

Belgia

Umowa o pracę

Umowy w Belgii zawierane są na dwa sposoby. Mogą to być umowy ustne oraz zawierane w formie pisemnej. Każda umowa o pracę zawarta ustnie jest traktowana jako umowa na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy. Jednakże pracodawcy zazwyczaj zawierają umowy w formie pisemnej żeby uniknąć nieporozumień

Wynagrodzenie

Płace w Belgii nie zostały uregulowane ustawowo, a są ustalane w układach zbiorowych, które zawierane są pomiędzy związkami zawodowymi, a przedstawicielami pracodawców na szczeblu przedsiębiorstwa lub sektora/branży w ramach komisji wspólnej. Układy zbiorowe regulują główne aspekty wynagrodzenia oraz organizacji pracy, m.in. datę wypłaty oraz częstotliwość wypłat, informacje nt. minimalnej stawki wynagrodzenia, indeksacji wynagrodzeń, dodatków takich jak np. roczna premia, bony żywnościowe, dodatek za pracę na zmiany, za pracę w nocy lub weekend. Jeśli zarobki nie są określone przez układy zbiorowe, wówczas pracownik ma prawo do gwarantowanej płacy minimalnej. Jej wysokość jest wynikiem ustaleń między partnerami społecznymi, takimi jak: Narodowa Rada ds. Zatrudnienia, organizacje pracodawców oraz związki zawodowe. Minimalna płaca brutto w trzecim kwartale 2022 r. wynosi 1842,28 Euro.

Obliczanie czasu pracy

Belgijskie ustawodawstwo nakłada podwójne ograniczenie godzin pracy. Czas pracy nie może przekroczyć 8 godzin dziennie oraz 38 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. Jeśli czas pracy przekroczy godziny określone w regulaminie, wówczas pracownik ma prawo do zapłaty za nadgodziny lub odebrania godzin.



Okres trwania stosunku pracy

Każda ze stron może rozwiązać stosunek pracy pod warunkiem przestrzegania terminów wypowiedzenia ustalonych w kodeksie pracy, branżowym lub zakładowym układzie zbiorowym pracy lub w umowie o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę musi mieć formę pisemną i zawierać następujące informacje: nazwisko, imię i adres pracownika, nazwę i adres pracodawcy, datę rozpoczęcia okresu wypowiedzenia i długość okresu wypowiedzenia. Kodeks pracy jasno określa sposób przekazania wypowiedzenia umowy, pod rygorem nieważności. Jeśli umowę wypowiedzi pracodawca, wypowiedzenie może być przekazane pracownikowi tylko i wyłącznie listem poleconym lub pismem komorniczym. Każdy inny sposób, np. wypowiedzenie ustne, telefoniczne, zwykły list, przekazanie za potwierdzeniem odbioru lub przez osoby trzecie jest nieważne. Pracownik, który otrzyma wypowiedzenie w sposób niewłaściwy, w żadnym wypadku nie powinien przerywać pracy. Powinien nadal stawiać się w pracy i na wszelki wypadek postarać się o wiarygodnych świadków. W przeciwnym razie może stać się ofiarą nieuczciwego pracodawcy, który np. wypowie umowę przez telefon, a następnie posądzi pracownika, że porzucił pracę lub że był nieobecny w pracy bez usprawiedliwienia. Jeśli umowę o pracę wypowiedzi pracownik, wypowiedzenie może być przekazane na trzy sposoby: listem poleconym (aangetekend/ recommandé); pismem komorniczym; osobiście za potwierdzeniem odbioru (na kopii lub na drugim egzemplarzu).

