

# БРОШУРА

## ПРО ВІДРЯДЖЕННЯ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ/САМОЗАЙНЯТИХ ОСІБ

### Передмова

*Ви хочете тимчасово відправити персонал до Бельгії як іноземний роботодавець або надавати послуги в Бельгії як самозайнята особа?*

*Це означає, що ви повинні дотримуватись певних європейських та бельгійських правових зобов'язань. Нижче наведено короткий огляд основних юридичних зобов'язань.*

### Зміст

Вступ.....	2
1. Обов'язки роботодавця щодо відрядження персоналу до Бельгії .....	3
1.1 Перед початком діяльності заповніть декларацію Limosa .....	4
1.2 Призначення контактної особи.....	4
1.3 Оформлення документа по формі A1 .....	5
1.3.1 Відрядження.....	5
1.3.2 Відрядження й одночасне працевлаштування .....	6
1.4 Дотримання обов'язкових вимог Бельгії щодо умов праці і винагороди.....	7
1.5 На вимогу інспекції праці: пред'являти документи, які відносяться до виплати заробітної плати .....	10
1.6 Які ще документи повинні надавати іноземні роботодавці на вимогу інспекції? .....	11
1.7 Подання заявки на отримання дозволу на роботу .....	11
1.8 Подати заявку на отримання документів на проживання .....	13
1.9 Техніка безпеки, охорона праці і здоров'я на робочому місці .....	14
1.10 Декларування для будівельних майданчиків та реєстрація присутності на робочому місці .....	14
1.10.1 Декларація про виконання робіт.....	14
1.10.2 Checkin@work або облік присутності на робочому місці.....	16
2. Обов'язки самозайнятої особи (без постійного проживання в Бельгії).....	16
2.1 Перед початком діяльності заповніть декларацію Limosa .....	16
2.2 Оформлення документа по формі A1 .....	17

2.3	Подання заявки на отримання документів на проживання .....	18
2.4	Надайте підтвердження базових знань з управління підприємством.....	19
2.5	Отримання дозволу на здійснення професійної діяльності.....	20
2.6	Декларація про виконання робіт на будівельних майданчиках і реєстрація присутності на робочому місці.....	22
2.6.1	Декларація про виконання робіт.....	22
2.6.2	Checkin@work або облік присутності на робочому місці.....	23
3.	Відповідальність агентства тимчасового працевлаштування .....	24
4.	Податкові зобов'язання.....	25
5.	Контроль виконання вимог до умов праці та штрафні санкції .....	25

## ВСТУП

Європейський Союз (ЄС) передбачає загальні правила захисту ваших прав на соціальний захист у разі вашого переїзду в Європу (27 країн ЄС + Ісландія, Ліхтенштейн, Норвегія, Швейцарія і Велика Британія).

Правила координації соціального захисту не замінюють національні системи єдиною європейською системою. Кожна країна сама вирішує, кому надається захист в рамках її законодавства, які послуги надаються і на яких умовах.

Ці правила стосуються:

- Громадян країн ЄС, Ліхтенштейну, Норвегії, Швейцарії і Великої Британії, які мають страхування, оформлене в одній із цих країн, а також членів їх сімей.
- Для громадян Великої Британії: угода про торгівлю та співробітництво від 30.12.2020 року між ЄС та Великою Британією, яка набула чинності 1.05.2021 року, передбачає координацію забезпечення соціального захисту. Мета цієї угоди гарантувати певні права громадянам ЄС і Великої Британії. Угода стосується громадян ЄС, які працюватимуть, подорожувати або оселятимуться у Великій Британії, і підданих Великої Британії, які працюватимуть, подорожуватимуть або оселятимуться в ЄС після 1 січня 2021 року.
- У розділі 2 Угоди про вихід від 1.10.2019 року, яка набула чинності 1.01.2021 року, передбачені права найманих і самозайнятих працівників.

- Осіб без громадянства або біженців, які проживають в країнах ЄС, Ісландії, Ліхтенштейні, Норвегії, Швейцарії або Великій Британії і мають страхування, оформлене в одній із цих країн, а також членів їх сімей.
- Громадян країн, що не входять до ЄС, які легально проживають на території ЄС і переїжджають між цими країнами, а також членів їх сімей.

У рамках виходу Великої Британії з ЄС громадяни третіх країн або особи без громадянства чи біженці (а також члени їхніх сімей і ті, хто втратив годувальника), які опинилися на кордоні країни-члена ЄС і Великої Британії, вважаються бенефіціарами Угоди про вихід відповідно до статті 30 (1) (g) зазначеної угоди. Відповідно до Регламенту 883/2004 їхні права будуть захищені до моменту закінчення їхньої ситуації, яка почалася до завершення перехідного періоду.

Громадяни третіх країн повинні мати дійсний дозвіл на проживання відповідно до законодавства країни, в якій вони проживають.

## 1. **ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦЯ ЩОДО ВІДРЯДЖЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ДО БЕЛЬГІЇ**

Зведену таблицю із переліком цих зобов'язань можна знайти на таких вебсайтах:



- портал органів федеральної влади:  
EN | [http://www.belgium.be/en/work/coming\\_to\\_work\\_in\\_belgium/](http://www.belgium.be/en/work/coming_to_work_in_belgium/) і  
EN/FR/NL | [http://www.belgium.be/en/work/posting\\_workers\\_to\\_belgium](http://www.belgium.be/en/work/posting_workers_to_belgium)
- вебсайт Limosa: NL/FR/DE/EN | <http://www.limosa.be/>, де ви знайдете всю корисну інформацію про соціальний захист
- вебсайт Федеральної державної служби зайнятості (SPF), праці та соціального партнерства (вибір мови):  
NL/FR/DE/EN | <https://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6540> або  
<https://www.emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement>

### **Бельгійське бюро зв'язку для відряджень до Бельгії (Єдиний інформаційний центр - SPOC)**

Бельгійське бюро зв'язку є першою ланкою контакту для іноземного роботодавця, який бажає відправити працівників у відрядження до Бельгії. Завдання бюро полягає в тому, щоб надавати роботодавцям і відрядженим до Бельгії працівникам інформацію із загальних питань трудового права та за необхідності скеровувати їх до компетентних служб.

Координати бельгійського бюро зв'язку:

Федеральна державна служба зайнятості, праці та  
соціального партнерства

Головне управління з питань трудового права і  
правознавства

Rue Ernest Blerot 1

1070 Bruxelles

Телефон: + 32 (0)2 233 48 22

Електронна пошта: [dej@emploi.belgique.be](mailto:dej@emploi.belgique.be)

## 1.1 Перед початком діяльності заповніть декларацію Limosa

**Ви доручаєте роботу працівнику в Бельгії як незареєстрований в Бельгії роботодавець?**

Ви повинні повідомити про це, заповнивши електронну декларацію Limosa-1. Декларація заповнюється для осіб, які не належать до системи бельгійського соціального страхування і приїжджають до Бельгії працювати тимчасово та/або неповний робочий день.

