

AMBASADA RP W BRUKSELI



**PRAKTYCZNY PORADNIK DLA OBYWATELI POLSKICH
PRZYJEŹDZAJĄCYCH DO PRACY NA TERYTORIUM BELGII**

BRUKSELA, MAJ 2017r.

1. BELGIA. INFORMACJE PODSTAWOWE.

2. WJAZD NA TERYTORIUM BELGII.

2.1. System prawny

2.2. Informacje praktyczne dla przyjeżdżających – w skrócie

3. PRAWO POBYTOWE.

3.1. Pobyt do trzech miesięcy

3.2. Meldunek

3.3. Pobyt powyżej trzech miesięcy

4. PRACA I PODATKI W BELGII.

4.1. Podstawowe zasady prawa pracy

4.2. Praca sezonowa

4.3 Pomoc w sytuacji sporu z pracodawcą

4.4 Praca studencka

4.5 Praca w systemie INTERIM (agencje pracy tymczasowej)

4.5 Opodatkowanie dochodów z pracy w Belgii

5. ŚWIADCZENIA SOCJALNE.

5.1. Zasiłek rodzinny

5.2. Zasiłek dla bezrobotnych

5.3. Bezrobocie przejściowe

5.4. Zasiłek porodowy

6. SZCZEPIENIA, SŁUŻBA ZDROWIA.

6.1. Szczepienia

6.2. Ubezpieczenie przy pobytach turystycznych

6.3. Ubezpieczenie zdrowotne w Belgii

7. SZKOŁA W BELGII.

7.1. Organizacja systemu szkolnictwa

7.2. Nauczanie języka polskiego w belgijskich szkołach państwowych

7.3. Szkolny Punkt Konsultacyjny

8. INFORMACJE DLA KIEROWCÓW I POSIADACZY SAMOCHODÓW.

8.1. Obowiązek przerejestrowania samochodu

8.2. Podstawowe zasady dot. korzystania z samochodu i dróg w Belgii

8.3. Prawo jazdy

8.4. Odwołanie od mandatu

9. PRZYDATNE INFORMACJE I ADRESY.

9.1. Przepisy celne

9.2. Bezpieczeństwo

9.3. Informacje o zagrożeniach (handel ludźmi)

9.4. Święta w Belgii

9.5. Przydatne adresy

10. ADRESY POLSKICH PRZEDSTAWICIELSTW DYPLOMATYCZNYCH I KONSULARNYCH W BELGII.

Uwaga: Niniejsze opracowanie jest jedynie materiałem informacyjno-promocyjnym i nie ma mocy prawnej. Wydział Konsularny Ambasady RP w Brukseli nie ponosi odpowiedzialności za skutki decyzji i działań podjętych na podstawie zawartych w nim informacji. Moc wiążącą posiadają jedynie belgijskie przepisy w języku francuskim, niderlandzkim bądź niemieckim.

1. BELGIA - INFORMACJE POSTAWOWE

Królestwo Belgii - państwo w zachodniej Europie, nad Morzem Północnym. Bruksela to stolica Belgii, a także "stolica" Unii Europejskiej. Kraj należy do Unii Europejskiej (UE), Unii Zachodnioeuropejskiej (UZE), ONZ oraz NATO.

Belgia jest jednym z najlepiej rozwiniętych i uprzemysłowionych państw w Europie. Główne gałęzie przemysłu to usługi (74%), przemysł (25%), rolnictwo (2%). Belgia posiada najgęstszą sieć kolejową na świecie (3437 km) oraz jest jednym z głównych ośrodków koronkarstwa. Poza tym wyrób piwa i czekolady to również belgijska specjalność. Klimat tego kraju jest umiarkowany, ciepły, morski, z zachmurzeniami i częstymi opadami oraz mgłami. Dlatego też zimy są tu dość ciepłe i zazwyczaj bezśnieżne. Większą część powierzchni stanowią niziny i doliny. Kierowcy pamiętać powinni, iż w Belgii obowiązują limity prędkości: na autostradach – 120 km/godz., na drogach szybkiego ruchu (o oddzielonych jezdniach dla każdego kierunku) – 90 km/godz., na drogach na obszarze niezabudowanym – 70 km/godz., na obszarze zabudowanym – 50 km/godz. Preferuje się tu także zasadę pierwszeństwa pojazdów nadjeżdżających z prawej strony. Dopuszczalny poziom alkoholu we krwi maksymalnie może wynosić 0,5 promila.

Ustrój polityczny - monarchia konstytucyjna

Język urzędowy - francuski, niderlandzki, niemiecki

Język używany - francuski, niderlandzki, niemiecki, waloński

Stolica - Bruksela

Typ państwa - demokracja

Głowa państwa - król Filip I Koburg

Powierzchnia całkowita - 30 528 km²

Gęstość zaludnienia - 346 osób/km²

Skład etniczny - Flamandowie - 60%, Walonowie - 39%, inni - 1%

Jednostka monetarna - 1 euro

Religia - chrześcijanie 90% (gł. katolicy 75%); muzułmanie 3%; inni 7

Strefa czasowa UTC +1 – zima, UTC +2 – lato

Kod telefoniczny - +32

Najwyższy punkt - Signal de Botrange 694 m n.p.m.

Najniższy punkt - Morze Północne 0 m n.p.m.

Największe miasta - Bruksela (stolica), Antwerpia Liège, Gandawa, Charleroi, Brugia, Namur

Granica lądowa - od północy z Holandią (450 km), na wschodzie z Niemcami (167 km), na południowym - wschodzie z Luksemburgiem (148 km), na zachodzie z Francją (620 km)

Rzeki - Skalda, Moza, Sambra, Leie, Dender, Senne, Rupel, Ourthe, Amblève

Podział administracyjny - 10 prowincji: Antwerpia, Brabancja Flamandzka, Flandria Wschodnia, Flandria Zachodnia, Limburgia, Hainaut, Liège, Luksemburgia, Namur, Brabancja Walońska

Elektryczność - 230V / 50 Hz

KLIMAT I POGODA W BELGII. Belgia położona jest w strefie klimatu umiarkowanego ciepłego, morskiego. Średnia miesięczna temperatura powietrza kształtuje się następująco:

- styczeń 2-3°C - Belgia Niska i Średnia
- lipiec 16-18°C - Belgia Niska i Średnia
- styczeń 0°C - Ardeny
- lipiec 15°C – Ardeny

Roczna suma opadów atmosferycznych waha się od 700 mm w Belgii Niskiej i Średniej do 1200-1600 mm w Ardenach.

KUCHNIA BELGISJKA. Kuchnia Belgijska jest stosunkowo mało znana spośród kuchni europejskich. Stereotypowo uznawana jest za niezbyt urozmaiconą. Jednakże obecne obszary Belgii już w średniowieczu były potęgą kulinarną, a to dzięki obfitości egzotycznych przypraw i produktów, gdyż przez tutejsze tereny przechodziły główne szlaki handlowe (między innymi szlak morski z Indii). Często zatem występowały takie przyprawy jak imbir, cynamon, szafran, pieprz, czy gałka muszkatołowa. Belgowie do dziś wykorzystują w swoich kuchniach wiele importowanych produktów. Wędliny, sery i musztardy sprowadzają z Francji, małże z Holandii, a zioła, przyprawy i korzenie - praktycznie z całego świata. W Belgii po raz pierwszy przyrządzono frytki (pommes frites) i to, że Amerykanie uważają je za swój wynalazek nie

zmienia faktu, że to właśnie Belgia jest królestwem frytek. W małych kioskach na ulicach Belgii (frituur lub fritkot) podaje się najlepsze, najbardziej kruche i pachnące frytki na świeżo. Belgia była również pierwszym krajem w Europie, w którym zaczęto wyrabiać czekoladę, bo to właśnie tu trafiło pierwsze ziarno kakaowca. W Belgii po raz pierwszy zrobiono praliny (w 1912 roku)

Ponadto belgijskie gusta kulinarne wzbogaca cykoria i piwo. Biało - żółta odmiana cykorii wyhodowana w 1830 roku do dziś stanowi podstawowy produkt w kuchni belgijskiej. Natomiast piwo, którego Belgowie mają ponad 400 gatunków jest nie tylko napojem, ale również dodatkiem do większości potraw np. lapin à la bière (zając w piwie). Piwo belgijskie jest zazwyczaj ciemne i mocne, z bardzo mocnym akcentem smakowym dodatków (przyprawy korzenne, owoce). Piwo dodawane do potraw nadaje mięsom kruchość, rybom aromat, a warzywom goryczkę. Najlepsze gatunki produkują mnisi z zakonu trapistów: Westmalle, Westvleteren, Achel, Chimay, Orval, Rochefort.

CO WARTO ZOBACZYĆ W BELGII. Belgia odwiedzana jest przez około 5 milionów turystów rocznie. Kilkakrotnie więcej przejeżdża przez ten kraj tranzytem (np. udających się promem do Anglii). Ruch turystyczny skupia się przede wszystkim w zabytkowych miastach kraju - **Brukseli, Antwerpii, Gandawie, Brugii**. W Brukseli warto zobaczyć: **Grand Place** (jeden z najładniejszych rynków Europy), **Katedrę św. Michała i Guduli, Manneken Pis, Atomium, Mini Europę, stadion Heysel, budynek Parlamentu Europejskiego.**

2. WJAZD NA TERYTORIUM BELGII.

Obywatele polscy korzystają z prawa do swobodnego przepływu osób w ramach Unii Europejskiej/Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Dokumentem podróży uprawniającym do bezwizowego wjazdu i pobytu (niezależnie od jego celu) na terytorium Królestwa Belgii do 90 dni jest ważny paszport bądź dowód osobisty. Przed wyjazdem należy się upewnić, czy dokument jest w wystarczająco dobrym stanie technicznym i pozwala na stwierdzenie tożsamości. Prawo swobodnego przemieszczania się i pobytu otrzymuje też członek rodziny

obywatela UE, niezależnie od jego przynależności państwowej. Ograniczenia swobodnego przemieszczania się i pobytu mogą mieć miejsce jedynie w przypadkach zagrażających polityce bezpieczeństwa państwa i zdrowiu publicznemu.

2.1. System prawny

Belgia jest monarchią konstytucyjną i państwem federacyjnym. Posiada federalny rząd i parlament do którego należy: Izba Reprezentantów i Senat. Parlament oraz rząd nadzorują wszystkie kwestie mające związek z ogólnymi interesami państwa. Belgia składa się z 3 autonomicznych regionów, które posiadają własną władzę wykonawczą i legislacyjną (Region Stołeczny Brukseli, Region Flamandzki, Region Waloński) oraz 3 wspólnot językowych (francuskiej w Walonii oraz Brukseli, flamandzkiej we Flandrii oraz Brukseli, niemieckiej w prowincji Liège). Belgia jest podzielona na 10 prowincji, gdzie do Regionu Flamandzkiego należy: Antwerpia, Brabancja Flamandzka, Limburgia, Flandria Wschodnia, Flandria Zachodnia, a do Regionu Walonii: Brabancja Walońska, Hainaut, Liège, Luksemburg, Namur. Najniższym stopniem podziału administracyjnego są gminy, których jest 589.

Osoby zamieszkujące w Belgii podlegają różnym kategoriom przepisów prawa. Stosują się do nich nie tylko przepisy wydawane przez federalne władze belgijskie, ale również przepisy wydawane przez jednostki niższego szczebla, takie jak prowincje i lokalne okręgi. Belgia jest również członkiem wielu organizacji międzynarodowych i ponadnarodowych takich jak ONZ, Unia Europejska, Rada Europy oraz NATO.

W odniesieniu do krajowego prawa belgijskiego normą najwyższej rangi jest Konstytucja. W wyroku wydanym dnia 27 maja 1971 r. Sąd Kasacyjny uznał, że wszystkie dokumenty międzynarodowe i ponadnarodowe stoją wyżej w hierarchii niż jakiegokolwiek dokumenty krajowe, a więc wyżej niż Konstytucja. Gdyby rozporządzenie europejskie było sprzeczne z Konstytucją, pierwszeństwo miałyby właśnie to rozporządzenie.

Wewnętrzne dokumenty legislacyjne w Belgii znajdują się głównie na dwóch równoległych poziomach: federalnym oraz szczeblu jednostkowym (wspólnotowym i regionalnym). Każdy z

nich jest niezależny w stosunku do drugiego. Federalne dokumenty legislacyjne znane są pod nazwą ustaw, natomiast dokumenty wydawane przez trzy Wspólnoty - flamandzką, francuską i wspólnoty niemieckojęzyczne - oraz przez regiony flamandzki i waloński zwane są dekrétami. Dokumenty wydawane przez Region Stołeczny Bruksela noszą nazwę rozporządzeń. Dokumentami wykonawczymi do ustaw są dekrety królewskie lub ministerialne, natomiast dokumentami wykonawczymi do dekrétów i rozporządzeń są dekrety rządowe lub ministerialne.

Oprócz Wspólnot i Regionów, Belgia dzieli się na mniejsze jednostki terytorialne. Do najważniejszych należą prowincje i lokalne okręgi. Jednostki te nie są autonomiczne. Do dokumentów przez nie wydawanych należą akty prawa miejscowego i decyzje, nie mają one pełnego statusu legislacyjnego (patrz art. 159 Konstytucji).

Rozporządzenia Unii Europejskiej są bezpośrednio stosowane, a belgijska władza ustawodawcza nie jest bezpośrednio zaangażowana w ich wprowadzanie. Jednakże ustawodawstwo krajowe jest potrzebne do przyjmowania i ratyfikowania traktatów międzynarodowych. W niektórych dziedzinach wszystkie organy ustawodawcze w Belgii muszą przyjąć i ratyfikować traktaty, co może wiązać się z kłopotliwymi i czasochłonnymi procedurami. Krajowe władze ustawodawcze są również zaangażowane we wdrażanie dyrektyw Unii Europejskiej, ponieważ zawsze wymagają one ustawodawstwa krajowego.

Inicjatywa w sprawie ustawodawstwa federalnego może pochodzić od jednego lub więcej deputowanych w Izbie Reprezentantów, jednego lub więcej senatorów lub Króla (w praktyce oznacza to jego Ministrów lub Sekretarzy Stanu). Są to trzy elementy władzy ustawodawczej w Belgii.

Art. 142 Konstytucji nadaje Sądowi Rozjemczemu wyłączną jurysdykcję nad kontrolą ustawodawstwa pod względem zgodności z przepisami regulującymi uprawnienia Państwa, Wspólnot i Regionów. Zasady te zawarte są w Konstytucji i ustawodawstwie reformującym instytucje federacji Belgijskiej.

Wyróżniamy następujące wspólnoty i regiony wchodzące w skład Królestwa Belgii:

Wspólnota Flamandzka wraz z Radą Flamandzką (*zwana również Parlamentem Flamandzkim*)

Wspólnota Francuska z Radą Wspólnoty Francuskiej

Wspólnota Niemieckojęzyczna wraz z Radą Wspólnoty Niemieckojęzycznej

Region Flamandzki wraz z Radą Flamandzką

Region Waloński wraz z Radą Regionu Walońskiego

Region Stołeczny Bruksela wraz z Radą Regionu Stołecznego Bruksela

(zorganizowane również jako Komitety Flamandzki i Francuski ds. wspólnotowych)

Wspólnoty posiadają uprawnienia w następujących dziedzinach:

1. sprawy kulturalne;
2. oświata;
3. współpraca pomiędzy Wspólnotami oraz współpraca międzynarodowa, w tym uprawnienia do zawierania umów w sprawach objętych punktami 1 i 2.

Rady Wspólnoty Flamandzkiej i Francuskiej, każda na własnym obszarze, wydają dekryty dotyczące spraw personalnych i w takich kwestiach, współpracy pomiędzy Wspólnotami oraz współpracy międzynarodowej, w tym uprawnienia do sporządzania umów. Rada Wspólnoty Niemieckojęzycznej posiada podobne uprawnienia.

Rady Regionalne posiadają uprawnienia w sprawach dotyczących planowania przestrzennego, pomników i krajobrazu oraz gospodarki, rolnictwa.

2.2. Informacje praktyczne dla przyjeżdżających – w skrócie

UBEZPIECZENIE. Polisy polskich towarzystw ubezpieczeniowych są w Belgii uznawane. Posiadanie zielonej karty nie jest obowiązkowe. Uznaje się, że pojazd zarejestrowany w Polsce ma (tak jak w przypadku rejestracji w innych krajach UE) obowiązkowe ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej. Inne ubezpieczenia są zalecane, ale nieobowiązkowe.

APOSTILLE. Polskie dokumenty urzędowe przeznaczone do obrotu prawnego w Belgii należy poświadczyć poprzez apostille. Właściwym urzędem do wydawania apostille w stosunku do polskich dokumentów jest Ministerstwo Spraw Zagranicznych. Więcej informacji można znaleźć na stronie http://www.msz.gov.pl/pl/informacje_konsularne/apostille/.

MSZ Dział Legalizacji

Al. Szucha 21

00-580 Warszawa

Tel: 0048 22 523 94 63 lub 91 28

e-mail: legalizacja@msz.gov.pl

Niektóre dokumenty, przed wydaniem apostille lub dokonaniem legalizacji w MSZ, wymagają wcześniejszego uwierzytelnienia:

- dokumenty notarialne i sądowe (z wyjątkiem odpisów z Krajowego Rejestru Sądowego) poświadcza Prezes właściwego sądu okręgowego;
- dyplomy wyższych uczelni poświadcza Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (www.nauka.gov.pl), jednakże legalizacji dyplomów uczelni artystycznych (Akademie Muzyczne, Akademie Sztuk Pięknych, Szkoły Teatralne i Filmowe) dokonuje Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego; legalizacji dyplomów uczelni wojskowych dokonuje Minister Obrony Narodowej; legalizacji dyplomów uczelni medycznych dokonuje Minister Zdrowia; legalizacji dyplomów Akademii Morskiej w Gdyni oraz Akademii Morskiej w Szczecinie dokonuje Minister Infrastruktury;
- „nową maturę” poświadcza Ministerstwo Edukacji Narodowej (www.men.gov.pl);
- świadectwa szkolne poświadcza właściwe terytorialnie kuratorium oświaty;
- dyplomy mistrzowskie, świadectwa rzemieślnicze poświadcza Związek Rzemiosła Polskiego w Warszawie;
- dokumenty handlowe poświadcza Krajowa Izba Gospodarcza w Warszawie i regionalne izby gospodarcze (www.kig.pl).

3. PRAWO POBYTOWE.

3.1. Pobyt do trzech miesięcy

Na terenie Belgii można przebywać przez 3 miesiące (tzw. pobyt turystyczny), w przeciągu 10 dni należy zgłosić swój pobyt odpowiednim władzom (zazwyczaj jest to urząd miasta lub komisariat policji). W przypadku braku takiego zgłoszenia, może zostać nałożona kara, np. grzywna (w wysokości 200 euro). Obowiązek ten nie dotyczy osób przebywających w szpitalach, hotelach oraz aresztowanych.

Dokumentem podróży uprawniającym do wjazdu i pobytu (niezależnie od jego celu) na terytorium Królestwa Belgii do 90 dni jest ważny paszport bądź dowód osobisty. Przed wyjazdem należy się upewnić, czy dokument jest w wystarczająco dobrym stanie i pozwala na stwierdzenie tożsamości.

Należy pamiętać, że w Belgii konieczne jest stałe noszenie przy sobie dowodu tożsamości lub paszportu. Pozostawienie tych dokumentów w domu może być karane grzywną lub w niektórych przypadkach tymczasowym zatrzymaniem (samo w sobie nie jest jednak powodem do wydalenia).

3.2. Pobyt powyżej trzech miesięcy

Legalny pobyt, dłuższy niż 3 miesiące wiąże się ze spełnieniem jednego z poniższych warunków. Należy:

- być pracownikiem zatrudnionym na umowę o pracę (*salarié*) lub prowadzić własną działalność gospodarczą (*non salarié*);
- być aktywnie poszukującym pracy;
- być studentem studiującym na terenie Belgii, mającym ubezpieczenie zdrowotne;
- dysponować wystarczającymi środkami pieniężnymi na utrzymanie się w Belgii i mieć ubezpieczenie zdrowotne.

W Belgii pobyt obywateli UE może być albo czasowy (*séjour non permanent*), albo stały (*séjour permanent*) o który można ubiegać się w urzędzie gminy:

- pobyt czasowy - każdy obywatel UE może zostać pozbawiony prawa pobytu czasowego w pierwszych pięciu latach, jeżeli nie spełni wyżej wymienionych warunków lub jeżeli stanie się zbyt dużym obciążeniem dla pomocy socjalnej (CPAS/OCMW);
- pobyt stały - po 5 latach nieprzerwanego pobytu czasowego obywatele UE mogą otrzymać prawo do pobytu stałego. Prawo to traci się, jeżeli nie przebywa się w Belgii przez dwa następujące po sobie lata.

3.3. *Meldunek*

Osoby ubiegające się o pobyt czasowy występują z prośbą o zameldowanie do urzędu gminy w miejscu zamieszkania.

a) Pobyt czasowy

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.

Dokumenty wydawane przy rejestracji w urzędzie gminy:

- Aneks 19 - tymczasowa karta pobytu (*Annexe 19 - demande de l'attestation d'enregistrement*),
- Aneks 8 lub karta elektroniczna - dokument potwierdzający rejestrację (meldunek), uprawniający do pięcioletniego pobytu (*Annexe 8 ou carte électronique E - attestation d'enregistrement*).

Osoby, które przedstawią 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.

b) Pobyt stały

Dokumenty wydawane w urzędzie gminy:

- Aneks 22 - wystąpienie o prawo do pobytu stałego (*demande de séjour permanent*),
- Aneks 8 bis lub karta elektroniczna E + - dokument potwierdzający prawo do pobytu stałego, ważny 5 lat (*document attestant de la permanence du séjour*).

Dokumenty wymagane w poszczególnych kategoriach:

Pracownik zatrudniony na umowę o pracę (*salarié*):

- umowa o pracę lub zaświadczenie od pracodawcy (*attestaion patronale*)

Prowadzący własną działalność gospodarczą (*indépendant, gérant d'une société*):

- Dokument poświadczający rejestrację z Banque Carrefour des Entreprises* (z numerem rejestracyjnym firmy i pieczęcią z Guichet Entreprise**),
- Akt notarialny poświadczający utworzenie firmy
- Zaświadczenie o aktywacji numeru TVA (szczególnie istotne w przypadku firm budowlanych)
- Zaświadczenie o rejestracji do kasy ubezpieczenia społecznego dla samozatrudnionych (Casse d'Assurances Sociales)

Samozatrudniony (*associé actif*):

- dokument z Banque Carrefour des Entreprises* (z potwierdzeniem statusu wspólnika, numerem rejestracyjnym firmy i pieczęcią Guichet Entreprise**),
- zapis w dzienniku Moniteur Belge o uzyskaniu akcji firmy lub sprawozdanie z zebrania nadzwyczajnego, potwierdzającego uzyskanie akcji,
- dowód opłaty za akcje (pokwitowanie lub wyciąg bankowy),
- książka akcjonariusza (*livre des actionnaires*)
- zaświadczenie o rejestracji do kasy ubezpieczenia społecznego dla samozatrudnionych.

Szukający pracy:

- dokument potwierdzający zapis jako osoba szukająca pracy (np. w *Actiris, Forem, VDAB*),
- uzyskane dyplomy, poświadczenia dokonanych lub prowadzonych szkoleń zawodowych itp.,
- wysłane do pracodawców aplikacje.

Osoba prosząca o zameldowanie musi przekonać administrację, że ma duże szanse na znalezienie pracy. Po 6-8 miesiącach jej sytuacja zostanie sprawdzona.

Studenci:

- dokument potwierdzający zapis do uznanej oficjalnie szkoły,
- ubezpieczenie zdrowotne w Belgii.

Osoby dysponujące wystarczającymi środkami pieniężnymi:

- dokument potwierdzający otrzymywane środki na życie (renta, emerytura i inne),
- ubezpieczenie zdrowotne w Belgii.

