

SPIS TREŚCI

2.	Praca w Belgii	2
2.1.	Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Belgii	2
2.1.1.	Zasady dostępu obywateli Polski do belgijskiego rynku pracy	2
2.1.2.	Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Belgii	4
2.1.3.	System Titres – Serevices (T-S)	14
2.1.4.	Projekt LIMOSA	16
2.1.5.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu.....	20
2.2.	Sposoby poszukiwania pracy w Belgii	21
2.2.1.	Publiczne służby zatrudnienia	21
2.2.2.	Europejskie Służby Zatrudnienia EURES	22
2.2.3.	Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy	22
2.2.4.	Prasa	23
2.2.5.	Inne sposoby poszukiwania pracy	23
2.2.6.	Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty – CV, list motywacyjny i inne)	24
2.3.	Warunki pracy	24
2.3.1.	Rodzaje umów o pracę	25
2.3.2.	Czas pracy	25
2.3.3.	Urlop wypoczynkowy	26
2.3.4.	Wynagrodzenie za pracę	27
2.4.	Podatki	28
2.4.1.	Podatek dochodowy od osób fizycznych	29
2.4.2.	Podatek VAT	30
2.4.3.	Inne podatki i opłaty lokalne	30
2.5.	Zabezpieczenie społeczne	30
2.5.1.	Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania	30
2.5.1.1.	Emerytura	
2.5.1.2.	Renta z tytułu niezdolności do pracy.....	31
2.5.1.3.	Świadczenia z ubezpieczenia chorobowego	31
2.5.2.	Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania	33
2.5.2.1.	Świadczenia rodzinne	33
2.5.2.2.	Świadczenia z tytułu bezrobocia	34
2.5.3.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	35

2. Praca w Belgii

Od 1 maja 2006 r. obowiązuje w Belgii przedłużony na dalsze 3 lata okres przejściowy, w którym pracownicy polscy poddani są obowiązkowi uzyskiwania pozwoleń na pracę.

Ułatwienia w otrzymaniu pozwolenia na pracę stosowane są w stosunku do:- tzw. personelu kluczowego, to znaczy dyrektorów oddziałów/filii firm polskich zarejestrowanych w Belgii,- wysoko wykwalifikowanych specjalistów o zarobkach na poziomie około 35 tys. euro/rocznie,- pracowników podejmujących pracę w tzw. zawodach deficytowych – sprawa ta jest przedmiotem odrębnej informacji pt.: ”Podejmowanie pracy w Belgii - uproszczenie procedur po 1 maja 2006 r. w stosunku do tzw. zawodów deficytowych”.

2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Belgii

2.1.1 Zasady dostępu obywateli Polski do belgijskiego rynku pracy¹

Obywatele nowych państw członkowskich z wyłączeniem Cypru i Malty obowiązują okresy przejściowe do dnia 30 czerwca 2009 roku. Natomiast od dnia 1 czerwca 2006 r. Belgia zdecydowała się na wprowadzenie znacznych ułatwień przy wydawaniu pozwoleń na pracę dla obywateli nowych państw członkowskich Unii Europejskiej, w tym Polski. Ułatwienia dotyczą jedynie wybranych zawodów, w których brak pracowników jest najbardziej odczuwalny. Lista zawodów deficytowych, objętych ułatwieniami, to w zasadzie 4 różne listy obowiązujące w poszczególnych częściach Belgii (Walonii, Flandrii, części niemieckojęzycznej oraz w Brukseli), ale wiele zawodów na tych listach się powtarza.

Wykaz dla Brukseli zawiera 52 zawody, takie jak: architekt, informatyk, tłumacz, pielęgniarz, murarz, kamieniarz/glazurnik, elektryk i hydraulik. Z kolei na liście regionu flamandzkiego znalazło się 113 zawodów, w tym księgowy, kreślarz, inżynier i technicy różnych specjalności, a także pielęgniarzka, leśnik i ogrodnik, kamieniarz, kierowca i operator maszyn (frezerskich, szlifierskich, tokarskich, betoniarek) oraz cukiernik. We francuskojęzycznej Walonii poszukiwani są natomiast specjaliści w 90 zawodach, w tym m.in. pielęgniarze, aptekarze, księgowi, spawacze, stolarze, malarze, kucharze, dekarze i kamieniarze. Z kolei w gminach niemieckojęzycznych brakuje pracowników w 53 zawodach, w tym przede wszystkim kucharzy, techników leśnictwa, rolników, ogrodników, stolarzy, murarzy, kierowców autobusów i ciężarówek, spawaczy oraz operatorów dźwigów.

Ważną zmianą w procedurach podejmowania pracy w Belgii jest skrócenie czasu związanego z wydaniem pozwolenia na pracę do maksymalnie 5 dni. W celu jego uzyskania pracodawca powinien w urzędzie właściwym ze względu za zatrudnienie pracownika złożyć wnioski o pozwolenie na zatrudnienie, do którego powinna być dołączona kopia umowy o pracę oraz paszportu (w przypadku gdy pracownik nie przebywa jeszcze w Belgii), bądź kopia dokumentu potwierdzającego legalność pobytu (w przypadku gdy osoba przebywa już od jakiegoś czasu w Belgii).

Dodatkowe informacje na temat uzyskiwania pozwoleń na pracę uzyskać można:

Ministry of the Brussels-Capital Region
Economy and Employment Administration
Vooruitgangstraat 80 (bus 1), 1030 Brussels

¹ Informacje zawarte w tym rozdziale zostały przygotowane przez Pana Marcina Jaworka z MPiPS i zostały ujęte w artykule ”Dostęp do pracy w wybranych krajach UE”, ”Służba Pracownicza” nr 8/2006 str. 25

Tel.: 02 204 18 85, fax: 02 204 15 25
<http://www.brussel.irisnet.be>

Ministry of the Walloon Region

Employment and Migration Direction
Place de la Wallonie 1, 5100 Namur
Tel.: 081 33 43 10, fax: 081 33 43 22
<http://mrw.wallonie.be>

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap

Departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw
Afdeling Tewerkstelling, Cel Migratie, Arbeidsbemiddeling en Herplaatsingsfonds
Markiesstraat 1, 1000 Brussel
Tel.: 02 553 44 01, fax: 02 553 43 68
<http://www.vlaanderen.be/werk>

Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Abteilung Ausbildung, Beschäftigung und Europäische Programme
Gospertstrasse 1-5, 4700 Eupen
Tel.: 087 59 63 00, fax: 087 56 95 60
<http://www.dglive.be>

Osoba poszukująca pracy może uzyskać również informacje na następujących stronach internetowych:

1. Region Wallon (Directorate General for Employment, Ministry of the Walloon region):
http://emploi.wallonie.be/THEMES/PERMIS_TRAVAIL/MENU.htm
2. Region Flamandzki (Flemish Ministry of Employment and Social Economy)
<http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/index.html>
3. Region Bruksela (Ministry of the Brussels-Capital region, Directorate for Employment and the Plural Economy)
http://www.bruxelles.irisnet.be/fr/citoyens/home/travailler/travailler_comme_ressortissant_etran ger.shtml

Pracodawcy mogą uzyskać informacje na temat zasad zatrudniania pracowników na następujących stronach internetowych:

1. Region Wallon (Directorate General for Employment, Ministry of the Walloon region):
http://emploi.wallonie.be/THEMES/PERMIS_TRAVAIL/MENU.htm
2. Region Flamandzki (Flemish Ministry of Employment and Social Economy)
<http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/index.html>
3. Region Bruksela (Ministry of the Brussels-Capital region, Directorate for Employment and the Plural Economy)
http://www.bruxelles.irisnet.be/fr/citoyens/home/travailler/travailler_comme_ressortissant_etran ger.shtml

2.1.2 Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Belgii

Ogólne warunki prowadzenia działalności gospodarczej w Belgii.

Ustawodawstwo belgijskie rozróżnia następujące rodzaje działalności gospodarczej: handlową, rzemieślniczą i przemysłową. Przedsiębiorstwa rozpoczynające prowadzenie takich rodzajów działalności podlegają rejestracji w rejestrze handlowym przy Ministerstwie Gospodarki zwanym La Banque-Carrefour des Entreprises.

Aktualnie poza tym rejestrem pozostają niektóre rodzaje działalności prowadzonej na rachunek własny (indépendants), jak wolne zawody: adwokaci, lekarze itp.. Przedstawiciele wolnych zawodów rejestrują swą działalność w swych organizacjach profesjonalnych.

W Belgii pojęcie "indépendants" obejmuje nie tylko wolne zawody, ale także przedsiębiorców prowadzących firmy jednoosobowe, mandatariuszy (zarządzających) w spółkach m.in. jednoosobowych, tzw. aktywnych wspólników ("associés actifs").

Poniżej przedstawione procedury obowiązują wszystkich obywateli krajów członkowskich UE. W przypadku obywateli z krajów trzecich dodatkowym wymogiem jest uzyskanie tzw. karty zawodowej (carte professionnelle).

Federalna struktura Belgii stanowi pewne utrudnienie przy podejmowaniu działalności gospodarczej zarówno z uwagi na rozdział kompetencji w administracji pomiędzy urzędy federalne oraz regionalne, jak i z uwagi na zróżnicowaną strukturę językową (w Belgii w zależności od regionów lub wspólnot językowych obowiązują 3 języki oficjalne: niderlandzki, francuski i niemiecki). Wymaga to uwzględnienia m.in. przy dokonywaniu tłumaczenia dokumentów składanych przy rejestracji działalności gospodarczej w poszczególnych regionach (Flandrii, Walonii, Regionie Stołecznym-Brukseli).

Samozatrudnienie czyli założenie przedsiębiorstwa prowadzonego na rachunek własny (indépendant).

Jest to najprostsza forma prowadzenia działalności gospodarczej i najczęściej podejmowana przez obywateli polskich. Podstawowe warunki dla podjęcia takiej działalności, to:

- ukończone 18 lat, zaświadczenie o niekaralności, zaświadczenie z gminy o zameldowaniu, zaświadczenie z banku o posiadaniu konta bankowego.

W każdym przypadku przy tworzeniu firmy należy dysponować lokalem odpowiednim do prowadzenia danego rodzaju działalności gospodarczej. Firma może mieć również siedzibę w domu (mieszkanu przedsiębiorcy).

Osoba zakładająca przedsiębiorstwo powinna wykazać się znajomością co najmniej jednego z oficjalnych języków urzędowych w Belgii (choć nie jest to warunek formalny).

Nie jest wymagane posiadanie planu finansowego. Rejestracji dokonują "okienka przedsiębiorstw" (vide 5.1.), jeśli osoba zakładająca firmę posiada odpowiednią zdolność do kierowania nią oraz kwalifikacje profesjonalne, w przypadku gdy zakładana firma będzie prowadzić działalność w jednym z zawodów uznanych za reglamentowane.

Zdolnością do kierowania firmą może wykazać się: szef firmy, jego współmałżonek lub pomocnik.

Decyzję co do tego, czy osoba(y) zakładająca(e) firmę spełnia(ją) odpowiednie wymogi formalne dla kierowania firmą oraz wymogi profesjonalne (w przypadku zawodów reglamentowanych) podejmują "okienka przedsiębiorstw", które dokonują jej rejestracji.

Potwierdzenie zdolności do prowadzenia firmy jest najłatwiejsze w przypadku ukończenia w Belgii odpowiedniej szkoły lub posiadania kilkuletniego doświadczenia zawodowego w tym kraju.

Osoby legitymujące się świadectwami lub dyplomami otrzymanymi w Polsce lub - w przypadku braku takich dokumentów - posiadające odpowiednie doświadczenie w pracy (m.in. na stanowiskach kierowniczych) w Polsce, które zamierzają utworzyć firmę w Belgii, powinny przede wszystkim nawiązać kontakt z jednym z "okienek przedsiębiorstw" w celu uzyskania informacji na temat wymogów, jakie będą zastosowane w danym przypadku. Mogą one także zapoznać się z dostępnymi informacjami na ten temat na stronach internetowych federalnego Ministerstwa Gospodarki Belgii pod adresem:

http://www.mineco.fgov.be/enterprises/crossroads_bank/diplo/intro_fr.asp (program DIPLO).

W razie potrzeby można skontaktować się z Ministerstwem Edukacji Wspólnoty Flamandzkiej, Francuskiej lub Niemieckojęzycznej i wystąpić z prośbą o zatwierdzenie równoważności polskiego dyplomu studiów, świadectwa ukończenia szkoły średniej lub zawodowej. Zatwierdzenie równoważności dyplomu studiów wyższych przez regionalne Ministerstwo Edukacji jest związane z dłuższą procedurą, gdyż podlega ono opiniowaniu przez miejscowe szkoły wyższe.

Należy podkreślić, że w przypadku braku posiadania właściwych dyplomów i braku doświadczenia w prowadzeniu firmy w Polsce pozostaje ukończenie odpowiedniego szkolenia w Belgii. Informacji na ten temat udzielają również "okienka przedsiębiorstw".

Procedura rejestracyjna trwa około tygodnia od złożenia w "okienku przedsiębiorstw" kompletu prawidłowo wypełnionych dokumentów. Gdy złożona dokumentacja została zaakceptowana, "okienko" wydaje wypis z rejestru handlowego ("extrait") z La Banque-Carrefour des Entreprises.

Przedsiębiorstwo uzyskuje w "okienku" numer rejestracyjny, który po dokonaniu rejestracji w administracji fiskalnej ds. VAT staje się również numerem VAT.