**До початку роботи** ви повинні заповнити електронну декларацію про присутність ваших працівників, які здебільшого не зареєстровані в Бельгії. Одразу після заповнення декларації оформляється тимчасовий дозвіл на проживання L-1. Цей тимчасовий дозвіл потрібно показати бельгійському клієнту або замовнику. Докладніше див.:



▪ EN/NL/FR/DE |

[www.international.socialsecurity.be/working\\_in\\_belgium/fr/home.html](http://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/home.html)

▪ EN/NL/FR/DE | [www.Limosa.be](http://www.Limosa.be)

## 1.2 Призначення контактної особи

До початку відрядження іноземний роботодавець повинен призначити контактну особу (вказавши її в декларації Limosa або, якщо він звільнений від подання декларації Limosa, надіславши електронного листа на адресу електронної пошти [SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be](mailto:SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be) або звичайного листа на адресу Головного управління Служби нагляду за дотриманням соціального законодавства Федеральної державної служби зайнятості, праці та соціального партнерства: rue Ernest Blerot à 1070 Bruxelles).

Така фізична особа може проживати як у Бельгії, так і за кордоном. Завдання цієї людини — від імені іноземного роботодавця забезпечувати контакт з інспекційними органами Бельгії. Інспекційні служби можуть зв'язуватися з цією особою, щоб попросити надати або навпаки вручити будь-який документ або висновок, який стосується працевлаштування відряджених працівників у Бельгії, за винятком внесків до додаткових програм пенсійного забезпечення спеціалістів.

### **1.3 Оформлення документа по формі A1**

Довідка згідно з законодавством про соціальне страхування, яка повинна оформлятися для відрядженої особи (найманого працівника або самозайнятої особи)

#### **1.3.1 Відрядження**

Положення законодавства ЄС про соціальний захист передбачають, що за соціальний захист (пільги та внески) несе відповідальність країна-член, де виконується робота. Відрядження є винятком із цього принципу. До відрядженої особи продовжує застосовуватися соціальний захист країни-члена, з якої вона відправлена.

Щоб мати можливість оформляти відрядження, роботодавець повинен відповідати ряду умов:

- a) Як роботодавець, ви повинні здійснювати значну діяльність у країні походження, яка оцінюється, зокрема, за такими критеріями:
  - Юридична адреса та місцезнаходження головного офісу компанії;
  - Кількість штатного персоналу в країні походження;
  - Місце роботи відряджених працівників;
  - Місце укладання більшості контрактів з клієнтами;
  - Законодавство, що застосовується до договорів, укладених з працівниками та клієнтами;
  - Обсяг реалізації в країні походження.
- b) Працівник повинен залишатися штатним працівником роботодавця протягом усього періоду відрядження;


с) Працівник не відправляється у відрядження замість іншого відрядженого працівника в тому, що стосується <sup>1</sup> приналежності до програми соціального страхування. Зовсім по-іншому виглядає ситуація у разі застосування Директиви 96/71 (ЄС) про «відрядження» та умови і оплату праці ([див. пункт 1.4 нижче](#)).

d) Очікувана тривалість роботи в іншій країні не перевищує 24 місяці (тобто 12 місяців з можливістю поновлення) в тому, що стосується приналежності до програми соціального страхування <sup>2</sup>. Зовсім по-іншому виглядає ситуація у разі застосування Директиви 96/71 (ЄС) про «відрядження» та умови і оплату праці ([див. пункт 1.4 нижче](#));

e) До відрядження працівник повинен мати оформлене соціальне страхування у країні походження принаймні впродовж одного місяця.

Правомірність відрядження підтверджується за допомогою форми A1. Зазначений документ підтверджує, що відряджений працівник повинен мати оформлене соціальне страхування в країні-члені, з якої походить.

Форму A1 можна отримати в органі, що відповідає за соціальний захист в країні вашого походження. Цю форму потрібно пред'являти під час кожної перевірки.

 **Увага:** запитуйте цю форму у своїй країні своєчасно, оскільки оформлення і доставка документа може зайняти деякий час.

Докладніше дивіться (вибір мови | ЄС):

Розділ найчастіших запитань:



▪ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=857&langId=fr&intPagId=972>

Офіційні документи та рішення, прийняті Адміністративною комісією Європейської комісії:



▪ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=868>

### 1.3.2 Відрядження й одночасне працевлаштування

Практичний посібник Європейської комісії по організації відряджень, вересень 2019 року  
Посібник (вибір мови | ЄС):

---

<sup>1</sup> Стосовно застосування Регламенту (ЄС) № 883/2004 Європейського Парламенту і Ради Європи від 29 квітня 2004 року щодо координації систем соціального захисту та впровадження Регламенту (ЄС) 987/2009.

<sup>2</sup> Стосовно застосування Регламенту (ЄС) № 883/2004 Європейського Парламенту і Ради Європи від 29 квітня 2004 року щодо координації систем соціального захисту та впровадження Регламенту (ЄС) 987/2009.



- <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/8ac7320a-170f-11ea-8c1f-01aa75ed71a1>

Рішення Адміністративної комісії А2 щодо тлумачення статті 12 Регламенту (ЄС) № 883/2004 Європейського парламенту та Ради ЄС від 29 квітня 2004 року про координацію систем соціального забезпечення див. (вибір мови | **ЄС**):

- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32010D0424%2802%29>

#### **1.4 Дотримання обов'язкових вимог Бельгії щодо умов праці і винагороди**

Директива 96/71 (ЄС) про відрядження зі змінами, внесеними Директивою (ЄС) 2018/957, інкорпорована у бельгійське законодавство, розглядає відрядження в основному з точки зору трудового законодавства:

→ Роботодавець, який відряджає своїх працівників до Бельгії, зобов'язаний для виконуваної ними там роботи дотримуватися вимог законодавства Бельгії щодо умов праці (в тому числі умов оплати праці та зайнятості), які прописані в законодавчих і нормативних положеннях (королівських указах) і за недотримання яких передбачено кримінальне покарання, та в положеннях договорів, які є обов'язковими для виконання згідно з королівським указом (тобто колективні трудові договори, за невиконання яких передбачено кримінальне покарання, за винятком внесків у додаткові програми пенсійного забезпечення спеціалістів).

→ Зокрема такими положеннями регулюються:

- Тривалість роботи
- Винагорода
- Неробочі і святкові дні
- Мінімальна тривалість щорічної оплачуваної відпустки
- Добробут працівників
- Захисні положення для вагітних
- Захист від дискримінації
- Тимчасова зайнятість
- Забезпечення кадрами



- Умови праці, прописані в колективних трудових договорах, які є обов'язковими згідно з королівським указом (передбачена кримінальна відповідальність)

**Тому під час відрядження роботодавець повинен виконувати вимоги, зокрема щодо:**

**Мінімальна заробітна плата:** валова заробітна плата працівника не може бути нижчою за мінімальну заробітну плату, встановлену для відповідної галузі в Бельгії. Надбавки, безпосередньо пов'язані з відрядженням, вважаються частиною винагороди, якщо вони не виплачуються як відшкодування фактичних витрат, понесених внаслідок відрядження, таких як витрати на проїзд, проживання та харчування. (стаття 3, 7 Директиви 96/71/CE).

