat het onmogelijk is om binnen een redelijke termijn een geschikte kandidaat te vinden op de arbeidsmarkt van de EER die, al dan niet door een nog te volgen beroepsopleiding, in staat is om op een bevredigende wijze en binnen een redelijke termijn de functie te vervullen.

In de praktijk betekende dit onder de oude regelgeving dat er een zogenaamde “arbeidsmarkttest” zal moeten worden uitgevoerd door de VDAB, waarbij er een vacature in gedeeld beheer op de website van de VDAB geplaatst moet worden en dat deze vacature minstens 6 weken op de website moet hebben gestaan alvorens de aanvraag tot het bekomen van een toelating tot arbeid kan worden ingediend. Bovendien rust er een motiveringsplicht op de werkgever dat er bijzondere economische of sociale redenen voorhanden zijn.

De nieuwe regelgeving heeft deze categorie aanzienlijk gewijzigd en voorziet dat de aanvraag aan de volgende cumulatieve voorwaarden moet voldoen opdat deze ontvankelijk is:

- de functie wordt vermeld op de ruime knelpuntberoepenlijst van de VDAB. Op heden bevat deze lijst 241 beroepen.
- de functie vereist een kwalificatie van niveau 2, 3 of 4. Het kan dus niet gaan om ongeschoolde arbeid (niveau 1) of hogeschoolde arbeid (vanaf niveau 5);
- de vacature moet gedurende een aaneengesloten periode van minimaal 9 weken in de periode van 4 maanden (3 weken in de periode van 1 maand ingeval van seizoensarbeid) onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag van toelating tot arbeid gepubliceerd zijn geweest op de platformen van de VDAB en EURES.

- Verder moet de vacature nog steeds in gedeeld beheer op de website van VDAB worden geplaatst. Dit is niet gewijzigd ten opzichte van de oude regelgeving. De VDAB zou naar verluidt wel een grotere rol worden toebedeeld in dit proces.

Enkel indien de werkgever na deze stappen nog steeds geen kandidaat heeft gevonden, kan een derdelander worden aangeworven.

Bovendien zullen er meer documenten moeten worden voorgelegd om een toelating tot arbeid voor een knelpuntberoep te bekomen. Het gaat hierbij om:

- een uitgebreide beschrijving van de functie en het takenpakket;
- documenten die de kwalificatie van de werknemer aantonen: CV met volledig overzicht gevolgde opleidingen, werkervaring en nevenactiviteiten van de buitenlandse werknemer;
- indien voorhanden: diploma, getuigschrift of het ervaringsbewijs dat de kwalificatie van de werknemer voor de specifieke functie aantoont.

In geval van twijfel over de waarachtigheid van de documenten kan de Administratie hiervan bevestiging vragen door een buitenlandse overheid.

Toelatingen die onder de oude regelgeving werden toegekend blijven gelden tot ze verstrijken en aanvragen tot hernieuwing van deze toelatingen worden eveneens beoordeeld op basis van deze oude regelgeving voor zover de aanvraag wordt ingediend door dezelfde werkgever en voor dezelfde functie.

2.6 Gecombineerde vergunning onbepaalde duur

Een derdelander kan een toelating tot arbeid voor onbepaalde duur bekomen in het Vlaams Gewest indien hij of zij zich in een van de onderstaande situaties bevindt:

- De derdelander verblijft wettig in België en bewijst dat hij of zij er minstens 4 jaar arbeid heeft verricht gedurende de 5 jaar onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag (hoewel er uitzonderingen gelden voor bepaalde nationaliteiten);
- De derdelander heeft het statuut van langdurig ingezetene onderdaan in een andere lidstaat van de Europese Unie, verblijft wettig in België en bewijst dat hij of zij er minstens 12 maanden arbeid heeft verricht gedurende de 18 maanden voorafgaand aan de aanvraag.

De oude regelgeving voorzag reeds dat periodes van algehele arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ziekte, beroepsziekte of arbeidsongeval werden gelijkgesteld. De nieuwe regelgeving heeft hier tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, slecht weer, collectieve sluiting, staking of lock-out aan toegevoegd.

Brussel
Vorstlaan 25
1170 Brussel
T 02 761 46 00

Luik
Parc d'affaires Zénobe Gramme
Square des Conduites d'Eau 7
Bat. H - 2nd floor
4020 Luik
T 04 229 80 11

Antwerpen
City Link
Posthofbrug 12
2600 Antwerpen
T 03 285 97 80

Gent
Ferdinand Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gent
T 09 261 50 00

Kortrijk
Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Kortrijk
T 056 26 08 60

Kuringersteenweg 172
3500 Hasselt
T 011 24 79 10

Partners with you.

Onze newsletters zijn bestemd om u regelmatig algemene informatie mee te delen met betrekking tot onderwerpen uit de actualiteit en bepaalde ontwikkelingen van wetgeving of rechtspraak. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Onze newsletters bevatten echter geen enkele juridische analyse en kunnen ons in geen geval verantwoordelijk stellen. Aarzelt u niet om contact op te nemen met onze advocaten voor elke bijkomende vraag. Claeys & Engels BV | Vorstlaan 25, 1170 Brussel, België | RPR Brussel 0473.547.070