

中国企业如何在比利时雇佣员工？一文读懂相关法律规定

[作者] Robert De Baerdemaeker (比利时DALDEWOLF律师事务所)
Hilde Smout (比利时DALDEWOLF律师事务所)
涂秀芳 (比利时DALDEWOLF律师事务所)

[发布日期] 2022.01.20

在欧盟国家中，比利时一直鼓励国际贸易和外商投资。与周边的法国、德国等不同，比利时目前暂时还未设立国家层面的外商投资审查制度，中国企业进入相对简单。此外，比利时一直是欧洲的科技强国之一，在物流、医疗、高科技和清洁技术等方面优势明显。由于其位于西欧的地理中心，也是设立物流中心的理想地点。许多非营利性组织和行业组织也集中在比利时布鲁塞尔-欧盟机构的总部所在地。

目前投资比利时的中国企业大多集中在高科技、医疗、物流、贸易等行业。

但是中国企业在投资比利时后，很快会发现比利时法律制度复杂、合规成本高。比利时是联邦制国家，立法权分散在联邦政府和三大区政府（弗莱芒区、瓦隆区与布鲁塞尔大区）手中。此外，各大区还采取不同的官方语言（荷兰语、法语或德语）。法律层级复杂，适用难度高。

我们接触到的中国企业，在进入比利时后，如何雇佣员工均会成为面临的首要问题。下文就对雇佣员工的基本法律制度做一个简单的介绍。

一.比利时劳动法律与劳动法院

比利时没有劳动法典，但是存在不同的法律，包括劳动者和雇主组织订立的多种层面的集体劳动合同。

按照法律的优先适用等级来说，包含：（1）劳动法律的强制性规定；（2）在国家层面、行业层面和公司层面达成的集体劳动协议；（3）书面的个人劳动合同；（4）公司的劳动制度；（5）非强制性的劳动法律规定；以及（6）口头的个人劳动合同和惯例。

比利时劳动法院对与雇佣有关的诉讼和索赔拥有专属管辖权。劳动法院（含上诉法院）的法庭由一名专业法官和两名代表雇主和劳动者的非专业法官组成。

二.在比利时工作的中国公司员工如何适用比利时劳动法律

在实践中，有很多中国企业的员工虽然在比利时工作，但合同是与该中国企业的香港子公司和其它欧洲公司签订（如荷兰公司）。

在这种情况下，比利时劳动法允许当事人选择适用于其合同的法律。但是即使协议中没有规定适用比利时法律，比利时劳动法的强制性规定还是会适用。这意味着在实践中，雇佣关系的所有基本要素，如工作时间、报酬、终止、工作中的福利等，仍然都将受比利时法律的约束。

三.如何在比利时雇用员工

1.是否需要工作许可

雇主有义务确保所有劳动者都有资格在比利时工作。欧盟、欧洲经济区和瑞士的公民不需要工作许可。其他外国劳动者需要向三大区当局申请居住和工作许可（单一许可）。如果雇主雇佣了一个无权在比利时工作的人，该雇主将受到行政或刑事诉讼。

许多中国企业的外派员工都会与比利时本地的公司签订劳动合同，然后在来比利时之前申请单一许可。按照比利时公司的注册地，比利时公司可以代表中国劳动者向特定的大区政府部门申请。请注意申请单一许可有特殊的条件和要求，其中包括最低工资的要求。

相关的条件和手续请查询三大区的政府网站：

弗莱芒大区：Work permits for foreign workers | Flanders.be (vlaanderen.be)

布鲁塞尔大区：Work Permits | Brussels Economy and Employment (economy-employment.brussels)