"Okienko przedsiębiorstw" dokonuje w imieniu zainteresowanego przedsiębiorcy rejestracji w kasie ubezpieczeń socjalnych dla kategorii "indépendants". Centralną instytucją ubezpieczeniową dla kategorii "indépendants" jest Institut National d'Assurances pour Travailleurs Indépendants - INASTI, adres internetowy: www.rsvz-inasti.fgov.be

Osoba zakładająca firmę indywidualną dokonuje osobiście rejestracji w kasie ubezpieczeń zdrowotnych oraz załatwia formalności związane z uzyskaniem ewentualnych pozwoleń i licencji niezbędnych w danym rodzaju działalności gospodarczej.

Przedsiębiorca prowadzący firmę na rachunek własny podlega opodatkowaniu na podobnych zasadach, jak osoby fizyczne.

Utworzenie spółki prawa belgijskiego

Utworzenie spółki wymaga opracowania statutu. W przypadku większości spółek (S.P.R.L. - prywatnej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, S.A. - spółki akcyjnej, S.C.R.L. - spółdzielczej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) opracowanie statutu wymaga aktu notarialnego. Dodatkowo u notariusza należy zgłosić plan finansowy spółki, zaświadczenie z banku o posiadaniu konta bankowego oraz o dokonaniu wymaganej dla danego rodzaju spółki wpłaty na kapitał zakładowy.

W przypadku niektórych rodzajów spółek (spółki jawnej, spółki komandytowej zwykłej) wystarczy statut sporządzony w formie aktu prywatnego oraz nie ma obowiązku sporządzania planu finansowego. Przy ich tworzeniu prawo nie przewiduje minimalnej wysokości kapitału.

Statut musi być przedstawiony w administracji fiskalnej ds. VAT oraz w administracji katastru i rejestracji majątkowej. Następnie statut podlega zgłoszeniu w Trybunale Handlowym w celu rejestracji oraz publikacji w *Moniteur Belge*. Kolejnym krokiem jest złożenie przez osobę wskazaną w statucie jako mandatariusz spółki wniosku o jej rejestrację w "okienku przedsiębiorstw".

Wymagane w tym celu są następujące dokumenty:

- zaświadczenie z banku o utworzeniu konta bankowego oraz o wpłacie kapitału zakładowego wymaganego dla danego rodzaju spółek,
- dokumenty potwierdzające kwalifikacje profesjonalne i kierownicze osób odpowiedzialnych za kierowanie spółką,
- adres lokalu spółki,
- uzyskane ewentualne wstępne zezwolenia,
- statut ze wstępnym numerem rejestru handlowego przyznanym przez Trybunał Handlowy,
- świadectwo o zameldowaniu wydane przez gminę,
- dokument potwierdzający numer rejestru narodowego (odpowiednik PESEL).

Jeśli przedłożona dokumentacja zostanie zaakceptowana przez "okienko przedsiębiorstw", po tygodniu przyznawany jest numer rejestru handlowego oraz wydany zostaje wyciąg z rejestru ("*extrait*"), jak w przypadku firmy indywidualnej.

"Okienko przedsiębiorstw" dokonuje rejestracji spółki w instytucji ubezpieczeń socjalnych dla pracodawców czyli Office National Sécurité Sociale - ONSS, adres internetowy:

<http://www.rsz.fgov.be>

Kolejnym krokiem jest zgłoszenie odpowiedniej deklaracji w administracji fiskalnej ds. VAT właściwej dla siedziby spółki. Czynności tej dokonuje osoba upoważniona do prowadzenia spółki. Po dokonaniu rejestracji w administracji podatkowej należy uzyskać dodatkowe zezwolenia i licencje wymagane dla danego rodzaju działalności.

Podobne procedury obowiązują przy tworzeniu filii zagranicznej (polskiej) firmy w Belgii.

Utworzenie oddziału zagranicznej firmy (spółki) w Belgii.

Utworzenie oddziału zagranicznej firmy w Belgii jest przedsięwzięciem prostszym, choć wymaga rejestracji w rejestrze handlowym. Zagraniczna firma tworząca oddział w Belgii zobowiązana jest do złożenia w Trybunale Handlowym tłumaczenia statutu macierzystej firmy (wraz z apostille). Po uzyskaniu wyciągu z rejestru Trybunału Handlowego osoba, która posiada upoważnienie firmy macierzystej do kierowania oddziałem składa w "okienku przedsiębiorstw" komplet dokumentacji, podając adres przyszłego oddziału oraz przedkłada dokumenty poświadczające jej kwalifikacje

do kierowania firmą oraz kwalifikacje profesjonalne w przypadku, gdy oddział będzie prowadził działalność podlegającą reglamentacji w Belgii. Wymagania w zakresie zdolności kierowniczych, w dostępie do zawodu oraz licencji i pozwoleń są podobne, jak przy tworzeniu firmy prawa belgijskiego.

Zawody i działalność gospodarcza podlegająca reglamentacji.

Reglamentacja w Belgii obejmuje szeroki zakres rodzajów działalności gospodarczej. Niektóre rodzaje działalności wymagają uzyskania zezwoleń wstępnych przed dokonaniem rejestracji w "okienku przedsiębiorstw" (rejestrze handlowym). Dotyczy to np. zgody na prowadzenie handlu obwoźnego oraz na handel i obróbkę mięsa (prowadzenie rzeźni).

Zezwolenia na kierowanie firmą oraz na wykonywanie zawodów handlowych i rzemieślniczych podlegających reglamentacji wydawane są przez "okienka przedsiębiorstw" przed dokonaniem rejestracji firmy. Potwierdzenie zdolności kierowania firmą dotyczy wszystkich rodzajów działalności handlowej, rzemieślniczej i przemysłowej.

Do zawodów reglamentowanych w zakresie działalności handlowej i rzemieślniczej należy 34 rodzaje zawodów, w tym wszystkie zawody budowlane.

Odrębną reglamentacją objęte są tzw. zawody intelektualne, wykonywane w ramach świadczenia usług, jak adwokaci, notariusze, doradcy podatkowi itp. Wymogi związane z prowadzeniem tego rodzaju działalności ustalane są przez właściwe organizacje profesjonalne.

Znaczna ilość rodzajów działalności gospodarczej wymaga licencji i pozwoleń, które wydawane są bądź to przez administrację centralną, bądź to przez administrację regionalną (gminną).

Dotyczy to na przykład produkcji i handlu w zakresie napojów alkoholowych, agencji podróży, prowadzenia restauracji, hoteli, usług taksówkowych itp.

Tego typu zezwolenia (licencje) wydawane są po dokonaniu rejestracji firmy w rejestrze handlowym.

Najbardziej skomplikowane procedury wymagane są w przypadku podejmowania różnego rodzaju działalności, głównie produkcyjnej, mającej wpływ na środowisko naturalne.

Pełny wykaz zawodów reglamentowanych oraz dziedzin wymagających uzyskania zezwoleń i licencji dostępny jest na stronach internetowych federalnego Ministerstwa Gospodarki: <http://www.mineco.fgov.be> oraz na portalu federalnym <http://www.belgium.be> (entreprises, créer une entreprise, procédures starters, liste complète des procédures). Wykaz ten podlega okresowej aktualizacji.

Uwagi praktyczne dla osób podejmujących działalność gospodarczą w Belgii

Osoby pragnące rozpocząć jakąkolwiek działalność gospodarczą w Belgii powinny zgłosić się do jednego z "okienek przedsiębiorstw". "Okienka" te prowadzą szerokie usługi informacyjne i doradcze dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą. Są one głównie nastawione na świadczenie usług dla mikrofirm oraz dla firm małych i średnich, zarówno na etapie początkowym, jak i na etapie prowadzenia działalności. Świadczą one usługi w zakresie informacji prawnych, finansowych, zarządzania firmą, ubezpieczeń socjalnych itp. Usługi doradcze i informacyjne są w zasadzie bezpłatne, niewielka odpłatność obowiązuje przy rejestracji, wystawianiu różnego rodzaju dokumentów, np. wyciągów z rejestru handlowego.

Istnieje 10 firm posiadających akredytację Ministerstwa Gospodarki na prowadzenie tego rodzaju działalności. Posiadają one swoje biura na terenie całego kraju (około 230). Pełna lista biur wraz

z adresami dostępna jest na stronach internetowych Ministerstwa Gospodarki:
<http://www.mineco.fgov.be>

Jeśli chodzi o wymogi formalne dotyczące uprawnień do prowadzenia działalności gospodarczej, to najłatwiejszy jest dostęp do zawodów niereglamentowanych takich, jak handel detaliczny (nie spożywczy), usługi ogrodnicze itp. Informacje na ten temat można uzyskać przede wszystkim w "okienkach przedsiębiorstw".

Jednym z dokumentów składanych przez polskich przedsiębiorców przy rejestracji przedsiębiorstw w Belgii jest zaświadczenie o prowadzeniu działalności gospodarczej w Polsce wydawane przez Departament Instrumentów Wsparcia Ministerstwa Gospodarki w Warszawie. Zaświadczenia te dotyczą wybranych rodzajów działalności w oparciu o postanowienia Dyrektywy 99/42/WE z 7.6.1990 r. Informacje na ten temat znajdują się na stronach internetowych Ministerstwa Gospodarki RP: <http://www.mg.gov.pl>.

Z uwagi na występujące różnice między polskim i belgijskim systemem oświaty, przed rozpoczęciem procesu zakładania firmy w Belgii należy uzyskać dokładne informacje na temat wymogów profesjonalnych oraz zdolności do kierowania firmą w "okienku" lub zapoznać się z ogólnymi informacjami na ten temat, które są dostępne na stronach internetowych Ministerstwa Gospodarki Belgii jak podano wyżej. Generalnie rzecz biorąc, osoby, które posiadają wykształcenie średnie uzyskane przed 30 września 2000 r. mogą łatwiej spełnić wymogi w zakresie zdolności do kierowania firmą niż osoby, które otrzymały świadectwo ukończenia szkoły po tym terminie.

Jeśli istnieje potrzeba zatwierdzenia równoważności polskiego dyplomu w Belgii, to jest je łatwiej uzyskać w Ministerstwie Edukacji Wspólnoty Flamandzkiej niż w Ministerstwie Edukacji Wspólnoty Francuskojęzycznej (z uwagi na mniejszą biurokrację, brak opłat, krótszy okres oczekiwania). Władze Wspólnoty Niemieckojęzycznej załatwiają te sprawy szybko i sprawnie, ale jedynie w stosunku do osób mieszkających lub zamierzających prowadzić działalność gospodarczą na terenie gmin niemieckojęzycznych.

Zarejestrowanie firmy nie jest równoznaczne z faktycznym podjęciem działalności gospodarczej. W niektórych przypadkach wymagających dużej ilości zezwoleń oraz spełnienia wymogów sanitarnych, przeciwpożarowych, policyjnych, ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej itp. (na przykład przy otwarciu sklepu lub restauracji) rozpoczęcie normalnej działalności może nastąpić po okresie kilku miesięcy lub dłuższym.

Specjalne zaświadczenia z policji wymagane są m.in. przy działalności związanej z produkcją i handlem w zakresie wyrobów alkoholowych.

Najbardziej wyczerpujące informacje na temat wszelkich aspektów zakładania firm i prowadzenia działalności gospodarczej w Belgii (prawnych, podatkowych, sposobów prowadzenia księgowości itp.) dostępne są na stronach internetowych federalnego Ministerstwa Gospodarki: www.mineco.fgov.be (entreprendre, vademecum de l'entreprise).

Lista zawodów reglamentowanych w Belgii Zawody budowlane (lista obejmuje praktycznie wszystkie zawody budowlane)

- Entrepreneur menuisier-charpentier (stolarz -cieśla budowlany),
- Entrepreneur tailleur de pierres (kamieniarz),
- Entrepreneur marbrier (szlifierz marmurów),
- Entrepreneur plafonneur-cimentier (tynkarz),

- Entrepreneur de maçonnerie et de béton (murarz/betoniarz),
- Entrepreneur carreleur (glazurnik),
- Entrepreneur de couvertures non-métalliques de construction (dekarz: krycie dachów nie-metalowych),
- Entrepreneur d'étanchéité de constructions (specjalista w zakresie uszczelniania budynków),
- Entrepreneur de zinguerie et de couvertures métalliques (dekarz: rynny i korytka dachowe, krycie dachów blachą cynkowaną),
- Installateur de chauffage central (monter centralnego ogrzewania),
- Installateur de chauffage au gaz par appareils individuels (monter ogrzewania gazowego),
- Installateur sanitaire et de plomberie (hydraulik/monter urządzeń sanitarnych),
- Entrepreneur de peinture (malarz budowlany),
- Entrepreneur de vitrerie (szklarz),
- Tapisseur-poseur de revêtements muraux et de sol (tapicer budowlany: wykładziny podłogowe i ścienne),
- Installateur électricien (elektryk),
- Fabricant-installateur d'enseignes lumineuses (producent i monter szyldów świetlnych),
- Installateur -frigorifiste (naprawa lodówek i zamrażarek),
- Entrepreneur de travaux de démolition (specjalista w zakresie prac rozbiórkowych).

Pojazdy - Mécanicien de cycles (naprawa rowerów),

- Mécanicien de cyclomoteurs (naprawa motorowerów),
- Mécanicien de motocyclettes (naprawa motorynek),
- Garagiste-réparateur (mechanik samochodowy),
- Négociant de véhicules d'occasion (sprzedawca pojazdów używanych),
- Carrossier-réparateur (naprawa karoserii).