Uwaga!

Każdy urząd gminy może mieć własne wymagania w sprawie potrzebnych dokumentów. Warto więc wcześniej dobrze się zorientować np. na stronie każdego urzędu w zakładce „Cudzoziemcy” lub „Biuro ds. Obcokrajowców”.

*** Banque-Carrefour des Entreprises** to rejestr wszystkich osób fizycznych, podmiotów gospodarczych i stowarzyszeń prowadzących działalność ekonomiczną na terytorium Belgii. Banque-Carrefour des Entreprises (BCE) zawiera najważniejsze dane identyfikacyjne każdego z podmiotów (nazwa, siedziba, status),

**** Guichets d’Entreprises** to prywatne przedsiębiorstwa uznane oficjalnie przez państwo belgijskie, które świadczą usługi na rzecz firm działających w Belgii. Guichets d’Entreprises zajmują się m.in.:

- wpisem podmiotów gospodarczych i rzemieślników do Banque-Carrefour
- sprawdzaniem pozwoleń i licencji firm (np. uprawnień do wykonywania danego zawodu) wydawaniem wyciągów z rejestru BCE.

Lista zarejestrowanych Guichets d’entreprises

W Belgii jest obecnie 8 zarejestrowanych Guichets d’entreprises:

Nazwa	Adres
ACERTA GUICHET D’ENTREPRISES ASBL	Buro & Design Center, Esplanade du Heysel, BP 65 - 1020 Bruxelles Site web : http://www.acerta.be/
XERIUS GUICHET D’ENTREPRISES ASBL	Rue Vésale, 31 - 1000 Bruxelles Site web : http://www.xerius.be/
EUNOMIA ASBL	Rue Colonel Bourg, 113 - 1140 Bruxelles Siège administratif : Oudenaardsesteenweg 7 - 9000 Gent

	Site web : http://www.eunomia.be/
FORMALIS ASBL	Rue du Lombard, 34-42 - 1000 Bruxelles Site web : http://www.formalis.be/
GUICHET D'ENTREPRISES SECUREX	Avenue de Tervueren, 43 - 1040 Bruxelles Site web : http://www.securex.be/
PARTENA GUICHET D'ENTREPRISES ASBL	Rue des Chartreux, 45 - 1000 Bruxelles Site web : http://www.partena-professional.be
ZENITO GUICHET D'ENTREPRISES ASBL	Quai de Willebroeck 37 - 1000 Bruxelles Site web : http://www.zenito.be/
UCM GUICHET D'ENTREPRISES ASBL	Chaussée de Marche 637 - 5100 Wierde Site web : http://www.ucm.be/

4. PRACA I PODATKI W BELGII.

4.1. Podstawowe zasady prawa pracy

Otwarcie belgijskiego rynku pracy dla obywateli polskich nastąpiło z dniem 1 maja 2009r.

Czas pracy według kodeksu pracy wynosi 38 godzin tygodniowo. W zależności od sektora czas pracy może być dłuższy lub krótszy, np. w sektorze budowlanym pracuje się 40 godzin w tygodniu, ale w zamian za to pracownicy mają dodatkowe dni płatnego urlopu w roku.

Od 1 stycznia 2014 r. obowiązuje jeden status pracownika. Ujednolicenie statusów ma na celu zniesienie dyskryminacji w zakresie praw pracowników umysłowych i fizycznych. Zmiany miały wpływ na szereg przepisów w belgijskim kodeksie pracy. Zmiany objęły przede wszystkim takie aspekty jak okresy próbnego, okresy wypowiedzenia, naliczanie i wypłata ekwiwalentu urlopowego, zniesienie pierwszego niepłatnego dnia choroby (dla sektorów, w których dotychczas obowiązywał ten przepis), jednakowe zasady naliczania płacy gwarantowanej w przypadku choroby pracownika i jednakowe zasady dotyczące systemu tymczasowego bezrobocia.

Formy umów o pracę

Umowa o pracę może być zawarta zarówno ustnie, jak i pisemnie. Każda umowa o pracę zawarta ustnie jest traktowana jako umowa na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy może być zawarta również w formie pisemnej.

Wszystkie inne umowy o pracę muszą być zawarte na piśmie.

Są to:

- umowa o pracę dla studentów/uczniów
- umowa o pracę na czas określony
- umowa o dzieło (dotycząca konkretnego zlecenia)
- umowa w niepełnym wymiarze czasu pracy
- umowa dla osób wykonujących pracę w domu
- umowa dla służby domowej
- umowa dla przedstawicieli handlowych
- umowa – zastępstwo
- umowa dotycząca stażu pracy w przemyśle.

Treść umowy o pracę

Umowa o pracę powinna zawierać następujące informacje:

- określenie stron umowy (pracodawca, pracownik)

- data zatrudnienia
- określenie rodzaju umowy (czas określony, czas nieokreślony)
- określenie rodzaju pracy
- określenie wynagrodzenia oraz sposobu jego wypłaty
- określenie wymiaru czasu pracy (pełny, niepełny) oraz jeśli to możliwe, grafiku czasu pracy
- określenie niezbędnych czynności pracownika w razie niezdolności do pracy (choroby)
- okresy wypowiedzenia
- ewentualnie informacje o obowiązku zachowania przez pracownika tajemnicy zawodowej
- deklaracja, iż pracownik otrzymał kopię regulaminu pracy
- określenie sądów właściwych do rozstrzygania sporów między pracodawcą i pracownikiem
- data zawarcia umowy
- podpisy stron.

Od 1 stycznia 2014 r. weszły w życie nowe przepisy prawa pracy, według których są stosowane jednakowe okresy wypowiedzenia, niezależnie od tego, czy w umowie zawarto informację o okresie próbnym, czy nie.

Rozwiązywanie 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 musi 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 wypowiada pracodawca, wypowiedzenie może być przekazane pracownikowi tylko i wyłącznie listem poleconym lub pismem komorniczym. Każdy inny sposób, np. wypowiedzenie ustne, telefoniczne, zwykły list, przekazanie do ręki 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, czyli na kopii lub na drugim egzemplarzu wypowiedzenia

Pracodawca musi złożyć swój podpis i datę otrzymania wypowiedzenia. Również w tym przypadku każdy inny sposób przekazania wypowiedzenia (SMS, e-mail, fax, przez osoby trzecie itp.) jest nieważny i może być potraktowany jako zerwanie umowy przez pracownika.

Rozwiązanie umowy wymaga przestrzegania okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia może zależeć od sektora, w którym jest się zatrudnionym, od stażu pracy u obecnego pracodawcy oraz od tego, czy umowę wypowiedzi pracodawca czy pracownik. W okresie wypowiedzenia pracownik wykonuje swoją pracę i otrzymuje normalne wynagrodzenie. Pracownikowi przysługuje czas wolny na poszukiwanie nowej pracy dwa razy w tygodniu po pół dnia. W zależności od długości okresu wypowiedzenia mogą obowiązywać inne zasady udzielania pracownikowi urlopu na poszukiwanie pracy. W czasie tej nieobecności pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Okres choroby pracownika przesuwają okres wypowiedzenia tylko w przypadku, kiedy umowę wypowiedzi pracodawca.

Zerwanie umowy o pracę

Umowa o pracę na czas nieokreślony może zostać zakończona przez jedną ze stron z dnia na dzień, bez zachowania okresów wypowiedzenia. Wówczas ma miejsce zerwanie umowy. Dla większości rodzajów umów o pracę zerwanie przez jedną ze stron wiąże się z obowiązkiem wypłaty odszkodowania stronie przeciwnej (pracownikowi przez pracodawcę, ale też pracodawcy przez pracownika).

Zerwanie umowy o pracę przez jedną ze stron ma miejsce m.in., gdy:

- intencją było wypowiedzenie umowy, ale odbyło się w sposób niewłaściwy
- intencją było wypowiedzenie umowy o pracę, ale zastosowano za krótki okres wypowiedzenia
- umowa została rozwiązana w trybie dyscyplinarnym, ale powód zwolnienia nie został zaakceptowany
- przez sąd pracy

Wysokość odszkodowania za zerwanie umowy zależy od stażu pracy pracownika.

Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron

Rozwiązanie umowy za porozumieniem może mieć zastosowanie prawie do każdego rodzaju umów o pracę. Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron oznacza, że zarówno pracownik, jak i pracodawca zgadzają się na rozwiązanie stosunku pracy. Współpraca zostaje zakończona w dniu, w którym jest podpisane porozumienie.

W tym przypadku nie ma zastosowania ani okres wypowiedzenia, ani odszkodowanie za zakończenie umowy. Należy pamiętać, że podpisanie rozwiązania umowy za porozumieniem stron powoduje sankcje w przypadku starania się o zasiłek dla bezrobotnych. Oznacza to, że nawet jeśli pracownik nabył już prawo do zasiłku dla bezrobotnych ze względu na staż pracy, wypłatę zasiłku może otrzymać najwcześniej po 13 tygodniach od momentu podpisania rozwiązania umowy za porozumieniem stron. W zależności od okoliczności lub od przyczyn, z jakich porozumienie zostało podpisane, okres oczekiwania na prawo do zasiłku może się przedłużyć nawet do 52 tygodni.

Zwolnienie dyscyplinarne

W razie ciężkiego naruszenia przez pracownika lub przez pracodawcę podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy druga strona może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia (dyscyplinarne). Przyczyną rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym może być każde naruszenie umowy, które definitywnie uniemożliwia dalszą współpracę między pracodawcą i pracownikiem, np. powtarzające się nieusprawiedliwione nieobecności w pracy, kradzież, ujawnianie tajemnic zawodowych, maskowanie błędów, stosowanie przemocy w pracy, spożycie alkoholu w czasie godzin pracy. Strona rozwiązująca umowę w trybie dyscyplinarnym musi powiadomić o tym stronę przeciwną w ciągu trzech dni roboczych, licząc od dnia, w którym miało miejsce zdarzenie będące powodem rozwiązania umowy. Powiadomienie może odbyć się tylko i wyłącznie listem poleconym, pismem komorniczym lub wręczone osobiście za potwierdzeniem odbioru na drugim egzemplarzu rozwiązania umowy lub na jego kopii.

Drugim obowiązkiem strony rozwiązującej umowę jest podanie przyczyny rozwiązania. Powód rozwiązania umowy musi być jasno określony i przekazany w formie pisemnej. Strona przeciwna ma prawo zakwestionować powód rozwiązania umowy i zwrócić się do sądu pracy w celu rozstrzygnięcia, czy przyczyna mogła być podstawą zwolnienia dyscyplinarnego.

Od 1 stycznia 2014 r. wpływ na okres wypowiedzenia ma jedynie staż pracy u danego pracodawcy. Wszystkie inne czynniki nie są już istotne. Każdy nowy pracownik ma od razu prawo do dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, jeśli umowa miałaby zostać rozwiązana przez pracodawcę. Okres wypowiedzenia będzie przedłużany o 1 lub 2 tygodnie za każdy kwartał tak, że po 2 latach pracy będzie wynosił 12 tygodni. Osoby ze stażem pracy 20 lat mają maksymalny okres wypowiedzenia 62 tygodnie.

Od 21. roku pracy za każdy przepracowany rok dochodzi 1 tydzień okresu wypowiedzenia. Jeśli umowę wypowiedzi pracownik, okres wypowiedzenia jest skrócony w stosunku do tego, który obowiązuje pracodawcę. Maksymalny okres wypowiedzenia ze strony pracownika może wynosić 13 tygodni. Jeśli pracodawca wypowiedzi umowę pracownikowi, a pracownik również z własnej woli rozwiązuje umowę (wypowiedzenie umowy ze strony pracownika po otrzymaniu wypowiedzenia ze strony pracodawcy), maksymalny okres wypowiedzenia w takim przypadku (z inicjatywy pracownika) może trwać maksymalnie 4 tygodnie (zamiast 13).

W przypadku przejścia pracownika na emeryturę zastosowanie ma okres wypowiedzenia umowy ze strony pracodawcy – według tabeli. Jednak w tym przypadku okres wypowiedzenia może trwać maksymalnie 6 miesięcy. W przypadku pracowników przechodzących na emeryturę pomostową również obowiązują okresy wypowiedzenia zawarte w tabeli, chyba że w danym sektorze mają zastosowanie skrócone okresy wypowiedzenia. W sektorze budowlanym (sektor PC/CP 124) oraz w sektorze obróbki drewna i tapicerki – sektor meblowy (sektor PC/CP 126) obowiązują skrócone okresy wypowiedzenia:

W przypadku umów na czas określony zarówno pracownik, jak i pracodawca mają możliwość rozwiązania umowy o pracę na takich samych zasadach, jak odbywa się to w przypadku umów na czas nieokreślony (według zasad w tabeli). Jednak ten sposób rozwiązywania umów na czas określony jest możliwy maksymalnie przez połowę okresu pierwszej umowy na czas określony, ale maksymalnie przez pierwsze 6 miesięcy umowy.

Przykład:

1. Pracownik ma pierwszą umowę na czas określony na okres 10 miesięcy. Umowa może zostać wypowiedziana w ciągu pierwszych 5 miesięcy.
2. Pracownik ma pierwszą umowę na czas określony na 17 miesięcy. Umowa może zostać wypowiedziana w ciągu pierwszych 6 miesięcy (w pierwszej połowie okresu umowy, ale nie później niż w ciągu pierwszych 6 miesięcy).

Od drugiej połowy okresu trwania pierwszej umowy oraz w przypadku kolejnych umów na czas określony umowa nie może zostać wypowiedziana przez żadną ze stron. Zakończenie umowy na czas określony przed terminem jest uważane za jej zerwanie. Zgodnie z kodeksem pracy strona poszkodowana ma prawo żądać odszkodowania od strony, która zerwała umowę.

Wysokość odszkodowania za zerwanie umowy zależy od sektora, czasu trwania umowy oraz stażu pracy pracownika.

Osoby, które do 31 grudnia 2013 r. nabyły już prawa ze względu na przebyty staż pracy, zachowują te prawa. Oznacza to, że w razie wypowiedzenia umowy o pracę po 1 stycznia 2014 r. takie osoby obowiązuje okres wypowiedzenia zgodnie z zasadami, które obowiązywały do 31 grudnia 2013 r., i dodatkowo okres wypowiedzenia według praw nabytych po 1 stycznia 2014 r.

Wypadek przy pracy

Każdy z nas może stać się ofiarą wypadku. Co roku dochodzi w Belgii do setek tysięcy wypadków przy pracy. Według danych belgijskiego funduszu wypadkowego w 2010 r. zdarzyło się 178 499 wypadków, w tym 82 śmiertelne oraz 13 145 z trwałym uszczerbkiem na zdrowiu. Dane te dotyczą tylko sektora prywatnego – czyli wyliczając publiczny (np. służby porządkowe, szkoły, komunikacja miejska, policja, wojsko itd.).

Kiedy ma miejsce wypadek przy pracy

Za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w pracy podczas wykonywania przez pracownika zwykłych czynności lub w związku z ich wykonywaniem. Za wypadek przy pracy uważa się również wypadek, któremu pracownik uległ w drodze do pracy lub z pracy, jeżeli droga ta była najkrótszą i nie została przerwana. W niektórych przypadkach dozwolone jest przerwanie drogi, jeśli przerwa jest życiowo uzasadniona, np. odebranie dziecka z przedszkola/szkoły, i jej czas nie przekraczał granic potrzeby, a także wtedy, gdy droga, nie będąc drogą najkrótszą, była dla pracownika drogą najdogodniejszą, np. z powodów komunikacyjnych, robót drogowych itp. Wypadek w czasie podróży służbowej również zalicza się do wypadku przy pracy, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań.

Wszystkie wymienione elementy (nagłość zdarzenia, przyczyna zewnętrzna, uraz lub śmierć i związek z pracą) muszą zaistnieć równocześnie. Brak choćby jednego z tych czynników uniemożliwia uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy.

Nagłość zdarzenia – kryterium nagłości przesądza o tym, czy dane zdarzenie zakwalifikuje się jako wypadek przy pracy czy też jako chorobę zawodową.

Przyczyna zewnętrzna – dane zdarzenie jest wypadkiem przy pracy tylko wtedy, kiedy nastąpiło ono na skutek działania czynników zewnętrznych.

- Czynnikami zewnętrznymi mogą być:
- urazy spowodowane działaniem elementów ruchomych, luźnych, ostrych i wystających,
- maszyn, urządzeń i narzędzi
- działanie zbyt wysokich lub zbyt niskich temperatur (oparzenia, odmrożenia)
- działanie energii elektrycznej (porażenie prądem elektrycznym)
- działanie substancji chemicznych (np. zatrucia)
- wysiłek fizyczny niezbędny do wykonania pracy (np. dźwiganie ciężaru, nawet wtedy gdy nie są przekroczone dopuszczalne normy)
- urazy spowodowane potknięciem i upadkiem.

Jeżeli niezdolność do pracy nastąpiła wyłącznie na skutek działania czynnika lub czynników wewnętrznych – zdarzenie nie może być zakwalifikowane jako wypadek przy pracy.

Uraz – uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka na skutek działania czynnika zewnętrznego.

Śmiertelny wypadek przy pracy – wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć pracownika na miejscu wypadku lub w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku.

Związek z pracą – ma miejsce, gdy przyczyną wypadku jest pełnienie przez pracownika obowiązków wynikających ze stosunku pracy, np. podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności albo poleceń przełożonych podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności w interesie zakładu pracy nawet bez polecenia w czasie pozostawania pracownika do dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą zakładu pracy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy/polecenia służbowego.

Ubezpieczenie z tytułu wypadków przy pracy

Każdy pracodawca ma obowiązek zawarcia ubezpieczenia z tytułu wypadków przy pracy. Pracodawca ma również obowiązek jak najszybszego zgłoszenia wypadku przy pracy swojego pracownika do towarzystwa ubezpieczeniowego, najpóźniej w terminie do 8 dni od dnia wypadku. Jedynie pracownicy podlegają ubezpieczeniu z tytułu wypadków przy pracy. Pracownik to każda osoba wykonująca pracę fizyczną lub umysłową, związana z pracodawcą na podstawie stosunku pracy, która zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Ubezpieczenie to nie obejmuje: urzędników państwowych, osób prowadzących własną działalność gospodarczą (samozatrudnionych, współwłaścicieli firm i udziałowców), osób wykonujących wolne zawody.

Pracownicy zatrudnieni w sektorze publicznym podlegają innym prawom i to ich pracodawca – sektor publiczny występuje w roli ubezpieczyciela i przejmuje obowiązek wypłaty płacy gwarantowanej za okres niezdolności do pracy oraz odszkodowania w przypadku trwałego uszczerbku na zdrowiu z powodu wypadku przy pracy. Osoba samozatrudniona nie ma prawa do świadczeń z tytułu wypadków przy pracy, podlegając jedynie podstawowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu, chyba że we własnym zakresie wykupiła dodatkowe ubezpieczenie.

Pracownik oddelegowany podlega pod prawodawstwo kraju, w którym opłacane są składki na ubezpieczenie społeczne. W razie problemów pomocny będzie inspektor do spraw wypadków przy pracy.

Świadczenia z tytułu niezdolności do pracy na skutek wypadku przy pracy

Zwrot kosztów

Ubezpieczonemu, który jest trwale lub tymczasowo niezdolny do pracy na skutek wypadku przy pracy, przysługują m.in. następujące świadczenia:

- zwrot kosztów opieki lekarskiej i szpitalnej
- zwrot kosztów za środki medyczne – lekarstwa, środki opatrunkowe, przeciwbólowe, przyrządy ortopedyczne lub rehabilitacyjne
- pokrycie kosztów opieki rehabilitacyjnej
- zwrot kosztów dojazdów na wizyty lekarskie, rehabilitację, kontrole medyczne
- częściowe pokrycie kosztów podróży krewnych w celu odwiedzin poszkodowanego (w zależności od stopnia pokrewieństwa z poszkodowanym).

Zasiłek chorobowy

Za pierwsze 30 dni niezdolności do pracy z powodu wypadku przy pracy poszkodowanemu należy się tzw. płaca gwarantowana, którą wypłaca pracodawca. W niektórych sytuacjach pracodawca wypłaca płacę gwarantowaną za pierwsze 2 tygodnie okresu niezdolności do pracy. Jest to zgodne z prawem, jednak poszkodowany pozostaje bez dochodów do czasu uznania wypadku przez ubezpieczyciela. Kiedy wypadek zostanie uznany, ubezpieczyciel wypłaca zasiłek wypadkowy za kolejne 15 dni. Od 31-go dnia niezdolności do pracy zasiłek chorobowy wypłacany jest przez ubezpieczenie pracodawcy i wynosi 90% średniego wynagrodzenia osoby poszkodowanej.

Odszkodowanie z powodu uszczerbku na zdrowiu

Jeśli w wyniku wypadku przy pracy wystąpi trwały uszczerbek na zdrowiu poszkodowanego, ubezpieczyciel pracodawcy ma obowiązek wypłacania poszkodowanemu odszkodowania. Odszkodowanie jest wypłacane aż do wieku emerytalnego, a jego wysokość zależy od stopnia uszczerbku na zdrowiu. Stopień uszczerbku na zdrowiu ustala się w momencie, kiedy stan poszkodowanego jest stabilny, czyli kiedy się nie pogarsza, ale również nie poprawia. Stopień uszczerbku na zdrowiu ustala lekarz orzecznik wyznaczony przez firmę ubezpieczeniową. Po ustaleniu stopnia uszczerbku na zdrowiu przez lekarza orzecznika firma ubezpieczeniowa przesyła poszkodowanemu umowę, która zawiera orzeczenie lekarskie o stopniu uszczerbku na zdrowiu, liczonym w procentach, oraz informację o wysokości rocznej kwoty odszkodowania. Odszkodowanie jest wypłacane poszkodowanemu raz w roku, raz na kwartał lub co miesiąc, w zależności od wysokości kwoty. Poszkodowany otrzymuje odszkodowanie aż do wieku emerytalnego niezależnie od tego, w jakim kraju przebywa.

Uwaga!

Poszkodowany nie musi podpisywać umowy, jeśli nie zgadza się z orzeczeniem. Może skorzystać z prawa do konsultacji z innym lekarzem, np. z lekarzem pierwszego kontaktu lub specjalistą. Jeśli

lekarz stwierdzi, iż uszczerbek na zdrowiu jest większy niż ustalił to lekarz orzecznik, można odwołać się od decyzji i wnioskować o wyższe odszkodowanie.

Procedura zmiany opinii lekarza orzecznika

W przypadku gdy komisja lekarska nie przychyli się do wniosku poszkodowanego o podwyższenie odszkodowania, sprawa może zostać rozstrzygnięta przez sąd pracy. Zmiana opinii lekarza orzecznika na podstawie orzeczenia innego lekarza odbywa się przeważnie na drodze sądowej. Poszkodowany może poprosić wybranego przez siebie lekarza o uzasadnienie jego opinii dotyczącej wysokości uszczerbku na zdrowiu podczas posiedzenia biegłych sądowych. Honorarium lekarza pokrywa poszkodowany i nie może ubiegać się o jego zwrot ani w firmie ubezpieczeniowej, ani w kasie chorych. Zdarza się, że ubezpieczyciel przystaje na zmianę orzeczenia lekarza na korzyść poszkodowanego. Wówczas nie ma konieczności rozwiązywania sprawy przed sądem.