瓦隆大区：Work permit - Emploi et Formation professionnelle en Wallonie

2.是否需要签署书面劳动合同？

虽然签订书面雇佣合同是常见做法，但并非强制的法律义务。口头合同也依然有效。但是，一些条款或特定的合同必须以书面形式存在才有效（见下文“强制性要求”）。

雇佣合同不影响强制性的劳动法律规定，也不能影响在国家、行业或公司层面缔结的集体劳动合同的适用。

3.哪些是强制性要求

试用期

试用期的规定无效的。但有两个例外：在临时代理合同和学生合同中可以加入试用期条款。

工作时间

在国家和行业层面的集体劳动合同中有许多不同的强制性规定。一般来说，每周平均工作时间为38小时，但也有一些例外情况。适用的制度必须包括在公司的内部劳动制度中。

兼职工作的特殊规则

非全日制工作的时间表必须以书面形式在个人劳动合同中详细规定。每周的平均工作时间必须至少是全职工作时间的1/3。在某些条件下，兼职劳动者将优先获得雇主的全职或兼职空缺职位。在兼职和全职劳动者之间不应存在任何形式的歧视。

收入

比利时有适用所有行业的最低工资。在各个行业内，有基于劳动者经验和职能的最低工资标准。

假期/休息时间

全职员工在每个日历年有权享受至少20天的带薪休假（如果每周工作6天，则为25天），前提是已经工作一整个日历年。非全职员工有权享受按比例计算的节假日。

此外，比利时有10个固定的公共假期。在加班的情况下，也存在许多必须遵守的强制性的休息时间。

疾病/残疾

在生病或残疾期间，劳动合同将被暂停。白领员工有权在头30天内获得全额工资。蓝领员工有权在头7天获得全额工资，并在随后的21天内获得一定比例的工资。

在长期患病的情况下，法规规定需先启动重新就职，以促使劳动者回到他/她的岗位，或回到另一个岗位（如果他/她的健康状况需要，并且对雇主来说是可行的）。在满足一些其它条件的基础上，该过程也可导致劳动合同因不可抗力而终止。

工作地点/流动性

除了健康和安全条件外，对工作地点没有任何法律要求。如果是全职或兼职的远程工作或家庭作业，需要有书面协议。具体的强制性规定适用于远程或在家办公。

工作地点被劳动法院视为一个基本的就业条件，这意味着雇主不能单方面改变。但是，劳动合同可以包含一项流动性条款，在一定范围内给予雇主更多的灵活性。

补充养老金

比利时的雇主经常提供法律规定以外的养老金计划，特别是针对白领劳动者。但是，除非在各行业

的集体劳动合同中另有规定外，并无义务缴纳补充养老金。若雇主为某一特定类别的人员提供补充养老金的，属于该类别的所有劳动者都必须加入。

父母权利（怀孕/产假/陪产/收养）

1)对于劳动者的权利和/或在怀孕、产假和陪产假、收养、寄养和育儿假的情况下免遭解雇的保护，有具体而详细的规定。

2)产假包括推定出生日期前的6周（可选假期）和出生日期后的9周（强制假期）。如果劳动者没有休完所有的选择性假期，她可以在孩子出生后休剩下的几天或几周的假期，此外还有9周的强制性假期减去必须在推定出生日期前休的1周。如果该劳动者受比利时社会保障法管辖，她将有权在休假期间享受由公共健康保险支付的产假福利。

3)陪产假包括2周（10天），可以在孩子出生后的头4个月内自由选择是否连续休假。在前3天，劳动者有权获得正常的工资。在接下来的7天里，劳动者有权获得由公共健康保险支付的工资费用。

4)有两种类型的育儿假可以合并使用，并且有权获取失业津贴：

a.照顾8岁以下孩子的时间积分：如果符合某些条件（资历、对公司的可行性），每个劳动者最多可以休51个月，全职或兼职。

b.照顾12岁以下孩子的育儿假：每个孩子最多4个月的全职假期（或更长的兼职时间）。

强制性条款

一些条款必须以书面形式规定才有效，例如竞业禁止条款、兼职劳动者的工作时间表、固定期限签订的合同、学生合同、远程工作合同等。

在公司层面，制定工作制度是强制性的。

非强制性条款

劳动合同的双方可以自由商定除强制性条款之外的任何其它条款。

4.劳动合同的类型

劳动合同有几种不同的形式：固定期限或无固定期限，全职或兼职。无论协议的类型如何，强制性条款都适用。

劳动者按照职能分为不同的就业身份（如白领或蓝领员工、销售代表、临时代理员工、远程工作者等），每种类别也存在具体的劳动规定。

5.保密性

能够接触到某些信息的劳动者的劳动合同通常会包括关于保密和机密的具体条款。同时，按照诚实守信原则与《劳动合同法令》，保密义务适用于每一种雇佣关系，即使这种义务没有在合同中明确规定。