За винятком транспорту, коли неможливо визначити, які елементи надбавки, безпосередньо пов'язаної з відрядженням, виплачуються як відшкодування витрат, фактично понесених у результаті відрядження, або які елементи цієї ж надбавки є частиною умов оплати праці, вся допомога вважається виплаченою як відшкодування витрат (ст. 6/1 закону від 5.03.2002 року про умови праці, винагороду і зайнятість у разі відрядження працівників до Бельгії та виконання цих вимог).

Для отримання додаткової інформації див. наступні посилання (вибір мови)



- NL/FR/EN | <https://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=38256>
- NL/FR/EN | <https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-belgique>
- NL/FR | <https://www.salairesminimums.be/index.html>.

**Робочий час:** необхідно дотримуватись максимально дозволених норм тривалості робочого часу та обов'язкових мінімальних перерв. За понаднормові години роботи додатково виплачується 50% (або 100% у неділю та святкові дні).

**Надання відпочинку в оплачувані святкові дні,** визначені у Бельгії, та надання днів щорічної відпустки.

У деяких галузях **необхідно сплачувати внески у фонд безпеки життєдіяльності,** зокрема в будівельній галузі. Докладніше див. (вибір мови):



- NL | [https://www.international.socialsecurity.be/working\\_in\\_belgium/nl/eerste-keer-hier.html](https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/nl/eerste-keer-hier.html)
- FR | [https://www.international.socialsecurity.be/working\\_in\\_belgium/fr/premierevisite.html](https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/premierevisite.html)
- EN | [https://www.international.socialsecurity.be/working\\_in\\_belgium/en/firstvisit.html](https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/firstvisit.html)



- DE | [https://www.international.socialsecurity.be/working\\_in\\_belgium/de/ersterbesuch.html](https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/ersterbesuch.html)

### **Умови роботи, які застосовуються, якщо термін відрядження перевищує 12 місяців**

З 30 липня 2020 року у разі відрядження, тривалість якого перевищує 12 місяців, відряджений працівник повинен мати можливість користуватися всіма умовами праці, що застосовуються в країні перебування (в тому числі умовами щодо оплати праці та зайнятості, прав і обов'язків працівника і роботодавця, призупинення виконання трудового договору), за винятком лише процедур, формальностей і умов, які регулюють укладення та розірвання трудового договору (в тому числі умову про недопустимість заподіяння шкоди колишньому роботодавцю), а також додаткових програм пенсійного забезпечення спеціалістів.

Це стосується роботи, яка виконується цими працівниками після завершення перших дванадцяти місяців відрядження.

До осіб, відрядження яких досягло 12-місячного терміну до 30 липня 2020 року, нові положення застосовуються з дати набуття законом чинності, тобто з 30 липня 2020 року.

Якщо відряджена особа заміняє іншого відрядженого працівника, то для обчислення загальної тривалості відрядження враховується термін відрядження останнього. Однак, щоб застосувати це правило складання, обидва працівники повинні виконувати «одне завдання в одному місці».

Жодних перехідних процедур не передбачено.

Ці спеціальні умови тимчасово не поширюються на автомобільний транспорт.

### **Виняток можливий на підставі обґрунтованої заяви у разі відрядження тривалістю понад дванадцять місяців:**

Як вже пояснювалося вище, якщо відрядження триває понад дванадцять місяців, роботодавець повинен з 30 липня 2020 року застосовувати додаткові умови праці, винагороди та зайнятості.

Проте законодавством передбачено тимчасовий виняток щодо зобов'язання застосовувати додаткові умови праці.

Фактично, роботодавець може звернутися до Федеральної державної служби зайнятості, праці та соціального партнерства ([SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be](mailto:SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be)) або подати до Федеральної державної служби зайнятості, праці та соціального партнерства

обґрунтовану заяву з проханням продовжити встановлений 12-місячний період і в такий спосіб отримати звільнення від застосування додаткових умов праці на термін не більше шести місяців.

Для отримання додаткової інформації щодо чинного трудового законодавства про відрядження скористайтеся посиланням (вибір мови):



▪ **NL/FR/EN** | <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6224>

- Директива (ЄС) 2018/957 Європейського Парламенту та Ради Європи від 28 червня 2018 року про внесення змін до Директиви 96/71/ЄС про відрядження працівників в рамках надання послуг
- Директива 96/71/ЄС Європейського Парламенту та Ради Європи від 16 грудня 1996 року про відрядження працівників з метою надання послуг;
- Директива 2014/67/UE Європейського Парламенту та Ради Європи від 15 травня 2014 року щодо виконання Директиви 96/71/ЄС про відрядження працівників з метою надання послуг та внесення змін до Регламенту (ЄС) № 1024/2012 про адміністративне співробітництво через Інформаційну систему внутрішнього ринку («Регламент ICBP»)
- Закон від 5 березня 2002 року про умови праці, винагороду і зайнятість у разі відрядження працівників до Бельгії та виконання вимог цього закону.);
- Закон від 12 червня 2020 року, що містить різні положення про відрядження працівників.

### **1.5 На вимогу інспекції праці: пред'являти документи, які відносяться до виплати заробітної плати**

Іноземний роботодавець на вимогу соціальної інспекції повинен пред'явити документи про заробітну плату, передбачені в країні його реєстрації, які відповідають **аналогічним документам**, передбаченим у Бельгії. Саме за цих умов застосовується звільнення від зобов'язання вести індивідуальний рахунок і відомість про заробітну плату за бельгійською моделлю.

Докладніше дивіться (вибір мови):



▪ **FR/NL/EN**: | <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6196#AutoAncher4>

## **1.6 Які ще документи повинні надавати іноземні роботодавці на вимогу інспекції?**

- 1) Копії трудових договорів відряджених працівників або будь-який інший аналогічний документ;
- 2) Відомості про іноземну валюту, яка використовується для виплати винагороди, про грошові виплати та виплати в натуральній формі, пов'язані з роботою за кордоном і умови повернення відряджених працівників у країну походження;
- 3) Журнали обліку робочого часу із зазначенням початку, закінчення та тривалості щоденного робочого часу відряджених працівників;
- 4) Документи, які підтверджують виплату заробітної плати відрядженим працівникам.

На вимогу інспекції необхідно надати переклад цих документів (голландською, французькою, німецькою або англійською мовою). Документи можна надавати в паперовому або електронному вигляді.

Також необхідно пред'явити розрахунково-платіжні відомості.

Крім того, соціальні інспектори можуть попросити контактну особу роботодавця надати всю інформацію, яка стосується характеру роботи, комерційних договорів, умов праці, виставлення рахунків, діяльності компанії, оригіналів розрахунково-платіжних відомостей, оформлених у країні відправлення тощо. Інспектори можуть попросити дані з метою перевірки законності відрядження, чи не є ця компанія — компанією «поштовою скринькою» тощо.

Це зобов'язання діє від початку відрядження і продовжується ще протягом одного року після його закінчення.