Nie zgłoszenie wypadku przez pracodawcę do ubezpieczenia

Pracodawca ma obowiązek zgłoszenia każdego wypadku swojego pracownika, który miał miejsce w pracy, w drodze do lub z pracy. Wypadek musi być zgłoszony do firmy ubezpieczeniowej pracodawcy w terminie do 8 dni od dnia wypadku lub od dnia niezdolności do pracy. Pracodawca nie jest uprawniony do decydowania, czy dany wypadek może być traktowany jako wypadek przy pracy, czy nie. Decyzję o tym podejmuje ubezpieczyciel lub sąd pracy. Zgłoszenie wypadku do firmy ubezpieczeniowej odbywa się za pośrednictwem specjalnego wniosku popartego zaświadczeniem lekarskim. Zaświadczenie lekarskie może być dostarczone w późniejszym terminie. Jeśli pracodawca nie zgłosi wypadku, pracownik może złożyć skargę oraz sam zgłosić wypadek w funduszu do spraw wypadków przy pracy lub w inspekcji pracy. W takiej sytuacji mogą być potrzebni świadkowie zdarzenia. Pracownik może zgłosić wypadek w ciągu trzech lat od dnia, w którym wypadek miał miejsce. Po upływie trzech lat sprawa ulega przedawnieniu. Im wcześniej wypadek zostanie zgłoszony, tym większe szanse na pozytywne rozwiązanie. Zgłoszenia można dokonać za pośrednictwem związków zawodowych. Pracodawcy, który nie zgłosi wypadku pracownika do firmy ubezpieczeniowej, grożą sankcje prawne. **Nieuznanie wypadku jako wypadku przy pracy lub zawieszenie decyzji na czas dochodzenia**

Aby wypadek został uznany jako wypadek przy pracy, muszą zaistnieć równocześnie: nagłość zdarzenia, przyczyna zewnętrzna, uraz lub śmierć i związek z pracą (opisane w rozdziale „Kiedy ma miejsce wypadek przy pracy”). Brak choćby jednego z tych czynników uniemożliwia uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy. W wielu sytuacjach ubezpieczyciel ds. wypadków przy pracy może zawiesić wydanie decyzji na czas dodatkowego dochodzenia. Firmy ubezpieczeniowe mają własnych inspektorów, którzy prowadzą dochodzenie w celu ustalenia faktów lub uzyskania dodatkowych opinii lekarskich. Dlatego bardzo ważne jest, aby pracownik, który uległ wypadkowi

przy pracy, natychmiast zawiadomił o tym fakcie pracodawcę, brygadzystę lub innych współpracowników. Absolutnie wskazane jest zadbanie o podanie bezpośrednich świadków – którzy widzieli zdarzenie, lub pośrednich – którzy w niedługim czasie po wystąpieniu zdarzenia byli świadkami jego skutków. Należy jak najszybciej postarać się o zaświadczenie lekarskie od lekarza, który udzielił pierwszej pomocy po wypadku, od lekarza domowego lub innego specjalisty bądź ze szpitala. Zaświadczenie lekarskie musi być wyczerpujące, zawierać szczegółowy opis wszystkich urazów i informację, że powstały one na skutek wypadku przy pracy. Wszystkie te elementy mają istotny wpływ na to, czy wypadek zostanie uznany jako wypadek przy pracy, czy nie.

Oświadczenie pełnego wyleczenia bez uszczerbku na zdrowiu

Po zakończeniu procesu leczenia po wypadku przy pracy pracownik staje przed komisją lekarską ubezpieczyciela. Jeśli komisja lekarska nie stwierdzi trwałego uszczerbku na zdrowiu, pracownik zostaje uznany za osobę w pełni zdolną do pracy. Firma ubezpieczeniowa ma obowiązek przekazania pracownikowi pisemnej decyzji. Pracownik ma prawo odwołać się od tej decyzji w terminie do 3 lat osobiście lub za pośrednictwem związków zawodowych.

Wypłata 1/3 kapitału odszkodowania

W sytuacji kiedy miał miejsce wypadek przy pracy ze skutkiem śmiertelnym lub kiedy poszkodowany ma wyższy stopień uszczerbku na zdrowiu (przynajmniej 19%), istnieje możliwość wystąpienia o jednorazową wypłatę 1/3 kapitału odszkodowania. Wniosek o wypłatę należy złożyć za pośrednictwem sądu pracy. Prawo to nie jest przyznawane automatycznie. Osoby uprawnione do odszkodowania (wdowa lub wdowiec po zmarłym na skutek wypadku lub poszkodowany) muszą wykazać przed sądem tzw. stałe przeznaczenie 1/3 kapitału odszkodowania. Może to być kosztorys renowacji nieruchomości lub oferta jej zakupu. Sędzia zdecyduje, czy charakter inwestycji będzie dla rodziny lub poszkodowanego odpowiedni. W przypadku gdy sąd wyda negatywną decyzję, osoba uprawniona ma prawo się odwołać.

Pogorszenie się stanu zdrowia poszkodowanego

W okresie do 3 lat od uprawomocnienia się wyroku sądowego lub zatwierdzenia umowy określającej stopień uszczerbku na zdrowiu poszkodowany ma prawo złożyć wniosek o ponowne rozpatrzenie jego sprawy, jeśli nastąpiło pogorszenie jego stanu zdrowia. Również kiedy poszkodowany musi przejść dodatkowe operacje lub kiedy wystąpi konieczność zastosowania dodatkowej aparatury bądź protez ortopedycznych. W takich przypadkach należy złożyć wniosek wraz z dokumentacją medyczną bezpośrednio u ubezpieczyciela lub za pośrednictwem związków zawodowych.

Rola kasy chorych

Niezależnie od tego, czy pracodawca zgłosił wypadek przy pracy do swojego ubezpieczenia, czy nie, zawsze należy zgłosić go również do swojej kasy chorych. W razie wątpliwości ze strony ubezpieczyciela kasa chorych wypłaca tymczasowy (aż do wyjaśnienia sprawy z ubezpieczycielem) zasiłek chorobowy w wysokości 60% lub 55% średniego wynagrodzenia poszkodowanego. Jeśli okres niezdolności do pracy nie zostanie zgłoszony do kasy chorych, poszkodowany może zostać na jakiś czas pozbawiony dochodów. Aby otrzymać zasiłek chorobowy z kasy chorych, należy udokumentować 400 godzin lub 120 dni pracy w ciągu ostatnich 6 miesięcy przed zdarzeniem (wypadkiem). Osoby, które nie przepracowały jeszcze 400 godzin lub 120 dni w Belgii, mogą przedłożyć zaświadczenie, iż przed podjęciem pracy w Belgii miały ubezpieczenie zdrowotne w Polsce lub w innym kraju europejskim.

Rola związków zawodowych

Osoby zrzeszone w związku zawodowym (ACV/CSC) mają prawo do porad oraz pomocy prawnej, zgłoszenia poprzez ACV wypadku przy pracy, jeśli pracodawca nie dopełni tego obowiązku, reprezentowania przed sądem pracy w procedurach związanych z nieuznaniem wypadku jako wypadku przy pracy, podwyższaniem stopnia uszczerbku na zdrowiu wskutek wypadku przy pracy lub odnowieniem sprawy na skutek pogorszenia się stanu zdrowia gdzie bezpośrednią lub pośrednią przyczyną jest ulegnięcie w przeszłości wypadkowi przy pracy. Osoby takie nie ponoszą żadnych dodatkowych kosztów. Warunkiem jest min. 6 miesięcy członkostwa w związku zawodowym w chwili zdarzenia, czyli wypadku przy pracy i regularne odprowadzanie składek. Osoby niezrzeszone w związku zawodowym mogą skorzystać z usług adwokata, jednak muszą liczyć się z koniecznością zapłaty honorarium.

Jak postępować w przypadku choroby lub wypadku

Pracownik niezdolny do pracy w wyniku choroby lub wypadku musi natychmiast powiadomić o tym swojego pracodawcę. Można to zrobić telefonicznie, pisemnie, pocztą elektroniczną czy faxem. Oprócz tego trzeba dostarczyć pracodawcy zwolnienie lekarskie. Zwolnienie lekarskie musi być dostarczone w ciągu 48 godzin (dwóch dni roboczych), licząc od pierwszego dnia choroby, chyba że branżowy lub zakładowy układ zbiorowy pracy lub regulamin pracy przewidują inne terminy. Zwolnienie lekarskie najlepiej dostarczyć listem poleconym lub za potwierdzeniem odbioru (data odbioru i podpis pracodawcy na kopii zwolnienia). W ten sposób w razie wątpliwości czy problemów ze strony pracodawcy pracownik będzie mógł udowodnić, że wywiązał się z obowiązku dostarczenia zwolnienia w terminie. Za okres choroby pracownik ma prawo do płacy gwarantowanej, którą wypłaca pracodawca. Pracownik nie ma prawa do płacy gwarantowanej, jeśli choroba wystąpi podczas pierwszego miesiąca pracy w przedsiębiorstwie. Jeśli pracownik jest niezdolny do pracy przez dłuższy czas, to po okresie, za który pracodawca

wypłacał płacę gwarantowaną, wypłatę świadczeń chorobowych przejmuje kasa chorych. Wysokość świadczeń chorobowych wynosi 60% płacy brutto pracownika.

Uwaga!

Pracodawca nie ma obowiązku powiadamiania kasy chorych. Pracownik musi jak najszybciej sam powiadomić kasę chorych o chorobie. Pracodawca ma prawo wysłać do pracownika lekarza kontrolnego. Jeśli lekarz nie zastanie pracownika w domu, zostawi informacje o wizycie oraz swoje dane kontaktowe. Pracownik powinien jak najszybciej skontaktować się z lekarzem kontrolnym i umówić się na wizytę. W przeciwnym razie może stracić prawo do wynagrodzenia za okres choroby.

Uwaga!

Niepowiadomienie pracodawcy czy niedostarczenie zwolnienia oznacza nieprzebranie warunków umowy o pracę. W takiej sytuacji pracodawca może wstrzymać pracownikowi wynagrodzenie za okres choroby lub nawet zwolnić go z pracy (również w trybie dyscyplinarnym), uznając nieobecność pracownika za nieusprawiedliwioną lub za porzucenie pracy. W niektórych przypadkach pracodawca może żądać od pracownika wynagrodzenia za zerwanie umowy o pracę.

Święta państwowe

Pracownicy zatrudnieni w sektorze prywatnym w zasadzie nie powinni pracować podczas ustalonych ustawowo 10 dni świątecznych. Dotyczy to wszystkich pracowników z sektora prywatnego, niezależnie od rodzaju pełnionej funkcji, stażu pracy czy wymiaru czasu pracy.

Prawo przewiduje 10 dni świątecznych w roku. Niektóre z nich są świętami ruchomymi i co roku przypadają w innym czasie.

Dni świąteczne wolne od pracy:

1 stycznia – Nowy Rok

święto ruchome – Poniedziałek Wielkanocny

1 maja – Święto Pracy

święto ruchome – Wniebowstąpienie Pańskie

święto ruchome – Zielone Świątki

21 lipca – Święto Narodowe Belgii

15 sierpnia – Wniebowzięcie NMP

1 listopada – Wszystkich Świętych

11 listopada – Zawieszenie Broni

25 grudnia – Boże Narodzenie

W niektórych regionach Belgii, w pewnych sektorach czy też przedsiębiorstwach, pracownicy mają prawo do dodatkowych dni świątecznych. Niektóre dni ustawowo wolne od pracy są zastępowane przez święta regionalne lub branżowe.

Święta przypadające w dni wolne od pracy

Dzień świąteczny, który przypada w niedzielę lub w inny dzień wolny od pracy w danym przedsiębiorstwie (przeważnie jest to sobota), musi być zastąpiony innym dniem. Jeśli „zastępczy dzień świąteczny” nie został z góry ustalony przez branżowy układ zbiorowy, radę zakładową lub delegację związkową w przedsiębiorstwie, albo przez układ zbiorowy pracy zawarty przez pracodawcę i wszystkich pracowników danego przedsiębiorstwa, pracownik indywidualnie ustala z pracodawcą, który dzień będzie mógł wykorzystać jako dzień świąteczny. Należy pamiętać, że jeśli dzień lub dni zastępujące święta będą z góry ustalone, pracodawca ma obowiązek ogłosić to przed 15 grudnia. W większości przedsiębiorstw, w których dni zastępujące święta nie są z góry ustalane, dniem zastępującym dzień świąteczny jest pierwszy dzień roboczy następujący bezpośrednio po dniu świątecznym, który przypadł w niedzielę lub inny dzień zawsze wolny od pracy. Informacje na ten temat powinny być zawarte w regulaminie pracy przedsiębiorstwa.

Wynagrodzenie za dni świąteczne

Wynagrodzenie za dni świąteczne musi odpowiadać kwocie, jaką pracownik zarobiłby, gdyby rzeczywiście pracował w dniu, w którym przypada święto. Jeśli pracownik otrzymuje stałą pensję (np. miesięczną płacę), pracodawca wypłaca mu ją w dzień, w którym wypłaca ją zawsze, np. 30. dnia miesiąca. Płaca taka zawiera już wynagrodzenie za dzień świąteczny. Jeżeli pracownik otrzymuje wynagrodzenie według stawki godzinowej, pracodawca musi wypłacić mu osobną kwotę za dzień świąteczny, za tyle godzin, ile pracownik przepracowałby w tym dniu. Płaca za dzień świąteczny musi wystąpić na pasku wypłaty jako osobna pozycja.

Praca w dni świąteczne

Podczas dni świątecznych praca jest dozwolona jedynie wtedy, gdy przedsiębiorstwo ma zezwolenie na pracę w niedzielę. W zamian za pracę w dzień świąteczny przysługuje inny, płatny dzień wolny od pracy, który powinien być przyznany pracownikowi w ciągu 6 tygodni następujących po tygodniu, w którym pracownik pracował w dzień świąteczny. Jeśli pracownik pracował w dzień świąteczny dłużej niż 4 godziny, ma prawo do pełnego płatnego dnia wolnego od pracy. Jeśli pracownik pracował krócej niż 4 godziny, przysługuje mu minimum pół płatnego dnia wolnego, przed lub po godzinie 13.00, a praca w ten dzień nie może trwać dłużej niż 5 godzin. Jeżeli zaś pracownik jest w trakcie okresu wypowiedzenia, dzień zastępujący święto musi być przyznany przed końcem tego okresu. Jeśli ze względu na zawieszenie umowy o pracę (np. choroba, urlop macierzyński, urlop wypoczynkowy) kompensacja przepracowanego dnia świątecznego nie może być przyznana w ciągu 6 tygodni od momentu pracy w dzień świąteczny,

musi być przyznana w ciągu 6 tygodni następujących bezpośrednio po powrocie pracownika do pracy.

Dni świąteczne a praca w niepełnym wymiarze czasu

1. Pracownicy mający stały rozkład czasu pracy

Jeżeli pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy pracuje przez 5 lub 6 dni w tygodniu, ma on prawo do płatnego dnia świątecznego, który przypada w normalnym dniu pracy. Jeśli dzień świąteczny przypada w niedzielę lub inny dzień, w którym przedsiębiorstwo nigdy nie pracuje, pracownik ma prawo do zastąpienia tego dnia świątecznego innym dniem, przypadającym w normalny dzień pracy. Jeśli pracownik pracuje mniej niż 5 dni w tygodniu, ma on prawo do płatnego dnia świątecznego, który przypada w dzień, w którym pracownik normalnie pracuje. Jeśli święto przypada w dniu, w którym w przedsiębiorstwie nigdy się nie pracuje (najczęściej jest to sobota i niedziela), pracownik ma prawo do innego płatnego dnia wolnego, przypadającego w dniu, w którym pracownik normalnie pracuje. Jeżeli w przedsiębiorstwie z góry ustalono dzień zastępczy, pracownik ma prawo skorzystać z tego dnia, jeśli przypada on w dzień, w którym pracownik normalnie pracuje. Jeśli w przedsiębiorstwie nie ustalono z góry takiego dnia, zakłada się, że dniem zastępczym jest pierwszy dzień roboczy w przedsiębiorstwie, następujący bezpośrednio po dniu świątecznym. W takiej sytuacji pracownik ma prawo skorzystać z dnia zastępczego święto tylko w przypadku, jeśli pierwszy dzień roboczy następujący po dniu świątecznym jest dniem, w którym pracownik zawsze pracuje.

Przykład

Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy pracuje od wtorku do czwartku. Święto przypada w niedzielę. Jeśli w przedsiębiorstwie ustalono, że dniem zastępczym będzie czwartek, wówczas pracownik ma prawo do skorzystania z dnia zastępczego, gdyż normalnie zawsze w czwartki pracuje. W sytuacji, gdy w przedsiębiorstwie nie ustalono z góry, który dzień będzie dniem zastępującym dzień świąteczny, wówczas dzień zastępczy przypada na pierwszy dzień roboczy w przedsiębiorstwie, czyli w tym przypadku poniedziałek. W związku z tym, że pracownik nigdy nie pracuje w poniedziałki, nie ma on prawa do skorzystania z dnia zastępczego święto. W obydwu przypadkach płaca za dzień świąteczny jest naliczana na podstawie liczby godzin, jaką pracownik przepracowałby w tym dniu.

2. Pracownicy mający zmienny rozkład czasu pracy

Jeśli czas pracy pracownika nie był z góry ustalony, pracownik ma prawo do:

- Płacy za dzień świąteczny (lub za dzień zastępczy w przedsiębiorstwie), który przypada na dzień normalnej pracy pracownika. Płaca jest obliczana na podstawie liczby godzin, jaką przepracowałby pracownik w tym dniu.

- Płacy za dni świąteczne przypadające poza dniami roboczymi. W tym przypadku należy się płaca, ale nie ma mowy o dniu zastępczym. Płaca za takie dni jest obliczana na podstawie kwoty zarobionej przez pracownika w ciągu 4 tygodni poprzedzających dzień świąteczny podzielonej przez liczbę dni, jaką personel przedsiębiorstwa efektywnie przepracował w ciągu tych 4 tygodni (liczba ta może być różna od liczby dni, którą pracownik przepracował w ciągu tych 4 tygodni).

Przykład

Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracuje według zmiennego rozkładu godzin. Święto przypada w niedzielę. Przez 4 tygodnie poprzedzające dzień świąteczny pracownik zarobił 630 €. Personel pracował w przedsiębiorstwie 18 dni (w ciągu 4 tygodni przed dniem świątecznym). Pracownik ma prawo do płacy za ten dzień świąteczny w wysokości $630 \text{ €} / 18 \text{ dni} = 35 \text{ €}$ (brutto).

Wynagrodzenie za dni świąteczne dla pracowników zatrudnionych w systemie interim

Pracownicy, którzy są zatrudniani przez agencję mają prawo do wynagrodzenia za dni świąteczne - przypadają w czasie ich umowy z agencją. Wynagrodzenie wypłaca agencja interim. W pewnych przypadkach pracownicy tymczasowi mają również prawo do wynagrodzenia za dni świąteczne, które przypadają z kolei po zakończeniu umowy z agencją.

Jeśli pracownik miał podpisaną umowę (lub kilka bezpośrednio następujących po sobie umów) z agencją zatrudnienia na okres:

- krótszy niż 15 dni – pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia za dni świąteczne, które przypadają po zakończeniu umowy z agencją;
- od 15 dni do 1 miesiąca – pracownik ma prawo do wynagrodzenia za dni świąteczne, które przypadają w okresie do 14 dni kalendarzowych od momentu zakończenia umowy z agencją;
- dłuższy niż miesiąc – pracownik ma prawo do wynagrodzenia za dni świąteczne, które przypadają w okresie 30 dni kalendarzowych od chwili zakończenia umowy z agencją.

Aby uzyskać prawo do wynagrodzenia za dni świąteczne po zakończeniu umowy z agencją, wlicza się zarówno umowy na min. 15 dni, jak również bezpośrednio następujące po sobie krótsze umowy, które łącznie dają 15 dni okresu zatrudnienia lub więcej.

Święta, które przypadają w okresie zawieszenia umowy o pracę

- Pracownik zachowuje prawo do normalnej płacy za dzień świąteczny przypadający w czasie płatnego urlopu pracownika;

- W okresie 30 dni kalendarzowych licząc od 1. dnia zawieszenia umowy o pracę z takich powodów jak: choroby, różnego rodzaju wypadków, urlopu macierzyńskiego, wypadku przy pracy, choroby zawodowej, „uznanego” strajku;
- W okresie 14 dni, licząc od 1. dnia zawieszenia umowy o pracę z innych powodów niż w/w, tj.: urlopu okolicznościowego, urlopu na karmienie piersią, urlopu edukacyjnego lub innych rodzajów nieobecności przewidzianych w kodeksie pracy.

4.2. Praca sezonowa

Praca sezonowa to praca tymczasowa w tzw. sektorach zielonych, czyli w ogrodnictwie i rolnictwie. Jest to zatrudnienie mające na celu wykonywanie prac, których występowanie ma charakter okresowy, związany bezpośrednio z właściwościami pór roku. Praca sezonowa ma zastosowanie w okresach wzmożonej działalności przedsiębiorstw rolniczych i ogrodniczych, np. w okresie zbiorów.

Dozwolony okres pracy sezonowej

Każdy pracownik może przepracować maksymalnie 65 dni w roku w systemie pracy sezonowej. Wyjątek stanowi zatrudnienie przy zbiorach cykorii, które może trwać maksymalnie 100 dni w roku, oraz zatrudnienie przy pracach rolnych, które może trwać maksymalnie 30 dni w roku. Pracownik może być zatrudniany u różnych pracodawców i może łączyć zlecenia.

Przykład: pracownik, który przepracował 65 dni przy uprawie pomidorów (u jednego lub u kilku pracodawców) może jeszcze przepracować maksymalnie 35 dni przy zbiorach cykorii.

Uwaga: pracownik, który w bieżącym kwartale lub w ciągu dwóch poprzednich kwartałów pracował w sektorze rolniczym lub ogrodniczym na zasadzie pracy studenckiej lub jako pracownik zatrudniony na umowę o pracę, nie może być zatrudniony jako pracownik sezonowy.

Minimalne stawki godzinowe oraz ustawowy czas pracy

Pracownik sezonowy może pracować maksymalnie 11 godzin dziennie i maksymalnie 50 godzin tygodniowo.

Stawki godzinowe za pracę sezonową różnią się w zależności od sektora. Stawki obowiązujące od 1 stycznia 2015 r. w rolnictwie dotyczące pracowników tzw. okazjonalnych/sezonowych wynosi 8,70 EUR.

Od stawki tej, pracodawca może odliczyć określoną wcześniej sumę na zakwaterowanie (patrz pkt 14), stąd Państwa kwota za godzinę pracy może być niższa.

Odzież robocza

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikowi odzież roboczą oraz jej konserwację. W przypadku gdy pracownik sam czyści swoją odzież roboczą, otrzymuje od pracodawcy zwrot kosztów czyszczenia.

Zwrot kosztów dojazdów do pracy

Pracownik sezonowy ma prawo do zwrotu kosztów za dojazdy do pracy:

- 100% zwrotu kosztów za dojazdy środkami transportu publicznego, ▪ 0,22 euro/km za dojazdy rowerem ▪ 65% ceny biletu na pociąg na daną odległość (minimum 5 km w jedną stronę) w przypadku dojazdów własnym środkiem lokomocji.

Ubezpieczenie społeczne

Za pracowników sezonowych odprowadzane są zryczałtowane składki na ubezpieczenie społeczne. W związku z tym pracownicy sezonowi mają ograniczony dostęp do niektórych świadczeń społecznych. Oznacza to, że nie mają np. prawa do płatnego urlopu i do ekwiwalentu urlopowego, do zasiłku chorobowego, do zasiłku rodzinnego. Składki na ubezpieczenie społeczne odprowadza pracodawca.

Premia roczna i premia związkowa

Od 2010 r. pracownicy, którzy w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia przepracowali minimum 50 dni jako pracownicy sezonowi w sektorze ogrodniczym w jednym lub w kilku przedsiębiorstwach, mają prawo do premii rocznej w wysokości 190 euro. Osoby, które przynależą do związku zawodowego, otrzymują dodatkowo premię związkową w wysokości 23 euro.

Pracownicy, którzy w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia przepracowali minimum 30 dni w sektorze rolniczym u jednego lub u kilku pracodawców, mają prawo do premii rocznej w wysokości 61,97 euro. Osoby przyłączone do związku zawodowego otrzymują dodatkowo premię związkową w wysokości 25 euro.

Premię roczną wypłaca branżowy Fundusz Socjalny, a premię związkową – związki zawodowe.