Produkty pochodzenia rolniczego:

- Grossiste en viande-chevillard (hurtowy i pół-hurtowy sprzedawca mięsa),
- Restaurateur ou traiteur-organisateur de banquets (restaurator, producent garmazerii, organizator bankietów),
- Boulanger-pâtissier (piekarz).

Usługi:

- Coiffeur (fryzjer),
- Opticien (optyk),
- Technicien en prothèse dentaire (specjalista w zakresie protez dentystycznych),
- Dégraisseur-teinturier (pracownik pralni chemicznej/farbiarni)
- Entrepreneur de pompes funèbres (przedsiębiorca pogrzebowy),
- Esthéticien(ne) (kosmetyczka).

Prowadzenie działalności jako przedsiębiorca niezależny ("indépendant")

Statusem przedsiębiorców niezależnych ("indépendants") objęta jest w Belgii szeroka lista zawodów. Pojęcie pracy niezależnej ("travail indépendant") obejmuje między innymi: handel, rzemiosło, rolnictwo, wolne zawody (lekarzy, adwokatów, architektów, aptekarzy itp.), ale także przedsiębiorców prowadzących firmy jednoosobowe, mandatariuszy (zarządzających) w spółkach, aktywnych wspólników, pomocników itp. Istnieją różne definicje pojęcia "indépendant". Według jednej z nich, o statusie pracownika niezależnego decyduje brak podległości służbowej

w rozumieniu umowy o pracę lub statutu. Często do kategorii tych przedsiębiorców zalicza się również osoby, które wykonują pracę na rzecz nie jednego, lecz różnych zleceniodawców.

Istnieją dwie podstawowe kategorie przedsiębiorców niezależnych:

- przedsiębiorca prowadzący daną działalność jako podstawową ("indépendant à titre principal" oraz
- przedsiębiorca prowadzący daną działalność jako działalność dodatkową ("indépendant à titre complémentaire" (np. pomocnik); działalność taka może być prowadzona równocześnie z wykonywaniem pracy najemnej ("salarié"), pracy funkcjonariusza państwowego ("fonctionnaire"), bądź równocześnie z pobieraniem renty lub emerytury.

Przedsiębiorców rozpoczynających działalność na zasadzie "indépendant" dotyczą podobne procedury i podobne wymogi formalne do tych, jakie obowiązują przy tworzeniu innych rodzajów przedsiębiorstw np. spółek (w większości przypadków ukończone 18 lat, pełnia praw cywilnych, zdolność do czynności prawnych, uregulowane sprawy meldunkowe, posiadanie adresu i odrębnego konta firmy, itp.).

Dla przedsiębiorców rozpoczynających działalność w charakterze "indépendant", w tym między innymi dla osób poniżej 30-go roku życia, przewidziano system specjalnych ułatwień, którego celem jest zachęcenie młodych ludzi do podejmowania tego typu działalności. W ramach tego systemu młodzi przedsiębiorcy otrzymują między innymi niskooprocentowane kredyty oraz dodatkową pomoc przy tworzeniu i prowadzeniu przedsiębiorstwa. W niniejszej informacji zwracamy uwagę na najważniejsze obowiązki, jakie musi spełnić osoba tworząca firmę na zasadzie "indépendant", a także wybrane charakterystyczne dla tego rodzaju działalności kroki, jakie muszą zostać podjęte, głównie w zakresie rejestracji firmy, podatków i ubezpieczeń.

Rejestracja firmy

Przedsiębiorca niezależny, który podejmuje działalność handlową lub rzemieślniczą zobowiązany jest do uzyskania numeru w rejestrze handlowym La Banque-Carrefour des Entreprises (BCE). Większość formalności związanych z utworzeniem takiego przedsiębiorstwa, a także uzyskanie numeru w rejestrze handlowym załatwia się w "okienkach przedsiębiorstw" (wybór okienka należy do zainteresowanego). Lista akredytowanych okienek znajduje się na stronach internetowych federalnego Ministerstwa Gospodarki Belgii.

Zgłaszając się do okienka w celu utworzenia firmy i jej rejestracji należy dostarczyć szereg informacji i dokumentów oraz wypełnić odpowiednie formularze wymagane przez prawo. Informacje te dotyczą zarówno samego przedsiębiorcy (dane personalne, stan cywilny, adres, itp.), jak i tworzonej firmy (data rozpoczęcia działalności, przewidywane obroty itp.). Wśród wymaganych dokumentów ważne miejsce zajmują dyplomy, świadectwa oraz zaświadczenia z dotychczas prowadzonej działalności, potwierdzające kompetencje profesjonalne podejmującego działalność przedsiębiorcy. Dotyczy to głównie tych rodzajów działalności, które podlegają reglamentacji. Okienko przedsiębiorstwa, oprócz czynności technicznych związanych z rejestracją w rejestrze handlowym BCE oraz w kasie ubezpieczeniowej, udziela wszelkiego rodzaju informacji na temat różnych aspektów prowadzenia firmy, wymogów podatkowych, ubezpieczeń społecznych itp.

Należy podkreślić, że wiele zawodów zaliczanych do kategorii "indépendant" (adwokaci, notariusze, lekarze, architekci, agenci nieruchomości itp.) nie podlega rejestracji w rejestrze handlowym BCE, lecz w odpowiednich organizacjach profesjonalnych (branżowych).

Opodatkowanie podatkiem VAT.

Bardzo ważną sprawą jest upewnienie się, czy podejmowana działalność podlega opodatkowaniu podatkiem VAT. Niektóre rodzaje działalności gospodarczej są zwolnione z podatku VAT na podstawie art.44 Kodeksu VAT. Są to np. muzycy, artyści sportowcy, aktorzy itp. Należy pamiętać, że oprócz zwolnień podmiotowych, zwolnione z opodatkowania podatkiem VAT są małe przedsiębiorstwa, których przychody nie przekraczają określonych progów. Po uregulowaniu formalności w okienku przedsiębiorstwa i zarejestrowaniu firmy należy nawiązać kontakt z Biurem Kontroli Podatku VAT, właściwym dla miejsca zamieszkania zainteresowanego. Adresy tych Biur figurują w książce telefonicznej w rubryce "SPF Finances" lub na stronie internetowej <http://fiscus.fgov.be> (adresses des administrations fiscales fédérales).

Stawki podatku VAT przedstawione są w odrębnej informacji nt. systemu podatkowego w Belgii. Jeśli działalność podejmowana przez przedsiębiorcę niezależnego podlega opodatkowaniu podatkiem VAT, składa on deklarację podatkową:

- w terminach miesięcznych, jeśli obroty roczne firmy przekraczają 1 mln euro,
- w terminach miesięcznych lub kwartalnych, jeśli obroty roczne nie przekraczają kwoty 1 mln euro.

Przy składaniu deklaracji VAT przedsiębiorca ten ma do wyboru dwie formuły:

a/ Formularz 625 wypełniany ręcznie lub w trybie elektronicznym. Formularz ten jest dostępny na stronie internetowej: <http://fiscus.fgov.be/interfaioiffr/Publicaties/formulieren/formulieren.htm>

Deklaracja miesięczna powinna być przesłana najpóźniej do 20 dnia miesiąca następującego po miesiącu, którego dotyczy deklaracja (np. do 20 kwietnia w doniesieniu do operacji miesiąca marca). Deklaracja kwartalna powinna być przesłana najpóźniej do 20 dnia miesiąca następującego po kwartale, którego dotyczy (terminy te, to 20 kwiecień, 20 lipiec, 20 październik i 20 styczeń). Deklaracje powyższe powinny zostać dostarczone do odpowiednich komórek administracji fiskalnej w poszczególnych regionach .

b/ Deklaracja przesyłana drogą elektroniczną za pośrednictwem systemu INERVAT lub EDIVAT (ta ostatnia dotyczy księgowych i doradców podatkowych) dostępna jest na stronie federalnego Ministerstwa Finansów www.minfin.fgov.be (E-services, déclaration à la TVA). Procedura jej wysyłki jest tam dokładnie opisana.

Dodatkowe wyjaśnienia na temat systemu INTERVAT udzielane są pod numerem telefonu 02/885156 w godz.7.00-20.00 w dni robocze.

Pytania można też przysyłać drogą elektroniczną pod adres info.intervat@minfin.fed.be.

Dla realizowania wysyłki deklaracji drogą elektroniczną należy zainstalować na swym komputerze certyfikat numeryczny klasy 3 (podpis elektroniczny).

Można go uzyskać w następujący sposób:

- w systemie ISABEL (www.isabel.be) oraz
- w systemie Global-sign (www.globalsign.be)

Rozporządzenie (Arrêté Royal) z 7 lutego 2007 r. wprowadza w Belgii obowiązek składania deklaracji podatkowych VAT w formie elektronicznej. Obowiązek ten będzie wprowadzany w życie od 1 lipca 2007 r. do 1 kwietnia 2009 r. Najpierw obejmie on przedsiębiorstwa o największych obrotach (powyżej 50 mln euro), a następnie sukcesywnie pozostałe firmy.

Przewiduje się, że z końcem 2008 r. przestanie istnieć wspomniany wyżej system EDIVAT.

Równocześnie jednak rozporządzenie przewiduje wyjątki od powyższej zasady. Firmy, które nie będą dysponować odpowiednimi środkami technicznymi, będą mogły w dalszym ciągu wypełniać formularze deklaracji VAT metodą tradycyjną.

Płatność podatku VAT

Nie wdając się w szczegóły trybu rozliczeń podatku VAT z fiskusem należy poinformować, że należny podatek VAT trzeba wpłacić najpóźniej do 20 dnia miesiąca następującego po miesiącu złożeniu deklaracji. W odniesieniu do operacji za miesiąc grudzień płatność powinna zostać dokonana przed 24 grudnia.

Przy formule deklaracji kwartalnych płatność zaliczki powinna nastąpić do dnia 20 drugiego miesiąca kwartału i do dnia 20 trzeciego miesiąca kwartału. Zaliczkowa wpłata powinna być równa co najmniej 1/3 wartości VAT należnej za poprzedni kwartał.

Na przykład, w I. kwartale 2007 r. firma wpłaciła fiskusowi podatek VAT o wartości 300 euro. W tej sytuacji najpóźniej do 20 maja i do 20 czerwca należy wpłacić zaliczkę w wysokości 100 euro. Przy składaniu deklaracji za II. kwartał 2007 r. powinno być wpłacone saldo. Jeśli należna fiskusowi wartość VAT za II kwartał wynosi 350 euro, należy przed 20 lipca wpłacić kwotę 150 euro (musi ona znaleźć się w dniu 20 lipca na koncie fiskusa). Wpłaty dokonywane są na bieżące konto pocztowe "TVA Recettes Bruxelles" nr 679-2003000-47 przy użyciu bezpłatnego formularza, który można otrzymać w administracji fiskalnej. Roczne sprawozdanie (listing annuel) składane jest do 31 marca za rok ubiegły. Zawiera ono wykaz klientów będących płatnikami podatku VAT, wartość dokonanych operacji oraz wartości naliczonego w fakturach podatku VAT. Wymóg ten nie dotyczy przedsiębiorców ("indépendant") nie podlegających opodatkowaniu podatkiem VAT oraz klientów, w stosunku do których wartość fakturowana nie przekracza 250 euro.

Rejestracja w kasie ubezpieczeń społecznych

Przedsiębiorca rozpoczynający działalność w charakterze "indépendant" zobowiązany jest dokonać rejestracji w jednej z kas ubezpieczeniowych w ramach systemu INASTI lub w samym INASTI w ciągu 90 dni od rozpoczęcia działalności. Jeśli prowadzona działalność jest działalnością podstawową danego przedsiębiorcy, to objęty jest on innym systemem ubezpieczenia, niż przedsiębiorca prowadzący działalność na zasadzie "indépendant" jako działalność dodatkową.

- w przypadku, gdy działalność "indépendant" jest działalnością podstawową, do końca trzeciego roku funkcjonowania firmy składki na ubezpieczenia społeczne są wyliczane w sposób prowizoryczny na podstawie obrotów przewidywanych przy składaniu deklaracji podatkowej.

Na 2007 r. składki takie w skali kwartału wynoszą:

- 497,92 euro w I. roku obrachunkowym i poprzedzających go kwartałach,
- 578,26 euro w II. roku obrachunkowym,
- 655,00 euro w III. roku obrachunkowym.

Składki te są następnie dostosowywane do realnych przychodów firmy i stanowią określony procent przychodów brutto (pomniejszonych o koszty funkcjonowania firmy);

- 19,54 % w odniesieniu do transzy przychodów pomiędzy 9.792,99 euro i 47.830,21 euro,
- 14,16 % w odniesieniu do transzy przychodów pomiędzy 47.830,21 euro i 70.492,18 euro.

Wyrównanie wymiaru składek po okresie pierwszych trzech lat stanowi często dla firmy znaczne obciążenie finansowe. Dlatego przy kalkulacji składek za czwarty rok wprowadzono obniżkę składek o 15%, przy czym wynoszą one minimum 125 euro za kwartał;

- w przypadku, gdy działalność "indépendant" jest działalnością dodatkową, przedsiębiorca korzysta nadal z systemu ubezpieczeniowego w ramach działalności podstawowej (jako pracownik najemny, funkcjonariusz państwowy, emeryt, rencista).

Składki na ubezpieczenia socjalne z tytułu działalności dodatkowej są niskie i wynoszą 62,70 euro, jeśli przychody roczne nie przekraczają kwoty 1.233 euro. Przy dochodach wyższych składki te są odpowiednio wyższe, ale nadal znacznie niższe od składek ponoszonych przy prowadzeniu działalności na zasadzie "indépendant" jako działalności podstawowej. Jeśli przychody roczne przekraczają 9.792,99 euro, następuje zastosowanie systemu ubezpieczeniowego takiego, jaki obowiązuje osoby prowadzące działalność na zasadzie "indépendant" jako podstawową.