Urlop

Liczba dni urlopowych jest ustalana na podstawie faktycznie przepracowanych dni w okresie poprzedniego roku kalendarzowego. Za cały przepracowany rok pracownikowi przysługuje pełny wymiar urlopu (24 dni w sześciodniowym tygodniu pracy, 20 dni w pięciodniowym tygodniu pracy) oraz 10 dni płatnych, wolnych od pracy ze względu na święta państwowe i kościelne. Jeśli w poprzednim roku kalendarzowym okres pracy wynosił mniej niż 12 miesięcy, wówczas urlop będzie obliczony proporcjonalnie do przepracowanego czasu. Pracownik musi udowodnić prawo do urlopu, jeśli był zatrudniony u innego pracodawcy w roku poprzedzającym rok ustalania prawa do urlopu, dostarczając zaświadczenie nowemu pracodawcy. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wypłacane bezpośrednio przez pracodawcę. Okres urlopu może być ustalany zespołowo - wówczas informacja jest zamieszczana w regulaminie danego przedsiębiorstwa (kopię powinien otrzymać pracownik) lub indywidualnie z pracodawcą. Pracownicy mają prawo do otrzymania urlopu 2-tygodniowego w jednym ciągu między 1 maja a 31 października. Dni urlopowe muszą być wykorzystane przed upływem roku kalendarzowego. Pracownicy posiadający dzieci w wieku szkolnym mają pierwszeństwo w uzyskaniu urlopu w trakcie wakacji szkolnych.

Składki na ubezpieczenie społeczne

Podejmując zatrudnienie w Belgii każda osoba zobligowana jest do wnoszenia opłat na system ubezpieczeń społecznych. Odpowiada za to pracodawca, który powinien posiadać odpowiednie dokumenty. Osoba podejmująca zatrudnienie winna jedynie sama zadbać o ubezpieczenie zdrowotne (wybrać towarzystwo ubezpieczeń). Wysokość potrącanych składek na ubezpieczenie społeczne z części wynagrodzenia brutto (wraz z wszelkimi dodatkami) pracownika wynosi 13,07%. Składki, które opłaca pracodawca w prywatnym sektorze wynoszą ± 34% i są wyższe niż w sektorze publicznym. System ubezpieczeń społecznych dotyczący pracowników najemnych obejmuje: chorobę i inwalidztwo (opieka medyczna oraz świadczenia pieniężne), bezrobocie, emeryturę, zasiłki rodzinne, wypadki przy pracy, choroby zawodowe

Choroba / wypadek przy pracy

Wszyscy pracownicy najemni zatrudnieni na podstawie umowy o pracę oraz należący do zbliżonych kategorii mają prawo do świadczeń z tytułu choroby, jeśli:

- są zarejestrowani w kasie chorych i mają potwierdzenie wpłaty minimalnej wysokości składek;
- przepracowali 120 dni w ciągu 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających potwierdzenie choroby;
- niektóre okresy bezczynności zawodowej, np. płatny urlop czy nieobecność z powodu choroby traktuje się tak jak okresy zatrudnienia;
- są niezdolne do pracy i fakt ten został potwierdzony.

W pierwszym okresie świadczenia wypłacane są przez pracodawcę:

- pracownikom umysłowym w wysokości 100% zarobków przez jeden miesiąc;
- pracownikom fizycznym w wysokości 100% zarobków (przez pierwsze siedem dni niezdolności do pracy), 60% (od ósmego do czternastego dnia niezdolności do pracy) lub wypłacany jest zasiłek uzupełniający.

Świadczenia z ubezpieczenia wypłaca się po zakończeniu okresu wypłacania wynagrodzenia zagwarantowanego przez pracodawcę. Okres ten wynosi dwa tygodnie w przypadku pracowników fizycznych i jeden miesiąc w przypadku pracowników umysłowych. Pracownik musi sam poinformować kasę chorych najpóźniej do 14 dnia choroby.

Należy również pamiętać, że w Belgii w pierwszej kolejności sami opłacamy wszelkie koszty związane z opieką profilaktyczną i leczniczą. Kasa Chorych refunduje po przedstawieniu rachunków za leczenie 90-75% uiszczonych należności.

Zakwaterowanie i utrzymanie

Wszystkie umowy najmu muszą być sporządzane w formie pisemnej. Obie strony muszą otrzymać egzemplarz umowy, a w praktyce powinny zostać przygotowane co najmniej trzy egzemplarze (po jednej dla wynajmującego i najemcy oraz jedna służąca rejestracji we właściwym urzędzie).

