



# Права и обязанности прикомандированных работников

RUSSISCH / RUSSE

Detachering / Détachement





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



## ВРЕМЕННОЕ ПРИКОМАНДИРОВАНИЕ: КАКИЕ ПРАВА СОХРАНЯЮТСЯ ЗА РАБОТНИКОМ?

Благодаря открытым границам ЕС, работники любой европейской страны, работающие в штате или на независимой основе, могут осуществлять трудовую деятельность в Бельгии в качестве прикомандированных работников в течение установленного периода времени и на определенных условиях оплаты труда.

### *Прикомандированный штатный работник: кто это?*

Штатный работник – это лицо, осуществляющее трудовую деятельность за вознаграждение на основании трудового договора. Работы выполняются под руководством работодателя. Прикомандированным штатным работником считается сотрудник иностранной организации, находящейся на территории другого государства, направленный на работу в Бельгию.

В отношении прикомандированного штатного работника применяются условия работы и оплаты труда (продолжительность рабочего времени, отпуска, правила безопасности и т.д.), действующие в стране, где он осуществляет трудовую деятельность, если данные условия не ухудшают его положение по сравнению с условиями его основного места работы. Трудовой договор, заключенный с работником, действует в течение всего периода прикомандирования. Правила, регулирующие деятельность прикомандированных работников, разработаны таким образом, чтобы исключить возможность ущемления прав при работе за границей. Таким образом, за прикомандированными работниками сохраняются, как минимум, те же права, которыми они пользовались в своей стране. Если в стране прикомандирования действуют лучшие условия труда (например, больший размер минимальной оплаты труда), то они в равной степени применяются в отношении прикомандированных работников. Таким образом, законодатель стремится избежать недобросовестной конкуренции между местными и иностранными работниками.



## *Прикомандированный независимый работник: кто это?*



Лица – граждане государств ЕС, осуществляющие независимую трудовую деятельность, могут прибывать для работы в Бельгию на временной основе в качестве прикомандированных работников. Независимый работник не подчиняется конкретному работодателю. Он сам является для себя начальником, определяет приемлемый для него объем работ и размер вознаграждения; в отношении независимого работника действует другой режим налогообложения. В течение всего срока прикомандирования независимый работник направляет отчетность в контролирующие органы той страны, где он зарегистрирован.

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



## **ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ И НЕОБХОДИМЫЕ ДОКУМЕНТЫ**



Прикомандирование предполагает, что независимый или штатный работник, зарегистрированный в системе социального страхования своей страны и выезжающий на временную работу за границу, освобождается от дополнительных страховых взносов в стране пребывания. Отчисления в фонд социального страхования производятся работодателем в стране, где зарегистрировано предприятие. Прикомандированные независимые работники самостоятельно перечисляют страховые взносы в страну, где они зарегистрированы.

### *Документ о прикомандировании по форме A1*



Все прикомандированные работники, как штатные, так и независимые, в обязательном порядке должны получить документ по форме A1 в учреждении социального страхования той страны, где находится юридический адрес организации работодателя или место регистрации независимого работника. Данный документ случит подтверждением уплаты страховых взносов и необходим работнику наравне с декларацией LIMOSA (Международная система учета трудовой миграции).



### *Декларация LIMOSA*



Декларация LIMOSA обязательна для всех иностранных работников в Бельгии, независимо от вида деятельности и статуса работника (штатный или независимый); во всех случаях о работе необходимо уведомить бельгийские власти. Иностранные организации, направляющие сотрудников в Бельгию, должны подать декларацию LIMOSA на сайте [www.limosa.be](http://www.limosa.be) до того, как работник приступит к трудовой деятельности в Бельгии. Работодатель выдает работнику подтверждение подачи декларации LIMOSA, а работнику необходимо всегда иметь его при себе. Работник предоставляет данное подтверждение перед началом работы в бельгийской организации. Если в ходе проверки работник не сможет предъявить подтверждение подачи декларации LIMOSA, руководство предприятия или заказчик в Бельгии будут обязаны уведомить об этом бельгийские органы власти.



Для отдельных категорий работников декларация LIMOSA не является обязательной (работники предприятий транспорта, работники искусств, предприниматели и некоторые другие).

### *Европейская карта медицинского страхования*

Европейская карта медицинского страхования (CEAM) предназначена для использования только во время пребывания за границей. Причина пребывания (каникулы, учеба, работа и т.д.) значения не имеет. Карта подтверждает статус работника как застрахованного лица. В случае обращения за медицинской помощью она дает право на компенсацию стоимости медицинских услуг в соответствии с договором о взаимном страховании. Карта является персональной и не может быть использована иностранным работником для оплаты лечения, назначенного до поездки.

**Внимание!** Независимому работнику помимо указанных документов необходимо также получить справку о регистрации в Торговой палате и свидетельство о присвоении Европейского номера плательщика НДС.



Штатный работник	Независимый работник
Документ о прикомандировании по форме А1	Документ о прикомандировании по форме А1
Подтверждение подачи декларации LIMOSA	Подтверждение подачи декларации LIMOSA
Удостоверение личности/паспорт	Удостоверение личности/паспорт
Европейская карта медицинского страхования (голубая карта)	Европейская карта медицинского страхования (голубая карта)
	Регистрация в Торговой палате
	Европейский номер плательщика НДС

CONTRACT EN VERLONING / CONTRAT ET RÉMUNÉRATION



## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

На момент командировки в Бельгию штатный работник должен состоять в трудовых отношениях с работодателем на основании заключенного трудового договора. Срок договора не должен быть меньше срока командировки.

