



Hangi **statü** altında çalışıyorsunuz?





Belçika’da ücretli veya serbest çalışan statüsü altında çalışabilirsiniz.

Bu iki statü, altında çalıştığınız statünün mevzuatına uyduğunuz sürece yasal bakımdan kusursuzdur. Bununla birlikte önemli farklılıklar gösterirler. Tam olarak hangi sözleşme türünü imzaladığınızı mutlaka öğrenin. Serbest şekilde çalışmanın her zaman kişisel bir seçim olduğunu da unutmayın. İşvereninizi sizi buna zorlayamaz.

» BU STATÜLERİN ÖZELLİKLERİ VE FARKLILIKLARI NELERDİR:

» *Sözleşme ve ücret*

Ücretli çalışan bir iş sözleşmesi imzalar. İşverenin emri altında çalışır.

Ücretli çalışanın ücreti sabittir ve toplu iş sözleşmesi (sektör veya şirket seviyesinde) ile belirlenir. Toplu iş sözleşmesi yoksa genel asgari ücreti almalıdır. Maaşı çalıştığı saat sayısına bağlı olarak hesaplanır.

Serbest çalışanın sözleşmesi bulunmaz. Kendi seçtiği işleri kabul eder.

Serbest çalışan, kendi işini yönetir veya bir şirkete ortaktır. İşverenin emri altında değildir. Serbest çalışan, çalışmaları karşılığında alacağı ücreti kendisi müzakere etmelidir. Bu ücret görevin yapısına bağlıdır: saate göre, m²'ye göre veya işin mevkesine göre vb.



Sosyal haklar / Sosyal güvenlik



Ücretli ve serbest çalışanlar, işleri nedeniyle sosyal haklardan yararlanırlar.

Ücretli çalışanlar için sosyal güvenlik primlerini ödeyen işverendir.

İşveren sosyal güvenlik primini ödemek için işçinin brüt maaşının en fazla%13,07'sini keser. Başka bir deyişle, ücretli işçi sosyal güvenlik primini hiçbir zaman kendisi ödemek zorunda değildir!

Serbest çalışanlar, sosyal primlerini kendileri ödemelidir. Bunun için, ilk günden itibaren serbest çalışanlara yönelik bir sosyal sigorta sandığına katılmalıdırlar!

Sosyal primlerin ödenmesi sosyal güvenlik sistemine girilmesini sağlar.

Ücretli çalışanların sosyal hakları, serbest çalışanlardan önemli ölçüde farklıdır:



SERBEST ÇALIŞANLAR

- İş kazası veya meslek hastalığı durumunda otomatik sigorta yoktur
- Hastalık sigortası : ancak bir aylık hastalık döneminden sonra ödenek verilir
- Tatil ikramiyesi yoktur
- Emeklilik maaşı asgari sınırdadır
- İşsizlik ödeneği hakkı yoktur
- Aile ödeneği vardır
- Doğum ödeneği ve doğum izni vardır
- Babalık izni yoktur
- Zaman kredisi ve çalışma süresinin azaltılması hakkı yoktur
- İhbar tazminatı yoktur

DİKKAT : Serbest çalışanlar, sosyal primlerini kendileri ödemelidir! Serbest şekilde çalışıyorsanız ve sosyal primlerinizi üçüncü bir şahıs (örneğin proje yöneticisi) ödüyorsa her zaman bir tasdik belgesi isteyin! Sosyal primlerinizin ödenmesi hala sizin sorumluluğunuzdadır! Hatalı bir ödeme durumunda, para cezası alabilirsiniz.

ÜCRETLİ ÇALIŞANLAR

- İş kazası veya meslek hastalığı durumunda sigorta
- Hastalık sigortası : gelir garantisi + birinci veya ikinci günden itibaren ödenek
- Tatil ikramiyesi hakkı
- Ücretli işçi olarak makul bir emeklilik maaşı
- İşsizlik ödeneği hakkı
- Aile ödeneği
- Doğum ödeneği ve doğum izni
- Babalık izni hakkı
- Zaman kredisi ve çalışma süresinin azaltılması hakkı
- İhbar tazminatı / fesih tazminatı

DİKKAT : Ücretli işçilerin sosyal primlerini işveren ödemelidir!

Vergiler



Tüm **ücretli çalışanlar** gelirleri üzerinden gerçek kişilere yönelik vergiye tabidir. Ayrıca işveren bu vergiyi kesmekle yükümlüdür. İşveren, çalışanın maaşından her ay otomatik olarak vergi dairesine yatırılan mesleki bir kesinti yapar. Yani ücretli çalışanın kanunlara uymak için herhangi bir şey yapması gerekmez.

Serbest çalışanlar, gerçek kişilere yönelik vergi borçlarını kendileri yatırmalıdır. Ayrıca KDV ödemesinin beyanından da sorumludurlar.

Malzemeler / Çalışma saatleri / vb.



Ücretli çalışan olarak, bu konularla meşgul olmanıza gerek yoktur.