## **1.7 Подання заявки на отримання дозволу на роботу**

Працівники, які не є громадянами країни-члена Європейської економічної зони (далі – ЄЕЗ) або Швейцарії і які працюють у компанії, створеній у країні-члені ЄЕЗ або в Швейцарії, можуть працювати в Бельгії на законних підставах за умови, що:

- a) такі працівники мають право або дозвіл на проживання в країні-члені ЄЕЗ або в Швейцарії, де вони проживають, тривалістю понад трьох місяців;
- b) такі працівники законним чином працевлаштовані в країні-члені, де вони проживають, і цей дозвіл є дійсним щонайменше впродовж терміну роботи, яка буде виконуватися в Бельгії;
- c) такі працівники мають правомірний трудовий договір;

- d) такі працівники мають паспорт і дозвіл на проживання з терміном дії, який щонайменше збігається з терміном надання послуги, щоб вони могли повернутися до країни походження або проживання.

Якщо ці умови не виконуються, дозвіл на працевлаштування необхідно отримати в регіоні, де працівник буде переважно працювати.

- ⇒ Роботодавець **повинен** подати заявку на отримання дозволу на роботу для своїх небельгійських працівників. Його працівники повинні мати спеціальний дозвіл на роботу, яка триватиме понад три місяці, і дозвіл на роботу «В»,<sup>3</sup> якщо робота триватиме менше трьох місяців.

Починаючи з 3.01.2019 року, громадяни неєвропейських держав, які бажають проживати і працювати в Бельгії понад 90 днів, повинні через свого роботодавця подати спеціальну заявку до адміністрації відповідного регіону. Якщо цю заявку задовольнять, такий працівник отримує документ, який підтверджує, що він має право перебувати в Бельгії понад 90 днів з метою роботи (спеціальний дозвіл).

Усі дозволи на проживання, які видаються в Бельгії з 01.03.2019 року, містять інформацію про доступ до ринку праці: «*Обмежений доступ до ринку праці*», «*Необмежений доступ до ринку праці*» або «*Доступ до ринку праці заборонено*».

👉 **Важливо!** Громадяни Великої Британії, а також їх найближчі родичі, які мають дозвіл на проживання дійсний станом на 31 грудня 2020 року, отримають «посвідку на постійне проживання типу М» ([королівський указ стосовно дозволів на проживання від 24 грудня 2020 року](#))<sup>4</sup> Такий дозвіл вони зможуть отримати від муніципальної адміністрації за місцем проживання впродовж 2021 року.

Такі особи мають право працювати в Бельгії без отримання дозволу на роботу в регіональних органах влади. Отже їм, як і громадянам Європейського Союзу, не потрібен

---

<sup>3</sup> Щодо до дозволу В, бувають (рідко) випадки працевлаштування тривалістю понад три місяці, для яких не потрібен дозвіл на проживання в Бельгії: транскордонні працівники (дозвіл на проживання в Бельгії не потрібен тощо) і особи, зареєстровані в готелі (реєстрація в готелі прирівнюється до дозволу перебування)

<sup>4</sup> [Королівський указ від 24 грудня про внесення змін до Королівського указу від 8 жовтня 1981 року](#) про доступ на територію, перебування, працевлаштування та заборону на перебування в країні для іноземців, які є бенефіціарами угоди про вихід Сполученого Королівства Великої Британії та Північної Ірландії з Європейського Союзу і Європейського Співтовариства з атомної енергії («Бельгійський вісник» від 31.12.2020 року)

дозвіл на роботу як найманим працівникам ([королівський указ про працевлаштування від 27 січня 2021 року](#))<sup>5</sup> так і самозайнятим особам.

Те ж саме стосується транскордонних працівників, які працювали в Бельгії до 31 грудня 2020 року (вони отримують «посвідку на постійне проживання типу N»).

Окрім звільнення від необхідності отримувати дозвіл на роботу, яким громадяни Великої Британії можуть скористатися так само, як і будь-який інший іноземний працівник, Угода про торгівлю та співробітництво між ЄС і Великою Британією<sup>6</sup> передбачає більш сприятливі положення спеціально для британських працівників залежно від характеру їх перебування.

Докладніше дивіться на вебсайті відповідного Регіону:



- **Фландрія: NL/FR/EN/DE** | <https://www.vlaanderen.be/toelating-tot-arbeid>
- **Валлонія: FR/DE/EN** | <https://emploi.wallonie.be/en/home/travailleurs-etrangers/permis-de-travail.html>
- **Брюссельський столичний регіон FR/NL/EN** | <https://economie-emploi.brussels/permis-unique-permis-travail>
- **Німецькомовна спільнота - Deutschsprachige Gemeinschaft: DE** | <http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-269/>

## 1.8 Подати заявку на отримання документів на проживання

Якщо **нерезиденти ЄС** бажають приїхати до Бельгії на роботу, вони повинні подати заявку на довгострокову візу в посольство Бельгії в країні, де вони проживають.

Більш детальну інформацію про процедуру та необхідні документи можна знайти на вебсайті Імміграційного бюро | Федеральна державна служба внутрішніх справ:



- **NL/FR/EN** | <https://dofi.ibz.be>
- **EN** | [https://www.belgium.be/en/family/residence\\_documents\\_for\\_belgium](https://www.belgium.be/en/family/residence_documents_for_belgium)

Якщо вам потрібна додаткова інформація, ви можете зв'язатися з інформаційною службою Імміграційного бюро ([infodesk@ibz.fgov.be](mailto:infodesk@ibz.fgov.be) – тел.: 0032 2 488 80 00).

---

<sup>5</sup> [Королівський указ від 27 січня 2021 року про внесення змін до Королівського указу від 2 вересня 2018 року про виконання закону від 9 травня 2018 року про працевлаштування іноземних громадян, що проживають в країні на особливих умовах, пов'язаних з Угодою про вихід Великої Британії з Європейського Союзу](#) («Бельгійський вісник» від 19.02.2021 року)

<sup>6</sup> Угода про торгівлю та співробітництво між Європейським Союзом та Сполученим Королівством Великої Британії та Північної Ірландії від 24 грудня 2020 року.

Коли жителі ЄС приїжджають до Бельгії на роботу, вони повинні зареєструватися в адміністрації муніципалітету, де вони тимчасово проживають. Ця вимога не стосується тих, хто проживає в готелі, молодіжному гуртожитку, кемпінгу чи будь-якому іншому місці, на яке поширюються правила обліку подорожуючих.

Такі особи отримують Додаток 3ter («Декларація про присутність» у разі перебування менше трьох місяців) або Додаток 19 («Заявка на отримання свідоцтва про реєстрацію» для перебування більше трьох місяців)<sup>7</sup>.