Rejestracja w kasie ubezpieczeń zdrowotnych

Jeśli działalność danego przedsiębiorcy jest działalnością podstawową, jest on zobowiązany dokonać rejestracji w kasie ubezpieczeń zdrowotnych ("mutualité") lub w Caisse Auxiliaire d'Assurance Maladie-Invalidité.

W przypadku kategorii "indépendant" ubezpieczenie obowiązkowe obejmuje jedynie zakres tzw. dużych ryzyk (operacje, hospitalizacja), a składka wliczana jest do składek na ubezpieczenia społeczne. Pozostały zakres świadczeń w ramach tzw. małych ryzyk (wizyty lekarskie, zakup leków) jest objęty ubezpieczeniem dodatkowym. Od 1 lipca 2006 r. obowiązkowe ubezpieczenie obejmuje świadczenia tzw. małego ryzyka w odniesieniu do przedsiębiorców, którzy podejmują działalność "indépendant" jako podstawową oraz w odniesieniu do emerytów korzystających z systemu Grapa. Od dnia 1 stycznia 2008 r. ubezpieczenie podstawowe obejmuje świadczenia w ramach tzw. małego ryzyka w stosunku do wszystkich kategorii pracowników "indépendant".

Zobowiązania w zakresie podatków bezpośrednich

Przedsiębiorca niezależny, który prowadzi przedsiębiorstwo indywidualne, podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym na podobnych zasadach, jak osoby fizyczne. Jeśli przedsiębiorca niezależny pracuje w spółce (np. jako zarządzający), to otrzymuje wynagrodzenie, które podlega również opodatkowaniu podatkiem dochodowym. Rozliczenia dokonuje sam zainteresowany. Pracownicy indywidualni płacą podatek dochodowy raz w roku, jednak prawo podatkowe przewiduje możliwość dokonywania przedpłat z tytułu podatku dochodowego (nie jest to jednak obowiązkowe).

Jeśli w odpowiednich terminach przedsiębiorca nie dokona przedpłat z tytułu podatku dochodowego, wymiar podatku ulega odpowiedniemu zwiększeniu (o 6,75% w 2007 r.). Dokonanie przedpłat na rzecz podatku dochodowego może spowodować obniżenie wymiaru podatku.

Przedpłaty realizowane są w 4 terminach rocznych: 10 kwietnia, 10 lipca, 10 października i 20 grudnia. W przypadku osób fizycznych terminowe dokonanie przedpłat powoduje obniżenie wymiaru podatku odpowiednio o 4,5%, 3,75%, 3% i 2,25%.

Przedpłaty dokonywane są na konto pocztowe 679-2002340-66 należące do administracji fiskalnej: Service des Versements Anticipés North Galaxy Bd. Du Roi Albert II, Bte 42 1030 Bruxellesst.: 02/576 40 50.

Po dokonaniu pierwszej wpłaty należy podać swe nazwisko i adres, adnotację: "Nouveau" oraz numer narodowy (numéro national, będący odpowiednikiem polskiego numeru PESEL). Administracja fiskalna w odpowiedzi przesyła numer referencyjny oraz formularze wpłaty. W roku następnym zainteresowany otrzymuje wyciąg z konta przedpłat na podatek dochodowy, który stanowi załącznik do rocznej deklaracji podatkowej. Oprócz podatku dochodowego

pracownicy niezależni płacą również inne podatki: komunalne, dodatkowe ("contribution complémentaire de crise", podatek od zanieczyszczenia terenu itp.). Dodatkowe informacje na temat statusu "indépendant" oraz problemów dotyczących tej kategorii przedsiębiorców uzyskać można:

- na stronach internetowych federalnego Ministerstwa Gospodarki www.economie.fgov.be (entreprendre, vademecum de l'entreprise),
- w "okienkach przedsiębiorstw", których wykaz znajduje się na stronach internetowych Ministerstwa Gospodarki jw. (entreprendre, guichets d'entreprises agréés)
- na stronach internetowych Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants (INASTI) : www.rsvz-inasti.fgov.be.
- na stronach Fonds de Participation www.fonds.org (informacje na temat pomocy finansowej dla "indépendants").

2.1.3. System Titres-Services/ dienstencheques (T-S)

System Titres-Services/ dienstencheques (T-S) subwencionowany przez rząd belgijski został wprowadzony w celu tworzenia nowych miejsc pracy oraz eliminowania pracy na "czarno". System ten pozwala osobom prywatnym na zatrudnienie pracownika - pomocy domowej na bardzo korzystnych warunkach.

Osoby prywatne (użytkownicy)

Z systemu titres-services/ dienstencheques może korzystać każda osoba prywatna zameldowana w Belgii. Pierwszym krokiem jest uzyskanie numeru klienta w firmie Accor services. Można tego dokonać na kilka sposobów:

- na stronie internetowej Accor services: www.titres-services.be (język francuski), <http://www.dienstencheques.be> (język niderlandzki)
- poprzez wysłanie formularza faxem na numer: 02 678 28 28 ,
- poprzez wysłanie formularza na adres: Accor TRB Département Titres-Services, Av. Herrmann-Debroux 54 bte 51160 Bruxelles
- za pośrednictwem jednej z firm działających w systemie T-S.

Następnym krokiem jest dokonanie wpłaty na konto firmy Accor. Koszt 1 czeku odpowiadającego 1 godzinie pracy wynosi 6,70 euro (należy wykupić co najmniej 10 czeków). Czeki papierowe wysyłane są do klienta pocztą. Natomiast czeki elektroniczne są dostępne na prywatnym koncie klienta na stronie Accor services (www.titres-services.be, <http://www.dienstencheques.be>).

Tam również klient ma możliwość kontroli nad przepracowanymi u niego godzinami i ewentualnym zakwestionowaniem ich. Czeki elektroniczne wymagają posiadania telefonu stacjonarnego przez klienta, gdyż po zakończonej pracy pracownik dzwoni na darmowy numer firmy i po podaniu indywidualnego kodu potwierdza przepracowane godziny. Przed wyborem formy czeku należy się upewnić, czy dana firma T-S akceptuje czeki w formie elektronicznej.

Osoby rozliczające się z podatku w Belgii mają prawo do odliczenia od podatku 30% wydatków poniesionych w systemie T-S. Koszt 1 czeku netto wynosi więc 4,69 EUR.

Zakres prac, jakie mogą być wykonywane w ramach T-S, obejmuje między innymi:

- Sprzątanie, pranie, prasowanie
- Mycie okien
- Niewielkie zakupy
- Przygotowywanie posiłków.

Firmy działające w systemie titres-services

W systemie Titres-services może funkcjonować praktycznie każda firma usługowa, jednak w trakcie prowadzenia takiej działalności nie może ona podejmować innych rodzajów prac.

Do rozpoczęcia działalności w systemie T-S niezbędne jest specjalne pozwolenie Ministerstwa Zatrudnienia. Formularz zgłoszeniowy jest dostępny na stronach Accor services. Pracodawca zatrudnia pracownika o statusie robotnika („ouvrier”) poprzez podpisanie z nim umowy o pracę w oparciu o zasady obowiązujące w komisji parytetowej 322.01.

Pracownicy

Praktycznie każda osoba przebywająca legalnie w Belgii może znaleźć zatrudnienie w systemie T-S. Podstawą zatrudnienia jest podpisanie umowy o pracę. Pracownik otrzymuje od pracodawcy rozkład godzin, z których powinien się wywiązać. Dowodem wykonania pracy są podpisane przez użytkownika papierowe bony T-S lub telefoniczne zatwierdzenie przepracowanych godzin pracy - przy bonach elektronicznych. Osoba zatrudniona w systemie T-S ma takie same uprawnienia, jak pracownicy innych sektorów, tj.:

- Ubezpieczenie zdrowotne oraz prawo do zasiłku w przypadku choroby lub porodu
- Świadczenia emerytalne
- Prawo do płatnego urlopu (po roku pracy) oraz dni wolnych od pracy
- Prawo do zasiłku w razie bezrobocia technicznego lub utraty pracy
- Prawo do zasiłku rodzinnego

Wynagrodzenie pracownika uzależnione jest od stażu pracy i waha się od 8,93 euro do 9,40 euro za godzinę (brutto).

Informacje dla obywateli polskich

Praca w systemie titres-services w Belgii dla osób pochodzenia polskiego jest możliwa po otrzymaniu pozwolenia na pracę. Oprócz osób posiadających w pełni uregulowany status i mieszkających w Belgii od dłuższego czasu obecnie możliwość taka istnieje tylko w odniesieniu do osób przebywających w Belgii wraz z małżonkiem/partnerem, który jest zatrudniony legalnie (obejmuje to osoby zamężne lub żyjące w konkubinacie, co należy zgłosić w gminie).

Osoba spełniająca powyższe wymogi, nie posiadająca pozwolenia na pracę w Belgii, może zgłosić się do firmy pracującej w systemie T-S, która z kolei wystąpi do władz belgijskich o przyznanie jej pozwolenia na pracę.

Niestety nie jest możliwe uzyskanie pozwolenia na pracę dla osoby, która zgłosiła tylko swój przyjazd do Belgii jedynie w gminie. Wynika to z faktu, że praca w systemie T-S nie znajduje się na liście zawodów deficytowych, a ponadto zarobki uzyskiwane przy wykonywaniu tych prac nie osiągają minimalnego poziomu, przy którym uzyskanie pozwolenia na pracę jest łatwiej dostępne (ok. 33 tysiące euro rocznie).

Pozwolenie wydawane jest na okres maksymalnie 1 roku (w zależności od okresu ważności karty pobytowej kandydata), z możliwością przedłużenia. W większości firm pracownik podpisuje 3 umowy na czas określony (1 miesiąc), czwarta umowa jest bezterminowa.

W przypadku rezygnacji z pracy należy przedłożyć pracodawcy list ze swoją rezygnacją. Przy umowach na czas określony istnieje możliwość rezygnacji poprzez niepodpisanie kolejnej umowy. W okresie późniejszym pracownika obowiązuje następujący okres wypowiedzenia: poniżej 6 miesięcy pracy - 3 dni, powyżej 6 miesięcy - 14 dni.

W biurach tymczasowego pośrednictwa pracy ("bureaux d'intérim") są to zwykle umowy odnawialne co tydzień. Osoby zatrudnione w systemie T-S pracują zwykle na niepełnym etacie (20 do 37 godzin tygodniowo) lub na pełnym 38-godzinnym etacie. Od wymiaru godzin pracy zależą należne danej osobie świadczenia społeczne, tj. emerytura, prawo do zasiłku, wysokość czeku wakacyjnego oraz okres płatnych wakacji. Prawo do zasiłku rodzinnego nabywa osoba pracująca powyżej 19 godzin tygodniowo.

Uwaga dla kobiet w ciąży: prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego nabywa osoba, która pracowała co najmniej 120 dni w ciągu półrocza poprzedzającego rozwiązanie.

2.1.4. Projekt LIMOSA

Z dniem 1 kwietnia 2007 r. wszedł w życie projekt LIMOSA wprowadzający obowiązkową rejestrację zagranicznych pracowników oraz zagranicznych przedsiębiorców indywidualnych ("indépendants"), wykonujących ograniczone w czasie prace na terenie Belgii. Rejestracją objęte będą w zasadzie pracownicy jw. nie podlegający belgijskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych.

Obowiązek ten dotyczy m.in. pracowników delegowanych przez zagraniczne firmy, w tym polskie oraz samo-delegujących się do Belgii przedsiębiorców indywidualnych z krajów trzecich, w tym z Polski, świadczących na terenie Belgii usługi transgraniczne.

Obowiązkowa rejestracja dotyczy także przybywających do Belgii zagranicznych stażystów.

Dokonanie rejestracji musi mieć miejsce przed rozpoczęciem pracy lub stażu w Belgii.

Projekt ten - w założeniu belgijskiej administracji - ma być z jednej strony instrumentem kontroli przepływu pracowników, a z drugiej strony ma być podstawą przyszłego wprowadzenia swobodnego przepływu siły roboczej do Belgii.

Będzie on wprowadzany etapami:

- pierwszy etap, to wprowadzenie z dn. 1 kwietnia 2007 r. obowiązkowej rejestracji LIMOSA,
- drugi etap, to utworzenie elektronicznego banku danych/rejestru pracowników zagranicznych w skali federalnej i regionalnej (cadastre),
- trzeci etap, to utworzenie instytucji jednego okienka, w którym załatwiane będą wszystkie formalności przy przepływie pracowników zagranicznych.

System LIMOSA stanowi uzupełnienie obowiązującego aktualnie systemu DIMONA obejmującego pracowników zatrudnionych w firmach belgijskich.

Kategorie pracowników objęte rejestracją

Od 1 kwietnia 2007 r. obowiązkowa rejestracja dotyczy następujących kategorii pracowników czasowo zatrudnionych na terenie Belgii:

- pracowników zatrudnionych czasowo w Belgii przez pracodawców mających siedzibę poza Belgią i których podstawowym miejscem pracy nie jest Belgia,
- pracowników firm indywidualnych spoza Belgii,
- zagranicznych stażystów.

Rejestracja jest wymagana zarówno przy jednorazowym wykonywaniu przez te kategorie pracowników prac na terenie Belgii, jak i przy pracach powtarzających się regularnie.