6.发明/其它知识产权（IP）的所有权

雇主拥有在雇佣合同履行过程和范围内的发明的知识产权。正常的报酬大多被认为是一种公平的对价。同样的原则适用于计算机程序、数据库和商标及设计的知识产权。劳动者拥有文学或艺术作品的版权及相关权利，除非另有约定。

7.雇佣前的考虑因素

雇主必须尊重候选人的平等待遇原则，他们必须获得有关该职能的完整信息。只有在与该职位的性

质和条件相关的情况下，才允许询问候选人的私人生活。

8.雇佣特定类别的人

对于谁可以被雇用从事某些危险的活动，以及对于弱势群体，如儿童或孕妇的工作类型，都有限制。

9.外包和/或分包/临时代理工作

按照比利时1987年7月24日颁布的关于临时工作、代理工作和人员外包的法律规定，作为“基本原则”，比利时法律禁止人员外包。人员外包的定义是当一家公司正式雇用的员工实际在另一个公司工作，并在这家用户公司的（部分）授权下工作时，就构成人员外包。

被禁止的人员外包对雇主和用户公司都带来了一定的风险。根据比利时最高法院的规定，任何由雇主出具的禁止类人员外包服务相关的未付发票都不能通过诉讼收回，因为该费用来源至非法、无效的合同。此外，社会监察局可以主动或应劳动者等第三方的要求启动劳动审计，这可能导致严重的刑事或行政制裁。

但是，在以下情况中允许人员外包：

非经常性的临时人员外包，只要雇主、用户公司和劳动者签订三方协议，并且：(a)在集团内部之间的人员外包，或者(b)通过社会监察部门授权，以及工会一致同意后。前提条件是人员外包不是雇主正常活动的一部分，且只有正式长期雇佣的员工并外包给用户公司。

中介派遣机构（temporary agency）。

中介派遣机构和相关活动都受到严格的法律监管。每个大区政府均要求中介公司在比利时市场上开展活动之前，必须获得政府授权。用户公司只有在4种情况下才可以调用临时派遣人员：

临时替代被中止劳动合同、降低工作时间或被解除劳动合同的长期劳动者；或

工作量的临时增加；或

特殊的工种；或

其它

根据需要临时派遣员工工作的原因，适用具体的劳动时间限制。此外，如果用户公司设立了工会，在某些情况下，需要用户公司的工会同意。在建筑行业甚至适用更严格的条件。

最后，可接受的服务分包/交付要求：（i）可以确定实际的服务（服务不能仅仅包括劳动者外包）和（ii）满足法律和形式的要求，包括客户只能向服务提供者的劳动者发出有限的指令，且这些指令在服务协议中以详细和准确的方式列出，并在所交付的服务框架内发生。

服务提供者需要在某一特定领域具备一定的知识。分包商将把他/她的服务和他/她的专业知识提供给缺乏和需要这种特定专业知识的客户。

在分包框架内，只允许将一部分对于员工的权力有限地转移给客户。雇主的核心权力在任何时候都属于雇主，在实践中不得转移给客户。

四.数据隐私保护

雇主必须告知他们的员工，他们收集、使用、保存、交流或以任何其他方式处理个人信息，只要这些信息是可以识别个人或可以被识别的基础。处理这些个人数据的理由可以是雇主的法律义务和/或执行劳动合同的条款和/或合法利益的理由。我们通常建议中国公司为人力资源目的制定具体的数据隐私保护政策。

Robert De Baerdemaeker（比利时DALDEWOLF律师事务所）

合伙人

Hilde Smout（比利时DALDEWOLF律师事务所）

高级律师

涂秀芳（比利时DALDEWOLF律师事务所）

高级律师

对于“威科先行”独家发布之文章，未经许可不得转载。对于“威科先行”首发之文章，转载请注明出处。

以上内容不构成法律意见，作者以及“威科先行”均不为内容获得者由此采取的任何行为承担法律责任。

以上内容仅为作者观点，不代表“威科先行”立场。



扫一扫，手机阅读更方便