Premia lojalnościowa

Od 2010 r. pracownicy sezonowi z sektora ogrodniczego, którzy w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia przepracowali minimum 30 dni, mają prawo do premii lojalnościowej, która wynosi 0,50 euro/dzień. Pracownicy sezonowi z sektora rolniczego również mają prawo do premii lojalnościowej w wysokości 0,50 euro/ przepracowany dzień, jeśli w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia wykażą minimum 15 przepracowanych dni w sektorze.

Dni świąteczne

W Belgii przypada 10 płatnych dni świątecznych w roku. Są to dni wolne od pracy, za które pracownik otrzymuje normalne wynagrodzenie. Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za wszystkie dni świąteczne występujące podczas okresu zatrudnienia. Po zakończeniu okresu zatrudnienia pracownik sezonowy ma prawo do wypłaty za dni świąteczne:

- przypadające w ciągu 14 dni od ostatniego dnia pracy, jeśli przepracował bez przerwy od 15 dni do 1 miesiąca,
- przypadające w okresie miesiąca od ostatniego dnia pracy, jeśli pracował bez przerwy dłużej niż miesiąc.

Bezpłatne ubezpieczenie zdrowotne dla pracowników zagranicznych

Na terenie Flandrii pracodawca może bezpłatnie przyłączyć swoich pracowników do Chrześcijańskiej Kasy Chorych (CM). W razie choroby kasa chorych refunduje koszty leczenia oraz środków medycznych na zasadach obowiązujących na terenie Belgii. Pracownicy sezonowi nie mają prawa do zasiłku chorobowego z tytułu niezdolności do pracy (choroba, wypadek poza pracą).

Osoby, które przed podjęciem pracy sezonowej w Belgii podlegały ubezpieczeniu zdrowotnemu w innym kraju europejskim, powinny przedłożyć w kasie chorych w Belgii formularz E104. Wydaje go kasa chorych lub narodowy fundusz zdrowia w kraju ostatniego miejsca zamieszkania.

Wypadek przy pracy

Jest to nagłe zdarzenie w pracy, w wyniku którego nastąpiły obrażenia na ciele. Pracodawca ma obowiązek zapewnić każdemu pracownikowi ubezpieczenie od wypadków przy pracy. Ubezpieczenie obejmuje: koszty leczenia i środków farmakologicznych i medycznych, dochody zastępcze ze względu na utratę dochodów, odszkodowanie w przypadku trwałego uszczerbku na zdrowiu.

Okres zatrudnienia przekraczający dopuszczalną liczbę dni

Jeśli dopuszczalna liczba dni w roku (65, 100 przy cykorii, 30 w rolnictwie) zostanie przekroczona, zatrudnienie w systemie pracy sezonowej automatycznie przechodzi w umowę o pracę na czas nieokreślony i dotyczy całego okresu zatrudnienia (od 1. dnia pracy). Wówczas stawka godzinowa, wysokość składek na ubezpieczenie społeczne oraz prawo do odprawy w przypadku zwolnienia z pracy zostają dopasowane z mocą wsteczną, czyli również od 1. dnia

zatrudnienia. Pracownik nabywa pełne prawa do świadczeń socjalnych (urlop płatny, ekwiwalent urlopowy, prawo do zasiłku chorobowego oraz do zasiłku rodzinnego).

Formalności i procedury związane z zatrudnieniem pracownika sezonowego

Zatrudnienie w systemie pracy sezonowej nie wymaga pisemnej umowy. Każdy pracownik, jeszcze przed podjęciem pracy sezonowej, musi otrzymać od pracodawcy tzw. kartę zbiorów (*plukkaart / la carte de cueillette*), kartę rolną (*landbouwkaart / la carte agricole*) lub tzw. formularz okolicznościowy. Pracodawca występuje o kartę zbiorów lub formularz okolicznościowy do branżowego Funduszu Socjalnego. Kartę zbiorów, kartę rolną lub formularz należy mieć zawsze przy sobie; trzeba je regularnie wypełniać (przepracowane dni i godziny). Niezależnie od tego, u ilu pracodawców się pracuje, wypełnia się wciąż tę samą kartę. Jeśli karta jest całkowicie wypełniona, pracodawca odsyła ją do branżowego Funduszu Socjalnego.

Uwaga: pracownik ma prawo tylko do jednej karty zbiorów lub karty rolnej w roku.

Osoby nie mające miejsca zamieszkania w Belgii muszą zgłosić się do urzędu gminy. Wyda on im właściwy dokument pobytowy.

Zakwaterowanie

Pracodawca nie jest zobowiązany do zapewnienia zakwaterowania pracownikowi sezonowemu (tak jak jest to w przypadku pracownika oddelegowanego).

Jeżeli zapewnia on zakwaterowanie, jest ono przedmiotem opłat za strony wynajmującego, w tym przypadku pracownika sezonowego. Opłaty za zakwaterowanie mogą być rozliczane w sposób następujący:

- a) Część płacy oznaczona jest na pasku wypłaty jako 'płaca w naturze', czyli pracownik, w ramach godzin pracy i w zależności od wysokości ceny zakwaterowania, odpracowuje zapewnione zakwaterowanie. Jest to procedura poprzedzona podpisaniem umowy, w której zawarte jest, jaki czas w ramach godzin pracy będzie czasem stanowiącym odpracowanie za zakwaterowanie.
- b) Potrącenia opłaty za zakwaterowanie z wynagrodzenia zaznaczone na pasku wypłaty. Procedura ta poprzedzona jest oświadczeniem pracownika, który wyraża zgodę na potrącenie od wynagrodzenia opłaty za zakwaterowanie.
- c) umowa o najem podpisana między pracownikiem a pracodawcą. W tym przypadku pracownik wnosi opłatę, jak w przypadku każdego wynajmującego.

4.3. Pomoc w sytuacji sporu z pracodawcą

W przypadku łamania przepisów prawa pracy (niewypłacanie pensji w terminie, praca w godzinach nadliczbowych, wydłużanie czasu pracy, nieudzielanie urlopów itp.) instytucją kompetentną do przeprowadzenia kontroli u pracodawców jest **Inspekcja pracy** – *Directions extérieures du Contrôle des lois sociales/ Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten* (wykaz miejscowych inspekcji pracy na terenie Belgii znajduje się na stronie internetowej www.emploi.belgique.be).

Pozew przeciwko pracodawcy można złożyć także w Sądzie Pracy - Tribunal du travail – wykaz adresów Sądu Pracy w poszczególnych miastach znajduje się na stronie www.juridat.be.

W przypadku sporu z pracodawcą, upadłości firmy pracodawcy oraz w razie problemów dotyczących wypadków przy pracy i chorób zawodowych, pracownik może korzystać z pomocy związków zawodowych. Z reguły jednak warunkiem skorzystania z bezpłatnej pomocy prawników jest przynależność do związkui minimum 6 miesięcy (w momencie powstania konfliktu).

Związki Zawodowe na terenie Belgii (Syndicats de travailleurs)

Confédération des syndicats chrétiens, ou CSC- ACV

www.csc-en-ligne.be

Fédération générale du travail de Belgique, ou FGTB -ABVV

www.fgtb.be

Confédération Nationale des Cadres, ou CNC -NCK

www.cnc-nck.be

Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique, ou CGSLB -ACLVB

www.cgslb.be

4.4 Praca studencka

Praca studencka w Belgii jest dozwolona po ukończeniu pierwszych 2 lat nauki w szkole ponadpodstawowej, czyli w wieku 15 lub 16 lat. Warunki zatrudnienia w przypadku pracy studenckiej różnią się znacznie od zatrudnienia na podstawie zwykłej umowy o pracę.

Warunki

Uczniowie i studenci mogą pracować na zasadach pracy studenckiej, jeżeli pracują w zamian za wynagrodzenie, nie dłużej niż 12 miesięcy dla tego samego pracodawcy, uczęszczają do dziennej placówki oświatowej z pełnym programem nauczania (lub nie mniej niż 15 godzin tygodniowo) lub nie odbywają bezpłatnego stażu, który jest częścią programu nauczania.

Ponadto studenci podejmujący pracę na zasadach pracy studenckiej powinni pamiętać, że:

- mają prawo do 475 godzin rocznie, w czasie których mają odprowadzane niższe składki na ubezpieczenie społeczne;
- nie mogą pracować więcej niż 240 godzin na kwartał (z wyjątkiem okresu letniego), w przeciwnym razie tracą prawo do zasiłku rodzinnego;
- jeśli zarabiają więcej, sami płacą podatki.
- z chwilą kiedy student stanie się niezależny finansowo, rodzice będą musieli płacić wyższe podatki.

Umowa o pracę studencką

Pracujący studenci, niezależnie od okresu zatrudnienia (czy to na 1 dzień, tydzień czy miesiąc), zawsze muszą otrzymywać pisemną umowę o pracę. Umowa o pracę studencką musi być podpisana najpóźniej w momencie rozpoczęcia pracy. Umowa musi zostać sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach: jeden egzemplarz dla studenta i jeden dla pracodawcy.

Uwaga!

Praca studencka różni się od pracy „ochotnika”. Oprócz umowy o pracę każdy pracujący uczeń/student musi otrzymać regulamin pracy. Warto zapoznać się z regulaminem pracy, ponieważ znajdują się w nim ważne informacje dotyczące postępowania w przypadku choroby, spóźnienia do pracy itd. Pracodawca musi wysłać do Inspekcji Nadzoru Praw Społecznych – (*Toezicht op sociale wetten / Supervision des lois sociales*) umowę o pracę ucznia/studenta oraz potwierdzenie odbioru przez ucznia regulaminu pracy.

Umowa o pracę studencką musi zawierać nazwisko, imię, adres, datę urodzenia i ewentualnie miejsce pobytu ucznia/studenta, nazwę i adres pracodawcy, datę rozpoczęcia i datę zakończenia umowy o pracę, miejsce pracy ucznia/studenta, krótki opis funkcji (jaką pracę będzie wykonywał

uczeń/student), tygodniowy grafik godzin pracy, godziny rozpoczęcia i zakończenia zwykłego dnia pracy, pory i długość odpoczynku oraz, dni wolne od pracy, wysokość płacy oraz korzyści w naturze, np. koszty wyżywienia i mieszkania, dzień wypłaty wynagrodzenia, ewentualne miejsce zakwaterowania ucznia/studenta, jeśli pracodawca je zapewnia, informację o zastosowaniu ustawy z dnia 12 kwietnia 1965 r. o ochronie płac właściwy dla sektora komitet parytetowy (komisja dwustronna), miejsce, w którym znajduje się apteczka, dane osoby odpowiedzialnej za udzielanie pierwszej pomocy, dane osób kontaktowych z delegacji związkowej oraz/lub Komitetu Ochrony i Prewencji w pracy (jeśli takie są w przedsiębiorstwie) oraz adres i nr telefonu Inspekcji Nadzoru Praw Społecznych w okręgu, w którym jest zatrudniony uczeń/student.

Płaca

Pracujący uczeń/student ma prawo do płacy odpowiedniej do funkcji i wieku, zgodnie z branżowym układem zbiorowym pracy lub układem zbiorowym w przedsiębiorstwie. Jeśli w sektorze lub w przedsiębiorstwie nie ma specyficznego systemu wynagrodzeń, uczeń/student, który przepracował minimum miesiąc na zasadzie pracy studenckiej, ma prawo do minimalnej płacy gwarantowanej w zależności od wieku.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Student jako pracownik bez doświadczenia zawodowego należy do tzw. grupy ryzyka jeśli chodzi o wypadki przy pracy. Pracodawca jest obowiązany udzielić studentowi wyczerpujących informacji na temat możliwego ryzyka i metod prewencyjnych stosowanych na terenie zakładu pracy lub w razie potrzeby wysłać na niezbędne szkolenie. Pracodawca jest również zobowiązany do zapewnienia pracującemu studentowi odzieży roboczej oraz środków ochronnych (okularów ochronnych, masek itd.)

Studenci poniżej 18. roku życia, zanim podejmą pracę muszą być poddani badaniu lekarskiemu przez lekarza medycyny pracy.

Prawo wyklucza zatrudnianie studentów na stanowiskach związanych z następującymi czynnościami uznanymi za zbyt niebezpieczne, np.:

- obsługa maszyn elektrycznych takich jak piły (tarczowa, taśmowa, pilarka), prasy, tokarki
- praca w kontakcie z niebezpiecznymi lub szkodliwymi środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi
- prace rozbiórkowe, montaż rusztowań, wycinka drzew, prace wykopaliskowe itd.

Zwolnienie z pracy

W przypadku pisemnej umowy o pracę studencką każda ze stron (pracodawca i pracownik) może zakończyć umowę o pracę pod warunkiem zachowania okresów wypowiedzenia. W ciągu

pierwszych 3 dni umowy wypowiedzenie ze strony pracodawcy może nastąpić natychmiast, bez okresu wypowiedzenia, bez odszkodowania. Jeżeli umowa trwa do 1 miesiąca, okres wypowiedzenia ze strony pracodawcy to 3 dni, zaś ze strony studenta to 1 dzień. Umowa na okres dłuższy niż 1 miesiąc obwarowuje pracodawcę okresem wypowiedzenia 7 dni, natomiast studenta 3.

Składki na ubezpieczenie społeczne

Każdy student otrzymuje osobisty licznik, który podlicza przepracowane dni w roku, do sumy 50 dni. Student może pracować dalej, jednakże tylko za pierwsze 50 dni obowiązuje obniżona składka na ubezpieczenie społeczne wynosząca 8,13% (2,71% potrącane z pensji brutto studenta oraz 5,42%, które pokrywa pracodawca). Licznik ten to absolutna nowość, z której można korzystać na stronie www.acv-enter.be lub bezpośrednio: www.studentatwork.be przy użyciu karty identyfikacyjnej i kodu PIN studenta. Dzięki niemu student może sprawdzić, ile dni przepracował już w danym roku, jak również może wydrukować specjalny atest dla potencjalnego nowego pracodawcy dotyczący liczby dni w danym roku, które może jeszcze przepracować na zasadzie pracy studenckiej.

Podatek dochodowy

Wysokość płacy ucznia/studenta może mieć wpływ na wysokość podatku dochodowego jego rodziców i jego samego.

Wpływ płacy ucznia/studenta na podatek dochodowy rodziców

Aby uczeń/student mógł być traktowany jako dziecko na utrzymaniu, w 2015 r. może zarobić maksymalnie:

- 3120 €, netto podstawy opodatkowania w przypadku rodziców pozostających ze sobą w związku małżeńskim
- 4500 € w przypadku rodzica samotnie wychowującego dziecko/dzieci
- 5720 € w przypadku rodzica samotnie wychowującego niepełnosprawne dziecko/dzieci.

Jeśli wyżej wymienione kwoty zostaną przekroczone, uczeń/student nie może być już traktowany jako dziecko na utrzymaniu, a jego rodzice będą płacić wyższe podatki.

4.5 Praca w systemie Interim

Praca tymczasowa w systemie interim to forma zatrudnienia, w którą zaangażowane są trzy strony: agencja pracy tymczasowej (pracodawca), pracownik oraz użytkownik (klient agencji pracy tymczasowej). Choć pracodawcą jest agencja pracy tymczasowej, praktycznych instrukcji dotyczących zakresu obowiązków pracownika oraz sposobu wykonywania pracy udziela użytkownik.

Praca w systemie interim - 13 pytań i odpowiedzi

1. Praca przez biura interim?

Osoba poszukująca pracy może zapisać się w kilku agencjach pracy tymczasowej (interim) jednocześnie. Agencja nie może żądać wynagrodzenia za zapisanie osoby poszukującej pracy ani za znalezienie pracy. Poszukujący pracy zawsze może odmówić przyjęcia oferty pracy, która mu nie odpowiada. Należy jednak pamiętać, że odmowa przyjęcia oferty pracy przez osobę bezrobotną pobierającą zasiłek dla bezrobotnych może mieć wpływ na prawo do otrzymywania zasiłku.

2. Czy uczniowie i studenci mogą pracować w systemie interim?

Osoby uczące się lub studiujące mogą pracować w systemie interim. Studenci i uczniowie przez 50 dni w roku mają prawo do odprowadzania niższej składki na ubezpieczenie społeczne, w związku z czym otrzymują wyższą płacę netto niż zwykli pracownicy zatrudnieni w systemie interim. Jeśli student lub uczeń przepracuje więcej niż 50 dni w roku, to od 51. dnia pracy musi odprowadzać taką samą składkę na ubezpieczenie społeczne jak zwykły pracownik.

3. Czy powinienem podpisać umowę z agencją zatrudnienia?

Agencja interim musi podpisać z pracownikiem umowę o pracę na każdy okres zatrudnienia. Każda agencja jest zobowiązana do stosowania wzoru umowy, który został sporządzony wspólnie przez związki zawodowe i przez pracodawców. Model umowy można znaleźć na stronie w języku niderlandzkim www.acv-interim.be (zakładka contract en arbeidsduur) lub w języku francuskim www.csc-interim.be (zakładka contract et durée de travail). Pracownik musi otrzymać umowę o pracę najpóźniej w ciągu 2 dni roboczych od momentu podjęcia pracy. Pracownicy zatrudnieni przez biuro interim otrzymują 2 regulaminy pracy: 1 ze swojej agencji interim, 2. z przedsiębiorstwa, w którym pracują, czyli od użytkownika. Regulamin pracy użytkownika zawiera informacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz jej organizacji. Pomimo iż faktycznym miejscem wykonywania pracy jest firma użytkownika, oficjalnym pracodawcą pozostaje agencja zatrudnienia. Jednak to użytkownik wydaje polecenia oraz organizuje i kontroluje pracę pracownika tymczasowego.

4. Na jaki okres mogę podpisać umowę o pracę z agencją zatrudnienia?

Umowa z agencją pracy tymczasowej może trwać od jednego dnia do kilku miesięcy. Najczęściej stosowane są umowy tygodniowe. Przez pierwsze 3 dni pierwszej umowy z agencją interim, które dotyczą tego samego rodzaju pracy, zarówno pracodawca (agencja pracy tymczasowej / biuro interim), jak i pracownik mogą zakończyć umowę bez okresu wypowiedzenia i bez odszkodowania. Często stosuje się również umowy jednodniowe. Takie praktyki są jednak niezgodne z ustaleniami pomiędzy pracodawcami z sektora pracy tymczasowej i związkami

zawodowymi. W związku z tym od września 2013 r. biura interim mogą zawierać bezpośrednio następujące po sobie jednodniowe kontrakty z pracownikami tylko w przypadku, gdy uprzednio miały miejsce konsultacje pracodawców (użytkowników) z przedstawicielami związków zawodowych w przedsiębiorstwie, w wyniku których stwierdzono konieczność zatrudnienia pracowników na podstawie umów jednodniowych ze względu na potrzebę elastycznego czasu pracy. Jeśli jednak użytkownik nie jest w stanie udowodnić, iż w jego przedsiębiorstwie zachodzi taka potrzeba, wówczas biuro interim ma obowiązek wypłacić pracownikowi dwutygodniową płacę.

Od 2012 r. staż pracy w systemie interim jest zaliczany do stażu pracy w danym sektorze. Oznacza to, że w przypadku wypowiedzenia umowy pracownikowi mającemu stałą umowę o pracę w danym sektorze pracodawca musi zaliczyć okres pracy w systemie interim (w tym samym sektorze), co może mieć wpływ na długość okresu wypowiedzenia (z korzyścią dla pracownika).

5. Kiedy przedsiębiorstwo może zatrudniać pracowników tymczasowych?

Obecnie zatrudnianie w systemie interim jest dozwolone w przypadku:

- zastępstwa stałego pracownika
- tymczasowego wzrostu zleceń, produkcji itp.
- konieczności wykonania szczególnego rodzaju pracy (której przedsiębiorstwo stale nie wykonuje)
- „motywu napływu” pracowników do przedsiębiorstwa.

Przepis dotyczący „motywu napływu” wszedł w życie od września 2013 r. „Motyw napływu” ma na celu doprowadzenie pracowników zatrudnionych w systemie interim do zatrudnienia ich na stałe w przedsiębiorstwie użytkownika. W związku z tym użytkownik ma obowiązek informowania pracownika o wolnych miejscach pracy w przedsiębiorstwie. W ten sposób pracownicy zatrudnieni w systemie interim mają szansę na stałą pracę. Ta formuła („motyw napływu”) zatrudnienia pracowników w systemie interim jest obwarowana dodatkowymi zobowiązaniami ze strony agencji pracy tymczasowej i użytkownika. Najważniejsze z nich to:

- minimalny i maksymalny okres zatrudnienia przez biuro interim-od 1 tygodnia do 6 miesięcy
- obowiązek zapewnienia innej pracy lub wypłaty odszkodowania w przypadku przedwczesnego rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem (z wyjątkiem zwolnienia dyscyplinarnego) po okresie zatrudnienia pracownika w systemie interim w formule „motyw napływu” użytkownik ma obowiązek zatrudnić go na czas nieokreślony; staż pracownika musi być wzięty pod uwagę przy obliczaniu jego płacy, premii rocznej itp. jeśli po okresie zatrudnienia w systemie interim pracownik nie zostanie zatrudniony na czas nieokreślony w przedsiębiorstwie użytkownika, agencja pracy tymczasowej musi podać dokładny powód takiej sytuacji.

Przepisy sektora pracy tymczasowej przewidują szereg dodatkowych zobowiązań i warunków zarówno dla agencji pracy tymczasowej, jak i dla użytkowników.

6. Ile godzin w tygodniu muszę pracować?

Informacja o wymiarze czasu pracy musi być zawarta w umowie o pracę. Można być zatrudnionym w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (pełny lub niepełny etat). Minimalny czas pracy w ciągu dnia nie może wynosić mniej niż 3 godziny. Tygodniowy czas pracy pracownika tymczasowego musi być taki sam jak tygodniowy czas pracy stałych pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie użytkownika. Również zasady wynagrodzenia za godziny nadliczbowe muszą być takie same jak dla stałych pracowników w przedsiębiorstwie.

7. Czy mam prawo do urlopu i do wynagrodzenia za urlop?

Pracownik zatrudniony przez agencję interim ma takie samo prawo do urlopu płatnego i do wynagrodzenia za urlop jak pracownicy zatrudnieni bezpośrednio w przedsiębiorstwie. Liczba dni urlopu płatnego oraz wysokość wynagrodzenia za urlop zależą od liczby dni przepracowanych w poprzednim roku kalendarzowym. Aby wykorzystać swój urlop, należy to uprzednio ustalić zarówno z agencją pracy, jak i z użytkownikiem, dla którego pracujemy.

8. Czy mam prawo do wynagrodzenia za dni świąteczne?

Pracownicy zatrudnieni przez agencję mają prawo do wynagrodzenia za dni świąteczne, które przypadają w czasie ich umowy z agencją. Za te dni należy się pracownikom wynagrodzenie, które wypłaca agencja interim. W niektórych sytuacjach pracownicy tymczasowi mają również prawo do wynagrodzenia za dni świąteczne, które przypadają po zakończeniu umowy z agencją. Jeśli pracownik miał umowę (lub kilka bezpośrednio następujących po sobie umów) z agencją zatrudnienia na okres:

- krótszy niż 15 dni – pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia za dni świąteczne przypadające po zakończeniu umowy z agencją
- od 15 dni do 1 miesiąca – pracownik ma prawo do wynagrodzenia za dni świąteczne przypadające
- w okresie do 14 dni kalendarzowych od momentu zakończenia umowy z agencją
- dłuższy niż miesiąc – pracownik ma prawo do wynagrodzenia za dni świąteczne przypadające w okresie 30 dni kalendarzowych od chwili zakończenia umowy z agencją.

Aby uzyskać prawo do wynagrodzenia za dni świąteczne po zakończeniu umowy z agencją, bierze się pod uwagę nie tylko kontrakty na minimum 15 dni, ale również bezpośrednio następujące po sobie krótsze umowy, które razem dają okres zatrudnienia 15 lub więcej dni.