Procedura zgłoszenia deklaracji LIMOSA

Zgłoszenie deklaracji może nastąpić w formie elektronicznej zgodnie z formularzem dostępnym na stronie www.limosa.be. Po wypełnieniu i przesłaniu deklaracji aplikujący otrzymuje niezwłocznie potwierdzenie otrzymania deklaracji w formie dokumentu LIMOSA-1.

Deklarację można również wypełnić w formie papierowej i przesłać pocztą. W tym przypadku potwierdzenie LIMOSA-1 przesyłane jest pocztą lub faxem. Każdy przedsiębiorca lub pracownik powinien przed podjęciem pracy przedstawić potwierdzenie LIMOSA-1 swemu belgijskiemu zleceniodawcy/partnerowi finansującemu przedsięwzięcie ("commanditaire"). Jeśli prace realizowane są bez belgijskiego zleceniodawcy, partnera finansującego lub belgijskiej jednostki wchodzącej w skład belgijskiej grupy multinarodowej, dokument LIMOSA-1 należy przedstawić w przypadku kontroli np. belgijskiej Inspekcji Pracy.

Każdy pracownik powinien posiadać potwierdzenie deklaracji przy sobie, by móc je natychmiast udostępnić organom kontrolnym. O braku dokumentu LIMOSA-1 partner belgijski zobowiązany jest - zgodnie z prawem - poinformować odpowiednie władze tego kraju.

Jeśli deklaracja LIMOSA dotyczy większej ilości pracowników, belgijski partner otrzymuje:

- potwierdzenie ogólne wraz z listą wszystkich zgłoszonych pracowników,
- odrębny dokument LIMOSA-1 dla każdego pracownika.

W przypadku przedsiębiorców indywidualnych (niezależnych) deklaracja LIMOSA może dotyczyć wyłącznie jednej osoby.

Okres ważności deklaracji

Ważność deklaracji LIMOSA obejmuje czasokres prac realizowanych na terenie Belgii; nie jest ustalony maksymalny okres jej ważności. Natomiast uproszczona deklaracja LIMOSA jest ograniczona w czasie. Jej pierwotny roczny okres ważności może być przedłużony tylko raz o kolejne 12 miesięcy. Jeśli oddelegowanie trwa dłużej niż pierwotnie zgłoszono, należy zgłosić nową deklarację, a samo zgłoszenie powinno nastąpić przed upływem ważności deklaracji pierwotnej. Jeśli oddelegowanie nie dochodzi do skutku, należy anulować zgłoszoną deklarację najpóźniej w dniu zgłoszonego rozpoczęcia prac.

Uproszczona deklaracja LIMOSA

Uproszczona procedura rejestracji LIMOSA obowiązuje pracowników reprezentujących delegujące ich firmy i niezależnych, mających rezydencję poza Belgią (na terenie innego kraju UE) i wykonujących pracę na terenie kilku krajów, w tym głównie w Belgii. Dotyczy to dla przykładu przedstawicieli handlowych oraz niezależnych konsultantów mających siedzibę poza Belgią, odbywających regularne podróże służbowe do klientów w Belgii. Uproszczona deklaracja obejmuje okres 1 roku i w jej ramach mogą być realizowane wielokrotne służbowe podróże do Belgii (może być ona przedłużona na kolejne 12 miesięcy). Zawartość deklaracji uproszczonej podobna jest do deklaracji standardowej, nie ma obowiązku podawania miejsca oraz rozkładu zajęć pracownika. Deklaracja uproszczona nie jest stosowana w przypadku sektora budownictwa oraz przy formule tzw. "travail intérimaire" [w systemie tym pracownik będący przez cały czas pracownikiem agencji pracy czasowej ("agence intérimaire") wypożyczony jest na czas określony do innej firmy, w której wykonuje pracę].

Wyjątki od zasady rejestracji

Zgodnie z ogólnymi zasadami rejestracji nie podlegają:

- pracownicy wykonujący krótkotrwałe misje w Belgii (vide poniżej)
- pracownicy przygraniczni (zamieszkujący poza Belgią, a wykonujący pracę na jej terenie) oraz przedstawiciele handlowi, którzy wykonują pracę dla pracodawcy belgijskiego na terytorium różnych krajów.

W szczególności, z rejestracji zwolnione są następujące kategorie pracowników:

- zagraniczni pracownicy świadczący międzynarodowe usługi w zakresie transportu osób i towarów (zwolnienie nie dotyczy kabotażu wykonywanego na terenie Belgii);
- uczestnicy międzynarodowych kongresów naukowych trwających nie dłużej niż 5 dni;
- zagraniczni pracownicy uczestniczący na terytorium Belgii w spotkaniach i rozmowach biznesowych, jeśli ich pobyt nie przekracza 5 dni w miesiącu (dotyczy to m.in. podróży akwizycyjnych, spotkań z partnerami handlowymi, spotkań w ramach grup międzynarodowych itp.);
- zagraniczni pracownicy dokonujący na terenie Belgii montażu urządzeń (maszyn) dostarczanych przez reprezentowane przez nich firmy lub dokonujących naprawy (konserwacji) tych urządzeń, o ile ich pobyt w Belgii nie przekracza 8 dni w przypadku dostawy urządzenia oraz 5 dni w przypadku jego naprawy lub konserwacji (wyjątek ten nie dotyczy dostaw w ramach sektora budowlanego);
- zagraniczni przedsiębiorcy, niezależni oraz zarządzający i mandatariusze ("indépendants") uczestniczący w posiedzeniach organów statutowych przedsiębiorstw (spółek), o ile ich pobyt nie przekracza 5 dni;
- zagraniczni artyści odbywający występy w Belgii, o ile ich pobyt w tym kraju nie jest dłuższy niż 21 dni w ciągu kwartału;
- zagraniczni naukowcy, jeśli uczestniczą na terytorium Belgii w programach naukowych belgijskich uniwersytetów i instytucji naukowych, jeśli ich pobyt w Belgii mieści się w granicach 3 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego;
- przybywający do Belgii: przedstawiciele zagranicznych instytucji publicznych w celu wykonania misji służbowych w ramach przedstawicielstw swych krajów usytuowanych w Belgii, a także zagraniczni pracownicy publicznych organizacji międzynarodowych w celu wykonania misji służbowych w ramach struktur tych organizacji mających siedzibę w Belgii (w ramach obowiązujących zasad);
- dyplomaci (członkowie zagranicznych misji dyplomatycznych i konsularnych);

- zagraniczni stażyści odbywający staż w Belgii w ramach szkolenia zawodowego oraz stażyści odbywający staż w ramach programów wymiany stażystów, zatwierdzonych przez odpowiednie władze.

Korzyści z deklaracji LIMOSA

Deklaracja LIMOSA zastępuje dotychczasową (nieobowiązkową) deklarację delegowania pracowników kierowaną do Inspekcji Pracy. Przedsiębiorcy dokonujący deklaracji LIMOSA są w ciągu 12 miesięcy zwolnieni z obowiązku prowadzenia dokumentacji pracowniczej wg. wymogów belgijskich (szczegóły znajdują się na stronie www.limosa.be). Muszą oni jednak być w posiadaniu dokumentacji pracowniczej prowadzonej wg przepisów polskich, między innymi w celu okazania ich podczas ewentualnej kontroli. Przedsiębiorcy, którzy podlegają rejestracji nie są zobowiązani do zakładania indywidualnych kont ani do dokonywania indywidualnych wypłat wynagrodzenia pracownikom pod warunkiem, że są w stanie przedstawić odpowiednie dokumenty wydane zgodnie z ustawodawstwem kraju pochodzenia. Przedsiębiorcy zwolnieni z obowiązku rejestracji LIMOSA korzystają także z powyższych ułatwień. Przewiduje się, że korzyścią z deklaracji LIMOSA będzie poprawa pozycji i wiarygodności dokonujących deklaracji zagranicznych firm - na rynku belgijskim.

Konsekwencje niedopełnienia obowiązku rejestracji

Konsekwencje niedopełnienia obowiązku rejestracji LIMOSA są zarówno karne, jak i administracyjne. Pociągnięci do odpowiedzialności z tytułu uchybień w tym zakresie mogą być zarówno sami zainteresowani przedsiębiorcy, ich pracownicy, mandatariusze, pracownicy niezależni, partnerzy belgijscy, stażyści oraz instytucje i uczelnie. Obowiązek kontroli posiadania dokumentu LIMOSA-1 ciąży na belgijskich zleceniodawcach oraz instytucjach zaangażowanych w dane przedsięwzięcie z udziałem osób podlegających deklaracji (nie dotyczy to belgijskich osób fizycznych).

Inne zobowiązania

Deklaracja LIMOSA jest krokiem w kierunku stworzenia w Belgii warunków zatrudnienia pracowników w pełni zgodnego z ustawodawstwem belgijskim i europejskim. Dokonanie deklaracji nie zwalnia jednak zagranicznych przedsiębiorstw oraz przedsiębiorców indywidualnych od obowiązku przestrzegania innych zobowiązań związanych ze świadczeniem usług w Belgii, wynikających z kodeksu pracy i warunków socjalnych (czasu pracy, pracy w niedziele i święta, minimalnych wynagrodzeń itp.), warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, ubezpieczeń socjalnych (np. dokument E-101), dostępu do zawodów, uwarunkowań podatkowych itp. Niedopełnienie obowiązujących procedur przy delegowaniu pracowników i przy świadczeniu transgranicznych usług (poza deklaracją LIMOSA) pociąga za sobą również określone sankcje karne i administracyjne.

Data wejścia w życie przejściowych przepisów w sprawie deklaracji LIMOSA

Obowiązek rejestracji w systemie LIMOSA wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 2007 r. W odniesieniu do działalności rozpoczętej przed tą datą ma zastosowanie 6-miesięczny okres przejściowy. Na przykład: w przypadku działalności podjętej w dniu 30 marca 2007 r. obowiązek pierwszego zgłoszenia deklaracji LIMOSA przypada najpóźniej w dniu 30 września 2007 r. Gdy mamy do czynienia z kontraktami powtarzającymi się, obowiązek pierwszej deklaracji powstaje w odniesieniu do pierwszego kontraktu realizowanego po wejściu w życie powyższych przepisów.

Na przykład: w odniesieniu do kontraktu tygodniowego, pierwsza obowiązkowa deklaracja

przypada w poniedziałek w godzinach rannych w pierwszym tygodniu po wejściu w życie przepisów, to znaczy w dniu 2 kwietnia 2007 r.

Informacje praktyczne

W przypadku zagranicznych **pracowników** deklaracja LIMOSA powinna zawierać następujące informacje (szczegóły na stronie www.limosabe.be):

- dane identyfikacyjne pracowników najemnych lub pracowników niezależnych,
- datę rozpoczęcia i zakończenia okresu oddelegowania do Belgii,
- rodzaj prac wykonywanych podczas oddelegowania lub branżę,
- miejsce faktycznego wykonywania tych prac.

Jeśli deklarację w imieniu zagranicznej firmy składa belgijski pełnomocnik (mandatariusz), zobowiązany jest do podania również swych danych identyfikacyjnych.

Dodatkowe informacje wymagane w odniesieniu do każdego pracownika:

- dane identyfikacyjne,
- tygodniowy czas pracy,
- rozkład zajęć pracownika.

Staż w Belgii

Zgodnie z ww. projektem prawnym wchodzącym w życie dnia 1 kwietnia 2007r. i wprowadzającym obowiązkową rejestrację zagranicznych pracowników oraz zagranicznych przedsiębiorców indywidualnych ("indépendants"), wykonujących ograniczone w czasie prace na terenie Belgii, taka rejestracje objęci są również osoby z Polski odbywające staż w Belgii.

W przypadku zagranicznych **stażystów** deklaracja LIMOSA powinna zawierać następujące informacje:

- dane identyfikacyjne zagranicznej instytucji, w której stażysta odbywa studia lub szkolenie zawodowe,
- dane identyfikacyjne belgijskiej instytucji, w której stażysta będzie odbywał staż,
- dane identyfikacyjne stażysty,
- numer identyfikacyjny kraju pochodzenia stażysty (PESEL),
- data rozpoczęcia i zakończenia stażu w Belgii.

Centrum Kontaktowe LIMOSA.

Dodatkowych informacji nt. projektu LIMOSA oraz sposobu wypełniania deklaracji udziela Centrum Kontaktowe LIMOSA, czynne od poniedziałku do piątku w godz. 7.00-20.00.

Tel.: 00-32/278 85 157 , Fax: 00-32/278 85 158

E-mail: limosa@eranova.fgov.be

Informacje udzielane są w językach: francuskim, angielskim, niderlandzkim i niemieckim.

