

Brexit: en nu?



Op 24 december 2020 werd een terugtrekkingsakkoord gesloten tussen het Verenigd Koninkrijk en de Europese Unie. Wat zijn de concrete gevolgen hiervan voor werknemers?

Op 31 januari 2020 om middernacht heeft het Verenigd Koninkrijk de Europese Unie officieel verlaten. Beide partijen hebben een terugtrekkingsakkoord onderhandeld dat voorzorg in een overgangperiode tot en met 31 december 2020. Tot die datum bleven de Europese verworvenheden dan ook van toepassing.

Na vele maanden onderhandelen werd uiteindelijk op 24 december 2020 een akkoord gesloten. Het betreft de Handels- en samenwerkingsovereenkomst EU-VK.

Dit akkoord bevat echter geen globaal hoofdstuk over personenverkeer en persoonsrechten. Om de gevolgen hiervan voor het sociaal recht te bepalen, moet worden verwezen naar de hoofdstukken over sociale zekerheid en tijdelijke tewerkstelling.

Hierna geven we een overzicht van de informatie die we al bezitten inzake verblijfsrecht, arbeidsrecht en sociale zekerheid. Dit artikel zal worden bijgewerkt naarmate door de bevoegde instellingen mededelingen worden gedaan.

Opmerking: hoewel de lidstaten het akkoord hebben goedgekeurd, is dit nog niet het geval voor het Europese parlement. Het akkoord blijft dan ook voorlopig tot 28 februari 2021.

1. Verblijfsrecht

Een van de grondbeginselen van de Europese Unie is het vrije verkeer van personen op het grondgebied van de Unie op voorwaarde dat hun verblijf niet langer dan 3 maanden duurt. De brexit heeft hieraan een einde gesteld.

Voortaan moet een onderscheid worden gemaakt tussen de Britse begunstigen van het terugtrekkingsakkoord en de anderen.

Begunstigde Britse onderdanen van het terugtrekkingsakkoord

Het doel van het terugtrekkingsakkoord bestaat erin de verworven rechten te vrijwaren van Britse onderdanen en hun gezinsleden die vóór het einde van de overgangperiode al in de Europese Unie verblijven.

De volgende categorieën van personen worden door het terugtrekkingsakkoord beschermd:

- de Britse onderdaan die vóór het einde van de overgangperiode in België verblijft op grond van zijn recht op vrij verkeer;
- het gezinslid van een Britse begunstigde van het terugtrekkingsakkoord die vóór het einde van de overgangperiode in België verblijft;
- het gezinslid van een Britse begunstigde van het terugtrekkingsakkoord in België dat hem na het einde van de overgangperiode mag vervoegen;
- de Britse onderdaan die vóór het einde van de overgangperiode in België actief is als grensarbeider.

Als deze personen hun rechten willen behouden, moeten ze tijdens de aanvraagperiode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 bij de gemeente het statuut van begunstigde van het terugtrekkingsakkoord aanvragen.

Voor meer informatie kunt u pagina's 'Brexit 3' en 'Brexit 5' van de Dienst Vreemdelingenzaken raadplegen.

Britse onderdanen op wie het terugtrekkingsakkoord niet van toepassing is

Het betreft Britse onderdanen die voor het einde van de overgangperiode niet in België verbleven of werkten. Hun gezinsleden zijn ook niet beschermd door het terugtrekkingsakkoord.

Aangezien het onderhandelde akkoord tussen de EU en het Verenigd Koninkrijk de kwestie van de toegang tot het grondgebied niet regelt, moeten deze personen de regels inzake toegang en verblijf volgen die op onderdanen van derde landen van toepassing zijn.

Voor meer informatie kunt u pagina 'Brexit 9' van de Dienst Vreemdelingenzaken raadplegen.

2. Arbeidsrecht

Voormeld principe van vrij personenverkeer van personen biedt Europese onderdanen ook de mogelijkheid om in een andere lidstaat te werken zonder een arbeidsvergunning te moeten aanvragen.

Als gevolg van de brexit, kunnen Britse onderdanen niet meer gebruikmaken van dit recht om op het grondgebied van de Europese Unie te werken. Dit punt wordt namelijk niet geregeld door het terugtrekkingsakkoord. Om een Britse onderdaan te kunnen tewerkstellen in België, moet een arbeidskaart B (< 3 maanden) of een single permit (> 3 maanden) worden bekomen.

Het terugtrekkingsakkoord regelt slechts bepaalde vormen van tijdelijke tewerkstelling:

- aannemingsovereenkomst;

- overplaatsingen binnen een onderneming (ICT);
- professionele verplaatsingen van korte duur.

Het is nog niet duidelijk welke formaliteiten door werkgever en werknemer moeten worden vervuld.

3. Socialezekerheidsrecht

In de Europese Unie wordt de sociale zekerheid van personen die zich binnen de Unie verplaatsen hoofdzakelijk geregeld door verordening 883/2004. Deze verordening bepaalt namelijk in welk land de sociale bijdragen verschuldigd zijn, in welk land een onderdaan van een lidstaat recht heeft op sociale uitkeringen in geval van werkloosheid, ziekte, pensioen, enz.

Voornameerd terugtrekkingsakkoord bevat een protocol inzake de coördinatie van de sociale zekerheid. Dit protocol voorziet in maatregelen om het recht op sociale zekerheid van EU-burgers en Britse onderdanen na 1 januari 2021 te beschermen. Kortom, de voornaamste verworvenheden van de Europese regelgeving blijven van toepassing.

Meer concreet betekent dit het volgende:

- werknemers blijven onderworpen aan één socialezekerheidssysteem;
- sociale bijdragen blijven betaalbaar in het land waar de arbeidsprestaties worden verricht;
- op het vlak van sociale uitkeringen zijn kinderbijslag en werkloosheidsuitkeringen niet gedekt;
- verzekerings-, verblijfs- of arbeidsperiodes in een ander land blijven in aanmerking genomen (optelling van de periodes);
- werknemers blijven recht hebben op bepaalde socialezekerheidsuitkeringen in een land zelfs als ze in een ander land leven ('exporteerbaarheid' van de rechten);
- geen verschil in behandeling tussen rechthebbenden op uitkeringen krachtens het protocol en onderdanen van de lidstaat (gelijke behandeling).

Inzake detachering zouden dezelfde regels van toepassing blijven. Detachering zal echter tot 24 maanden worden beperkt zonder mogelijkheid tot verlenging door de werkgever.

De lidstaten moeten dit principe vóór 1 februari 2021 aanvaarden. Zo niet zullen de sociale bijdragen verschuldigd zijn in het land waar de prestaties worden verricht. Volgens de RSZ is België ermee akkoord gegaan dat alle regels inzake detachering van toepassing blijven op naar België gedetacheerde Britse werknemers en omgekeerd en dit gedurende een periode die tot 15 jaar kan duren.

Inzake gelijktijdige tewerkstelling zou er ook niets worden gewijzigd. Een werknemer die gelijktijdig in verschillende landen is tewerkgesteld, blijft bijgevolg onderworpen aan de sociale zekerheid van het land waar hij woont voor zover hij er 25% van zijn arbeidstijd besteedt of er

25% van zijn loon ontvangt.

Bron

Handels- en samenwerkingsovereenkomst tussen de Europese Unie en de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie, enerzijds, en het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, anderzijds, PB, 31 december 2020.

Van ISLAMI Lindiana - Legal advisor, op 22 januari 2021