9. Czy mam prawo do krótkiej nieobecności w pracy (klein vernet / congé de circonstance)?

Tak samo jak inni pracownicy, pracownicy tymczasowi mają prawo do krótkiej nieobecności w pracy z powodu wydarzeń rodzinnych (ślub, śmierć bliskiej osoby, komunia itp.) lub ze względu

na obowiązki obywatelskie. Liczba dni takiego urlopu zależy od rodzaju wydarzenia. Szczegóły można znaleźć w rozdziale „Urlop okolicznościowy” niniejszego przewodnika lub na stronach www.acv-interim.be (zakładka vakantie-feestdagen) lub www.csc-interim.be (zakładka vacances et jours fériés).

10. Co w przypadku choroby lub w razie wypadku?

Jeśli pracownik tymczasowy zachoruje lub ulegnie wypadkowi, powinien natychmiast powiadomić kasę chorych oraz swoją agencję zatrudnienia oraz użytkownika. Należy również dostarczyć do agencji zaświadczenie od lekarza. W zależności od stażu pracy pracownika w agencji interim, od okresu, który pozostał do końca umowy o pracę oraz od statusu (pracownik, pracownik-uczeń lub student), pracownikowi przysługuje prawo do płacy gwarantowanej (od 1. dnia choroby), którą wypłaca agencja zatrudnienia. Jeśli okres choroby jest dłuższy, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy wypłacany przez kasę chorych oraz, w niektórych przypadkach, uzupełniające wynagrodzenie wypłacane przez agencję. Uczniowie i studenci pracujący na zasadach pracy studenckiej (płacący obniżoną składkę na ubezpieczenie społeczne) nie mają prawa do zasiłku chorobowego wypłacanego przez kasę chorych. Jedynie w pierwszym miesiącu pracy przez agencję interim pracownik nie ma prawa do płacy gwarantowanej. W takiej sytuacji w ciągu 48 godzin należy powiadomić o chorobie swoją kasę chorych. Kasa chorych sprawdza, czy pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego. Osoby, które nie przepracowały odpowiedniej liczby dni lub godzin albo nie przepracowały w Belgii 6 miesięcy, mogą nie mieć prawa do zasiłku chorobowego z kasy chorych. Szczegółowych informacji na ten temat udzielają kasy chorych. Jeśli pracownik zachoruje w 1. dniu roboczym po zakończeniu umowy z agencją interim, przez 1. tydzień choroby, oprócz zasiłku z kasy chorych, ma prawo do dodatku, który wypłaca agencja interim. Aby skorzystać z tego prawa, w momencie wystąpienia choroby należy wykazać minimum 65 dni zatrudnienia przez biuro interim i u danego pracodawcy. O chorobie należy natychmiast powiadomić kasę chorych oraz agencję i dostarczyć zaświadczenie lekarskie. W razie wypadku przy pracy należy natychmiast powiadomić swoją agencję i poprosić o wypełnienie formularza zgłoszeniowego do firmy ubezpieczeniowej. Trzeba również dostarczyć wszystkie wymagane dokumenty medyczne oraz formularze do firmy ubezpieczeniowej, z którą agencja współpracuje. Koszty leczenia pokrywa agencja lub jej towarzystwo ubezpieczeniowe. Agencja ma również obowiązek wypłacenia płacy gwarantowanej do dnia zakończenia umowy o pracę. Jeśli po zakończeniu umowy o pracę z agencją interim pracownik nadal jest niezdolny do pracy, jeszcze przez jakiś czas towarzystwo ubezpieczeniowe agencji wypłaca pracownikowi wynagrodzenie. Szczegółowe informacje są dostępne na stronach www.acv-interim.be (zakładka ziekte en arbeidsongevallen) lub www.csc-interim.be (zakładka maladie et accidents de travail).

11. Jak wygląda płaca?

Pracownicy tymczasowi mają prawo do takiej samej pensji jak stali pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwie pracodawcy. Płaca zależy od rodzaju wykonywanej pracy oraz od sektora, w którym pracownik jest zatrudniony. Jeśli stali pracownicy otrzymują dodatki do pensji w postaci bonów żywnościowych, ekoczeków, dopłat do kosztów podróży do pracy czy dodatki za pracę na zmiany, pracownicy tymczasowi również mają prawo do takich dodatków. Zarówno pensję, jak i ewentualne dodatki wypłaca agencja interim. Każdy pracownik ma obowiązek odprowadzania zaliczek na podatek dochodowy. Pracownikom zatrudnionym przez agencję prawo zezwala na potrącenia minimalnych zaliczek na podatek dochodowy w wysokości 11,11% z płacy brutto. Dlatego pracownicy zatrudnieni przez agencję interim otrzymują czasem wyższą płacę netto niż stali pracownicy w przedsiębiorstwie użytkownika. W takiej sytuacji może się okazać, że pracownik tymczasowy będzie musiał dopłacić sporą kwotę podatku. Z tego powodu niektóre agencje interim stosują dla swoich pracowników normalne stawki zaliczek na podatek dochodowy. W zależności od sektora osoby pracujące przez agencję zatrudnienia mają prawo do premii przeznaczonej na dodatkową emeryturę.

12. Czy mam prawo do zwrotu kosztów za dojazdy do pracy?

Tak, według taryfy za dojazdy środkami transportu publicznego. Jeśli w sektorze, w którym zatrudniony jest pracownik tymczasowy, przewidziane są korzystniejsze warunki zwrotu kosztów, pracownik tymczasowy również ma do nich prawo. Należy pamiętać, aby zawsze podawać do swojej agencji interim dokładną odległość pomiędzy miejscem zamieszkania a miejscem pracy.

13. Czy mam prawo do premii rocznej i premii związkowej?

Aby uzyskać prawo do premii rocznej, należy wykazać minimum 65 przepracowanych dni w okresie od 1 lipca roku poprzedniego do 30 czerwca roku bieżącego. Kwota premii rocznej wynosi 8,27% płacy brutto za okres od 1 lipca do 30 czerwca.

4.6 Opodatkowanie dochodów

Każdy, kto osiąga dochody jest zobowiązany odprowadzać podatek dochodowy. Na wysokość podatku dochodowego ma wpływ nie tylko wysokość dochodów, ale również sytuacja rodzinna oraz niektóre wydatki podatnika. Każdy podatnik ma obowiązek składania corocznych zeznań podatkowych do urzędu skarbowego w celu rozliczenia się.

Generalnie rzecz biorąc obowiązek podatkowy w Belgii powstaje w momencie zameldowania, chyba że dana osoba zameldowana była lub przebywała na terenie Belgii faktycznie dłużej niż 183 dni w danym roku podatkowym oraz roku poprzedzającym dany roku podatkowy (konieczność udowodnienia stanu faktycznego).

Obowiązkowi podatkowemu w podatku dochodowym od osób fizycznych nie podlega osoba, która na terenie Belgii nie posiada ośrodka interesów życiowych.

Może to być np. pracownik tymczasowo oddelegowany do Belgii, pracownik zatrudniony u pracodawcy belgijskiego, zameldowany na stałe w Polsce, którego rodzina (żona, dzieci), majątek oraz ośrodek interesów ekonomicznych nadal mieści się w Polsce, a on sam przebywa na terenie Belgii jedynie w sposób tymczasowy.

Powyżej określone kwestie należy oczywiście nuansować, ponieważ wskazane informacje dotyczą sytuacji ogólnej.

W praktyce urząd skarbowy w Belgii domagać będzie się zapłaty podatku od wszystkich osób zameldowanych w Belgii, które nie udowodniły posiadania ośrodka interesów życiowych w innym kraju.

Dochody podlegające opodatkowaniu:

Dochody z nieruchomości - dochody z wynajmu budynków, mieszkań, gruntów.

Dochody ruchome - to zyski pochodzące z inwestycji (dywidend, depozytów, obligacji, akcji, itd.), książeczek oszczędnościowych oraz z wynajmu, np. umeblowanego mieszkania lub lokalu przeznaczonego do celów handlowych.

Dochody z pracy zarobkowej. Takie dochody to płace ale również wszelkiego rodzaju dodatki takie jak np. premie (niezależnie od tego czy wypłaca je pracodawca czy fundusz), samochód służbowy, odszkodowania z powodu zerwania umowy o pracę, dofinansowywane posiłki, zwroty kosztów za dojazdy do pracy), bezpłatne zakwaterowanie.

Dochody zastępcze – czyli zasiłki dla bezrobotnych, zasiłki chorobowe, zasiłki macierzyńskie, zasiłki inwalidzkie, zasiłki i odszkodowania z tytułu wypadków przy pracy, zasiłki wychowawcze (ouderschapsverlof/ congé parental) i z tytułu zawieszenia umowy o pracę (tijdsdietet/crédit-temps).

Emerytury – wcześniejsze emerytury, emerytury pomostowe, emerytury zwykłe

Środki na utrzymanie – otrzymane od bliskiej osoby lub (byłego) współmałżonka. Środki na utrzymanie lub alimenty są traktowane jako dochód i podlegają opodatkowaniu, przeważnie do 80% otrzymanej kwoty. Środki na utrzymanie/ alimenty wypłacane (przez rezydentów) osobom przebywającym w innym kraju, podlegają opodatkowaniu w tym kraju. Środki na utrzymanie lub alimenty na dzieci nie mogą być traktowane jako dochód rodzica, który je otrzymuje. Dziecko, niezależnie od wieku, samo musi złożyć zeznanie podatkowe, jeśli roczna kwota otrzymanych

środków na utrzymanie/alimentów przekracza wysokość podstawowej kwoty wolnej od podatku. Pierwsze 3120 euro środków na utrzymanie/alimentów na dzieci jest zwolnione od podatku.

Inne dochody – np. niektóre nagrody, dotacje.

Dochody zwolnione z podatku dochodowego

Zasiłki rodzinne, zasiłki porodowe, dochody dzieci z pracy studenckiej do 2600 euro, zasiłki socjalne, stypendia, zasiłki strajkowe.

Podatki gminne

Podatki gminne są funkcją wysokości podatków od dochodów osób fizycznych i w zależności od gminy (miasta) zamieszkania wahają się między 0 % a 10 %. Podatnicy zagraniczni płacą dodatkowo podatek w wysokości 7%.

Inne zasady opodatkowania dochodów w Belgii

Innymi stawkami podatkowymi w Belgii są objęte **przychody kapitałowe i honoraria autorskie**, które podlegają podatkowi w wysokości 15 %. Większość konwencji podatkowych podpisanych przez Belgię zapewnia zwolnienie z potrącania u źródła podatków od praw autorskich. Belgia stosuje się do dyrektywy dotyczącej prawa autorskiego i przychodów kapitałowych zapewniającej zwolnienia od ich opodatkowania w przypadku powiązanych ze sobą spółek europejskich.

Zwolnione z opodatkowania są dochody z niektórych belgijskich obligacji. Opodatkowaniu u źródła podlegają natomiast **dywidendy**. Opodatkowanie wg standardowej stawki podatkowej wynosi 25 %. W przypadku niektórych dywidend (np. SICAV, SICAF, SIC) stawka ta jest obniżona do 15 %.

Zeznanie podatkowe

Osoby zameldowane na terenie Belgii otrzymują na przełomie maja, czerwca danego roku podatkowego kopertę z Urzędu Skarbowego ze wzorem zeznania podatkowego. W sytuacji nieotrzymania koperty należy skontaktować się z właściwym urzędem skarbowym.

Zeznanie podatkowe składa się w formie pisemnej, na formularzu przesłanym przez Urząd Skarbowy (do dnia 30 czerwca każdego roku) lub elektronicznej (do dnia 15 lipca każdego roku).

Ten ostatni przypadek dotyczy osób, które mają belgijską elektroniczną kartę pobytu lub identyfikacyjną i kod PIN lub które wcześniej zawnioskują w urzędzie gminy o kody dostępu - tzw., „token”. Jeśli osoby te z jakichś przyczyn nie otrzymały stosownego formularza i nie mogą rozliczyć się elektronicznie, powinny same zwrócić się do urzędu skarbowego o jego przesłanie.

Należy pamiętać, że za niezłożenie zeznania podatkowego w terminie grozi kara w postaci podwyższenia podatku lub administracyjna. Jeśli podatnik z uzasadnionych przyczyn nie złoży zeznania przed końcem czerwca danego roku, powinien – koniecznie przed 30 czerwca – poprosić w swoim urzędzie skarbowym o przedłużenie terminu w celu uniknięcia kary.

Więcej informacji na temat podatków w Belgii mogą udzielić eksperci Ministerstwa Finansów pod adresem: belintax@minfin.fed.be.

Przydatne linki do stron internetowych:

- www.mf.gov.pl – strona Ministerstwa Finansów w zakładce “podatki “ – informacje odnośnie unikania podwójnego opodatkowania
- www.minfin.fgov.be – strona federalnego Ministerstwa Finansów – w zakładce “Memento fiscal” - informacja na temat belgijskiego systemu podatkowego. <http://www.finanse.mf.gov.pl/abc-podatkow/umowy-miedzynarodowe/wykaz-umow-o-unikaniu-podwojnego-opodatkowania>

5.1. Zasiłek rodzinny

Ogólnie rzecz biorąc każde dziecko zamieszkałe w Belgii mają prawo do otrzymania świadczeń rodzinnych. Belgijski system zabezpieczeń społecznych kieruje się w swojej polityce dobrem dziecka i jak najbardziej elastycznym zasadom przyznawania prawa do świadczeń. Oczywiście istnieją sytuacje wykluczające otrzymanie tego prawa.

Osoby posiadające w Belgii statut pracownika lub uprawomocnionego do pobierania jednego z zasiłków pracowniczych (chorobowego, inwalidzkiego, emerytalnego lub dla bezrobotnych), lub też prowadzące działalność gospodarczą zarejestrowaną w Belgii, niezależnie od narodowości, mają prawo do belgijskich świadczeń rodzinnych.

Istnieje podział między systemem świadczeń rodzinnych dla pracowników a osób prowadzących działalność gospodarczą. Jeśli jeden z rodziców prowadzi działalność a drugi jest zatrudniony jako pracownik w wymiarze minimum pół etatu, lub pobiera jeden z zasiłków: dla bezrobotnych, chorobowy, emerytalny itd.; – w takim wypadku obowiązywać będzie system świadczeń rodzinnych dla pracowników. Jeśli żadna z tych sytuacji nie występuje w przypadku drugiego rodzica to pozostaje prawo do ubiegania się o świadczenia w systemie dla osób prowadzących działalność gospodarczą.

Osoby nie będące biologicznymi rodzicami dziecka, ale pozostające w związku z ojcem/matką dziecka i mieszkające pod jednym dachem z dzieckiem partnera, również mogą ubiegać się o zasiłek rodzinny. Jeśli żadne z rodziców/opiekunów dziecka nie ma prawa do zasiłku rodzinnego, ponieważ nie posiada żadnego z wyżej wymienionych statutów (pracownika, bezrobotnego, itd.), to inna pracująca osoba, która należy do rodziny i mieszka pod jednym dachem z dziećmi również może wystąpić o zasiłek, np. mieszkający pod tym samym adresem wujek.

Jeśli żaden z członków rodziny dziecka nie ma podstawy do wystąpienia o zasiłek rodzinny, można złożyć wniosek o zasiłek socjalny do funduszu FAMIFED (fundusz zasiłków rodzinnych dla pracowników). Prawo do takiego zasiłku zależy od finansowej i prawnej sytuacji rodziny dziecka.

Świadczenia dla dzieci do 18 roku życia:

Prawo do tych świadczeń jest bezwarunkowe do 31 sierpnia tego roku, w którym dziecko ukończyło lub ukończy 18 lat, i wynosi według stawek obowiązujących od 01.06.2016 r.:

€ 92,09 – na pierwsze dziecko * (dla osób prowadzących działalność: 84,43 €)

€170,39 – na drugie dziecko

€ 254,40 – na trzecie i każde kolejne dziecko

W przypadku dzieci niepełnosprawnych bezwarunkowe prawo do świadczeń obowiązuje do 21 roku życia dziecka.

Dodatek dla dzieci niepełnosprawnych – uzależniony od stopnia inwalidztwa:

- € € 80,75 - mniej niż 6 pkt. (z których mniej niż 4 w pierwszym filarze)
- € 107,55 - 6 - 8 pkt. (z których mniej niż 4 w pierwszym filarze)
- € 414,28 - 6 - 8 pkt. (z których min. 4 w pierwszym filarze)
- € 250,97 - 9– 11 pkt. (z których mniej niż 4 w pierwszym filarze)
- € 414,28 - 9 – 11 pkt. (z których min. 4 w pierwszym filarze)
- € 414,28 - 12 – 14 pkt. w sumie
- € 471,07 - 15 – 17 pkt. w sumie
- € 504,71 - 18 – 20 pkt. w sumie
- € 538,36 - powyżej 20 pkt.

Świadczenia dla dzieci od 18 – 25 roku życia:

Dzieci w tym przedziale wieku i spełniające określone warunki, uprawomocniają do świadczeń do miesiąca włącznie, w którym ukończyły 25 lat:- jeśli uczęszczają jeszcze do szkoły średniej lub zawodowej, wymagane jest minimum 17 godzin lekcyjnych w tygodniu.

- Jeśli studiuje na wyższych uczelniach w systemie dziennym, wymagane jest min. 13 godzin zajęć w tygodniu lub na niektórych prywatnych uczelniach. Dodatki do świadczeń ze względu na wiek dziecka:

Świadczenia są podwyższane o dodatek wiekowy przy ukończeniu przez dziecko 6, 12 oraz 18 lat:

- Dzieci urodzone po 31 grudnia 1990:

6 - 11 lat: € 16,04

12 - 17 lat: € 24,43

18 - 24 lat: € 28,16

Są to podstawowe stawki dodatków wiekowych. Ze względu na specyficzne sytuacje życiowe – np. inwalidztwo dziecka lub rodziców, osoba samotnie wychowująca dziecko, opiekun pobierający dłużej niż 6 miesięcy zasiłek dla bezrobotnych, są przyznawane inne dodatki wiekowe.

Dodatek dla osób samotnie wychowujących dzieci:

1-sze dziecko: € 46,88

2-gie dziecko: € 29,06

3-cie i każde następne: € 23,43

Istnieją jeszcze inne dodatki ze względu na statut oraz sytuację życiową i fiskalną osoby uprawnionej do świadczeń – np. inwalidztwo rodzica lub prawnego opiekuna, ponad 6 miesięczny okres bezrobocia lub przejścia na emeryturę. Każda sytuacja jest rozpatrywana indywidualnie. Fundusz rodzinny dostaje informację z krzyżowego banku danych systemu zabezpieczeń społecznych i na ogół sam wychodzi na przeciw potrzebom dotkniętej daną sytuacją rodzinie, jednakowoż najlepiej samemu mieć na uwadze i zawiadomić o sytuacji swój fundusz rodzinny, który wyśle odpowiednie formularze do wypełnienia. Oczywiście otrzymanie i zachowanie prawa do tych dodatków jest obwarowane odpowiednimi warunkami, które należy spełnić, ogólny dochód rodziny nie może przekroczyć pewnego maksimum: dla osoby samotnie wychowującej dziecko: 2309,58 € brutto/miesiąc, w przypadku rodziny pełnej: 2385,65 € brutto/miesiąc.

Dodatek roczny (premia szkolna) - wypłacany w sierpniu – jest to prawo bezwarunkowe:

0-5 lat - € 28,16 * 6-11 lat - € 59,76 * 12-17 lat - € 83,66 *

18-24 lat - € 112,62

Dodatek dla sierot/pólsierot:

Jest przyznawany dla dziecka, które straciło z powodu zgonu jednego lub obojga rodziców i wynosi: 353,76 €. W przypadku nowego związku i wspólnego zamieszkania pozostałego przy życiu rodzica z nowym partnerem, nie przysługuje już dłużej prawo do podwyższonego zasiłku.

Wypłata świadczeń rodzinnych:

Zgodnie z belgijskim prawem, świadczenia rodzinne wypłacane są matce dziecka. W przypadku gdy dziecko pozostaje pod faktyczną opieką innej osoby, to ta właśnie osoba otrzymuje świadczenia. Wypłata ich odbywa się na rachunek bankowy opiekuna lub za pośrednictwem czeku imiennego.

Prawo do świadczeń rodzinnych w przypadku nieuregulowanej sytuacji pobytowej w Belgii.

Gdy członkowie rodziny pracownika nie są jeszcze wpisani do rejestru cudzoziemców, czyli nie mają pełnego meldunku i belgijskiego numeru identyfikacji zabezpieczenia społecznego, a jedno z rodziców jest już zatrudnione w Belgii, można udowodnić pobyt w Belgii na podstawie zaświadczeń z instytucji państwowych, socjalnych lub oświatowych. Fundusz wypłaci wtedy

świadczenia od początku zatrudnienia opiekuna dziecka w Belgii. Fundusz wypłaci wtedy świadczenia od początku zatrudnienia opiekuna dziecka w Belgii.

Świadczenia rodzinne w ramach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego

Od 1 maja 2004 roku Polska jest członkiem Unii Europejskiej. Dzięki koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, prawu swobodnego przemieszczania się w obrębie Unii towarzyszą dodatkowe gwarancje. Przykładem tej koordynacji jest prawo do świadczeń rodzinnych na dzieci pozostające w Polsce, przy zatrudnieniu jednego z rodziców w Belgii.

Z chwilą zatrudnienia w Belgii lub rozpoczęcia działalności gospodarczej na terenie Belgii lub z mocą wsteczną do lat 5-ciu, można ubiegać się o świadczenia rodzinne dla dzieci pozostających dalej w Polsce. O świadczenia można ubiegać się z mocą wsteczną do 5 lat.

Procedura w ramach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego należy:

- złożyć poprawnie wypełniony i podpisany wniosek do belgijskiego funduszu rodzinnego, do którego jest przyłączony pracodawca lub do własnego funduszu ubezpieczenia społecznego w przypadku działalności gospodarczej – jest to tzw. model AA, dostępny na stronach internetowych funduszy świadczeń rodzinnych lub na stronie www.famifed.be.
- belgijski fundusz przesyła odpowiednie formularze wprowadzone w celu usprawnienia wymiany informacji między Państwami Unii, druki z serii E 400 na adres rodziny, do osoby opiekującej się dzieckiem, zgodnie z informacją podaną we wniosku – model AA.

Są to następujące druki: E 401, E 402 – dla dzieci od 18 roku życia, P12 oraz P7A– również od 18 roku życia.

- Druk E 401 wypełnia Urząd Gminy lub Miasta – Dział Ewidencji Ludności lub Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Polsce. Jest on potwierdzeniem zameldowania rodziny w danym miejscu zamieszkania.- Druk E 402 – wypełnia szkoła, uniwersytet lub placówka szkolnictwa wyższego, do której uczęszcza dziecko. Jeśli szkoła odmawia wypełnienia druku, należy po przedłożeniu aktualnych zaświadczeń oddać do wypełnienia do Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej. Druk ten potwierdza kontynuację nauki w szkolnictwie stacjonarnym dzieci, które ukończyły 18 rok życia.- Druk P12 i P7 wypełnia i podpisuje osoba sprawująca faktyczną opiekę nad dzieckiem – są to druki kontrolne, mające na celu potwierdzenie sytuacji w rodzinie lub zawiadomienie o zmianach, np. zmiana adresu, zgon, utrata zatrudnienia opiekuna, zakończenie nauki itp.

- Druk E 405 oraz E 411 jest wysyłany przez instytucję belgijską bezpośrednio do odpowiedniej, ze względu na rejon zamieszkania, instytucji polskiej – jest nią jeden z Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej. Druki te służą do wymiany informacji pomiędzy funduszami. Informacje te dotyczą sumowania okresów ubezpieczenia, uprawnień do świadczeń w państwie członkowskim, w którym mieszkają członkowie rodziny. Na podstawie tych informacji fundusz belgijski ustali wysokość kwoty zasiłku rodzinnego.

- Istnieją również dodatkowe druki E 400, które służą do udokumentowania praw do świadczeń oraz do dodatków w różnych sytuacjach rodziny i dziecka.