2.1.5. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.poleconomie.be/>

<http://www.eures.praca.gov.pl>

<http://www.eures.europa.eu>

2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Belgii

2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia

Informacje ogólne na temat zatrudnienia obywateli nowych krajów członkowskich, w tym Polaków w Belgii, dostępne są na stronach internetowych federalnego Ministerstwa Zatrudnienia:

- w **Regionie Stołecznym Brukseli** Ministère de la Région Bruxelles Capitale Administration de l' Economie et de l'Emploi Direction de la Politique de l'Emploi et de l'Economie Plurielle Service Permis de Travail rue du Progrès 801035 Bruxelles tel. 00-322/204 13 99

Szczegółowe informacje nt. warunków uzyskania pozwolenia na pracę w Regionie Stołecznym-Brukseli podane są pod następującym adresem: <http://www.bruxelles.irisnet.be>

Pracodawca, który zamierza zatrudnić pracownika z Polski składa wniosek o uzyskanie pozwolenia na zatrudnienie (pozwolenie typu B) do Ministerstwa Regionu Bruksela-Stolica na formularzu, którego wzór dostępny jest pod adresem:

http://www.bruxelles.irisnet.be/cmsmedia/fr/demande_de_permis_b.pdf?uri=43742a960f5aa3bb010f5c66d5230029

- w **Regionie Walonii** Ministère de la Région Wallonne Direction Générale de l'économie et de l'emploi Division de l'emploi et de la formation professionnelle Direction de l'emploi et de l'immigration Place de Wallonie, 1 - Bâtiment 25100 JAMBES; tel. 00-328/133311

Pracodawca waloński składa wniosek o pozwolenie na zatrudnienie pracownika do Ministerstwa Zatrudnienia Regionu Walonii na formularzu jak niżej: http://emploi.wallonie.be/THEMES/PERMIS_TRAVAIL/Travailleurs_Etrangers.htm

- w **Regionie Flandrii** Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie (Regionalne Ministerstwo Zatrudnienia).

Problematyka ta zdecentralizowana w 3 komórkach ds. migracji w instytucjach jak niżej:

Dla prowincji Brabancja Flamandzka

Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie Afdeling Arbeidsmarkt - Cel Migratie Koning Albert II laan 35 bus 21 1030 Brussel Tel. 00-322 553 39 42, Fax. 02 32 553 44 00 E-mail: arbeidskaart@vlaanderen.be

Dla prowincji Flandria Wschodnia i Flandria Zachodnia

Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie Afdeling Arbeidsmarkt - Cel Migratie t.a.v. de heer Henri Roman Nederkouter 28 9000 Gent Tel: 09 235 01 50, Fax 09 235 01 70
E-mail: henri.roman@wse.vlaanderen.be

Dla prowincji Antwerpia i Limburgit

Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie Afdeling Arbeidsmarkt - Cel Migratie t.a.v. de heer Julien Lathouwers Koningin Astridlaan 50 bus 6 3500 Hasselt Tel. 00-32/11 74 27 00 Fax. 00-32/11 74 27 09
E-mail: julien.lathouwers@wse.vlaanderen.be

Adresy wraz z podaniem godzin ich urzędowania oraz inne informacje na temat pozwoleń znajdują się na stronie: <http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/arbeidskaartcontact.htm>

Formalności związane z uzyskaniem pozwoleń na zatrudnienie (pracę) załatwiane są za pośrednictwem lokalnych urzędów pracy V.D.A.B., których lista podana jest pod poniższym adresem:

http://start.vlaanderen.be/solution.php?nav=burger&thema_id=29&solution_id=1147406422726

Na terenie Wspólnoty Niemieckojęzycznej:

- Ministerium der DGAbteilung Beschäftigung, Gesundheit und Soziales
Gospertstrasse 14700 Eupen
Tel.: 00-3287/596486, Fax.: 00-3287/556473

2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES

- Baza ofert pracy na stronie internetowej EURES: www.eures.europa.eu
- Doradcę EURES w odpowiednim regionie Belgii należy wyszukać na stronie internetowej: www.eures.europa.eu (menu: doradcy EURES)

2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

Prywatne agencje zatrudnienia specjalizują się w określonych obszarach zawodowych. Informacje na temat nie publicznych służb Zatrudnienia można znaleźć na the Belgian Yellow Pages (<http://www.infobel.com/belgium>)

Innym źródłem informacji jest stowarzyszenie FEDERON zrzeszające czasowe agencje pośrednictwa pracy w Belgii (<http://www.federgon.be/>)

Informacje weryfikujące wiarygodności agencji można sprawdzić na stronach Europejskiego Oddziału Międzynarodowej Konfederacji nie publicznych Agencji Zatrudnienia **Euro-CIETT** (<http://www.ciett.org>).

2.2.4. Prasa

Prasa francuskojęzyczna:

La Libre Belgique: <http://www.lalibrebelgique.com>

Le Soir: <http://www.lesoir.be>

Le Soir Illustré: <http://www.soirillustré.be>

Le Vif: <http://www.levif.be>

Trends/Tendances: <http://www.trends.be>

L'Echo de la Bourse: <http://www.echonet.be>

La Meuse (Huy): <http://www.lameuse.be>

Prasa niderlandzkojęzyczna:

De Financiëel-Economische Tijd: <http://www.tijd.be>

Het Volk: <http://www.hetvolk.be>

De Morgen: <http://www.demorgen.be>

De Standaard: <http://www.standaard.be>

Het Nieuwsblad, De Gentenaar, Het Volk: <http://www.vum.be>

Het Belang van Limburg: <http://www.hbvl.be>

Gazet van Antwerpen: <http://www.gva.be>

Humo: <http://www.humo.be>

Knack: <http://www.knack.be>

Kranten: <http://www.kranten.com>

Prasa niemieckojęzyczna:

Grenz Echo: <http://www.grenzecho.be>

Belgischer Rundfunk: <http://www.brf.be/index.html>

2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy

Spis baz z ofertami pracy, stron dotyczących pracy dla studentów znajduje się na stronie: www.eures.europa.eu.

2.2.6. Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty – CV, list motywacyjny i inne)

Jednym z najbardziej efektywnych sposobów poszukiwania pracy w Belgii jest rozsyłanie dokumentów aplikacyjnych do firm, niezależnie od tego, czy w danym momencie prowadzą rekrutację, czy też nie.

Rozmawiając z Wallończykami, posługuj się językiem francuskim, a do Flamandów zwracaj się w języku holenderskim.

Od belgijskiego pracodawcy możesz oczekiwać, że w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej największy nacisk położy na Twoje doświadczenia zawodowe, motywację oraz zdolności interpersonalne.

Jak zatem powinno wyglądać CV, żeby skłonić belgijskiego pracodawcę do zatrudnienia Cię?

- najbardziej powszechnym w Belgii formatem CV jest układ odwrotnie chronologiczny (najpierw piszemy o wydarzeniach z teraźniejszości i stopniowo cofamy się w przeszłość),
- CV powinno się zmieścić na 2 stronach formatu A4,
- podaj tylko takie szczegóły dotyczące Twojego wykształcenia, które są związane ze stanowiskiem, o które się ubiegasz.

Kilka rad dotyczących sporządzania **listu motywacyjnego**:

- użycie właściwego języka jest niesłychanie ważne dla belgijskiego pracodawcy (przestrzegaj wskazówek podanych w ofercie pracy),
- we francuskojęzycznej części Belgii listy motywacyjne pisane własnoręcznie (szczególnie dotyczące określonych tradycyjnych zawodów) są powszechnie uznawane, podczas gdy w holenderskojęzycznej części kraju częściej pisze się je na komputerze,
- podaj szczegóły dotyczące zajęć pozauczelnianych (dla Belgów są one bardzo ważne),
- referencje zwykle podlegają weryfikacji, więc uprzedź osobę udzielającą Ci referencji, że ktoś może się z nim skontaktować.

2.3. Warunki pracy

2.3.1. Rodzaje umów o pracę

Umowy w Belgii zawierane są na dwa sposoby. Mogą to być umowy ustne oraz zawierane w formie pisemnej. Są to umowy zawierane również warunkujące różny okres trwania.

Pamiętaj: Niektóre umowy muszą być zawarte na piśmie, na przykład: umowy ze studentami, umowy na czas określony oraz umowy na wykonanie określonej pracy, umowy na pracę w charakterze zastępstwa, wszelkie umowy tymczasowe – włącznie z umowami zatrudnienia czasowego oraz umowy o pracę w domu. Warunki dla okresu próbnego oraz klauzule antykonkurencyjne są ważne wyłącznie, jeżeli zawarte są w formie pisemnej.

W interesie osoby podejmującej zatrudnienie jest to, aby umowa zawarta została w formie pisemnej.

Następujące umowy różnią się w ten czy inny sposób:

- umowy o pracę w niepełnym wymiarze godzin: umowy na pracę w mniejszym wymiarze niż 38 godzin tygodniowo. Czasami mogą one łączyć się z zasiłkiem dla bezrobotnych;
- umowa na wyraźnie określonej pracę;
- umowa na czas określony (z datą zakończenia lub określonym rezultatem) np. na rok lub sezon;
- praca na zasadach „wolnego strzelca” przyjmuje zazwyczaj charakter umowy samozatrudnienia lub, jeżeli tak nie jest, umowy na czas określony lub umowy na wykonanie określonego zlecenia;
- umowa zatrudnienia tymczasowego: pracodawcą jest agencja pracy czasowej;
- umowa o pracę w domu jest normalną umową, musi mieć formę pisemną i być sporządzona na zasadach indywidualnych;
- umowa na praktyki zawodowe: dla osób młodych w wieku pomiędzy 16 a 18 lat, które przechodzą szkolenie w firmie i uczęszczają do szkoły przez jeden lub dwa dni w tygodniu, okres próbny trwa od 1 do 3 miesięcy. Przed rozpoczęciem pracy należy podpisać pisemną umowę;
- kursy „podwójne” („sandwich” courses), dla osób młodych w wieku pomiędzy 18 a 25 lat bez wyższego wykształcenia – jest to standardowa umowa o pracę, z obowiązkiem szkolenia;
- Indywidualne Szkolenie Zawodowe (ISZ) to szkolenie przy pracy dla osób bezrobotnych uprawnionych do świadczeń, które przechodzą szkolenie praktyczne. Połączenie zasiłku dla bezrobotnych z premią od służb zatrudnienia daje w sumie normalną pensję. Jest to środek polityki zatrudnienia. Pracownicy ISZ, którzy nie otrzymują zasiłku dla bezrobotnych, otrzymują dodatkowe świadczenie.
- Różne środki polityki zatrudnienia mają zazwyczaj postać umów o pracę z subsydiami dla pracodawcy.

Informacje na większość tych tematów są dostępne w służbach zatrudnienia.

Federalnym Publicznym Urzędzie Zatrudnienia, Pracy i Konsultacji Społecznych rue Ernest Blerot 1 à 1070, Bruksela, tel.: 02 233 40 23 ; fax : 02-233.42.57, .

2.3.2. Czas pracy

Belgijskie ustawodawstwo nakłada podwójne ograniczenie godzin pracy. Czas pracy nie może przekroczyć 8 godzin dziennie oraz 39 godzin tygodniowo. Różne poprawki do przepisów skutkują tym, że w rzeczywistości limity wynoszą 9 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Dzień wolny w niedzielę jest obowiązkowy.

System i godziny pracy są określone w regulaminach pracy. Pracodawca musi doręczyć ten dokument całemu personelowi. Należy się upewnić, że rzeczywiście się go otrzymało i przeczytać go dokładnie. Jeśli czas pracy przekroczy godziny określone w regulaminie, wówczas pracownik ma prawo do zapłaty za nadgodziny.

Liczba nadgodzin w ciągu 3 miesięcy nie może przekraczać 65 godzin. Wynagrodzenie przysługujące pracownikowi za każdą nadgodzinę stanowi:

- 50 % zwykłej stawki godzinowej,
- 100 % stawki godzinowej, jeżeli praca w nadgodzinach obejmuje niedziele lub święta.

Wynagrodzenia za nadgodziny nie można zamienić na dni wolne od pracy.

Pracownik ma prawo do przerwy w trakcie pracy w wymiarze 15 minut po przepracowaniu 6 godzin

2.3.3. Urlop wypoczynkowy

Po upływie 12 miesięcy od momentu zatrudnienia pracownikowi przysługuje urlop (24 dni) oraz 10 dni płatnych, wolnych od pracy ze względu na święta państwowe i kościelne (z reguły praca w te dni jest zabroniona),

Wymiar urlopu zależy od długości okresu pracy:

Długość okresu pracy (w miesiącach)	Wymiar urlopu (w dniach)
12	24
11	22
10	20
9	18
8	16
7	14
6	12

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wypłacane bezpośrednio przez pracodawcę. Pracownicy mają prawo do otrzymania urlopu 2-tygodniowego w jednym ciągu między 1 maja a 31 października,

Pracownicy posiadający dzieci w wieku szkolnym mają pierwszeństwo w uzyskaniu urlopu w trakcie wakacji szkolnych

Inne urlopy:

Urlop macierzyński

Urlop macierzyński rozpoczyna się na prośbę matki, nie wcześniej niż na siedem tygodni przed prawdopodobną datą porodu lub dziewięć tygodni, jeżeli kobieta jest w ciąży mnogiej. Od siódmego dnia przez spodziewanym porodem, przyszła matka jest zobowiązana przerwać wszelką pracę lub jeśli to konieczne poinformować urząd pracy. W tym celu musi ona przedstawić zaświadczenie lekarskie swojej instytucji ubezpieczeniowej. Warunki świadczenia macierzyńskiego są takie same jak dla świadczenia chorobowego.

Urlop rodzicielski

Istnieją różne formy poświęcania większej ilości czasu w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin rodzinie i wychowaniu dzieci w dłuższym okresie. W spółkach zatrudniających mniej niż 10 pracowników, czasami konieczna jest uprzednia zgoda pracodawcy.

Prawo to jest przyznawane w momencie urodzenia dziecka do czasu ukończenia przez nie 6 roku życia

W czasie urlopu rodzicielskiego, świadczenia z tytułu przerwy w pracy są wypłacane przez Narodową Agencję Zatrudnienia (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, RVA). W tym celu, osoba ubiegająca się musi złożyć formularz wniosku C61, właściwie wypełniony przez swojego pracodawcę w ciągu dwóch miesięcy od rozpoczęcia przerwy w karierze zawodowej.