Прикомандированный штатный работник осуществляет деятельность под руководством работодателя на условиях, устанавливаемых по соглашению с бельгийской стороной.

В Бельгии заработная плата определяется количеством отработанных часов (для рабочих) и размером дневной заработной платы по соглашению сторон (для служащих). Точный размер заработной платы устанавливается коллективным трудовым договором (КТД), положения которого действуют для всех работников данного сектора или конкретного предприятия. При отсутствии КТД вы, как и любой бельгийский работник, будете получать минимальную заработную плату, общий размер которой составляет в месяц 1472,40 евро (с 21 года), 1511,48 евро (21,5 лет + 6 месяцев трудового стажа) и 1528,84 евро (22 года + 12 месяцев трудового стажа). Данные цифры действуют после индексации, проведенной 1 февраля 2012 года.

Независимый работник самостоятельно определяет круг задач, за которые он готов взяться. Он не подчиняется конкретному работодателю и сам принимает решение о желаемом размере вознаграждения.



BELASTINGEN / FISCALITÉ

## НАЛОГИ

Все прикомандированные работники уплачивают подоходный налог. Если срок командировки в Бельгию не превышает 183 дней, налоги взимаются в той стране, где зарегистрирован работодатель. При командировке продолжительностью свыше 183 дней подоходный налог уплачивается в Бельгии, начиная с первого дня работы в стране. Подоходный налог с прикомандированных штатных работников уплачивается ежемесячно работодателем (предварительный вычет). В свою очередь на работнике лежит обязанность по заполнению годовой налоговой декларации.

*Внимание:* при продолжительности срока работы в Бельгии свыше 183 дней налоговая декларация заполняется в Бельгии. Данное положение в равной степени действует как для штатных, так и независимых работников. Более подробную информацию по вопросам налогообложения можно получить в контактном центре Федеральной государственной службы финансов по телефону: (02) 572 57 57.

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

## СРЕДСТВА ТРУДА, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И Т.Д.

Прикомандированные штатные работники не обязаны заниматься организационными вопросами; предметы и средства труда, необходимые для выполнения возложенных на работника функций, предоставляет работодатель или агент, равно как и безопасные условия работы. Необходимо также соблюдать установленную законом продолжительность рабочего времени – не более 38 часов в неделю, за переработку полагается дополнительное вознаграждение. Периоды отпусков для штатных работников устанавливаются по решению работодателя (агента).

Независимые работники самостоятельно определяют условия своей работы: рабочее место и время, необходимые орудия труда, проведение деловых встреч и т.д.





HUISVESTING / LOGEMENT

## ПРОЖИВАНИЕ

Работодатель обязан предоставить прикомандированным штатным работникам место проживания, а его представитель в Бельгии обеспечивает соблюдение данного требования. Жилье должно отвечать действующим бельгийским нормам проживания. Законом запрещается организация ночлега на рабочем месте, в гаражах и бараках, установленных на производственном объекте. Также ограничивается количество человек, одновременно проживающих в помещении небольших размеров. Жилье должно содержать функционирующее сантехническое оборудование. Работодатель оплачивает жилое помещение, в котором проживает штатный работник, либо (в отдельных секторах производства) назначает работнику дополнительную компенсацию оплаты жилья.

### ВАЖНО!

- Убедитесь, что в отношении вас соблюдаются условия оплаты труда, действующие в Бельгии.
- Периодически проверяйте правильность отчислений на социальное страхование. В случае нарушений, вам могут отказать в оплате больничных расходов.
- Всегда имейте при себе действительные командировочные документы.
- Справка о подаче декларации LIMOSA также является обязательным документом; всегда носите ее с собой.
- Воскресенье и праздничные дни являются нерабочими. Работа в эти дни оплачивается дополнительно.
- При работе сверх установленной законом продолжительности рабочего времени убедитесь, что часы переработки оплачиваются надлежащим образом.
- Работодатель не вправе уволить вас на основании устного распоряжения. Перед подписанием любых документов всегда осведомляйтесь о своих правах.
- Работодатель обязан предоставить вам пригодное для проживания помещение. Запрещается размещение на рабочем месте и в отсутствие необходимых санитарно-гигиенических условий. Проверьте, как регулируются вопросы вашего проживания (прописаны ли в договоре условия, касающиеся предоставления жилья).

Попросите кого-нибудь перечитать ваш контракт! Знайте и отстаивайте свои права. Если вам необходима подробная консультация или помощь, обращайтесь в Конфедерацию профсоюзов Бельгии (CSC). Настоящая брошюра составлена на языке вашей страны. Представители Конфедерации профсоюзов предоставят вам консультацию на французском или голландском языке. Если у вас есть знакомые, владеющие данными языками, воспользуйтесь их помощью при обращении в профсоюз.

**Консультацию и помощь по всем вопросам можно также получить в органах социального страхования и инспекции по труду в вашей стране.**



## 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-ODENAARDE

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 Peirman • 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.