E 403 – zaświadczenie o przyuczaniu do zawodu

E 406 – zaświadczenie dotyczące postnatalnych badań medycznych

E 407 – zaświadczenie lekarskie dla potrzeb specjalnego zasiłku rodzinnego lub zwiększonych zasiłków rodzinnych dla dzieci niepełnosprawnych.

Druki E 400 muszą być prawidłowo uzupełnione przez fundusz belgijski oraz zawierać datę, podpis i pieczętę – w przeciwnym razie instytucje polskie mogą odmówić ich wypełnienia.

Na podstawie informacji zawartych w w/w drukach belgijski fundusz wydaje decyzję o wypłacie świadczeń rodzinnych. Jeśli w Polsce nie przyznano prawa do świadczeń rodzinnych, opiekun dziecka otrzyma pełną kwotę belgijskiego zasiłku rodzinnego. Jeżeli w Polsce ustalono prawo do świadczeń rodzinnych, belgijski fundusz wypłaci różnicę między zasiłkiem belgijskim i polskim. Decyzja o wypłacie różnicy między zasiłkiem belgijskim i polskim może zostać podjęta również w sytuacji, kiedy w Polsce nie został złożony wniosek o świadczenia rodzinne.

Należy pamiętać, że belgijskie fundusze co roku kontrolują sytuację rodzinną oraz prawo do zasiłku rodzinnego w kraju, w którym przebywa dziecko. Dlatego też, co roku trzeba składać wniosek o polskie świadczenia rodzinne oraz o świadczenia w ramach programu „Rodzina 500 plus” (również pierwsze dziecko), nawet jeśli wiadomo, iż prawo do zasiłku czy do świadczenia „500 plus” nie zostanie przyznane. Wówczas co roku belgijski fundusz będzie otrzymywał z polskich instytucji właściwe informacje, co ma wpływ na właściwe decyzje dotyczące prawa do pełnych lub niepełnych świadczeń rodzinnych w Belgii.

5.2. Zasiłek dla bezrobotnych

O otrzymanie prawa do zasiłku dla bezrobotnych w Belgii mogą ubiegać się osoby, które zostały zwolnione z pracy z przyczyn od nich niezależnych lub którym wygasła umowa na czas określony (również umowa z biurem pracy czasowej – interim) i które nie otrzymały kolejnej umowy o pracę.

Aby uzyskać prawo do zasiłku trzeba wykazać odpowiednią liczbę przepracowanych dni w danym okresie w zależności od wieku.

Osoby, które same zwolniły się z pracy lub umowa o pracę wygasła na mocy porozumienia stron, nie mogą się starać o to świadczenie. Podobnie sprawa się ma w przypadku, gdy dana osoba została zwolniona z pracy dyscyplinarnie.

Osoby, które pracowały w pełnym wymiarze godzin (pełny etat):

Wiek	Wymagana liczba dni	W okresie
Do 36 lat	312 dni	21 miesięcy wstecz od momentu utraty pracy
Między 36 a 50 rokiem życia	468 dni	33 miesiące wstecz od momentu utraty pracy
od 50 roku życia	624 dni	42 miesiące wstecz od momentu utraty pracy

Osoby, które pracowały w niepełnym wymiarze godzin (niepełny etat):

Wiek	Wymagana liczba dni	W okresie
Do 35 lat	312 połówek dni	27 miesięcy wstecz od momentu utraty pracy
Między 36 a 49 rokiem życia	468 połówek dni	39 miesięcy wstecz od momentu utraty pracy
od 50 roku życia	624 połówek dni	48 miesięcy wstecz od momentu utraty pracy

W niektórych przypadkach, osoby, które nie przepracowały odpowiedniej liczby dni w Belgii, mogą zaliczyć odpowiednie okresy przepracowane w innym kraju EU na podstawie europejskiego dokumentu U1 potwierdzającego okresy ubezpieczenia lub zatrudnienia. Dokument U1 jest wystawiany przez instytucję łącznikową w danym kraju europejskim, w którym wystąpiło zatrudnienie. W Polsce instytucją takową jest wojewódzki urząd pracy.

Jeśli zwolniony pracownik nie posiada owego dokumentu może wystąpić o jego wystawienie poprzez związek ACV/CSC na podstawie przetłumaczonych świadectw pracy z danego kraju zatrudnienia.

Do otrzymania prawa do zasiłku oraz jego kontynuacji konieczne jest spełnienie następujących warunków: zameldowanie na terytorium Belgii, zdolność i gotowość do pracy, brak innego zatrudnienia i wynagrodzenia oraz aktywne poszukiwanie pracy.

Niezbędnym warunkiem otrzymywania zasiłku jest dostarczanie raz w miesiącu do ACV/CVC karty kontrolnej, którą otrzymujemy przy pierwszym zgłoszeniu bezrobocia.

Osoba pobierająca zasiłek dla bezrobotnych może opuścić Belgię na **maksimum 4 tygodnie w ciągu roku**.

Wysokość zasiłku

Kwota zasiłku dla bezrobotnych wynosi 65% ostatniej płacy brutto przez pierwsze trzy miesiące bezrobocia. Wysokość zasiłku maleje w kolejnych okresach bezrobocia w zależności od długości stażu pracy przed utratą zatrudnienia oraz sytuacji rodzinnej i mieszkaniowej. W kolejnych kwartałach wynosi odpowiednio do sytuacji 60%, później 50% i 40%.

Im dłuższy staż pracy, tym później wypłacana będzie ostatnia najniższa - zryczałtowana kwota zasiłku. Maksymalna kwota zasiłku, jaką można otrzymać, to 2466,59 euro na miesiąc. Najwyższe zasiłki zazwyczaj otrzymują osoby będące głowami rodziny oraz samotnymi rodzicami.

Jakich formalności należy dokonać, aby ubiegać się o zasiłek dla bezrobotnych?

W przypadku utraty pracy, należy jak najszybciej skontaktować się z najbliższym oddziałem ACV/CSC, nawet jeśli nie ma się jeszcze wszystkich potrzebnych dokumentów. Pracownicy ACV/CSC udzielą niezbędnych informacji o procedurze ubiegania się o zasiłek dla bezrobotnych i o niezbędnych dokumentach, które należy dostarczyć do ACV/CSC. W ciągu ośmiu dni, licząc od pierwszego dnia bezrobocia, należy zgłosić się do urzędu pracy VDAB/ACTIRIS w celu zapisania się jako poszukujący pracy. Jest to czynność obowiązkowa. Osoby, które zgłoszą się do urzędu pracy później, otrzymają prawo do zasiłku dopiero od dnia zgłoszenia. Zaświadczenie o zgłoszeniu do urzędu pracy należy przedstawić w ACV/CSC.

Po złożeniu wszystkich niezbędnych dokumentów w ACV/CSC bezrobotny otrzyma informację, czy ma prawo do zasiłku.

Zmiany w prawie o zasiłkach dla bezrobotnych

Od 1/01/2015 weszły w życie nowe przepisy dotyczące prawa o zasiłkach dla bezrobotnych. Są one odzwierciedleniem umowy koalicyjnej rządowej z dnia 9/10/2014.

Młodzi bezrobotni, którzy ukończyli lub przerwali naukę ale nie posiadający jeszcze zatrudnienia, po obowiązkowym rocznym okresie oczekiwania na prawo do zasiłku mogą go otrzymać pod warunkiem złożenia wniosku przed ukończeniem 25 roku życia. Poprzedni przepis zezwalał na złożenie wniosku przed ukończeniem 30 roku życia. Od 01/09/2015 kolejnym warunkiem otrzymania zasiłku dla młodych bezrobotnych, którzy nie ukończyli jeszcze 21 roku życia jest konieczność ukończenia minimum szkoły średniej lub jej odpowiednika.

Wysokość tymczasowego zasiłku dla bezrobotnych – np. z przyczyn ekonomicznych lub złej pogody ulega obniżeniu z 70% do 65 % płacy brutto – z uwzględnieniem maksymalnego progu dochodów brutto.

Zmiany dotyczące zasiłku wyrównawczego dla osób zatrudnionych na część etatu. Nowe przepisy obliczania mogą prowadzić do obniżenia kwoty zasiłku. W przypadku gdy dochody z pracy przekroczą 1501,82 euro miesięcznie prawo do zasiłku wyrównawczego wygasa.

Zniesienie dodatku do zasiłku dla osób z wieloletnim stażem pracy. Dodatek ten został zniesiony dla osób, które złożyły wniosek o zasiłek po 1/01/2015, tylko w niektórych sytuacjach dodatek ten będzie przyznawany np. dla bezrobotnych z minimum 35 letnim stażem pracy lub wieloletnim stażem w ciężkich warunkach pracy.

Nowe przepisy przewidują również obowiązek brania udziału w zajęciach aktywujących znalezienie nowego zatrudnienia dla pracowników zwolnionych po 1/01/2015 bez względu na wiek bezrobotnego.

5.3 Bezrobocie przejściowe

Bezrobocie przejściowe ma miejsce, kiedy w trakcie zatrudnienia pracownik, z niezależnych od niego przyczyn, przez krótki okres nie może wykonywać pracy. Na przykład z powodu złej pogody (w sektorze budowlanym), ze względu na chwilowy brak zleceń, nieobecność użytkowników (w sektorze czeków usługowych) lub z powodu awarii parku maszynowego.

Pracodawca może wtedy dokonać zgłoszenia do RVA/ONEM, by zapewnić dochody swoim pracownikom. Jeśli jednak pracodawca nie dokona zgłoszenia o przejściowym bezrobociu, ma obowiązek wypłacić pracownikowi normalną pensję za dni, w których pracownik nie pracował nie z własnej winy. Na razie system ten ma zastosowanie w przypadku pracowników fizycznych.

Jakich formalności należy dokonać?

W przypadku przejściowego bezrobocia, pracodawca powinien przekazać pracownikowi tzw. kartę kontrolną (formularz C3.2A), jeszcze przed zgłoszeniem pierwszego dnia bezrobocia. W sektorze budowlanym pracownicy muszą otrzymywać karty kontrolne co miesiąc, jeszcze przed rozpoczęciem miesiąca kalendarzowego. Osoby, które zostały wysłane na przejściowe bezrobocie i nie otrzymały karty kontrolnej od swojego pracodawcy, powinny natychmiast skontaktować się z ACV/CSC. W przypadku zagubienia karty kontrolnej, natychmiast należy zgłosić ten fakt swojemu pracodawcy. Pracodawca powinien wystąpić o duplikat karty kontrolnej. Należy pamiętać, że o duplikat można wystąpić tylko raz na dwa lata. Wypłata zasiłku na podstawie duplikatu odbywa się tylko za zgodą RVA/ONEM. Kartę kontrolną (C3.2A) należy mieć zawsze przy sobie (podczas godzin pracy), na wypadek kontroli. Na koniec miesiąca, w którym miało miejsce przejściowe bezrobocie, pracodawca przekazuje pracownikowi jeszcze jeden dokument – formularz C3.2. Wypełnioną i podpisaną kartę kontrolną (C3.2A) oraz formularz C3.2 należy złożyć w ACV/CSC. Sposób wypełniania karty kontrolnej jest opisany na samej karcie. Nawet jeśli pracodawca nie przekazał pracownikowi formularza C3.2, pracownik i tak powinien zgłosić się do ACV/CSC ze swoją kartą kontrolną (C3.2A). Może się okazać, że pracodawca przesłał formularz C3.2 drogą elektroniczną. Przy pierwszym wniosku o zasiłek z powodu przejściowego bezrobocia, należy osobiście zgłosić się do najbliższego oddziału ACV/CSC w celu podpisania oświadczenia o sytuacji rodzinnej, sytuacji finansowej partnera/współmałżonka, miejscu zamieszkania i numerze konta. Na oświadczeniu należy również podać informacje o ewentualnych dodatkowych zajęciach, takich jak posiadanie udziałów w spółce, prowadzenie działalności gospodarczej, pracy jako wolontariusz, zaangażowaniu w stowarzyszeniach, czy klubach sportowych. W razie zmian dotyczących powyższych danych, należy natychmiast osobiście powiadomić ACV/CSC. Osoba, która nie poda wszystkich niezbędnych informacji, poda informacje nieprawdziwe lub nie zgłosi zmiany sytuacji rodzinnej, miejsca zamieszkania, podjęcia dodatkowej pracy czy działalności, może na pewien okres utracić prawo do zasiłku z tytułu przejściowego bezrobocia.

Ile wynosi zasiłek?

Pracownicy przebywający na przejściowym bezrobociu mają prawo do zasiłku od razu, niezależnie od tego ile dni przepracowali i w jakim są wieku. Na wysokość zasiłku z tytułu przejściowego bezrobocia mają wpływ następujące czynniki: wysokość dochodów pracownika, sytuacja rodzinna pracownika, sytuacja finansowa partnera/współmałżonka. Kwota zasiłku to średnia obliczana za dzień bezrobocia. Liczba wypłat zasiłku w danym miesiącu zależy od liczby dni bezrobocia przejściowego w danym miesiącu. Liczba dni bezrobocia przejściowego jest wskazana na karcie kontrolnej C3.2A oraz na formularzu C3.2 wystawionym przez pracodawcę. Zasiłek z tytułu przejściowego bezrobocia jest przeliczany na system sześciodniowy. W praktyce oznacza to, że osoba pracująca na pełny etat pięć dni w tygodniu, która była przez tydzień na przejściowym bezrobociu, otrzyma zasiłek za sześć dni. Po złożeniu w ACV/CSC niezbędnych dokumentów i wniosku o zasiłek z tytułu przejściowego bezrobocia, ACV/CSC wysyła list informujący o kwocie zasiłku, jaka przysługuje pracownikowi za każdy dzień bezrobocia oraz o sposobie jej naliczenia.

Należy pamiętać, że sytuacja finansowa osoby, która mieszka pod jednym dachem z pracownikiem i nie ma z nim żadnych powiązań rodzinnych, partnerskich czy gospodarczych, również ma wpływ na wysokość zasiłku. Bardzo ważne jest również, aby przy składaniu wniosku o zasiłek zgłaszać wszystkie osoby mieszkające oficjalnie pod tym samym adresem. W przeciwnym razie RVA/ONEM może wstrzymać wypłatę zasiłku lub zażądać zwrotu wypłaconych zasiłków.

5.4. Zasiłek porodowy

Wniosek o zasiłek porodowy na bazie formularza E, odpowiedniego dla danego funduszu rodzinnego składa ojciec a w przypadku braku zatrudnienia ojca, jeśli matka jest pracownikiem to składa wniosek sama. Wniosek ten można składać już w 6 miesiącu ciąży – potwierdzony przez lekarza, który wypełni przewidywaną datę narodzin.

Po urodzeniu dziecka należy jak najszybciej dostarczyć akt urodzenia.

Jeśli żadne z rodziców nie posiada statusu pracownika, bezrobotnego lub niepełnosprawnego i nie pobiera żadnych zasiłków oraz nie prowadzi działalności gospodarczej, to ubiegać się o przyznanie zasiłku może wspólnie zamieszkały inny członek rodziny, np. wujek, dziadek itp. W przypadku brata lub siostry dziecka nie jest nawet konieczne aby mieszkali wspólnie z matką dziecka lub dzieckiem a zasiłek zostanie przyznany matce.

Zasiłek ten należy się również w przypadku ciąży martwej lub zgonu dziecka przy porodzie, po przedłożeniu odpowiedniego zaświadczenia.

Osoby prowadzące działalność gospodarczą składają wniosek w swoim biurze socjalnym.

Zasiłek wypłacany jest matce - od 8 miesiąca ciąży w przypadku gdy matka przebywa w Belgii.

Prawo do belgijskiego zasiłku porodowego na dziecko urodzone w innym kraju EU?

Generalnie prawo do zasiłku porodowego nie jest objęte koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego w Europie.

Dziecko urodzone w innym kraju EU daje jednak często prawo do belgijskiego zasiłku porodowego po spełnieniu następujących warunków:

- jedno z rodziców musi być zatrudnione na umowę o pracę w Belgii i być czynnym pracownikiem w momencie narodzin dziecka – w przypadku np. pobierania zasiłku dla bezrobotnych, inwalidzkiego lub socjalnego, wniosek nie będzie przyjęty. W przypadku prowadzenia działalności gospodarczej nie przysługuje zasiłek porodowy dla dziecka urodzonego w innym kraju EU.
- należy złożyć również wniosek o zasiłek porodowy w kraju narodzin dziecka.

- po otrzymaniu wypłaty zasiłku porodowego w kraju urodzenia dziecka, należy zaświadczenie o tej wypłacie przekazać do belgijskiego funduszu świadczeń rodzinnych razem z aktem urodzenia dziecka na formularzu A (odpis wielojęzyczny).
- belgijski fundusz rodzinny wypłaci różnicę pomiędzy belgijskim a wypłaconym w kraju urodzenia dziecka zasiłkiem porodowym.

Wysokość zasiłku porodowego:

Na pierwsze dziecko – ze strony matki lub ojca: € 1247,58 a na każde następne € 938,66.

W przypadku narodzin wieloraczków: na każde dziecko € 1.247,58.

PRAKTYCZNY PORADNIK DLA POLAKÓW W BELGII

6. SZCZEPIENIA, SŁUŻBA ZDROWIA

6.1. Szczepienia

Nie istnieją zagrożenia sanitarno-epidemiologiczne, nie ma problemów z dostępem do opieki medycznej.

W Belgii istnieje następujący katalog szczepień:

WZW A - wirusowe zapalenie wątroby typu A - szczepienie niekonieczne

WZW B - wirusowe zapalenie wątroby typu B - szczepienie zalecane (niemowlaki, dzieci w 15 miesiącu życia)

ŻG - Żółta gorączka - szczepienie niekonieczne

Błonica, tężec - szczepienie zalecane (niemowlaki, dzieci w wieku od 5 do 6 lat oraz od 15 do 16 lat, dorośli),

Polio – szczepienie obowiązkowe (niemowlaki, dzieci w wieku od 5 do 6 lat)

Niewykonanie tego szczepienia bez uzasadnienia medycznego karane jest grzywną!

DB - dur brzuszny - szczepienie niekonieczne

W - wścieklizna - szczepienie niekonieczne

JZM - japońskie zapalenie mózgu - szczepienie niekonieczne

MK - szczepionka meningo-kokowa (a+c) - szczepienie zalecane (niemowlaki)

Dwoinka zapalenia płuc (pneumokoki) (niemowlaki)

Rotawirusy (niemowlaki)

Krztusiec (dzieci w wieku od 5 do 6 lat i od 15 do 16)

Odra, różyczka, nagminne zapalenie przyusznic (niemowlaki, dzieci w wieku od 10 do 11, dorośli)

Grypa (dzieci w wieku od 14 do 16 lat, dorośli)

HPV (wirus brodawczaka ludzkiego) (dzieci w wieku od 13 do 14 lat – tylko dziewczynki, 2 dawki w odstępie 6 miesięcy)

Haemophilus influenzae (niemowlaki i dzieci w 15 mż)

Wszystkie szczepienia wykonywane są nieodpłatnie z wyjątkiem rotavirusow, gdzie koszt wynosi około 11 euro za dawkę mając ubezpieczenie zdrowotne.

Wszelkie inne szczepienia dodatkowe, ilość ich dawek, wiek podania itd. powinny zostać przedyskutowane z lekarzem.

6.2. Ubezpieczenia przy pobytach turystycznych

Każdy, kto wybiera się na urlop, w podróż służbową, na krótką wycieczkę bądź też zamierza odbyć studia w Belgii, powinien pamiętać o wyrobieniu Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego. Na podstawie EKUZ przysługują świadczenia medyczne w zakresie niezbędnym z medycznego punktu widzenia. Lekarz udzielający pomocy ustala, czy dane świadczenie jest niezbędne w konkretnym przypadku, biorąc pod uwagę jego charakter oraz przewidywany okres pobytu ubezpieczonego w danym państwie członkowskim. Każde państwo członkowskie ustala własne kryteria i zasady udzielania świadczeń medycznych, dlatego polski świadczeniobiorca udający się do Belgii będzie, w zakresie prawa do świadczeń medycznych, traktowany jak osoba, która jest ubezpieczona w belgijskim systemie opieki zdrowotnej. W związku z powyższym karta zapewnia jej posiadaczowi taki sam dostęp do instytucji ochrony zdrowia działających w sektorze publicznym (np. lekarza, apteki, szpitala lub ośrodka zdrowia), jaki mają obywatele belgijscy. Można korzystać z opieki zdrowotnej we wszystkich placówkach służby zdrowia. Jednakże placówki, które nie przystąpiły do ogólnokrajowej umowy z kasami chorych, stosują stawki wyższe niż uzgodnione w umowie. Informacje o świadczeniodawcach, którzy są stroną umowy, udzielają placówki służby zdrowia i kasy chorych. Leczenie szpitalne wymaga skierowania. W nagłych przypadkach można zgłosić się bezpośrednio do szpitala. Lekarzowi należy przedstawić EKUZ.

Oplaty podane poniżej mogą się nieznacznie różnić i z reguły nie podlegają zwrotowi, chyba że zaznaczono inaczej.

Za leczenie ambulatoryjne, stomatologiczne i leki **należy najpierw zapłacić pełną cenę**, a potem można ubiegać się o zwrot części poniesionych kosztów w lokalnej kasie chorych. Świadczeniodawca wystawia zaświadczenie stwierdzające, jakich świadczeń udzielił (Attestation de soins donnés/Getuigschrift voor verstrekte hulp).

Po złożeniu tego zaświadczenia kasa chorych zwraca koszty pomniejszone o udział własny pacjenta, który wynosi:

- w przypadku porad lekarskich i leczenia stomatologicznego: 25% - 40%

- za leki: 0%, 25%, 50%, 60%, 80% w zależności od rodzaju leku
- za przepisana receptę 2,00 EUR.

Należy pamiętać, że kasa chorych zwraca koszty wg stawek uzgodnionych w umowach ze świadczeniodawcami, także wtedy, gdy świadczenia zostały udzielone po wyższej cenie.

W przypadku leczenia szpitalnego kasa przejmuję większość kosztów, lecz pacjent ponosi pewne koszty (0,62 EUR za przyjęcie do szpitala, 5,44 EUR opłata pacjenta za dzień pobytu w szpitalu, 0,62 EUR). Uprawnionym do wystawiania recepty objętej refundacją jest każdy lekarz. Wykupując leki, należy okazać farmaceutce swoją EKUZ. Jeśli ubezpieczony nie posiada EKUZ również za leki refundowane będzie musiał zapłacić pełną cenę. Farmaceuta wystawi wówczas dowód zapłaty wyszczególniający zakupione leki, na podstawie którego można dochodzić zwrotu kwoty refundowanej.

W przypadku skorzystania z leczenia w belgijskim szpitalu, nie przedstawiając EKUZ, szpital może obciążyć pacjenta pełnymi lub częściowymi kosztami hospitalizacji, nie tylko opłatami zryczałtowanymi.

O refundację można ubiegać się jeszcze w trakcie pobytu w Belgii, składając wniosek do belgijskiej kasy chorych. Należy załączyć zaświadczenia wydane przez lekarza (Attestation de soins donnes/Getuigsschrift voor verstrekte hulp), EKUZ, rachunki ze szpitala, dowody zapłaty z aptek i kopie wszystkich recept.

Także po powrocie do Polski, we właściwym oddziale NFZ, można złożyć wniosek o zwrot kosztów leczenia, załączając wyżej wymienione dokumenty.

Jednakże należy zauważyć, iż karta nie zapewni pokrycia kosztów ochrony zdrowotnej jej właściciela podczas pobytu za granicą, jeśli celem jego podróży jest leczenie choroby lub rany nabytej przed rozpoczęciem podróży. Karta nie zapewnia również pokrycia kosztów leczenia w ośrodkach prywatnych. W związku z powyższym należy pamiętać, że może być konieczny zakup na własny koszt leków lub innych świadczeń nie objętych refundacją w ramach EKUZ (w

celu uzyskania szczegółowych informacji na ten temat radzimy o skontaktowanie się z NFZ na: www.nfz.gov.pl).

