



Oddelegowanie do pracy

POOLS / POLONAIS

Detachering / Détachement





DETACHERING: WAT ZIJN JE RECHTEN? / DÉTACHEMENT: QUELS SONT VOS DROITS?

»» ODDELEGOWANIE DO PRACY I ZWIĄZANE Z TYM PRAWA

Swobodny przepływ usług w Europie stwarza możliwość oddelegowania do pracy na terenie Belgii, na z góry określony okres lub celem wykonania danego zlecenia pracowników najemnych jak i osób prowadzących działalność gospodarczą.

Oddelegowanie pracownika najemnego.

Pracownikiem najemnym jest osoba wykonująca w zamian za wynagrodzenie pracę określoną warunkami umowy zawartej z pracodawcą. Wykonywana praca odbywa się pod kierownictwem pracodawcy. W przypadku oddelegowanego pracownika najemnego pracodawca przebywający na terenie innego kraju zleca pracownikowi wykonanie pracy na obszarze Belgii.

Oddelegowany pracownik najemny jest zatrudniony na warunkach płacy i pracy (czas pracy, urlop, zasady bezpieczeństwa...) obowiązujących w kraju, w którym wykonuje pracę. Odstępstwa od tej reguły możliwe są wówczas, gdy warunki pracy w kraju pracodawcy są korzystniejsze dla pracownika. Umowa o pracę zachowuje ciągłość na czas trwania okresu oddelegowania. Przepisy dotyczące oddelegowania uniemożliwiają pogorszenie praw pracownika za granicą. Prawa pracownicze osób oddelegowanych muszą być co najmniej takie same jak w kraju pochodzenia. Jeśli w kraju, w którym wykonywana jest praca obowiązują lepsze warunki pracy (np.: wyższe wynagrodzenie minimalne) identyczne prawa przysługują pracownikom oddelegowanym. Pracodawstwo unika tym sposobem nieuczciwej konkurencji pomiędzy rodzimymi a zagranicznymi pracownikami.





Oddelegowanie samozatrudnionych

Osoby pracujące na własny rachunek, z działalnością zarejestrowaną w kraju UE, mają prawo do czasowego oddelegowania się do pracy na terenie Belgii. Samozatrudnieni nie są podporządkowani pracodawcy, sami ustalają swoje godziny pracy i wysokość wynagrodzenia, podlegają innej formie opodatkowania. Na okres oddelegowania działalność gospodarcza samozatrudnionych musi być zarejestrowana w ich kraju pochodzenia.

VERPLICHTE FORMALITEITEN EN DOCUMENTEN BIJ DETACHERING /
FORMALITÉS ET DOCUMENTS OBLIGATOIRES EN CAS DE DÉTACHEMENT



O BOWIĄZUJĄCE FORMALNOŚCI I DOKUMENTY



Oddelegowanie umożliwia pracownikom najemnym lub samozatrudnionym objętym systemem ubezpieczeń społecznych w kraju pochodzenia podjęcie czasowej pracy za granicą bez konieczności opłacania składek na ubezpieczenie społeczne w kraju oddelegowania. Składki za pracowników najemnych opłacane są przez pracodawcę w kraju, w którym mieści się główna siedziba firmy. Osoby samozatrudnione same uiszczają składki w kraju, w którym zarejestrowana jest ich działalność gospodarcza.

Formularz A1



Każdy oddelegowany pracownik najemny i osoba pracująca na własny rachunek muszą posiadać ważne zaświadczenie o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego mającym zastosowanie do osoby uprawnionej - formularz A1. O formularz ten należy wystąpić do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w kraju, w którym mieści się siedziba firmy. Dokument ten jest europejskim zaświadczeniem potwierdzającym opłacanie składek. Osoby oddelegowane muszą być w stanie w każdej chwili przedstawić ważny formularz A1 jak i dokument Limosa.



Deklaracja LIMOSA



Deklaracja LIMOSA jest ogólnie obowiązującą rejestracją przez belgijskie władze zagranicznych pracowników oraz samo delegujących się do Belgii przedsiębiorców indywidualnych. Każdy zagraniczny pracodawca oddelegowujący pracownika do pracy w Belgii ma obowiązek zgłoszenia deklaracji LIMOSA. Formularz dostępny jest na stronie www.limosa.be Zgłoszenie deklaracji musi nastąpić przed podjęciem pracy w Belgii. Pracodawca ma obowiązek dostarczenia pracownikowi potwierdzenia dokonania deklaracji LIMOSA, z kolei każdy pracownik powinien zawsze posiadać potwierdzenie deklaracji przy sobie. Przed podjęciem pracy osoby oddelegowane powinny przedstawić potwierdzenie LIMOSA swemu belgijskiemu zleceniodawcy. W przypadku kontroli i stwierdzenia braku dokumentu LIMOSA partner lub klient belgijski zobowiązany jest poinformować o tym odpowiednie władze.