Urlop ojcowski

Istnieją jego dwie formy. Pierwszą z nich jest urlop przyznawany, jeżeli część urlopu matki po dacie urodzenia zostanie przeniesiona na ojca w przypadku śmierci matki lub jej hospitalizacji. Nie może ona przekroczyć części urlopu nie wykorzystanej przez matkę.

Dodatkowo, istnieje możliwość wzięcia 10 bezpłatnych dni urlopu w ciągu 30 dni po urodzeniu dziecka.

2.3.4. Wynagrodzenie za pracę

Płace są ustalane w układach zbiorowych, które zawierane są pomiędzy związkami zawodowymi a przedstawicielami pracodawców. Układy zbiorowe regulują główne aspekty wynagrodzenia oraz organizacji pracy.

W Belgii rozróżnia się dochód netto i brutto. Dochód netto to kwota rzeczywiście otrzymana przez pracownika. Jest ona równa dochodowi brutto pomniejszonego o składki na ubezpieczenia społeczne oraz podatku pobrane bezpośrednio u źródła od pracowników przez pracodawcę.

Pensje muszą być wypłacane co dwa tygodnie robotnikom oraz co miesiąc dla pracowników zatrudnionych na pensjach miesięcznych. Datę wypłaty oraz częstotliwość wypłat określają układy zbiorowe.

Miesięczne, minimalne wynagrodzenie w Belgii w 2007 roku wynosiło 1 259 euro. Belgia znajduje się w tzw. trzeciej grupie państw (wraz z Irlandią, wielką Brytanią, Holandią) ujmowanych przez Komisję Europejską w ramach badań statystycznych dot. sytuacji społeczno – ekonomicznych w krajach UE. W krajach tych minimalne wynagrodzenie miesięczne kształtuje powyżej 700 euro miesięcznie.

2.4. Podatki

Podatki w Belgii dzielą się na podatki bezpośrednie i pośrednie.

Podatki bezpośrednie to:

- podatek dochodowy od osób fizycznych,
- podatek dochodowy od spółek, w tym:
 - opodatkowanie dywidend
 - preferencyjne opodatkowanie małych i średnich przedsiębiorstw,
 - preferencyjne opodatkowanie centrów dystrybucyjnych,
- podatek dochodowy od osób prawnych,
- podatek od nieruchomości i podatek gruntowy (katastralny)

Podatki pośrednie obejmują m.in:

- podatek od wartości dodanej VAT,
- podatek akcyzowy,
- podatek od darowizn,
- podatek spadkowy,
- podatek od zakupu środków transportu oraz podatek tonażowy,
- opłaty notarialne związane ze sprzedażą nieruchomości (*droit d'enregistrement*),
- opłata od wpisu do ksiąg hipotecznych i rejestrów sądowych.

W relacjach między Polską, a Belgią obowiązuje Konwencja między Rzeczypospolitą Polską, a Królestwem Belgii ws. unikania podwójnego opodatkowania oraz zapobiegania oszustwom podatkowym i uchylania się od opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i majątku z 20.08.2001 r., opublikowana w Polsce (Dz.U. z 2004 r. nr 211 poz. 2139) oraz w Belgii (Moniteur Belge z 27.04.2004 r., nr 2004015054).

Konwencja dotyczy podatków od dochodu majątku bez względu na sposób ich poboru. Konwencja dotyczy podatków płaconych zarówno w Belgii, jak i w Polsce. W Belgii obejmuje: podatek dochodowy od osób fizycznych, podatek dochodowy od spółek, podatek dochodowy od osób prawnych oraz podatek od dochodów nierezydentów.

Konwencja dotyczy sytuacji, w których podatnik, oprócz podlegających opodatkowaniu dochodów uzyskanych np. w Polsce, uzyskuje również dochody ze źródeł położonych w Belgii.

W Konwencji między Polską i Belgią do eliminacji podwójnego opodatkowania zastosowano metodę proporcjonalnego odliczenia. Polega ona na tym, że dochód uzyskany zagranicą (tj. w Belgii) jest opodatkowany w Polsce, ale od należnego podatku odlicza się podatek zapłacony zagranicą. Odliczenie to jest możliwe tylko do wysokości podatku przypadającego proporcjonalnie na dochód uzyskany w Belgii.

Więcej informacji na temat metod unikania podwójnego opodatkowania zastosowanych w umowach podpisanych przez Polskę z różnymi krajami należy szukać na stronach internetowych Ministerstwa Finansów w zakładce 'podatki' (www.mf.gov.pl)

2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych

Podatek dochodowy od osób fizycznych w Belgii

Osoby fizyczne posiadające miejsce zamieszkania w Belgii obciążone są tzw. nieograniczonym obowiązkiem podatkowym. Większość dochodów podlega dopisaniu do łącznej bazy opodatkowania, do której stosuje się **progresywne stawki podatkowe**.

Pewne kategorie dochodów, takie jak dywidendy i niektóre pozostałe podlegają opodatkowaniu w odrębnym trybie, chyba że korzystniejsze dla podatnika jest ich opodatkowanie łączne z całością dochodów. Dochody małżonków nie są łączone w celu wspólnego rozliczenia podatku dochodowego.

Dochody podlegające opodatkowaniu

W skład łącznych dochodów będących przedmiotem opodatkowania wchodzi m.in.:

- przychody z nieruchomości,
- wynagrodzenia ze stosunku pracy,
- emerytury i renty,
- przychody z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej (samozatrudnienie).

Wymienione rodzaje dochodów podlegają opodatkowaniu po odliczeniach (poza przychodami z nieruchomości) kosztów uzyskania przychodów właściwych dla danego rodzaju działalności prowadzonej przez podatnika. W odniesieniu do kadry menedżerskiej odliczenie przysługuje do wysokości 5% dochodów brutto (nie więcej niż 3.110 €).

Odliczenia związane z rodzajem prowadzonej działalności gospodarczej

Wszelkie odliczenia podatkowe muszą być związane z prowadzoną działalnością. Odliczeń dokonuje się w oparciu o udokumentowanie poniesionych kosztów. Wysokość odliczeń jest ograniczona i wynosi odpowiednio:

- 75 % wydatków poniesionych na środki transportu (wydatki na paliwo i koszty utrzymania są odliczane w całości), innych niż wydatki na dojazd z domu do miejsca zatrudnienia (w tym przypadku odliczeniu podlega ekwiwalent 0.15 €/km).
- 69 % wydatków poniesionych na posiłki w restauracji,
- 50 % wydatków na cele reprezentacyjne.

Standardowe odliczenia wydatków na koszty uzyskania przychodów

Odliczenia te są dopuszczalne wyłącznie wtedy, gdy podatnik nie korzysta z odliczeń związanych z rodzajem prowadzonej działalności gospodarczej. Standardowe odliczenia od podstawy podatku dochodowego dla pracowników najemnych i samozatrudniających się za rok 2005:

- 25 % dochodów brutto do wysokości pierwszych 4.660 €,
- 10 % nadwyżki dochodów brutto pomiędzy 4.660 € a 9.270 €,
- 5% nadwyżki dochodów brutto pomiędzy 9.270 € a 15.420 €,
- 3 % brutto poniżej 15.420 €.

Łączne odliczenie z tytułu kosztów uzyskania przychodów nie może przekroczyć 3.110 €.

Pozostałe odliczenia

Pozostałe odliczenia dotyczą wpłat z tytułu ubezpieczenia na życie, spłat kredytów hipotecznych, ubezpieczeń grupowych, inwestycji w określone rodzaje akcji, niektórych darowizn, kosztów utrzymania bliskich członków rodziny i małżonków będących w separacji itp.

Stawki podatkowe od osób fizycznych w Belgii w 2006 roku

DOCHODY W EURO	PODATEK
0,01 € – 7.100,00 €	25 %
7.100,01 € – 10.100,00 €	30 %
10.100,01 € - 16.830,00 €	40 %
16.830,01 € – 30.840,00 0 €	45 %
od 30.840,01€	50 %

Powyższa stawka nie obejmuje dodatkowego podatku gminnego ani aglomeracyjnego (6%), ani też kwot zwolnionych z podatku.

Więcej informacji znajduje się na stronach: www.poleconomie.be ; www.eures.europa.eu

2.4.2. Podatek VAT

Podstawowa stawka podatku od wartości dodanej (VAT) w Belgii wynosi 21%. Dodatkowo występują stawki zredukowane w wysokości 12%, 6% i 0%. Stawką 6% objęte są produkty pierwszej potrzeby, w tym produkty żywnościowe, lekarstwa, woda, książki i czasopisma, produkty rolne, usługi transportowe, naprawy. Stawką 12% objęte są m.in. opłaty za węgiel, opłaty radiowo-telewizyjne, budownictwo mieszkaniowe, margaryna, pieluchy dla dorosłych. Stawkę zredukowaną 0% stosuje się do towarów eksportowanych oraz gazet codziennych.

Deklaracje podatku VAT składane są miesięcznie lub kwartalnie. Istnieje możliwość przeniesienia nadpłaconego podatku na kolejny okres rozliczeniowy, a w przypadku gdy kwota nadpłaty przewyższa 1500 € otrzymać jej zwrot.

Więcej informacji na stronach:

- Ministerstwa Finansów Belgii: www.minfin.fgov.be
- Ambasady RP w Belgii: www.poleconomie.be/

2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne

Informacje na temat innych podatków i opłat lokalnych można znaleźć na stronach internetowych:

- www.expatica.com/source/site_article.asp?subchannel_id=24&story_id=8618&name=Guide+to+taxation+in+Belgium
- www.poleconomie.be/
- www.eures.europa.eu

2.5. Zabezpieczenie społeczne

Podając zatrudnieni w Belgii każda osoba zobligowana jest do wnoszenia opłat na system zabezpieczeń społecznych. Odpowiada za to pracodawca, który powinien zgromadzić odpowiednie dokumenty. Osoba podejmująca zatrudnienie winna jedynie sama zadbać o ubezpieczenie zdrowotne (wybrać towarzystwo ubezpieczeń)

Osoba płaci składki na ubezpieczenie, które są potrącane przez pracodawcę z zapłaty i wynoszą 13,7 %.

2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych

2.5.1.1. Emerytura

Narodowy Fundusz Emerytalny (Rijksdienst voor Pensioenen) zarządza oficjalnym systemem ubezpieczeń emerytalnych w Belgii. Urząd ten posiada dział „konwencji międzynarodowych” przeznaczony dla świadczeniobiorców, którzy pracowali w co najmniej dwóch krajach.

W sumie istnieją 4 systemy emerytalne: systemy dla pracowników, system dla osób pracujących na własny rachunek, system dla pracowników sektora publicznego oraz system dla byłych pracowników zatrudnionych w koloniach i/lub w państwie poza UE.

Istnieje górne ograniczenie emerytur determinowane przebiegiem kariery zawodowej, wynagrodzeniem oraz sytuacją rodzinną.

Emerytury dzielą się na emerytury rodzinne oraz emerytury dla osób samotnych. Funkcjonuje także system emerytalny dla osób, których małżonek zmarł. Istnieje system dla małżonków żyjących w separacji/rozwiedzionych. Ponadto, działa system dla pracowników trans-granicznych oraz sezonowych. Istnieją także systemy szczególne dla górników, marynarzy, pilotów i dziennikarzy. Kwota emerytury zależy od systemu. Możesz także być uprawniony do emerytury z kilku programów.

Zatrudnienie krótkoterminowe nie daje uprawnień emerytalnych. Może się zdarzyć, że jeżeli przybyłeś do Belgii by pracować przez krótki okres, prawa emerytalne narosłe w tym okresie nie będą brane pod uwagę, ponieważ ich kwota będzie zbyt niska, by zostały one uznane międzynarodowo.

Wiek emerytalny dla mężczyzn wynosi 65 lat, a dla kobiet 62 od 1 stycznia 2003 r., 64 od 1 stycznia 2006 r. oraz 65 od 1 stycznia 2009 r. Możliwe jest przejście na wcześniejszą emeryturę

od pierwszego miesiąca po ukończeniu 60 roku życia, jeżeli spełnia się warunki dotyczące liczby lat pracy.

Inne systemy emerytalne obejmują:

Wcześniejszą emeryturę: ten system składa się z belgijskiego zasiłku dla bezrobotnych uzupełnionego wkładem pracodawcy. O emeryturę wcześniejszą można się ubiegać od wieku 60 lat zgodnie z krajowym Układem Zbiorowym Pracy lub Układem Zbiorowym Pracy obowiązującym w spółce, bądź na skutek reorganizacji.

Istnieje podatkowy system oszczędności emerytalnych: roczne składki są objęte ulgą podatkową. Coraz więcej spółek zawiera umowy ubezpieczeń grupowych z komercyjnymi firmami ubezpieczeniowymi, które także mogą obejmować uzupełniające płatności emerytalne. Fundusze ubezpieczeń społecznych także wypłacają uzupełniające emerytury.

Pracownicy najemni mogą w dalszym ciągu pracować po ukończeniu 65 roku życia, jeżeli pracodawca wyrazi na to zgodę. Urzędnicy służby cywilnej są zobowiązani do odejścia na emeryturę w uzgodnionym wieku. Osoby pracujące na własny rachunek mogą kontynuować pracę tak długo, jak chcą, nawet po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego.

Pracownicy, którzy odejdą na emeryturę, nie mogą zarabiać więcej niż określoną kwotę, zależną od ich statusu, sytuacji rodzinnej, wieku oraz rodzaju przyznanej emerytury. Jeżeli emeryt zarabia więcej, jego emerytura zostanie zmniejszona lub wstrzymana.