Koszty transportu sanitarnego na terytorium Belgii są w pełni odpłatne. Tylko w dwóch przypadkach przysługuje ich zwrot: gdy karetkę pogotowia wezwano do wypadku przy pracy (zwrot w wysokości 100% poniesionych kosztów transportu) lub gdy konieczność przewiezienia zostanie potwierdzona przez lekarza (zwrot w wysokości 33% poniesionych kosztów transportu). Również transport powrotny do Polski jest odpłatny ze strony pacjenta (jedynie w szczególnych przypadkach NFZ podejmuje decyzję o bezpłatnym transporcie).

EKUZ nie zapewnia pokrycia kosztów transportu medycznego do Polski oraz obowiązujących w Belgii opłat za świadczenia medyczne, dlatego aby uniknąć obciążenia tymi kosztami, wskazane jest wykupienie dodatkowego prywatnego ubezpieczenia.

Wszelkie informacje dotyczące ubezpieczenia można uzyskać na stronie internetowej NFZ: www.nfz.gov.pl oraz w biurach regionalnych Pomocniczej Kasy Chorych (Casse auxiliare d'assurance maladie- invalidité/ Hulpas voor Ziekte en Invaliditeitsverzekering) lub biurach lokalnych kas chorych (mutualité/ ziekenfonds), bądź w instytucji łącznikowej:

Institut National D'Assurance Maladie Invalidite (INAMI) / Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV)

211 Avenue de Tervuren,

1150 Brussels, Belgique

Tel. : 0032 2 739 71 11

Fax : 0032 2 739 72 91

Strona internetowa: www.inami.fgov.be/ www.riziv.fgov.be

6.3 Ubezpieczenia zdrowotne w Belgii

Osoby przebywające oficjalnie na terenie Belgii podlegają belgijskiemu ubezpieczeniu zdrowotnemu. Dotyczy to osób zatrudnionych na umowę o pracę, bezrobotnych z prawem do zasiłku, niezdolnych do pracy z prawem do zasiłku, kobiet korzystających z zasiłku macierzyńskiego, osób przebywających na belgijskiej emeryturze pomostowej, emerytów oraz osób prowadzących działalność gospodarczą na terenie Belgii. Wyjątek stanowią osoby oddelegowane do pracy w Belgii z innego kraju (wewnątrz Unii Europejskiej). Wówczas

zastosowanie mają przepisy rozporządzenia europejskiego dotyczące koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Ubezpieczenie zdrowotne w Belgii obejmuje dwa sektory:

- opiekę medyczną (koszty konsultacji lekarskich, leczenia stomatologicznego, leczenia szpitalnego, medykamentów, w niektórych przypadkach koszty protez oraz rekonwalescencji);
- zasiłki chorobowe, macierzyńskie i inwalidzkie.

Do 31.12.2016 r. dowodem ubezpieczenia w Belgii była Karta SIS (karta tożsamości społecznej). Zawierała informacje o numerze identyfikacyjnym firmy ubezpieczeniowej, o numerze ubezpieczenia, a także datę ważności i informacje uprawniające do zwrotu kosztów opieki medycznej. Od 01 stycznia 2017 r. nie jest już uznawana, a została zastąpiona przez dokument tożsamości (dowód osobisty) lub w przypadku osób nieposiadających obywatelstwa belgijskiego - kartę potwierdzającą prawo do pobytu na terenie Belgii. Dokument tożsamości należy przedstawić podczas pobytu w szpitalu, wizyty u lekarza, a także podczas zakupu leków refundowanych w aptece.

Osoby, które nie posiadają karty pobytowej w Belgii, ale są objęte belgijskim ubezpieczeniem zdrowotnym oraz dzieci poniżej 12 roku życia otrzymują kartę ubezpieczeniową isi+.

Belgijski system ubezpieczenia zdrowotnego zakłada, iż w przypadku opieki medycznej, leczenia, hospitalizacji część kosztów pokrywa ubezpieczenie zdrowotne, a pozostałą część – pacjent.

Postanowienie Królewskie określa wysokość zwrotów za opiekę medyczną. Taryfy czy wysokość honorariów lekarskich ustalają kasy chorych oraz zrzeszenia lekarzy. Zarówno wysokość honorarium, jak i wysokość zwrotu z ubezpieczenia zdrowotnego zależą od rodzaju usługi medycznej (konsultacje u lekarza pierwszego kontaktu – domowego, konsultacje u specjalisty, zabiegi, leczenie szpitalne itd.) Lista oficjalnych taryf za opiekę medyczną oraz wysokości

zwrotów, jakie otrzymuje pacjent, są dostępne na stronie belgijskiego narodowego funduszu zdrowia (www.riziv.fgov.be, www.inami.fgov.be) lub w kasach chorych. Emeryci, wdowy i wdowcy, sieroty, osoby niepełnosprawne, osoby niezdolne do pracy oraz osoby przebywające dłużej niż rok na zasiłku dla bezrobotnych i mające ukończone 50 lat mają prawo do wyższych zwrotów kosztów za opiekę medyczną. Mają do nich prawo również osoby o bardzo niskich dochodach.

Wysokość honorariów opublikowanych przez belgijski narodowy fundusz zdrowia dotyczy tylko lekarzy, którzy mają podpisaną umowę z kasami chorych. Lekarze, którzy nie mają takiej umowy, mogą stosować podwyższone taryfy. Niemniej jednak wysokość zwrotu z ubezpieczenia, jaką otrzyma pacjent, jest przeważnie taka sama, niezależnie od tego, czy pacjent korzystał z usług lekarza mającego umowę z kasą chorych czy nie. Wyjątek stanowią koszty usług logopedów, rehabilitantów, położnych, którzy nie mają umowy z kasami chorych. Wówczas pacjenci otrzymują niższe kwoty zwrotów z ubezpieczenia zdrowotnego.

Osoby, które jeszcze nie mają meldunku w Belgii, ale są już zatrudnione, również mają prawo do korzystania z ubezpieczenia zdrowotnego. W chwili kiedy pracodawca zgłasza pracownika do ubezpieczenia społecznego (najpóźniej pierwszego dnia pracy), pracownik, który nie ma jeszcze meldunku, a tym samym belgijskiego numeru pesel, otrzymuje zastępczy nr pesel, tzw. BIS-numer. Czasem zdarzają się trudności związane z prawem do zasiłku chorobowego lub macierzyńskiego, jeśli pracownik został zgłoszony do ubezpieczenia społecznego i do kasy chorych na podstawie zastępczego numeru pesel (BIS), a ubiega się o zasiłek, posługując się już właściwym numerem pesel, nadanym w chwili zameldowania. Dlatego na formularzach dotyczących zasiłku chorobowego/macierzyńskiego dobrze jest podawać zarówno numer BIS, jak i właściwy nr pesel (jeśli taki został już nadany).

Członkowie rodzin (współmałżonek/partner, dzieci, rodzice, dziadkowie) osób ubezpieczonych, zamieszkujące pod tym samym adresem co osoba ubezpieczona i pozostających na jej utrzymaniu, również mają prawo do korzystania z ubezpieczenia zdrowotnego. Osoby na utrzymaniu mają prawo do zwrotu kosztów leczenia, hospitalizacji oraz środków medycznych, natomiast nie mają prawa do zasiłku chorobowego lub macierzyńskiego. Zasiłki to kompensata utraconych na skutek niezdolności do pracy dochodów. Dlatego osoby niepracujące i nieosiągające dochodów również nie mają prawa do zasiłków chorobowych czy macierzyńskich.

7. SZKOŁA W BELGII.

7.1 Oświata w Belgii

Oświata w Belgii – szkolnictwo w Belgii odzwierciedla strukturę narodowo-językową państwa, w której istnieje podział na francuskojęzycznych Walonów, flamandzkojęzycznych Flamandów i mniejszość niemieckojęzyczną. Każda z tych grup ma zapewniony autonomiczny system kształcenia. Wspólnota flamandzka, Wspólnota francuska i Wspólnota niemieckojęzyczna posiadają niezależne władze oświatowe (w tym odrębnych ministrów Oświaty). Nadzór szkolny prowadzony jest przez inspektorów państwowych lub regionalnych, których zadaniem jest ocena realizacji państwowego minimum programowego oraz weryfikacja dyplomów nauczycielskich.

Struktura szkolnictwa:

Przedszkole (fr. *école maternelle*, niderl. *kleuterschool*) trzyletnie, nieobowiązkowe, dla dzieci od trzeciego do szóstego roku życia. Przedszkola związane są organizacyjnie ze szkołą podstawową.

Szkoła podstawowa (fr. *école primaire*, niderl. *lagere school*), trwająca sześć lat.

Szkoła średnia (fr. *école secondaire*, dawniej: *humanités*, niderl. *middelbare school*) daje do wyboru dwie drogi kształcenia:

- Kształcenie tradycyjne – dwa, kolejne trzyletnie cykle programowe, z podziałem na dwa typy szkół, dające przygotowanie do podjęcia studiów wyższych:
 - o klasyczne
 - o humanistyczne
- Kształcenie odnowione – z podziałem na dwie specjalizacje umożliwiające:
 - o otrzymanie wykształcenia ogólnego, technicznego lub artystycznego, co prowadzi do przygotowania kandydatów na studia wyższe lub podjęcia pracy zawodowej;

- otrzymanie wykształcenia artystycznego, technicznego lub zawodowego, dające możliwość natychmiastowego podjęcia pracy lub kontynuacji nauki w szkole wyższej
- Kształcenie odnowione dzieli się na trzy, dwuletnie cykle:
 - cykl obserwacji – z jednolitym programem ogólnokształcącym;
 - cykl orientacji – z możliwością wyboru specjalizacji dalszego kształcenia;
 - cykl determinacji – z programem ograniczonym do wybranych przez uczniów kierunków specjalizacji. Przygotowuje on do studiów wyższych lub doskonalenia zawodowego.

Obowiązek szkolny rozpoczyna się od 6 roku życia i trwa do:

- 15 roku życia, dla uczniów uczęszczających do placówek o pełnym wymiarze godzinowym;
- 18 roku życia dla młodzieży pracującej, uczęszczającej do szkoły wieczorowo.

Szkolnictwo wyższe podzielone jest na:

- Kolegia wyższego szkolnictwa zawodowego ukształtowane na wzór uniwersytecki;
- Uniwersytety;

Kolegia zapewniają edukację opartą na wiedzy naukowej, natomiast uniwersytety na badaniach naukowych. Kolegia oferują programy na wyższym poziomie zawodowym, obejmującym jeden cykl kształcenia, trwający 3-4 lata. Po ukończeniu kolegium studenci otrzymują stopień *gegradueerde* (niderl.), *diplôme* (fr.), po czym mogą podjąć roczne studia zaawansowane.

Na uniwersytetach dostępne są tylko akademickie programy kształcenia. Po ukończeniu pierwszego cyklu, trwającego 2-3 lata, uzyskuje się stopień kandydata. Otrzymany dyplom nie jest końcowym, daje natomiast podstawy wiedzy do drugiego cyklu. Aby otrzymać stopień licencjata konieczne są dalsze studia trwające 2-3 lata, w niektórych przypadkach nawet 4. Większość programów drugiego cyklu zawiera końcowa dysertację prezentowaną na ostatnim

roku studiów, która stanowi raport na temat uczestnictwa studenta w programie badawczym. Po zakończeniu drugiego cyklu można podjąć studia akademickie uzupełniające lub zaawansowane, trwające od roku do dwóch. Trzeci cykl studiów może być prowadzony wyłącznie na uniwersytetach i prowadzi do doktoratu. Jego uzyskanie trwa minimum dwa lata od czasu ukończenia drugiego cyklu studiów i poprzedza go publiczna obrona pracy.

Uniwersytety w Belgii:

- Université de Namur (UNamur, dawniej Facultés Notre-Dame de la Paix - FUNDP)
- Facultés Universitaires Saint-Louis (FUSL)
- Katholieke Universiteit Leuven (K.U.Leuven)
- Universiteit Hasselt
- Université Catholique de Louvain (UCL)
- Université de Liège (ULg)
- Université de Mons-Hainaut
- Université Libre de Bruxelles (ULB)
- Universiteit Antwerpen (UA)
- Universiteit Gent (UG)
- Vrije Universiteit Brussel (VUB)

7.2 Nauczanie języka polskiego w belgijskich szkołach państwowych

Choć we wszystkich krajach Unii Europejskiej obowiązuje DYREKTYWA RADY z dnia 25 lipca 1977 r. w sprawie kształcenia dzieci pracowników migrujących (77/486/EWG) (Dz. U.UE L z dnia 6 sierpnia 1977 r.), to jednak w Belgii do tej pory środowiska polonijne i polskie nie korzystały z możliwości nauki języka polskiego w belgijskich szkołach państwowych w ramach szkolnictwa obowiązkowego. Nie wiadomo zatem na ile władze belgijskie są przygotowane i chętne do jej wdrożenia. Istnieje natomiast możliwość nauki języka polskiego dla obcokrajowców przy uniwersytetach. Jest to organizowane w formie prywatnych kursów wieczorowych.

7.3 Szkolne Punkty Konsultacyjne

W Belgii istnieje kilka polskich **szkolnych punktów konsultacyjnych** (Bruksela, Antwerpia, Mons), w których realizowany jest program nauczania **Ministerstwa Edukacji Narodowej**

(Al. Szucha 25, 00-918 Warszawa). Nauka w nich odbywa się na zasadzie dobrowolności i obejmuje szkołę podstawową, gimnazjum i szkołę średnią.

Szkolne Punkty Konsultacyjne są prowadzone przez Ośrodek Rozwoju Polskiej Edukacji za Granicą – ORPEG, www.orpeg.pl) przy placówkach dyplomatycznych RP ulokowanych na 6 kontynentach w 37 krajach świata. Punkty prowadzą nauczanie uzupełniające w zakresie języka polskiego i wiedzy o Polsce.

Szkolne Punkty Konsultacyjne umożliwiają dzieciom obywateli polskich czasowo przebywających za granicą uzupełnienie wykształcenia w zakresie szkoły podstawowej, gimnazjum i liceum ogólnokształcącego zgodnie z uzupełniającymi planami nauczania.

Do szkoły uczęszczają także dzieci obywateli polskich stale zamieszkałych za granicą.

Szkoła, realizując uzupełniające programy nauczania, prowadzi zajęcia edukacyjne zgodnie z ustalonym planem nauczania dla każdego etapu edukacyjnego.

W skład kadry pedagogicznej wchodzi nauczyciele posiadający kwalifikacje zgodne z wymaganiami Ministerstwa Edukacji Narodowej. Nauczanie na wszystkich poziomach jest bezpłatne.

Prowadzone jest nauczanie języka polskiego, historii Polski, geografii Polski i wiedzy o społeczeństwie. Dla chętnych organizowane są również lekcje religii.

– Szkolny Punkt Konsultacyjny im. Joachima Lelewela przy Ambasadzie RP w Brukseli

Siedziba szkoły: Boulevard de la Woluwe 22-24, 1150 Woluwe Saint-Pierre

Tel: +32 2 772 35 80

strona internetowa szkoły: www.szkoła-lelewela-bruksela.eu

Kierownik Szkolnego Punktu Konsultacyjnego: Radosław Wasiński

e-mail: sekretariat@szkoła-lelewela-bruksela.eu

Zajęcia odbywają się w środy (od 13.00 do 20.35) i soboty (od 8.00 do 17.20).

– Szkolny Punkt Konsultacyjny im. Jana Pawła II z siedzibą przy Polskiej Misji Katolickiej w Brukseli

Siedziba szkoły: Rue d'Angleterre, 43-45, 1060 Saint Gilles, Bruksela

Tel: +32 473 743 854

strona internetowa szkoły: www.szkolapmk.pl

Kierownik Szkolnego Punktu Konsultacyjnego: Siostra Dorota Michna
e-mail: sekretariat@szkolapmk.pl

Zajęcia odbywają się w środy i piątki w godzinach popołudniowych oraz w soboty (cały dzień).
Szkoła przy Polskiej Misji Katolickiej powstała w 1978 roku pod nazwą Ośrodek Szkolny.

– **Szkolny Punkt Konsultacyjny z siedzibą w Mons przy Naczelnym Dowództwie Sojusznicych Sił Zbrojnych NATO w Europie (SHAPE).**

Siedziba szkoły: Polish Section School – SIS, Rue Soleil 1D, Apt. 5, 7010 SHAPE Belgia

Tel./Fax: +32 65 44 40 37 (po godzinie 16.30)

Kierownik Szkolnego Punktu Konsultacyjnego: Joanna Jurkiewicz

e-mail: mons@orpeg.pl Szkoła w Mons jest filią Szkolnego Punktu Konsultacyjnego im. J. Lelewela przy Ambasadzie RP w Brukseli, została utworzona w roku szkolnym 2002/2003 na terenie bazy SHAPE.

– **Szkolny Punkt Konsultacyjny im. Gen. Stanisława Maczka przy Ambasadzie RP w Brukseli z siedzibą w Antwerpii**

Siedziba szkoły: Sint Norbertus, Campus Sint-Jan Berchmanscollege, Joodenstraat 15, 2000 Antwerpia

Tel./Fax +32 32269212

kom: +32 475965158

strona internetowa szkoły: www.szkolapolska.be

Kierownik Szkolnego Punktu Konsultacyjnego: Monika Pruska

e-mail: pruska@skynet.be

Zajęcia odbywają się w środy w godz. 13:20 -18.15 , soboty w godz. 9:00-16:15

Szkoła powstała w 1996 roku i od samego początku mieści się w budynku renomowanej szkoły belgijskiej, Sint-Jan Berchmanscollege w centrum Antwerpii.

– **Polskie Centrum Kształcenia im. Jana Pawła II – Szkoła społeczna, utrzymywana z czesnego płaconego przez rodziców**

Siedziba szkoły: College Roi Baudouin, Avenue Félix Marchal 50, 1030 Schaerbeek (Bruksela)

Tel: +32 2 705 61 18

kom: +32 486 38 40 07

strona internetowa szkoły: www.szkoła.be

Dyrektor Centrum: Teresa Arszagi vel Harszagi

e-mail: info@szkoła.be

Odpłatność za szkołę wynosi 50 euro miesięcznie za pierwsze dziecko, 25 za drugie dziecko, trzecie i następne zwolnione jest z odpłatności. Szkoła powstała w 1996 roku.

- Polska Szkoła Leuven

Dyrektor przedszkola: E. Czarnecka

Dyrektor szkoły: E. Grabiec

Adres do korespondencji: 's-Hertogenlaan 55, 3000 Leuven, Belgia

Tel: +32 472286925 (szkoła)

Tel: +32 489305905 (przedszkole)

e-mail: szkolawleuven@gmail.com

www.polskaszkolaleuven.eu

- Szkoła Polska w Leuven – Mała Daskalia

Daskalia – Centrum kultury i języka polskiego w Leuven vzw. Wipstraat 2A 3010 Kessel-Lo

Siedziba szkoły: Ter Bank (Tervuursesteenweg 295, 3001 Heverlee)

Katarzyna Radomska - 0486.23.14.32

e-mail: kontakt@daskalia.eu

www.daskalia.eu

- Polska Szkoła w Gandawie przy Stowarzyszeniu EduGandawa VZW

Dyrektor: Kamila Janiszewska

Tel: 0484/69 18 01

z-ca: Justyna Szewczyk

Tel: 0473/27 83 20

Siedziba szkoły: De Spiegel, Zwijnaardsesteenweg 250, 9000 Gandawa

e-mail: edugandawa@gmail.com

- Polska Szkoła i Przedszkole Sobotnie w Geel przy stowarzyszeniu ProPolonia

Kontakt: Agnieszka Piaścik

Tel: +32 487 456 249

Adres korespondencyjny: Xantenstraat 31A, 2440 Geel

e-mail: sekretariat@propolonia.bewww.propolonia.be/przedszkole-zolte-sloneczko/kontakt/

**8. INFORMACJE DLA KIEROWCÓW I POSIADACZY
SAMOCHODÓW.**

8.1. Obowiązek przerejestrowania samochodu

Każda osoba rezydująca i zameldowana na terenie Belgii, a korzystająca i wprowadzająca do ruchu pojazd na polskich numerach rejestracyjnych, ma bezwzględny obowiązek rejestracji auta w belgijskim urzędzie. Od tego obowiązku nie ma możliwości uchylecia się. Nie ma znaczenia, iż osoba korzystająca z samochodu nie jest jego właścicielem. Powyższa zasada odnosi się do każdego użytkownika pojazdu. Bez znaczenia pozostaje również tłumaczenie, iż użytkownik korzystał z pojazdu tymczasowo.

W każdym przypadku nierespektowania powyższej zasady, grożą kary sięgające nawet do 3 tysięcy euro.. Począwszy od upomnienia, przez zajęcie tablic rejestracyjnych, aż po zajęcie samego pojazdu. W przypadku zajęcia tablic lub samochodu, pojazd niezwłocznie zostanie odwieziony przez służby holownicze na parking strzeżony. W konsekwencji, użytkownik pojazdu, będzie zobligowany do uiszczenia wysokich kosztów holowania oraz postoju auta, a często także będzie musiał udowodnić, iż samochód został lub w najbliższym czasie zostanie wywieziony za granicę Belgii lub zarejestrowany w Belgii. Wówczas, w celu odzyskania samochodu, Policja wystawi zaświadczenie, które następnie należy przekazać właściwym służbom holowniczym lub parkingowym.

Kara zajęcia tablic rejestracyjnych jest przewidziana w Ustawie o obowiązkowym ubezpieczeniu od odpowiedzialności cywilnej z 21 listopada 1989 r. Zajęte tablice rejestracyjne ulegają przypadkowi, czyli zniszczeniu lub Policja przekazuje je do Konsulatu, w celu przekazania właściwemu Wydziałowi Komunikacji w Polsce (ta procedura może trwać do kilku miesięcy, ponieważ Policja nie jest związana żadnym terminem, w ciągu którego powinna przekazać tablice).

Prawo belgijskie przewiduje, że osoba będąca rezydentem Belgii może poruszać się pojazdem zarejestrowanym w Polsce w przypadku gdy:

- jest pracownikiem firmy zagranicznej, gdy samochód zarejestrowany jest na firmę
- jest pracownikiem instytucji międzynarodowych, mających siedzibę za granicą, gdy samochód jest zarejestrowany na instytucję.

Pracownicy delegowani, przebywający w delegacji maximum 183 dni kalendarzowe w roku. W wyżej wymienionych przypadkach, na prośbę organów kontroli, należy to odpowiednio udokumentować.

Prawo zwalnia z obowiązku rejestracji w Belgii samochodu użytkowanego przez rezydenta, jeżeli pojazd jest wypożyczony od profesjonalnego usługodawcy czyli firmy wynajmującej samochody (na maksymalnie 6 miesięcy). Oznacza to, że rezydent nie może poruszać się na terenie Belgii samochodem zarejestrowanym w Polsce a należącym, np. do kogoś z rodziny nawet jeżeli

upoważnienie do jego prowadzenia będzie potwierdzone notarialnie. Z obowiązku rejestracji pojazdu zwolnione są również osoby przebywają na krótko w Belgii (np. na zasadzie odwiedzin).