- **FR/NL/DE** | <https://ibz.be/nl/inschrijvings-en-aanmeldingsplicht-algemeen>
- **EN** | <https://ibz.be/en/registration-and-reporting-obligation-general>

## 1.9 Техніка безпеки, охорона праці і здоров'я на робочому місці

Закон від 4 серпня 1996 року про охорону праці на робочому місці і постанови про його виконання поширюються на будь-якого роботодавця, який наймає працівників на території Бельгії. Цей закон є результатом транспонування в бельгійське законодавство рамкової директиви Ради Європи 89/391/CEE від 12 червня 1989 року про впровадження заходів, спрямованих на сприяння покращенню техніки безпеки та охорони здоров'я працівників на робочому місці.

Докладніше про охорону праці можна дізнатися на таких ресурсах (вибір мови):



- **NL/FR/EN** | <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=38260>

## 1.10 Декларування для будівельних майданчиків та реєстрація присутності на робочому місці

### 1.10.1 Декларація про виконання робіт

Якщо ви, як виконавець робіт на будівельному майданчику, уклали договір безпосередньо з замовником (генеральним замовником) на виконання будівельних робіт в Бельгії, то в теорії ви повинні задекларувати цю роботу.

---

<sup>7</sup> порівняйте статті 40, §4, 41 bis, 42, 42 bis [закону від 15 грудня 1980 року про доступ на територію, перебування, працевлаштування та заборону на перебування в країні для іноземців](#))

Онлайн-служба Національного управління соціального захисту населення (ONSS), посилання на яку наведено нижче, дозволяє підрядникам певних робіт подавати різні декларації. Йдеться про такі декларації:

- декларація про виконання робіт «30bis», які відносяться до сектору нерухомості. Обов'язково потрібно декларувати такі роботи:
  - **роботи, пов'язані з нерухомістю** (стаття 30 bis): роботи на тимчасових і пересувних будівельних майданчиках входять у ці роботи, але до них не входять деякі види діяльності в сільському господарстві, садівництві та лісовому господарстві. Перелік цих робіт можна знайти на вебсайті порталу соціального захисту;
  - **доставка готового бетону.**
  - І **нарешті, також потрібно декларувати деякі небезпечні роботи, які не мають відношення до нерухомості, але пов'язані з підвищеним ризиком для здоров'я та безпеки** працівників (наприклад, робота, під час якої працівники ризикують зазнати впливу азбесту).

Зобов'язання повідомляти про такі роботи залежить від суми контракту та наявності чи відсутності субпідрядника.

Про такі роботи потрібно повідомляти в Національне управління соціального захисту населення, в організацію Constructiv та у Федеральну державну службу зайнятості, праці та соціального партнерства;

- декларація про виконання робіт «30ter», яка відноситься до компетенції паритетної комісії з охорони та/або нагляду, а також компаній, що здійснюють певні види діяльності в м'ясній галузі.

Про такі роботи потрібно повідомляти в Національне управління соціального захисту.

Для отримання додаткової інформації див. наступні посилання (вибір мови):



▪ **FR/NL/DE** | [https://www.socialsecurity.be/site\\_fr/employer/applics/ddt/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/ddt/index.htm)

Докладний перелік робіт можна знайти в [Повідомленні виконавцям певних робіт і керівникам](#)



▪ **FR/NL/DE/EN**  
| [https://international.socialsecurity.be/working\\_in\\_belgium/fr/home.html](https://international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/home.html)

### 1.10.2 Checkin@work або облік присутності на робочому місці

За допомогою онлайн-сервісу Checkin@work **роботодавці та підрядники, які виконують роботи, пов'язані з нерухомістю**, повідомляють про осіб, присутніх на певних робочих місцях. Система фіксує, хто, де і в який час присутній.

Це зобов'язання пов'язано з обов'язком декларувати роботи, що виконуються. Воно стосується тих самих секторів.

Онлайн-сервіс checkin@work надає роботодавцям і виконавцям робіт засіб реєстрації присутності їх працівників, підрядників та незалежних підрядників на робочому місці. **Самозайняті працівники та підрядники** можуть самостійно ідентифікувати себе в цій системі. Реєстрація повинна відбуватися щоденно перед тим як особа, яка виконує роботу, почала свою роботу.

Для робіт, пов'язаних з нерухомістю, реєстрація присутніх на робочому місці є **обов'язковою** для тих майданчиків, де загальна сума виконуваних робіт становить **500 000 євро** без урахування ПДВ або більше. Ви повинні зареєструвати присутніх одразу після досягнення такої суми за виконання робіт:

- або перед початком виконання робіт,
- або під час виконання робіт.

Для отримання більш докладної інформації див. посилання нижче (вибір мови):



▪ **FR/NL/DE**

| [https://www.socialsecurity.be/site\\_fr/employer/applics/checkinatwork/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/checkinatwork/index.htm)

## 2. ОBOB'ЯЗКИ САМОЗАЙНЯТОЇ ОСОБИ (БЕЗ ПОСТІЙНОГО ПРОЖИВАННЯ В БЕЛЬГІЇ)

### 2.1 Перед початком діяльності заповніть декларацію Limosa

Якщо ви, самозайнята особа, яка не проживає постійно в Бельгії, виконуєте там роботи тимчасово або на умовах часткової зайнятості в ризикованих галузях виробництва (*будівництво, заготівля та переробка м'яса та прибирання*), ви повинні спочатку заповнити електронну декларацію про свою присутність, зокрема надати дані про себе і про бельгійського користувача ваших послуг. Одразу після заповнення декларації для вас буде оформлено тимчасовий дозвіл на проживання L-1. Цей тимчасовий дозвіл потрібно показати бельгійському клієнту (або замовнику) та інспекційній службі.



Щоб отримати додаткову інформацію і доступ до онлайн-сервісу Limosa, див. (вибір мови):

- **FR/NL/DE/EN :**



[https://www.international.socialsecurity.be/working\\_in\\_belgium/fr/limosa.html](https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/limosa.html)

## 2.2 Оформлення документа по формі A1

*(Довідка згідно з законодавством про соціальне страхування, яка повинна оформлятися для штатного працівника)*

Положення законодавства ЄС про соціальне забезпечення передбачають, що держава-член, на території якої виконується робота, несе відповідальність за забезпечення соціального захисту (пільги та внески).

Винятком з цього принципу є відрядження і одночасне працевлаштування на території двох або більше держав-членів. У разі відрядження або одночасного працевлаштування (якщо особа здійснює там значну частину своєї діяльності) на території двох або більше держав-членів, продовжує застосовуватися соціальний захист держави-члена, з якої особа відправлена.

Стосовно відрядження необхідно визначити:

- ➔ чи особа є самозайнятою в країні, з якої вона відряджена, зокрема за такими критеріями:
  - зберігається робоче місце,
  - наявність дозволу на здійснення професійної діяльності в країні походження,
  - наявність номера платника ПДВ і сплата податків у країні походження,
  - факт реєстрації у Торгово-промисловій палаті або професійній організації;
- ➔ чи здійснює особа подібну діяльність у країні, з якої її відряджено, та в країні працевлаштування;
- ➔ що передбачувана тривалість відрядження не перевищує 24 місяців.