Ücretli çalışanlar işverenlerinin malzemelerini kullanmalıdır. Ücretli bir çalışan, işvereni tarafından verilen işleri yerine getirir. Ücretli çalışan olarak, belirli yasal çalışma saatlerine uymakla yükümlü olursunuz. Örneğin, ek ücret almadığınız sürece haftada 40 saatten fazla çalışamazsınız. Çalışma saatlerine ve izin alabileceğiniz dönemlere işveren karar verir.

Serbest veya ortak olarak çalışıyorsanız işinizle ilgili her şeye kendiniz karar verebilirsiniz: nerede ve ne zaman çalışacağınız, mesleki gereçlerin alınması, müşterilerle ve proje yöneticileriyle anlaşmalarınız vb.



>> DİKKAT!!

Çalışanların sahte şekilde serbest olarak çalışması yaygın bir durum olsa da yasa dışıdır ve kanunlarla cezalandırılır! Bu şirketler, az miktarda hisseye sahip birçok ortak çalıştırır (örneğin, her ortağa bir hisse), buna karşın yönetici hisselerin çoğunu elinde tutar.

Aslında yönetici diğer ortakların işverenidir : sözleşmeleri yapar, ücreti ve çalışma saatlerini belirler ve aynı zamanda malzemelerin taşınmasıyla ve satın alınmasıyla ilgilenir. Yasal bakımdan, diğer ortakların karar alma sürecine katılma hakkı vardır; ancak bu tür bir şirkette, basit ücretli çalışanlar olarak (yöneticinin emrinde) çalışırlar. Bu hukuki oluşum, yasa dışıdır ve genellikle suistimalle sonuçlanır. Bu tür şirketler, genellikle ücretli çalışanların sosyal primlerini ve vergilerini ödemek istemeyen işverenler tarafından oluşturulur. Ücret tarifeleri çoğunlukla çok düşüktür ve sıklıkla işverenin ortakların sosyal primlerini ödeme sözüne uymamasıyla sonuçlanır. Ayrıca, hissedarlar (ücretli çalışanlar) genellikle primleri kendilerinin ödemesi gerektiğini bilmez. Primleri ödemedikleri için sosyal güvenlik ve vergilere ilişkin (çok ağır) borçlar altında kalırlar.

Bir şirkette hisse sahibi olan, fakat bir işverenden görev ve maaş alan kişiler sahte serbest çalışan statüsü altında çalışır. Aslında normal ücretli çalışanlardır, fakat işverenleri sosyal primlerin ve vergilerin çok küçük bir kısmını öder. Bu yasa dışıdır!



Sahte serbest çalışanlar için sonuçlar ve riskler :



- Maaşınız çok düşüktür.
- İş kazası durumunda sigortanız yoktur.
- Hastalanırsanız maaş veya ödenek almazsınız.
- Sosyal primlerinizi kendiniz ödemek zorunda kalırsınız! Ödemezseniz para cezası alırsınız. Bu para cezası çok yüksek (milyon avrolar) olabilir.
- İşle ilgili yapılan hatalardan ve kazalardan sorumlu tutulabilirsiniz.
- Şirketinizin (kendi şirketinizin) borçlarından sorumlu olursunuz.
- İşle ilgili sorunlarla karşılaşırsanız, bunları kendi başınıza çözmeniz gerekir.

Sizden sözleşmenizi tekrar tekrar okumanızı istememizin nedeni budur ! Daha fazla bilgi için, CSC ile iletişim kurmaktan çekinmeyin

Bu tanıtım kılavuzu ana dilinizde yazılmıştır. ACV-CSC görevlileri sorularınıza Hollandaca veya Fransızca olarak yanıt vermeye çalışırlar. Yakınlarınızda Hollandaca veya Fransızca iyi konuşan biri varsa, ACV-CSC merkezine gelirken onu da getirin.

CONTACT

Antwerpen Kempen

03/222 71 55 • 03/222 71 59
diversiteit.antwerpen@acv-csc.be

Mechelen-Rupel Leuven

015/45 46 73
diversiteit.mechelen@acv-csc.be

Brussel-Halle-Vilvoorde Bruxelles

02/557 85 42
diversiteit.brussel@acv-csc.be

Waas en Dender Aalst-Oudenaarde

03/765 21 71
diversiteit.dendermonde@acv-csc.be

Gent-Eeklo

09/265 42 78
diversiteit.gent@acv-csc.be

Brugge-Oostende-Westhoek

059/55 25 65
diversiteit.oostende@acv-csc.be

Zuid West-Vlaanderen Midden West-Vlaanderen

056/23 55 07
diversiteit.kortrijk@acv-csc.be

Limburg

011/30 61 66
diversiteit.limburg@acv-csc.be

Centrale LBC-NVK

03/220 89 54
diversiteit.lbc-nvk@acv-csc.be

Coördinatie / Coordination: Stefaan Peirsman • 02/246 32 28 • diversiteit@acv-csc.be

Contacteer / Contactez

Turks

Turc

Werknemer of (schijn)zelfstandige?
Travailleur salarié ou (faux) indépendant?

