

Metaal / Transport



Detachering kort toegelicht

Steeds vaker worden werknemers gedetacheerd. Maar wat is dat nu juist? En welke sociale rechten zijn dan van toepassing?

Wat?

Wanneer een werkgever zijn werknemer tijdelijk werkzaamheden laat verrichten op het grondgebied van een ander land dan waar hij gewoonlijk werkt of waar hij werd aangeworven, spreekt men van detachering.

Zo kan het zijn dat een Belgische werkgever beslist een of meerdere van zijn werknemers tijdelijk werkzaamheden te laten verrichten, maar evengoed kan het gaan om een buitenlandse onderneming die beslist haar werknemers naar België te detacheren.

Arbeidsrechtelijk?

Gelijk loon voor gelijk werk!

Hoewel de arbeidsovereenkomst nog steeds geregeld zal worden door het recht van de plaats van gewoontelijke tewerkstelling, zal de werkgever die zijn werknemer detacheert bepaalde arbeidsomstandigheden en -voorwaarden moeten naleven die van toepassing zijn in het land waarnaar gedetacheerd wordt. Het betreft arbeidsvoorwaarden die bepaald worden door “wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die strafrechtelijk worden beteugeld” en/of “conventionele bepalingen die algemeen verbindend verklaard zijn” m.a.w. de harde kern (art. 3.1 van Richtlijn 96/71/EG van 16 december 1996 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, en de omzetting hiervan in het Belgisch recht: art. 5, § 1, van de Wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan). Hieronder valt bijvoorbeeld de wetgeving omtrent de lonen en de arbeidstijd.

Wanneer een werknemer naar België wordt gedetacheerd, zal er de eerste twaalf maanden (eventueel verlengbaar) aldus rekening worden gehouden met de ‘harde kern’ van het

arbeidsrecht. Daarna zal het volledige Belgische arbeidsrecht (met uitzondering van bv. de aanvullende pensioenregelingen) van toepassing zijn, zoals gewaarborgd loon (art. 5, § 2, van de Wet van 5 maart 2002). *Opgelet: de Belgische wetgeving bepaalt dat de Koning nog een datum dient te bepalen wanneer deze regel in werking zal treden voor het wegvervoer. Voor het wegvervoer werden er op Europees niveau specifieke detachingsregels voorzien in het kader van het mobiliteitspakket (Richtlijn 2020/1057/EU van het Europees Parlement en de Raad tot vaststelling van specifieke regels met betrekking tot Richtlijn 96/71/EG en Richtlijn 2014.67/EU wat betreft de detachering van bestuurders in de wegvervoersector en tot wijziging van Richtlijn 2006/22/EG wat betreft de handhavingsvoorschriften en Verordening (EU) nr. 1042.2012). Die regels zullen later nog uitgebreid worden besproken.*

Sociale zekerheid?

Welk stelsel van sociale zekerheid van toepassing is bij detachering **binnen de Europese Unie** (+ IJsland, Liechtenstein, Noorwegen en Zwitserland), wordt bepaald door de Verordening 883/2004/EG van 29 april 2004 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels. Het uitgangspunt van de Verordening is dat de werknemer in principe onderworpen is aan de sociale zekerheid van het land waar hij werkt. Bij detachering blijft de werknemer echter onderworpen aan het socialezekerheidsstelsel van het land waarin hij gewoonlijk tewerkgesteld is. Hij blijft vrijgesteld van onderwerping in het land waar hij tijdelijk zijn werkzaamheden verricht. Dit gedurende 24 maanden (die periode kan eventueel verlengd worden).

Anders is het wanneer een werknemer gedetacheerd wordt naar **een land buiten de Europese Unie**. Daarvoor zijn vaak bilaterale overeenkomsten gesloten zodat bijvoorbeeld een Belgische werknemer die naar het buitenland wordt gezonden nog steeds onder het Belgische socialezekerheidsrecht valt. Wanneer er echter geen bilaterale overeenkomst werd gesloten, zal de Belgische sociale zekerheid van toepassing zijn indien de werkgever in het derde land een exploitatiezetel heeft op het Belgische grondgebied. Is dat niet het geval, zal de gedetacheerde werknemer niet onder de Belgische sociale zekerheid vallen.