Щодо одночасного працевлаштування на території двох або більше держав-членів, самозайнята особа, яка зазвичай здійснює діяльність у двох або більше державах-членах, підпорядковується:

- а) законодавству тієї держави-члена, на території якої така особа проживає, якщо істотну частину своєї діяльності вона здійснює на території цієї держави-члена;

- b) законодавству держави-члена, де зосереджені інтереси діяльності такої особи, якщо вона не проживає в одній із держав-членів, в якій здійснює значну частину своєї діяльності.



- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32010D0424%2802%29> (вибір мови | **ЄС**)
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=849> (вибір мови | **ЄС**)

Відрядження або одночасне працевлаштування на території двох або більше держав-членів засвідчується документом по формі А1. Зазначений документ підтверджує, що відряджений працівник повинен мати оформлене соціальне страхування в країні-члені, з якої походить.

Форму А1 можна отримати в установі, яка відповідає за соціальний захист в країні вашого походження. Оформляйте цей документ про відрядження таким чином, щоб його можна було пред'явити під час кожної перевірки.



**Увага:** запитуйте цю форму у своїй країні своєчасно, оскільки оформлення і доставка документа може зайняти деякий час.

Докладніше дивіться (вибір мови | **ЄС**):



- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=857 & langId=fr&intPagId=972>
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=868>

### 2.3 Подання заявки на отримання документів на проживання

Самозайнята особа, яка не проживає в Бельгії на постійній основі, повинна подати заявку на отримання документів на проживання в тому муніципалітеті, де вона проживатиме, якщо вона приїхала до Бельгії з метою економічної діяльності.

Якщо **нерезиденти ЄС**, в тому числі громадяни Великої Британії, бажають приїхати до Бельгії на роботу, вони повинні подати заявку на отримання довгострокової візи в посольство Бельгії в країні їх проживання.

Більш детальну інформацію про процедуру та необхідні документи можна знайти на вебсайті Імміграційного бюро | Федеральна державна служба внутрішніх справ (вибір мови):



- **NL/FR/EN** | <https://dofi.ibz.be/fr>

Якщо вам потрібна додаткова інформація, ви можете зв'язатися з інформаційною службою Імміграційного бюро (infodesk@ibz.fgov.be – тел.: 32 2 488 80 00).

Коли жителі ЄС приїжджають до Бельгії на роботу, вони повинні зареєструватися в адміністрації муніципалітету, де вони тимчасово проживатимуть. Ця вимога не стосується тих, хто проживає в готелі, молодіжному гуртожитку, кемпінгу чи будь-якому іншому місці, на яке поширюються правила обліку подорожуючих.

Такі особи отримують Додаток 3ter («Декларація про присутність» у разі перебування менше трьох місяців) або Додаток 19 («Заявка на отримання свідоцтва про реєстрацію» для перебування більше трьох місяців).



- **FR/NL/DE** | <https://ibz.be/nl/inschrijvings-en-aanmeldingsplicht-algemeen>
- **EN** | <https://ibz.be/en/registration-and-reporting-obligation-general>

## 2.4 Надайте підтвердження базових знань з управління підприємством

Будь-яке комерційне або виробниче підприємство (як фізична, так і юридична особа) повинно підтвердити наявність базових знань з управління під час реєстрації в Центральному банку даних підприємств (Banque-Carrefour des Entreprises) незалежно від того, чи є ця діяльністю основною, чи додатковою. Для великої кількості регламентованих професій у таких сферах, як будівництво, малярство, електротехніка тощо, також потрібно підтвердити наявність конкретних професійних знань і навичок.

З 1 січня 2015 року застосування цієї вимоги регулюється на регіональному рівні. Так, у Фландрії не потрібно підтверджувати знання і навички управління підприємством і професійну компетентність.

А у Валлонії та Брюсселі всі самозайняті особи (резиденти Бельгії, ЄС чи третіх країн) повинні підтверджувати як наявність базових знань і навичок з управління, так і компетентність у відповідній професійній сфері.

Однак іноземні компанії з країн Європейської економічної зони (ЄЕЗ) не повинні, відповідно до статті 5 Директиви 2005/36 Європейського парламенту та Ради Європи від 7 вересня 2005 року, підтверджувати наявність навичок підприємницької діяльності, якщо вони приїжджають в Бельгію для здійснення тимчасової або нерегулярної роботи і не планують оселитися в Бельгії та якщо:

- 1) вони мають юридичну реєстрацію з метою здійснення тієї ж самої професійної діяльності у країні свого походження;

*i*

- 2) якщо вони здійснювали таку професійну діяльність щонайменше два роки протягом десяти років, які передували роботі в Бельгії.


Вимога про наявність дворічної професійної практики не застосовується, якщо в країні походження така професійна діяльність є регламентованою.

Контактні дані компетентних органів:

1. **Фландрія**

Vlaams Agentschap Innoveren & Ondernemen (VLAIO)

Info over basiskennis bedrijfsbeheer:

 **NL/EN** | <https://www.vlaio.be/nl/begeleiding-advies/start/kennis-en-bekwaamheden-bewijzen/basiskennis-bedrijfsbeheer>

Контактні дані: <https://www.vlaio.be/nl/over-ons/hoe-neem-je-contact-op-met-vlaio>


2. **Брюссель**

Управління економікою і працевлаштуванням Брюсселю | Регіональна державна служба Брюсселю

Service Economie

Boulevard du Jardin Botanique, 20

1035 Bruxelles

 Тел.: 02 800 35 93 Тел.: 02 800 33 61

**FR/NL/EN** | [http://werk-economie-emploi.brussels/fr\\_FR/home](http://werk-economie-emploi.brussels/fr_FR/home)

3. **Валлонія**

Державна служба Валлонії DGO 6

Управління економічного розвитку

Відділ тематичних проектів

Place de Wallonie 1 (RW-DC)

5100 Jambes

Тел. :081 33 31 55

**FR** | [https://economie.wallonie.be/Dvlp\\_Economique/Projets\\_thematiques/Regionalisation/Starter/gestion\\_base.html](https://economie.wallonie.be/Dvlp_Economique/Projets_thematiques/Regionalisation/Starter/gestion_base.html)

## 2.5 Отримання дозволу на здійснення професійної діяльності

Самозайнята особа нерезидент ЄЕЗ, яка бажає займатися професійною діяльністю в Бельгії, як правило, повинна мати дозвіл на здійснення професійної діяльності, якщо вона не

підпадає під умови звільнення від цієї вимоги.<sup>8</sup> З 1 січня 2015 року застосування цієї вимоги передано до компетенції регіонів.

Винятки можливі у разі відрядження.

Самозайняті постачальники послуг, які не є громадянами країни-члена ЄЕЗ або Швейцарії, які зареєстровані в державі-члені ЄЕЗ або Швейцарії і які тимчасово оселяються в Бельгії для надання послуг, звільняються від необхідності мати дозвіл на здійснення професійної діяльності, якщо вони відповідають всім наступним умовам:

- a) вони мають право або дозвіл на проживання більше трьох місяців у країні-члені ЄЕЗ або Швейцарії, в якій вони постійно проживають;
- b) вони на законних підставах здійснюють професійну діяльність як самозайняті особи в країні-члені, в якій вони постійно проживають, і цей дозвіл є дійсним щонайменше впродовж терміну виконання роботи в Бельгії;
- c) вони мають паспорт і дозвіл на проживання з терміном дії, який щонайменше збігається з терміном надання послуги, щоб вони могли повернутися до країни походження або проживання.