Wystarczy złożyć jeden wniosek w państwie zamieszkania, nawet jeżeli pracowałeś w wielu innych państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Wniosek, na rok przed przewidzianą przepisami datą przejścia na emeryturę, należy złożyć do Narodowego Funduszu Emerytalnego (Rijksdienst voor Pensioenen). Najlepiej złożyć także kopie zaświadczeń o zatrudnieniu.

2.5.1.2. Renta z tytułu niezdolności do pracy

Ubezpieczenie na wypadek inwalidztwa pomaga opłacić koszty opieki zdrowotnej, a także zapewnia świadczenia zastępujące płace dla pracowników tymczasowo zmuszonych do zaprzestania pracy z powodu niezdolności do pracy.

Świadczenia chorobowe trwające dłużej niż jeden rok mogą przekształcić się w świadczenia inwalidzkie. W zależności od, między innymi, sytuacji rodzinnej, wynoszą one 40–65% płacy godzinnej brutto. Świadczenia chorobowe i inwalidzkie są obliczane w ujęciu dziennym.

O inwalidztwie orzeka Rada Lekarska (Geneeskundige Raad).

Główny adres: Office National des Pensions (ONP), Tour du Midi, 1060 Brussels.
Tel.: +32 (0)2 529 21 11.

2.5.1.3. Świadczenia z ubezpieczenia chorobowego

Każda osoba przebywająca w Belgii legalnie i spełniająca ustalone warunki jest objęta ubezpieczeniem chorobowym. Wymogi są następujące: członkostwo w systemie ubezpieczeń zdrowotnych; przepracowanie 120 dni w sześciomiesięcznym okresie (włącznie z okresami braku aktywności, takimi jak choroba, urlop płatny itp. oraz okresami spędzonymi w innych Państwach

Członkowskich – E104); przekazanie zaświadczeń o opłaceniu składek wydanych przez swoją instytucję ubezpieczeniową; przejście badań zorganizowanych przez instytucję ubezpieczeniową oraz posiadanie dowodu ubezpieczenia.

Procedura zgłaszania choroby:

Zapytaj swojego pracodawcę o ewentualne systemy szczególne. Zapoznaj się także z regulaminem przedsiębiorstwa. Jeżeli jesteś chory, musisz zazwyczaj przedstawić firmie ubezpieczeniowej zaświadczenie lekarskie do drugiego dnia choroby. Jeżeli zrobisz to później, ustawowy zasiłek chorobowy będzie wypłacany dopiero od tego dnia.

Firmę należy powiadomić o chorobie do godziny 10 rano pierwszego dnia choroby.

Ubezpieczenie od choroby i inwalidztwa zapewnia świadczenia zastępujące płace dla pracowników, których praca ulega przerwaniu z powodu niezdolności do pracy. Wśród ważnych aspektów są między innymi: różnica pomiędzy umowami dla pracowników fizycznych i umysłowych, to, czy choroba rozpoczęła się w ciągu pierwszego miesiąca obowiązywania umowy, czy też później, a także długość okresu obowiązywania umowy.

„Dzień bezpłatny” (dzień, w którym nie jest wypłacane świadczenie) nie jest płatny, chyba że inaczej uzgodniono w Układzie Zbiorowym Pracy.

System dla pracowników fizycznych

Wypadek lub choroba w życiu prywatnym.

Do czasu, gdy dany pracownik (lub pracownica) nie przepracował(a) miesiąca, nie ma uprawnień do jakiegokolwiek gwarantowanej płacy w przypadku niezdolności do pracy, ale może mieć prawo do świadczenia z funduszu ubezpieczeń zdrowotnych (patrz niżej). Jeżeli okres miesiąca zostanie osiągnięty w trakcie choroby, świadczenie jest wypłacane. Jeżeli choroba trwa krócej niż 14 dni, pierwszy dzień choroby nie jest płatny („dzień bezpłatny”).

Jeżeli pracownik pracował przez co najmniej jeden miesiąc, otrzyma on świadczenie chorobowe w wysokości 100% za pierwszy tydzień oraz około 85% za tygodnie od drugiego do czwartego włącznie. Po 30 dniach do okresu jednego roku świadczenie jest wypłacane z funduszu ubezpieczeń zdrowotnych (55–60%). Następnie uznaje się pracownika za inwalidę.

System dla pracowników umysłowych

Wypadek lub choroba w życiu prywatnym.

Pracownikowi umysłowemu zatrudnionemu na okres krótszy niż trzy miesiące, a który nie przepracował jeszcze jednego miesiąca, fundusz ubezpieczeń zdrowotnych wypłaca bezpośrednio świadczenie z tytułu niezdolności do pracy w czasie tego pierwszego miesiąca.

Pracownik umysłowy zatrudniony na okres krótszy niż trzy miesiące, który przepracował więcej niż jeden miesiąc jest objęty tym samym programem jak robotnicy fizyczni z podobnymi wartościami procentowymi. „Dzień bezpłatny” stosuje się do pracowników umysłowych w okresie próbnym. Pracownik umysłowy zatrudniony na okres co najmniej trzech miesięcy jest uprawniony do normalnej pensji przez okres pierwszych trzydziestu dni.

Płaca gwarantowana i urlop roczny

Pracownik (umysłowy lub fizyczny), który zachoruje w czasie urlopu, nie otrzymuje żadnej gwarantowanej płacy za ten okres.

Jeżeli okres niezdolności do pracy zacznie się przed urlopem rocznym, sytuacja jest różna w zależności od tego, czy chodzi o pracownika fizycznego, czy umysłowego oraz czy chodzi o urlop indywidualny, czy zbiorowy.

Pracodawca musi zapłacić pensję gwarantowaną pracownikowi umysłowemu, który zachoruje przed swoim urlopem (indywidualnym lub zbiorowym) lub pracownikowi fizycznemu, który stanie się niezdolny do pracy przed swoim urlopem indywidualnym, a urlop, który jest zbieżny z chorobą, może zostać przeniesiony na później. Instytucja ubezpieczeniowa płaci pracownikowi, który zachoruje bezpośrednio przed zamknięciem przymusowym za dni choroby zbieżne z dniami urlopu zbiorowego.

2.5.2. Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.2.1. Świadczenia rodzinne

„Beneficjent” oznacza osobę uprawnioną do **Dodatku Rodzinnego (DR)** z tytułu wykonywanej pracy (lub podobnego). Ponadto, beneficjenta muszą łączyć więzy krwi z beneficjentem będącym dzieckiem. W większości wypadków beneficjentem jest ojciec dziecka.

„Otrzymujący” to osoba, której DR jest wypłacany w praktyce. W większości wypadków, otrzymującą jest matka dziecka.

„Dziecko – beneficjent”: jest to dziecko, na którego korzyść jest wypłacany DR.

Każdy pracodawca zatrudniający co najmniej jedną osobę podlega przepisom dotyczącym DR. Jest on zobowiązany przystąpić do funduszu dla pracowników najemnych (Funduszu DR) wybranego przez siebie w ciągu 90 dni od daty rozpoczęcia pracy przez pierwszego pracownika.

Pracownik musi być zatrudniony u danego pracodawcy podlegającego belgijskiemu ubezpieczeniu społecznemu (ONSS). Ponadto, musi on być zatrudniony w Belgii na rzecz pracodawcy lub w biurze spółki z siedzibą w Belgii bądź zagranicą dla pracodawcy mającego siedzibę w Belgii. W tym ostatnim przypadku, wymagane jest także, by nie mógł on otrzymywać dodatku rodzinnego w państwie, w którym pracuje.

Musi być on zatrudniony co najmniej na pół etatu.

Dla informacji, inne osoby mogą także być beneficjentami, jeżeli spełnione są pewne warunki. Mogą to być, na przykład, bezrobotni, więźniowie, studenci, niepełnosprawni, itp.

Limit wieku dla dzieci – beneficjentów DR to 25 lat (pod pewnymi warunkami).

Stawki Dodatku Rodzinnego

Przyznawane są dwa rodzaje świadczeń: dodatki rodzinne jako takie oraz dodatki z tytułu urodzenia dziecka.

1) Dodatek Rodzinny

Ustawa z 22.12.1989 wprowadziła zasadę identycznej kwoty DR dla wszystkich (tj. kwoty podstawowej), niezależnie od ilości pracy wykonywanej przez beneficjenta (ale w zależności od statusu dziecka w rodzinie – pierwsze, drugie, trzecie dziecko, itp.). Te dodatki podstawowe są jednak podwyższane, np. w zależności od wieku dziecka. Dodatki przyznawane są określonym kategoriom osób; mają one na celu uwzględnienie rzeczywistej sytuacji rodzin, w których wychowywane jest dziecko lub są przyznawane w odpowiedzi na określone trudności

(np. podwyższone stawki na dzieci bezrobotnych, inwalidów, rencistów, sieroty, itp.). Dodatki są przyznawane, pod pewnymi warunkami, dzieciom niepełnosprawnym (do wieku 21 lat).

2) Dodatki z tytułu urodzenia dziecka

Uprawnienia do dodatku z tytułu urodzenia dziecka występują w odniesieniu do dowolnego dziecka, w odniesieniu do którego występuje także uprawnienie do DR. To, które jest to dziecko w rodzinie, determinuje kwotę dodatku z tytułu jego urodzenia.

2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia

Warunki nabywania prawa do zasiłku dla bezrobotnych w Belgii

Lokalne biura pracy Narodowej Agencji Zatrudnienia (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, RVA) badają i ustalają uprawnienia do zasiłku dla bezrobotnych.

Aby złożyć wniosek konieczna jest przynajmniej wcześniejsza praca w Belgii. Wszelkie uprawnienia do świadczenia dla bezrobotnych zależą od twojego wieku oraz od tego, jak długo pracowałeś w EOG w okresie referencyjnym: jeżeli jesteś młodszy niż 36 lat, musisz przedstawić dowód 312 dni roboczych w ciągu 18 miesięcy przed złożeniem wniosku.

Jeżeli jesteś w wieku pomiędzy 36 a 50 lat, musisz przedstawić dowód 468 dni przepracowanych w ciągu 27 miesięcy przed złożeniem wniosku.

Jeżeli masz 50 lub więcej lat, musisz przedstawić dowód 624 dni roboczych w ciągu 36 miesięcy przed złożeniem wniosku.

Inne możliwości należy omówić z RVA. Między innymi istnieją także różne możliwości spełnienia wymagań: na przykład poprzez dłuższy okres referencyjny lub wydłużenie okresu referencyjnego w taki sposób, by objął on okres pracy na własny rachunek, lub, jeżeli jesteś starszy niż 36 lat, poprzez rozszerzenie okresu referencyjnego.

W jaki sposób występuje się o zasiłek dla bezrobotnych?

Możesz wystąpić do RVA w Belgii o zasiłek w okresach czasowego bezrobocia. Na zakończenie umowy możesz ubiegać się o zasiłek dla bezrobotnych w swoim państwie zamieszkania (w swoim państwie ojczystym).

W przypadku zwolnienia lub wygaśnięcia umowy o pracę, pracodawca wręczy ci dokument C. Z tym dokumentem możesz ubiegać się o zasiłek dla bezrobotnych w centrum płatniczym według twojego wyboru.

Może to być centrum płatnicze związane ze związkiem zawodowym (ABVV, ACLB lub ACV) lub Urząd Socjalny ds. Zasiłków dla Bezrobotnych (Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen, HVW).

Transfer zasiłku dla bezrobotnych z Polski do Belgii

Bezrobotny z prawem do zasiłku, zarejestrowany w powiatowym urzędzie pracy (przez minimum 4 tygodnie) ma prawo poszukiwać pracy w innym kraju członkowskim UE oraz dokonać transferu zasiłku dla bezrobotnych za granicę maksymalnie przez 3 miesiące.

Przed wyjazdem bezrobotny musi złożyć odpowiedni wniosek we właściwym wojewódzkim urzędzie pracy o wydanie zaświadczenia E303 potwierdzającego prawo do transferu zasiłku za granicę.

Jeżeli otrzymujesz już zasiłek dla bezrobotnych i posiadasz Formularz E303 1–5, powinieneś najpierw zarejestrować się w lokalnym urzędzie pracy bądź odpowiednim do zamieszkania centrum ds. zatrudnienia (ACTIRIS jeśli przebywasz w Brukseli, FOREM w Walloni oraz VDAB jeśli przebywasz na terenie Flandrii).

2.5.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

- <http://www.infor.pl>
- <http://www.nfz.gov.pl/ue/>
- <http://www.zus.pl>
- <http://www.brukselakg.polemb.net>

Informacje pomocne w sporządzeniu tego rozdziału pochodzą głównie ze stron:

Konsulatu Generalnego RP w Brukselii - www.brukselakg.polemb.net/ ;

Ambasady Belgii w Warszawie - www.diplomatie.be ;

Europejskich Służb Zatrudnienia EURES – www.eures.europa.eu ;

Ministerstwa Finansów w zakładce „podatki” - www.mf.gov.pl ;

Ministerstwa Finansów Belgii - <http://www.minfin.fgov.be> ;

Ambasady RP w Belgii - <http://www.poleconomie.be/> ;

Zakładu Ubezpieczeń Społecznych - www.zus.pl ;

Narodowego Funduszu Zdrowia - www.nfz.gov.pl/ue/ ;

Komisji Europejskiej EUROSTAT – www.europe.eu .

Data przygotowania informacji:

Sierpień 2008 r./ Luty 2009- aktualizacja linków internetowych.

Osoba przygotowująca informacje:

Doradca EURES Marcin Madej, Przemysław Kowalczyk