Wynajmowany obiekt musi spełnić podstawowe wymagania dotyczące zdrowia, bezpieczeństwa i zamieszkiwania. Jeśli obiekt nie spełnia podstawowych wymagań wówczas najemca ma możliwość zwrócenia się do wynajmującego z prośbą o rozwiązanie umowy lub poprosić go o wykonanie niezbędnych prac, a do momentu ich zakończenia sąd może zasądzić zmniejszenie kwoty czynszu.

Wynajmujący jest zobowiązany zarejestrować zawartą umowę najmu w odpowiednim urzędzie właściwym ze względu na miejsce usytuowania własności. Rejestracja wiąże się z nadaniem umowie określonej daty od której strony umowy są zobowiązane do jej przestrzegania. Od tej daty najemca jest prawnie chroniony w przypadku eksmisji spowodowanej sprzedażą nieruchomości.



Przyjmuje się, że na utrzymanie w Belgii potrzeba ok. 1 300 – 1 400 € na miesiąc. Wysokość miesięcznego czynszu za wynajem 1-pokojowego mieszkania to koszt wahający się średnio od 700 do 900 € miesięcznie. Ceny różnią się nieznacznie w zależności od regionu w którym planujemy osiedlić.

Podatki

Rok podatkowy w Belgii jest zgodny z rokiem kalendarzowym. Podatek dochodowy w Belgii jest progresywny, co oznacza, że im więcej zarabiamy, tym wyższa jest stawka podatku. Przy obliczaniu należnego podatku należy wziąć pod uwagę nie tylko dochody podlegające opodatkowaniu, ale również wszelkie ulgi podatkowe oraz wszelkie odliczenia. Kwoty wolne od podatku w Belgii oraz kwota należnego podatku rocznego uzależnione są m.in. od sytuacji rodzinnej (m.in. liczby dzieci na utrzymaniu podatnika, liczby osób na utrzymaniu podatnika, liczby osób w gospodarstwie domowym) i sytuacji dochodowej podatnika. W celu poprawnego wyliczenia należnego podatku

należy skorzystać z kalkulatora dostępnego na stronie internetowej Service Public Fédéral Finances: <https://finances.belgium.be/fr/particuliers>. Każdy rezydent podatkowy w Belgii otrzymuje formularz podatkowy, który pod karą grzywny należy wypełnić i zwrócić do końca czerwca w lokalnym oddziale Ministerstwa Finansów.

Meldunek

Osoby ubiegające się o pobyt czasowy występują z prośbą o zameldowanie do urzędu gminy w miejscu zamieszkania. Dokumenty wymagane do rozpoczęcia procedury:

- polski ważny dokument tożsamości (dowód osobisty lub paszport);
- formularz wielojęzyczny odpisu polskiego aktu urodzenia;
- formularz wielojęzyczny odpisu polskiego aktu małżeństwa (ze wzmianką o ewentualnym rozwodzie czy zgonie małżonka).

W poszczególnych przypadkach urząd gminy może wymagać dodatkowych dokumentów. Osoby, które przedstawia w urzędzie gminy komplet dokumentów niezbędnych do meldunku, otrzymują dokument A 8 lub kartę elektroniczną.

Jeśli dokumenty nie są kompletne, w Aneksie 19 urzędnik gminy zaznacza, które dokumenty należy donieść, aby otrzymać kartę pięcioletnią. Komplet dokumentów należy przedstawić w gminie w przeciągu 3 miesięcy od daty wydania A 19. Jeżeli nie zostanie to zrobione w terminie, urząd gminy odmawia meldunku (wydaje Annexe 20) - bez nakazu opuszczenia terytorium Belgii. Gmina informuje osobę ubiegającą się o zameldowanie o przysługującym jej dodatkowym terminie (jeden miesiąc) na uzupełnienie i złożenie dokumentów. Niedostosowanie się do powyższego terminu powoduje wydanie przez urząd gminy Aneksu 20 z nakazem opuszczenia terytorium Belgii. Osoba wnioskująca o zameldowanie musi przekonać administrację, że ma duże szanse na znalezienie pracy. Po 6-8 miesiącach jej sytuacja zostanie sprawdzona.

Ważne łącza do stron internetowych

<https://www.immoweb.be>

<https://eservices.minfin.fgov.be>

<https://emploi.belgique.be/frhttps://diplomatie.belgium.be>

<https://dofi.ibz.be/fr>