Якщо самозайнята особа не відповідає цим умовам, вона повинна отримати дозвіл на здійснення професійної діяльності в тому регіоні, в якому вона буде переважно працювати.

Додаткову інформацію можна отримати на вебсайті відповідного регіону.



- **Фландрія:** NL/FR/EN/DE | <https://www.vlaanderen.be/beroepskaart-voor-buitenlandse-ondernemers>
- **Брюссель:** FR/NL/EN | <https://economie-emploi.brussels/carte-professionnelle>
- **Валлонія:** FR/DE/EN | <http://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangers/carte-professionnelle.html>


З 1.11.2020 року громадяни Великої Британії, які бажають здійснювати професійну діяльність як самозайнята особа у Валлонії, повинні подати заявку на отримання дозволу на здійснення професійної діяльності.

▪ **Німецькомовна спільнота**

Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Abteilung Beschäftigung, Gesundheit und Soziales

---

<sup>8</sup> - [Королівським указом від 3 лютого 2003 року деякі категорії іноземців звільняються від обов'язку мати дозвіл на здійснення професійної діяльності як самозайнята особа](#)

Gospertstraße 1  
4700 Eupen  
Тел.: 32(0)87 59 64 86, факс: 32(0) 87 55 64 73  
 DE | <http://www.ostbelgienlive.be>

☛ Громадяни Великої Британії після набуття чинності Угоди про торгівлю та співробітництво між ЄС і Великою Британією і закінчення перехідного періоду вважатимуться громадянами третіх країн і повинні мати дозвіл на здійснення професійної діяльності як самозайнята особа.

## 2.6 Декларація про виконання робіт на будівельних майданчиках і реєстрація присутності на робочому місці

### 2.6.1 Декларація про виконання робіт

Якщо ви, як виконавець робіт, уклали договір безпосередньо з замовником (генеральним замовником) на виконання робіт, пов'язаних з нерухомістю в Бельгії, то в теорії ви повинні повідомити про цю роботу у відповідні органи.

Онлайн-служба Національного управління соціального захисту населення, посилання на яку наведено нижче, дозволяє підрядникам на певних роботах подавати різні декларації.

Йдеться про такі декларації:

#### 1. декларація «30bis» про виконання робіт, які відносяться до сектору нерухомості.

Обов'язково потрібно декларувати такі роботи:

- **роботи, пов'язані з нерухомістю** (стаття 30 bis): роботи на тимчасових і пересувних будівельних майданчиках входять у ці роботи, але до них не відносяться деякі види діяльності в сільському господарстві, садівництві та лісовому господарстві. Перелік цих робіт можна знайти на вебсайті порталу соціального захисту;
- **доставка готового бетону.**
- І нарешті, **також** потрібно декларувати деякі небезпечні роботи, які не мають відношення до нерухомості, але пов'язані з підвищеним ризиком для здоров'я та безпеки працівників (наприклад, робота, під час якої працівники ризикують зазнати впливу азбесту).

Зобов'язання повідомляти про такі роботи залежить від суми контракту та наявності чи відсутності субпідрядника.

Про такі роботи потрібно повідомляти в Національне управління соціального захисту населення, в організацію Constructiv та у Федеральну державну службу зайнятості, праці та соціального партнерства;

2. Декларація про виконання робіт «30ter», яка відноситься до компетенції паритетної комісії з охорони та/або нагляду, а також компаній, що здійснюють певні види діяльності в м'ясній галузі.

Про такі роботи потрібно повідомляти в Національне управління соціального захисту.

Для отримання додаткової інформації див. наступні посилання: (вибір мови)



▪ **FR/NL/EN** | [https://www.socialsecurity.be/site\\_fr/employer/applics/ddt/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/ddt/index.htm)

Докладний перелік робіт можна знайти в [Повідомленні виконавцям певних робіт і керівникам.](#)

### 2.6.2 Checkin@work або облік присутності на робочому місці

За допомогою онлайн-сервісу Checkin@work **роботодавці та підрядники, які виконують роботи, пов'язані з нерухомістю**, повідомляють про осіб, присутніх на певних робочих місцях. Система фіксує, хто, де і в який час присутній.

Це зобов'язання пов'язано з обов'язком декларувати роботи, що виконуються. Воно стосується тих самих секторів.

Онлайн-сервіс checkin@work надає роботодавцям і виконавцям робіт засіб реєстрації присутності їх працівників, підрядників та незалежних підрядників на робочому місці. **Самозайняті працівники та підрядники** можуть самостійно ідентифікувати себе в цій системі. Реєстрація повинна відбуватися щоденно перед тим як особа, яка виконує роботу, розпочала свою робочу діяльність.

Для робіт, пов'язаних з нерухомістю, реєстрація присутніх на робочому місці є **обов'язковою** для тих майданчиків, де загальна сума виконуваних робіт становить **500 000 євро** без урахування ПДВ або більше. Ви повинні зареєструвати присутніх одразу після досягнення такої вартості виконання робіт:

- або перед початком виконання робіт,
- або під час виконання робіт.

Для отримання більш докладної інформації див. посилання нижче:



▪ **FR/NL/DE**

| [https://www.socialsecurity.be/site\\_fr/employer/applics/checkinetwork/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/checkinetwork/index.htm)

### 3. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ АГЕНТСТВА ТИМЧАСОВОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

- 1) Іноземні агентства зобов'язані виконувати ті самі обов'язки по відношенню до тимчасових працівників, яких вони направляють у Бельгію, що й роботодавці, які відряджають до Бельгії своїх працівників (пор. [з пунктом 1 вище](#)).
- 2) Отримайте попередньо дозвіл як агентство з тимчасового працевлаштування:  
  
Надання (позичання) кадрів у Бельгії в принципі заборонено, за винятком затверджених агентств з тимчасового працевлаштування. Діяльність агентства з тимчасового працевлаштування в Бельгії також вимагає отримання попереднього дозволу з боку компетентних органів регіону (Валлонія, Брюссельський столичний регіон, Німецькомовна спільнота), де працює тимчасовий працівник.
- 3) Якщо користувач винаймає працівника за допомогою агентства тимчасового працевлаштування, він зобов'язаний повідомити роботодавця такого працівника (агентство тимчасового працевлаштування) про умови праці на його підприємстві і попередити, якщо такий працівник працюватиме в іншій країні Європейського економічного союзу або в Швейцарії.