Niektórzy pracownicy zwolnieni są z obowiązku deklaracji LIMOSA, dotyczy to pracowników sektora transportowego, artystów, biznesmenów.

EUROPEJSKA KARTA UBEZPIECZENIA ZDROWOTNEGO

Z Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ) można korzystać jeśli czasowo przebywa się za granicą. Powód pobytu (wakacje, studia, praca...) nie odgrywa żadnej roli. Karta jest dowodem opłacania świadczeń ubezpieczenia zdrowotnego. W wypadku konieczności otrzymania nagłej pomocy medycznej, karta uprawnia do refundacji przez zagraniczny fundusz zdrowia jej kosztów. Karta jest imienna. EKUZ nie pokrywa kosztów leczenia planowego.

Uwaga! Osoby prowadząca działalność gospodarczą mają ponadto obowiązek posiadania zaświadczenia rejestracji w Izbie Handlowej i zaświadczenie o posiadaniu europejskiego numeru podatnika VAT z kraju pochodzenia.



Oddelegowanie do pracy

Pracownik oddelegowany	Oddelegowany samozatrudniony
Formularz A1	Formularz A1
Dokument Limosa	Dokument Limosa
Dowód osobisty/paszport	Dowód osobisty/paszport
Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego (niebieska karta)	Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego (niebieska karta)
	Zaświadczenie rejestracji w Izbie Handlowej
	Europejski numer VAT

CONTRACT EN VERLONING / CONTRAT ET RÉMUNÉRATION



UMOWA I WYNAGRODZENIE

Pracownik oddelegowany przed podjęciem pracy w Belgii zawiera umowę o pracę z pracodawcą oddelegującym go do pracy. Umowa ta musi obejmować cały okres oddelegowania!

Pracownik oddelegowany pracuje pod kierownictwem pracodawcy. Pracodawca zawiera w tej kwestii stosowne umowy z belgijskim zleceniodawcą.

Wynagrodzenie pracownika w Belgii jest obliczane na podstawie ilości przepracowanych godzin stawką godzinową lub dla osób na stanowiskach nierobotniczych na podstawie ustalonej stawki dziennej. Wysokość wynagrodzenia uregulowana jest belgijskim układem zbiorowym pracy (CAO). Są to ustalenia obejmujące pracowników zatrudnionych w określonej branży lub zakładzie pracy. W przypadku braku branżowego lub zakładowego układu zbiorowego pracy osobom oddelegowanym do pracy przysługuje, podobnie jak i każdemu innemu pracownikowi w Belgii, wynagrodzenie minimalne: 1472,40 euro brutto na miesiąc (od 21 roku życia) lub 1511,48 euro (od 21,5 lat + 6 miesięcy stażu pracy) lub 1528,84 euro (od 22 roku życia + 12 miesięcy stażu pracy). Są to minimalne stawki określone po indeksacji od dnia 1 lutego 2012.

Osoby pracujące na własny rachunek samodzielnie i z własnej woli rozpatrują przyjęcie danego zlecenia. Nie są podporządkowani pracodawcy i same ustalają wysokość swojego wynagrodzenia.



BELASTINGEN / FISCALITÉ

»» **PODATKI**

Wszyscy oddelegowani pracownicy płacą podatek dochodowy od osiągniętego dochodu. Jeśli praca na obszarze Belgii nie przekracza 183. dni podatek opłacany jest w kraju pochodzenia pracodawcy. W przypadku gdy wykonywana praca przekracza 183 dni oddelegowany pracownik najemny ma obowiązek odprowadzania podatku dochodowego w Belgii. Obowiązek ten rozpoczyna się z pierwszym dniem pracy na terenie Belgii. Pracodawca co miesiąc pobiera zaliczkę na podatek dochodowy oddelegowanego pracownika najemnego. Obowiązek rocznego rozliczenia podatkowego spoczywa na pracowniku.

Uwaga: Jeśli pracujesz w Belgii dłużej niż 183 dni masz obowiązek składania rocznego zeznania podatkowego w Belgii. Obowiązek ten spoczywa zarówno na oddelegowanych pracownikach najemnych jak i samozatrudnionych. Więcej informacji na temat podatków można uzyskać w centrum kontaktowym Ministerstwa Finansów, tel. 02/572 57 57.

MATERIAAL/WERKTIJDEN/ENZ / MATÉRIEL/TEMPS DE TRAVAIL/ETC.

»» **NARZĘDZIA PRACY / WYMIAR CZASU PRACY / ITD.**

Oddelegowany pracownik najemny nie musi podejmować w tej kwestii żadnych działań. Pracodawca lub zleceniodawca ma obowiązek wyposażenia pracownika w narzędzia pracy jak i zapewnić środki ochrony indywidualnej konieczne i odpowiednie do wykonania danej pracy. Pracowników najemnych obowiązuje ustawy o czasie pracy. Przekroczenie ustawowych 38 godzin pracy jest możliwe wyłącznie za dodatkowym wynagrodzeniem. Pracodawca/zleceniodawca ustala możliwe terminy wykorzystania urlopu wypoczynkowego.