Podstawa prawna: Rozporządzenie Królewskie z dnia 20 lipca 2001 r. dotyczące rejestracji pojazdów (Monitor belgijski z dnia 8.08.2001 r.). Treść Rozporządzenia znajduje się na stronie internetowej Monitora belgijskiego: www.moniteur.be Więcej informacji można uzyskać na stronie internetowej Ministerstwa Transportu w dziale Dyrekcji Rejestracji Pojazdów (*Direction pour l'Immatriculation des Véhicules - Directie Inschrijving voertuigen*): www.mobilit.fgov.be/fr/index.htm

8.2. Podstawowe zasady dot. korzystania z samochodu i dróg w Belgii

W Belgii obowiązują górne limity prędkości: na autostradach - 120 km/godz., na drogach szybkiego ruchu (o oddzielonych jezdniach dla każdego kierunku) - 90 km/godz., na innych drogach na obszarze nie zabudowanym - 70 km/godz., na obszarze zabudowanym - 50 km/godz. Obowiązuje tu generalna zasada pierwszeństwa pojazdów nadjeżdżających z prawej strony. Wyjątki od tej zasady są sygnalizowane odpowiednimi znakami drogowymi. Obowiązkowe jest zapinanie pasów bezpieczeństwa zarówno na przednich, jak i tylnych siedzeniach. Rozmawianie przez telefon komórkowy podczas prowadzenia samochodu jest zabronione. Maksymalny dopuszczalny poziom alkoholu we krwi kierowcy to poniżej 0,5 promila. Kary za przekroczenie prędkości wynoszą od ok. 50 do 3.000 EUR w zależności od wysokości oraz miejsca jej przekroczenia oraz wcześniejszych wykroczeń kierowcy zanotowanych przez Policję. Przekroczenie dozwolonej prędkości o 40 km/godz. (30 km/godz. na obszarze zabudowanym) może być też powodem zatrzymania prawa jazdy. Szczególnie dokładnie sprawdzane są dokumenty samochodów ciężarowych i ich kierowców, a niedopełnienie jakichkolwiek formalności (zwłaszcza przekroczenie limitów czasu jazdy, usterki bądź nieprawidłowości w tachografach, brak winietek opłaty drogowej) karane jest bardzo wysokimi mandatami, sięgającymi niekiedy kilku tysięcy euro. Mandaty trzeba płacić niezwłocznie gotówką, pod rygorem unieruchomienia pojazdu aż do czasu wniesienia opłaty, co może narazić podróżującego na dodatkowe koszty przymusowego parkowania pojazdu na parkingu policyjnym. Międzynarodowe prawo jazdy nie jest obowiązkowe.

PODRÓŻOWANIE PO KRAJU. Nie ma żadnych ograniczeń. Belgia ma dobrze rozwinięty system dróg i bezpłatnych, oświetlonych autostrad oraz gęstą sieć tanich połączeń kolejowych

8.3 Prawo jazdy

Obecnie dokumenty uprawniające do kierowania pojazdem wydane w jednym z państw członkowskich wspólnoty, są uznawane na terenie całej Unii Europejskiej (dyrektywa Rady Unii Europejskiej w sprawie praw jazdy z 29 lipca 1991 r.).

Dotyczy to następujących kategorii praw jazdy: AM, A1, A2, A, B, BE, B1, B1E, C1, C1E, C, CE, D1, D1E, D, DE

Warunek jest jeden - format i wygląd prawa jazdy muszą być oparte na wspólnotowym wzorcu.

Będąc w posiadaniu polskiego prawa jazdy nie ma formalnego obowiązku jego wymiany na belgijskie.

Jeśli jednak polski kierowca postanowi zamieszkać w jednym z krajów UE, może wnioskować o wymianę prawa jazdy na to, które wydawane jest w miejscu jego pobytu. Należy wówczas udać się do Urzędu (wizytę można poprzedzić kontaktem telefonicznym, aby ustalić, jakie dokumenty będą wymagane). Z pewnością niezbędne jest okazanie polskiego prawa jazdy i dostarczenie zdjęcia. Warunkiem wydania dokumentu w Belgii jest również to, aby zainteresowany był zameldowany na terenie Belgii na pobyt stały.

W praktyce, nieposiadanie belgijskiego prawa jazdy może powodować rozmaite problemy, w przypadku:

- o posiadania pojazdu na belgijskich numerach rejestracyjnych;
- o stwierdzenia, w wyniku pomiaru radarem, przekroczenia dopuszczalnej prędkości i przesłania mandatu do miejsca zamieszkania;
- o stwierdzenia, w wyniku pomiaru radarem, znacznego przekroczenia maksymalnej prędkości, które nie kwalifikuje się już do wystawienia mandatu, a jedynie bezpośredniego skierowania sprawy do sądu policyjnego.

System belgijski w pierwszej kolejności sprawdza, kto jest posiadaczem samochodu, np. Jan Kowalski, a następnie, czy Jan Kowalski ma prawo jazdy. Jeśli jest w posiadaniu polskiego prawa jazdy a nie belgijskiego, to system automatycznie wykaże, że Jan Kowalski nie ma prawa jazdy. W rezultacie wezwanie do sądu, z powodu przekroczenia dopuszczalnej prędkości, będzie obejmować także prowadzenie samochodu bez prawa jazdy, a sprawca zostanie ukarany. W przypadku wezwania do Sądu można wskazać na posiadania polskiego prawa jazdy. Problem

może pojawić się w sytuacji, gdy sprawca otrzyma jedynie mandat, bez wezwania do Sądu. Prokurator wystawiając mandat i decydując o zakończeniu postępowania może nie mieć sposobności ustalenia, iż sprawca jest w posiadaniu polskiego prawa jazdy, wówczas swoje racje można przedstawić w postępowaniu sądowym, co wiąże się z dodatkowymi, wyższymi kosztami dla zainteresowanego.

W przypadku zagubienia lub kradzieży polskiego prawa jazdy, w celu wydania nowego belgijskiego dokumentu, należy okazać w belgijskim urzędzie zaświadczenie wydane z polskiego urzędu komunikacyjnego, przetłumaczone przez tłumacza przysięgłego na język francuski lub niderlandzki, stwierdzające, że konkretna osoba ma prawo jazdy, wskazujące kategorię oraz datę wydania dokumentu i ewentualnie okres na jaki dokument został wydany. Na podstawie tego dokumentu urząd belgijski wystawi nowe prawo jazdy.

8.4 Odwołanie od mandatu

Od otrzymanego mandatu można odwołać się do odpowiedniego dla miejsca zatrzymania Sądu, tzw. Parquet/ Parket w przeciągu 15 dni od jego wystawienia. Odwołanie winno być sporządzone w języku urzędowym, niderlandzkim dla niderlandzkojęzycznej części Belgii lub francuskim dla francuskojęzycznej część Belgii. Przed rozpoczęciem procedury odwoławczej należy upewnić się, że można przedstawić nieodparte dowody, iż czyn, za który zostało się ukaranym nie jest wykroczeniem. Jeśli Sąd Policyjny uzna, że argumenty apelującego są niewystarczające, ma prawo nałożyć nową karę pieniężną (zazwyczaj wyższą od tej wyznaczonej przez funkcjonariuszy policji), uwzględniającą koszty postępowania sądowego.

9. PRZYDATNE INFORMACJE I ADRESY.

9.1. Przepisy celne

Podróżując z jednego Państwa UE do **innego**, można zabrać ze sobą alkohol i wyroby tytoniowe przeznaczone **na własny użytek**, ale nie w celu ich sprzedaży. Zgodnie z prawem unijnym nie musisz udowadniać, że produkty te są przeznaczone na Twój własny użytek, jeżeli nie przekraczają one podanych ilości:

- 200 sztuk papierosów
- 200 sztuk cygar
- 1 kg tytoniu

- 10 litrów wyrobów spirytusowych
- 20 litrów wina alkoholizowanego
- 90 litrów wina (w tym maksymalnie 60 litrów wina musującego)
- 110 litrów piwa.

Młodzież do 17 roku życia nie może przewozić alkoholu i produktów z tytoniu.

Jeżeli przewożysz tytoń lub alkohol w większych ilościach niż podane powyżej, możesz zostać poproszony o:

- udowodnienie, że są przeznaczone na użytek własny
- dostarczenie dowodu zakupu (paragon lub faktura).

Jeżeli wiesz ze sobą tytoń lub alkohol i mieścisz się w granicach ilościowych dla użytku własnego, nie będziesz musiał zapłacić akcyzy w państwie UE, do którego się udajesz.

Uwaga: przy rejestracji nowego pojazdu sprowadzonego do Polski z państwa członkowskiego UE należy zapłacić podatek VAT jeżeli nie upłynął okres 6 miesięcy od daty jego pierwszej rejestracji i posiada przebieg mniejszy niż 6000 km (zwolnienie z podatku VAT nastąpi, gdy zostaną spełnione **oba warunki łącznie** tj: upłynie co najmniej 6 miesięcy od daty pierwszej rejestracji pojazdu i jego przebieg będzie większy niż 6.000 km).

9.2. Bezpieczeństwo

Zagrożenie przestępczością w Belgii stale wzrasta. Plagą są kradzieże kieszonkowe lub bagaży podręcznych, a także włamania do samochodów i kradzieże pozostawianych tam rzeczy. Dotyczy to głównie dużych miast, zwłaszcza Brukseli i Antwerpii. W związku ze wzrastającym zagrożeniem terrorystycznym na świecie, należy liczyć się z możliwością wystąpienia zamachów, zwłaszcza w Brukseli, która jest siedzibą wielu instytucji międzynarodowych, w tym NATO i UE.

9.3. Informacje o zagrożeniach (handel ludźmi)

Wyjazd za granicę może być doskonałą okazją do zarobienia pieniędzy czy zdobycia nowego doświadczenia zawodowego. Jednak pamiętaj, że wyjazd za granicę w celu podjęcia pracy pociąga za sobą zagrożenia. Jednym z nich jest przestępstwo handlu ludźmi. Obecnie przestępstwo handlu ludźmi jest zdefiniowane w polskim kodeksie karnym (art. 115 § 22 k.k.):

„Handlem ludźmi jest werbowanie, transport, dostarczanie, przekazywanie, przechowywanie lub przyjmowanie osoby z zastosowaniem:

1. przemocy lub groźby bezprawnej,
2. uprowadzenia,
3. podstępu,
4. wprowadzenia w błąd albo wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania,
5. nadużycia stosunku zależności, wykorzystania krytycznego położenia lub stanu bezradności,
6. udzielenia albo przyjęcia korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy osobie sprawującej opiekę lub nadzór nad inną osobą

- w celu jej wykorzystania, nawet za jej zgodą, w szczególności w prostytucji, pornografii lub innych formach seksualnego wykorzystania, w pracy lub usługach o charakterze przymusowym, w żebractwie, w niewolnictwie lub innych formach wykorzystania poniżających godność człowieka lub w celu pozyskania komórek, tkanek lub narządów wbrew przepisom ustawy. Jeżeli zachowanie sprawcy dotyczy małoletniego, stanowi ono handel ludźmi, nawet gdy nie zostały użyte metody lub środki wymienione w pkt 1 - 6”.

Aby dane zachowanie sprawcy zostało uznane za przestępstwo handlu ludźmi, musi być jednym z wymienionych w definicji zachowań (np. dostarczenie osoby czy jej transport), w trakcie którego sprawca zastosował przynajmniej jeden ze środków (np. uprowadzenie czy wprowadzenie w błąd), a jego zachowanie miało na celu wykorzystanie drugiej osoby. Manipulacja, jakiej dopuszczają się przestępcy w celu rekrutacji przyszłych ofiar (np. w postaci zastraszenia, oszustwa bądź długu do spłacenia) jest przyczyną, dla której uznano, iż o handlu ludźmi należy mówić również wtedy, gdy do wykorzystania doszło za zgodą ofiary.

Handel ludźmi to przestępstwo zagrożone karą od 3 do 15 lat pozbawienia wolności, zaś przygotowanie do jego popełnienia - karą pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

Warunki zorganizowania bezpiecznego wyjazdu za granicę

Handel ludźmi do pracy przymusowej to, obok wykorzystania seksualnego, najczęstsza forma tego przestępstwa, której ofiarami stają się m.in. obywatele Polski wyjeżdżający do krajów Europy Zachodniej. Sprawcy często obiecują atrakcyjne warunki zatrudnienia osobom bez kwalifikacji czy nieznającym języka obcego. Dlatego nie należy przyjmować ofert pracy od osób nowopoznanych, a wybierając ogłoszenia o pracę publikowane w prasie czy w Internecie należy zachować szczególną ostrożność.

Inne zagrożenie związane z wyjazdem to oszustwo przez pracodawcę: może się zdarzyć, że pracodawca nie wypłaci wynagrodzenia za wykonaną pracę, może zdarzyć się także, że warunki pracy, na które pracownik wyraził wcześniejszą ustną zgodę mogą się zmienić w trakcie wykonywania pracy.

Dlatego wybierając się za granicę, przestrzegaj kilku podstawowych zasad:

- Sprawdź, czy agencja zatrudnienia posiada certyfikat (www.kraz.praca.gov.pl);
- Nie korzystaj z ofert pracy zawierających jedynie numer telefonu;
- Nie spotykaj się z przedstawicielem agencji zatrudnienia poza biurem firmy (np. na dworcu, w kawiarni);
- Pamiętaj, że agencja zatrudnienia nie ma prawa do pobierania opłat za załatwienie pracy (z wyjątkiem opłat z tytułu dojazdu i powrotu osoby kierowanej, wydania wizy, badań lekarskich i tłumaczenia dokumentów);
- Zawsze domagaj się umowy o pracę – najlepiej po polsku;
- Weź ze sobą adres i numer telefonu najbliższego polskiego konsulatu w kraju, do którego jedziesz; Sprawdź, czy w kraju, do którego jedziesz, działa organizacja pozarządowa, która może udzielić Ci pomocy:

W Belgii wsparcie koordynowane jest przez Centrum do Spraw Równego Traktowania i Przeciwdziałania Rasizmowi (Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le racisme), środki przekazywane są na rzecz trzech organizacji pozarządowych PAYOKE, PAG-ASA i SÜRYA.

PAG-ASA jest organizacją działającą w Brukseli zapewniającą całodobowe wsparcie i schronisko dla ofiar i całodobowe wsparcie telefoniczne (adres: Cellebroersstraat/Rue des Alexiens 16, 1000 Bruksela, tel.: + 32 (0)2 511 64 64, e-mail: info@pag-asa.be). **PAYOKE** jest organizacją działającą na terenie Flandrii (adres: Leguit 4, 2000 Antwerpen, tel.: +32 (0)3 201 16 90, e-mail: admin@payoke.be, www: <http://www.payoke.be>).

SÜRYA jest organizacją pomagającą ofiarom handlu ludźmi na terenie Walonii (adres: Rue Rouveroy 2, 4000 Liège, tel.: +32 (0)4 232 40 30, e-mail: info@asblsurya.be, www: <http://www.arca-asbl.org>).

- Weź ze sobą kartę kredytową oraz rezerwową sumę pieniędzy pozwalającą na powrót do Polski w każdych okolicznościach;
- Zabierz ze sobą numery telefonów Poland Direct z kraju docelowego oraz telefon komórkowy z aktywnym roamingiem;
- Zostaw rodzinie lub zaufanej osobie plan podróży i – jeżeli jest to możliwe – adres lub numer telefonu, pod którym będziesz osiągalny. Przed wyjazdem ustal, jak często będziesz kontaktować się z rodziną.

Jeśli masz więcej pytań:

- Jeśli masz wątpliwości, w jaki sposób możesz bezpiecznie zorganizować swój wyjazd w celu podjęcia pracy, skontaktuj się z Krajowym Centrum Interwencyjno-Konsultacyjnym dla ofiar handlu ludźmi (KCIK) realizowanym jako zadanie publiczne zlecane do wykonania przez MSWiA i obecnie prowadzonym przez organizację pozarządową – Fundację Przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu La Strada (tel.: 22/628-01-20), odwiedź też stronę Centrum (www.kcik.pl).
- Centrum pomaga także obywatelom polskim, którzy padli ofiarą przestępstwa handlu ludźmi w innym kraju. Centrum może udzielić Ci wsparcia także wtedy, gdy przebywasz za granicą; w tym celu skontaktuj się z KCIK telefonicznie. Pamiętaj jednak, że Centrum nie może pokryć kosztów Twojego powrotu do Polski. W szczególnie uzasadnionych przypadkach konsul może udzielić pomocy Ci finansowej niezbędnej na powrót do Polski najtańszym środkiem transportu, jeśli zobowiązesz się do zwrotu pożyczki po powrocie.
- Po powrocie do kraju możesz skorzystać ze wsparcia KCIK (m.in. psychologicznego czy prawnego), a także uzyskać informację na temat możliwości skorzystania ze wsparcia w ramach pomocy społecznej.
- Jeśli planujesz wyjazd, skontaktuj się z organizacją pozarządową ITAKA – Centrum Poszukiwań Ludzi Zaginionych (www.zaginieni.pl), która prowadzi poradnictwo skierowane m.in. do osób planujących wyjazd, lub skorzystaj ze strony internetowej www.bezpiecznapraca.eu. Fundacja ITAKA prowadzi także 24h linię wsparcia dla zaginionych i ich rodzin (tel. 0-801-24-70-70). Zespół ITAKI rejestruje przypadki zaginięć za granicą, prowadzi poszukiwania i udziela wsparcia rodzinom osób zaginionych. Ponadto ITAKA prowadzi całodobowy, bezpłatny telefon w sprawie zaginionych dzieci - 116 000.

Ponadto istotne informacje i wskazówki znajdziesz:

- na stronie Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji w zakładce „Przeciwdziałanie handlowi ludźmi” (www.mswia.gov.pl);
- w poradniku przygotowanym przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych pt. „Polak za granicą” (www.msz.gov.pl) – katalog pn. „Informacje konsularne”.

Pomoc polskiego konsulatu za granicą:

- w przypadku konfliktu z pracodawcą konsul może ułatwić Ci kontakt z inspekcją pracy, ze związkami zawodowymi, czy innymi miejscowymi instytucjami zajmującymi się obroną praw pracowniczych w danym kraju;
- w przypadku zatrzymania, aresztowania lub pozbawienia wolności masz prawo wnioskować o kontakt z konsulem. Konsul zadba o to, żebyś nie był traktowany gorzej niż obywatel państwa, w którym przebywasz. Ponadto konsul może powiadomić rodzinę o aresztowaniu, uzyskać od władz miejscowych i przekazać zainteresowanemu informację o powodach zatrzymania, przewidywanej w ustawodawstwie sankcji karnej za popełnienie zarzucanego czynu, w czasie trwania procedury sądowej oraz ewentualnej możliwości zwolnienia, a także dostarczyć Ci listę adwokatów oraz utrzymywać z Tobą kontakt.

9.4 Przydatne adresy, ważne telefony i linki

POLSKI OŚRODEK INFORMACJI TURYSTYCZNEJ

Av. de la Renaissance, 20 bte 25

1000 Bruxelles

Tel: +32 2 740 06 20

<http://www.pologne.travel/fr-be/>

info.be@pologne.travel

BEPOLUX - IZBA HANDLOWA BELGIJSKO-LUKSEMBURSKO-POLSKA

c/o Agoria - Diamant Building

Bd. A. Reyerslaan 80

B - 1030 Brussels

Mob: +32(0)477/59.86.64

Fax: +32(0)2/768.04.52

www.bepolux.be

info@bepolux.be

RADA POLONII BELGIJSKIEJ

Rue Baron de Castro 46,

1040 Bruxelles

lub

De Heuvel 16A 3600 Genk

Tel: +32 8 936 34 54

e-mail: ptaszynski.translations@skynet.be

POLSKA MACIERZ SZKOLNA W BELGII

Ośrodek Wakacyjny "Millennium" w Ardenach

Rue du Parc 19

4180 Comblain-la-Tour

Tel: +32 4 369 13 89, +32 496 94 01 71

www.pmsz.be

POLSKA MISJA KATOLICKA

Rue Jourdan, 801060

Saint -Gilles

Tel: +32 2 538 30 87

www.pmkbruksela.com

POLSKA MISJA KATOLICKA W DZIELNICY SCHAERBEEK

Kościół Św. Elżbiety / Eglise Sainte Elizabeth

Rue Portaels, 24

1030 Schaerbeek

Tel: +32 2 242 56 50

Ważne telefony alarmowe i informacyjne

Europejski Numer Alarmowy w sytuacjach zagrożenia życia, zdrowia lub mienia	112
Policja	101
Centrum toksykologiczne	070 245 245
Czerwony Krzyż	105
Dyżur dentystyczny	02 426 10 26
Dyżur lekarzy (po fr.)	02 479 18 18
SOS lekarze Bruksela (po fr i fl)	02 513 02 02
Taksówki 24h/24h	Taxi VERTS 02 349 49 49 Taxi BLUE 02 268 00 00
Pomoc drogowa	070344777

Przydatne strony www:

<https://odyseusz.msz.gov.pl/>

www.bruksela.msz.gov.pl

www.msz.gov.pl

www.bezpiecznapraca.eu

www.belgium.be/www.gazetka.be

www.nowinki.be

www.wizytowka.be/

**10. ADRESY POLSKICH PRZEDSTAWICIELSTW
DYPLOMATYCZNYCH I KONSULARNYCH W BELGII.**

Ambasada RP w Królestwie Belgii

Rue Stevin 1391000

Bruksela

Tel: +32 2 78 04 500

Fax: +32 2 736 18 81

bebruamb2@msz.gov.pl

www.bruksela.msz.gov.pl

Wydział Konsularny Ambasady Rzeczypospolitej Polskiej w Brukseli

Rue des Francs, 28

1040 Bruxelles - Etterbeek

Tel: +32 2 73 90 101 lub 121

Fax: +32 2 73 64 459

bebruamb3@msz.gov.pl

www.bruksela.msz.gov.pl

Ambasada RP w Brukseli - Wydział Promocji Handlu i Inwestycji

Avenue de l'Horizon, 18

1150 Bruxelles

Tel: +32 2 771 67 54

Fax: +32 2 771 18 39

brussels@trade.gov.pl

www.belgium.trade.gov.pl

**Stałe Przedstawicielstwo RP przy Kwaterze Głównej Organizacji Traktatu
Północnoatlantyckiego**

Boulevard Leopold

III1110 Brussels

Tel: +32 2 707 1388

Fax: +32 2 707 1389

bruksela.nato.sekretariat@msz.gov.pl

www.brukselanato.msz.gov.pl

Stałe Przedstawicielstwo RP przy UE w Brukseli

Rue Stevin, 139

1000 Bruxelles

Tel: +32 2 7804 200 **Fax :** +32 2 7804 297

bebrustpe@msz.gov.plwww.brukselaue.msz.gov.pl

Instytut Polski w Brukseli

Av. des Gaulois 29

1040 Bruxelles

Tel: +32 2 554 06 90

Fax: +32 2 644 06 89

bruxelles@instytutpolski.orgwww.culturepolonaise.eu/

Przy opracowaniu wykorzystano:

Materiały informacyjne Chrześcijańskich Związków Zawodowych ACV– CSC

– p. Iwona Cieszyńska i p. Aldona Kuczyńska Naskręt



Poradnik Polaka w Belgii: <http://bruksela.msz.gov.pl/resource/efb717de-9829-45d3-8f75-9e728cfe9d19:JCR>

www.nfz.gov.pl

www.msz.gov.pl

www.odyssei.com/pl/health/belgia.php

www.belgium.be

http://finances.belgium.be/fr/Contact/info_douanes_et_accises/

Opracowała: Pia Libicka

we współpracy z Warną Strzelecką

1. Salarié - loontrekkende
2. Non salarié – niet-loontrekkende
3. *séjour non permanent* - tijdelijk verblijf
4. *séjour permanent* - duurzaam verblijf
5. Annexe 19 - *demande de l'attestation d'enregistrement* -bijlage 19 - verzoek van het inschrijvingsattest
6. Annexe 8 ou *carte electronique E - attestation d'enregistrement* - Bijlage 8 of elektronische kaart E - inschrijvingsattest
7. *demande de séjour permanent*- verzoek van duurzaam verblijf
8. *document attestant de la permanence du séjour* - document ter staving van duurzaam verblijf
9. *attestaion patronale* - werkgeversattest
10. *indépendant, gérant d'une société*): zelfstandig
11. Banque Carrefour des Entreprises* - Kruispuntbank van Ondernemingen
12. Guichet Entreprise - Ondernemingsloket
13. Casse d'Assurances Sociales - Sociaal Verzekeringsfonds
14. *associé actif (czy to znaczy to samo, co samozatrudniony?)* - actief vennoot
15. *Moniteur Belge* - Belgisch Staatsblad