Докладніше дивіться (вибір мови):



- **Фландрія: NL/FR/DE/EN** | <http://www.vlaanderen.be/erkenning-van-uitzenbureaus>
- **Валлонія: FR/DE/EN** | <https://emploi.wallonie.be/home/creation-demploi/agences-de-placement.html>
- **Брюссельський столичний регіон: FR/NL** | <https://economie-emploi.brussels/agence-emploi>
- **Німецькомовна спільнота DE** | <http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-274/5241read-34546/>



## 4. ПОДАТКОВІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ

Бельгія з багатьма країнами уклала угоду, що регулює умови сплати податків. Із цими угодами можна ознайомитися на вебсайті [www.fisconet.fgov.be](http://www.fisconet.fgov.be) Щоб отримати додаткову інформацію про вашу конкретну ситуацію, ви можете звернутися до:

Федеральна державна служба фінансів

Головне управління з питань  
міжнародного оподаткування – Belintax  
North Galaxy, Tour A - 15  
Boulevard du Roi Albert II 33, bte 26  
1030 Bruxelles - Belgique  
Тел.: 0032 257 634 70  
[belintax@minfin.fed.be](mailto:belintax@minfin.fed.be)

## 5. КОНТРОЛЬ ВИКОНАННЯ ВИМОГ ДО УМОВ ПРАЦІ ТА ШТРАФНІ САНКЦІЇ

1. Різноманітні служби соціальної інспекції, в тому числі компетентні федеральні та регіональні служби соціальної інспекції, здійснюють контроль за дотриманням норм соціального законодавства, з метою якого їх визнано компетентними відповідними законодавчими органами.

Докладніше про ці служби, їх компетенції та інструменти, див. (вибір мови):



▪ **FR/NL** | <https://www.siod.belgie.be/fr/sirs/les-services-dinspection>



2. За невиконання зобов'язань, описаних у розділах 1, 2 і 3, можуть накладатися штрафи, які залежно від серйозності правопорушення можуть становити до 48 000 євро на одного працівника. За відсутності кримінального провадження можуть накладатися адміністративні стягнення.
3. Рівні та розміри стягнень описані в Соціальному кримінальному кодексі від 2 червня 2010 року, статті 101 і 102, та в статті 52 закону від 5 березня 1952 року про збільшення на 10% розміру штрафів за кримінальні порушення;







Рівень санкції	Покарання у вигляді позбавлення волі	Штраф як кримінально-правова санкція	Адміністративний штраф
Рівень 1			від 80 до 800 євро
Рівень 2		Або штраф як кримінально-правова санкція в розмірі від 400 до 4 000 євро	Або адміністративний штраф у розмірі від 200 євро до 2 000 євро
Рівень 3		Або штраф як кримінально-правова санкція в розмірі від 800 до 8 000 євро	Або адміністративний штраф у розмірі від 400 євро до 4 000 євро
Рівень 4	Або позбавлення волі терміном від 6 місяців до 3-х років	І/або штраф як кримінально-правова санкція в розмірі від 4 800 до 48 000 євро	Або адміністративний штраф у розмірі від 2 400 євро до 24 000 євро

У разі деяких порушень сума штрафу множиться на кількість працівників, які постраждали внаслідок такого порушення.

Щодо правопорушень на регіональному рівні, регіони та громади мають повноваження накладати адміністративні штрафи. Що стосується служби адміністративних штрафів Федеральної державної служби зайнятості (SPF), праці та соціального партнерства, то вона залишається відповідальною за правопорушення на федеральному рівні.

Докладніше див.:

- **Фландрія** - Управління праці та соціальної економіки – Політична секція, юридична служба, комітет адміністративних стягнень  
 Boulevard du Roi Albert II 35 boîte 20, 1030 Bruxelles (Bâtiment Ellips)  
 Тел.: 02 553 09 62  
 Електронна пошта : [administratievegeldboeten@vlaanderen.be](mailto:administratievegeldboeten@vlaanderen.be)  
 **NL/FR/EN/DE** | [www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie](http://www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie)
- **Брюссельський столичний регіон** — Управління економікою і працевлаштуванням Брюсселю — Комітет адміністративних стягнень  
 Відділ координації і фінансів  
 Boulevard du Jardin Botanique 20, 1035 Bruxelles  
 **FR/NL/EN** | <https://economie-emploi.brussels/>

- **Валлонія** — Служба стягнення адміністративних штрафів  
Державна служба з питань економіки, працевлаштування і досліджень Валлонії  
Інспекційний відділ  
Avenue Gouverneur Bovesse 103-106, 5100 Jambes  
 **FR/NL/EN** | [www.wallonie.be](http://www.wallonie.be)
  - **Німецькомовна спільнота** - Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft  
Gospertstraße 1, 4700 Eupen  
 **DE** | [www.ostbelgienlive.be](http://www.ostbelgienlive.be)
  - **Федеральна державна служба зайнятості (SPF), праці та соціального партнерства:**  
Федеральна державна служба зайнятості (SPF), праці та соціального партнерства,  
Головне управління з питань трудового права і правознавства  
Відділ адміністративних штрафів  
Rue Ernest Blerot, 1, 1070 Bruxelles  
 **FR/NL** | [Адміністративна процедура - Федеральна державна служба зайнятості, праці та соціального партнерства \(belgique.be\)](http://www.belgique.be)
4. Невиконання деяких зобов'язань може призводити й до інших наслідків. За деякі з таких порушень ваш клієнт — бельгійський користувач — також може бути притягнутий до кримінальної відповідальності.
- Незаконне «забезпечення» кадрами. Докладніше дивіться (вибір мови):  
 ▪ **FR/NL** | <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3470>
  - Солідарна відповідальність для найманих працівників. Докладніше див.:  
 ▪ **FR/NL** | <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=442>
  - Санкції за незаконне працевлаштування кадрів за межами ЄЄЗ:
    - **FR/NL** | <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2013/02/11/2013200528/justel>
    - **NL/FR** | <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decreet/2004/04/30/2004036200/justel> (ст. 13/5 і 13/6)
  - Компетентність найманих працівників або самозайнятих осіб. Докладніше див.:  
 ▪ **FR/NL** | <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42058>
5. Інспекція праці підтримує тісні зв'язки зі своїми колегами за кордоном як з метою перевірки документів по формі A1 через єдиний інформаційний центр (SPOC), так і для перевірки іншої інформації через Інформаційну систему внутрішнього ринку, платформу Європейської комісії компетентних контролюючих органів.



- [https://ec.europa.eu/internal\\_market/imi-net/index\\_fr.htm](https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_fr.htm) (вибір мови|UE).

Такий обмін інформацією дає змогу зібрати переконливі докази щодо правопорушень, скоєних іноземною компанією в Бельгії, а також дані про її статус та діяльність у країні походження.

---

**Це видання було повністю оновлено в листопаді 2021 року**

Попередня редакція цієї брошури датується серпнем 2017 року

**Відповідальний видавець Служба інформації і соціальних досліджень (SIRS)**

rue Ernest Blerot 1 – 1070 Bruxelles – Belgique

[Info@sirs.belgique.be](mailto:Info@sirs.belgique.be)

Ця публікація знаходиться у вільному доступі для ознайомлення і завантаження з вебсайту Служби інформації та соціальних досліджень: <https://www.sirs.belgique.be>

- Deze publicatie is ook verkrijgbaar in het Nederlands.
- This publication is also available in English.