Osoba samozatrudniona sama podejmuje wszelkiego rodzaju decyzje związane z pracą: określenie miejsca i czasu pracy, zakupu narzędzi pracy i materiałów oraz z ustaleniami wynikającymi z różnego rodzaju umów zawartych z klientami i zleceniodawcami...



HUISVESTING / LOGEMENT



ZAKWATEROWANIE

Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie oddelegowanemu pracownikowi zakwaterowania. Belgijski zleceniodawca ma obowiązek kontroli realizacji powyższego zobowiązania. Lokum musi spełniać wszelkie normy jakim poddane są lokale mieszkalne w Belgii. Nocowanie w pracy, w garażu lub barakach albo przyczepach znajdujących się na terenie pracy, lub w małych pomieszczeniach wspólnie z wieloma ludźmi jest prawnie zabronione. Zakwaterowanie musi spełniać odpowiednie wymagania sanitarne. Zakwaterowanie opłacane jest przez pracodawcę. W przypadku, gdy pracownik otrzymuje dodatek finansowy na zakwaterowanie (dotyczy to niektórych branż) sam ponosi związane z tym koszty.

UWAGA!

- Sprawdź, czy wysokość twojego wynagrodzenia spełnia belgijskie wymogi!
- Sprawdzaj od czasu do czasu, czy opłacane są twoje składki na ubezpieczenie społeczne. Jeśli pracodawca nie odprowadza składek, nie jesteś przykładowo ubezpieczony na wypadek choroby.
- Pilnuj, by zawsze mieć przy sobie konieczne dokumenty związane z oddelegowaniem.
- Dokument Limosa jest również obowiązkowy i należy mieć go zawsze przy sobie.
- Niedziele i święta są dniami wolnymi od pracy. Wykonywana w te dni praca podlega dodatkowemu wynagrodzeniu.
- Jeśli wykonujesz nadliczbową pracę, sprawdź czy stawki godzinowe są poprawnie obliczane.
- Wypowiedzenie umowy jest możliwe wyłącznie na piśmie. Sprawdź jakie masz prawa zanim podpiszesz jakikolwiek dokument.
- Obowiązkiem twojego pracodawcy jest zapewnienie ci odpowiedniego zakwaterowania. Nocowanie w pracy i w warunkach niehigienicznych jest prawnie zabronione! Sprawdź na jakich warunkach załatwione jest twoje zakwaterowanie (czy uregulowane jest postanowieniami zawartymi w umowie najmu).

Nieodzwonne jest zatem, aby treść umowy o pracę poddana została kontroli! Zapoznaj się ze swoimi prawami. Jeśli chciałbyś uzyskać więcej informacji lub potrzebujesz pomocy skontaktuj się z ACV! Niniejszy folder został przetłumaczony na twój język, pracownicy ACV udzielą ci pomocy w języku niderlandzkim lub francuskim. Wskazane jest aby zabrać ze sobą na konsultacje w ACV osobę znającą język niderlandzki lub francuski.

Po pomoc i informacje można zgłaszać się również do rodzimej inspekcji pracy.

CONTACT

ANTWERPEN KEMPEN

03/222 71 55 • 03/222 71 59
diversiteit.antwerpen@acv-csc.be

MECHELEN-RUPEL LEUVEN

015/45 46 73
diversiteit.mechelen@acv-csc.be

BRUSSEL-HALLE-VILVOORDE BRUXELLES

02/557 85 42
diversiteit.brussel@acv-csc.be

WAAS EN DENDER AALST-ODENAAARDE

03/765 21 71
diversiteit.dendermonde@acv-csc.be

GENT-EEKLO

09/265 42 78
diversiteit.gent@acv-csc.be

BRUGGE-OOSTENDE-WESTHOEK

059/55 25 65
diversiteit.oostende@acv-csc.be

ZUID WEST-VLAANDEREN MIDDEN WEST-VLAANDEREN

056/23 55 07
diversiteit.kortrijk@acv-csc.be

LIMBURG

011/30 61 66
diversiteit.limburg@acv-csc.be

CENTRALE LBC-NVK

03/220 89 54
diversiteit.lbc-nvk@acv-csc.be

Coördinatie / Coordination: Stefaan Peirsman • 02/246 32 28 • diversiteit@acv-csc.be

Contacteer / Contactez



IL EXISTE AUSSI UNE PUBLICATION DE LA CSC CONCERNANT LES CONSÉQUENCES ET LES RISQUES POUR LES FAUX INDÉPENDANTS.

ER IS OOK EEN ACV-PUBLICATIE OVER DE GEVOLGEN EN DE GEVAREN VOOR SCHIJNZELFSTANDIGEN.



Ambasada
Rzeczypospolitej Polskiej
w Brukseli

