



# Postępowanie urlopowe w branży montażystów rusztowań

przy oddelegowaniu na budowy w Niemczech



Broszura informacyjna dla pracodawców

Tłumaczenie broszury informacyjnej na język polski zostało dokonane zgodnie z najlepszą wiedzą i przekonaniem.

Prawnie wiążące są wyłącznie uznane za powszechnie obowiązujące układy zbiorowe dla branży montażystów rusztowań, ujęte za podstawę również w niemieckiej broszurze informacyjnej.

Nie ponosimy żadnej odpowiedzialności za błędy które wystąpiły w kontekście tłumaczenia.

Postępowanie urlopowe w związku  
z oddelegowaniem pracobiorców do  
pracy na budowach w Niemczech

Broszura informacyjna dla pracodawców

Pytania prosimy kierować na adres:

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes  
Postfach 51 25  
65041 Wiesbaden  
NIEMCY

# Treść

<b>PRZEDMOWA</b> .....	7
<b>CZĘŚĆ I: POSTĘPOWANIE URLOPOWE</b> .....	8
• Przegląd postępowania .....	8
<b>A. PODSTAWY POSTĘPOWANIA URLOPOWEGO W RZEMIOŚLE MONTAŻYSTÓW RUSZTOWAŃ</b> .....	10
<b>A1. SPECYFIKA RZEMIOSŁA MONTAŻYSTÓW RUSZTOWAŃ</b> .....	10
<b>A2. KIM JEST SOKA GERÜSTBAU?</b> .....	10
<b>A3. PODSTAWY PRAWNE</b> .....	11
• Ustawa o obowiązkowych warunkach pracy dla transgranicznie delegowanych i regularnie zatrudnionych pracobiorców i pracobiorczyń w kraju (Ustawa o delegowaniu pracobiorców do pracy za granicą / Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG) .....	11
• Ramowy Układ Zbiorowy dla rzemiosła montażyistów rusztowań (RTV) Układ Zbiorowy odnośnie postępowania kasy socjalnej w rzemiośle montażyistów rusztowań (VTV) .....	1
• Układ Zbiorowy w kwestii uregulowania płacy minimalnej w branży montażyistów rusztowań na terytorium Republiki Federalnej Niemiec (TV Płaca minimalna) .....	11
<b>A4. PODSTAWY ZOBOWIĄZANIA DO UDZIAŁU W POSTĘPOWANIU URLOPOWYM</b> .....	12
• Budowa w Niemczech .....	12
• Delegowanie pracobiorców branżowych .....	12
• Samodzielny oddział przedsiębiorstwa .....	12
• Praca tymczasowa / wynajem pracobiorców.....	12
• Zwolnienie w przypadku uczestnictwa w porównywalnym systemie Kasy urlopowej w kraju oddelegowującym / kraju ojczystym .....	12
<b>B. ROSZCZENIA URLOPOWE PRACOBIORCY</b> .....	13
<b>B1. OBLICZANIE WYMIARU URLOPU NA DANY ROK KALENDARZOWY</b> .....	13
• Zasada gromadzenia (przez oszczędzanie).....	13
• Dni zatrudnienia .....	13
• Obliczanie ilości dni urlopu przy pomocy dzielnika urlopowego 12.....	14
<b>B2. KIEDY PRACOBIORCA MOŻE WZIĄĆ URLOP?</b> .....	15
• Podczas zatrudnienia w branży montażyistów rusztowań w Niemczech.....	15
• Rozpoczęcie urlopu .....	15
• Przepadek roszczeń urlopowych.....	15
<b>B3. JAKIE WYNAGRODZENIE OTRZYMA PRACOBIORCA OD PRACODAWCY NA CZAS TRWANIA JEGO URLOPU?</b> .....	15
• Wynagrodzenie brutto jako podstawa obliczenia .....	15
• Udzielenie zasiłku urlopowego w obecnej wysokości 14,82 % wynagrodzenia brutto .....	16
• Wypłata przez pracodawcę .....	17
• Termin wypłaty dla pracobiorcy .....	17
• Wynagrodzenie urlopowe, jeżeli pracobiorca nie wykorzystuje urlopu w całości (urlop częściowy) .....	17
• Wielokrotne udzielanie urlopu w przeciągu jednego roku kalendarzowego.....	17
<b>B4. CO STANIE SIĘ NA KONIEC ROKU Z RESZTĄ URLOPU?</b> .....	19
• Przeniesienie na następny rok kalendarzowy .....	19

• Obliczenia reszty urlopu .....	19
• Udzielanie reszty urlopu z roku ubiegłego przed urlopem z roku bieżącego .....	20
• Rozdzielenie roszczeń urlopowych według lat kalendarzowych .....	20
<b>B5. CO STANIE SIĘ PRZY ZMIANIE PRACODAWCY? .....</b>	<b>21</b>
• Zabieranie ze sobą roszczeń urlopowych .....	21
• Zgłoszenie zakończenia stosunku pracy przez ostatniego pracodawcę .....	21
• Wyciąg z konta pracobiorcy jako dokument pracy .....	21
<b>B6. WYCIĄG Z KONTA PRACOBIORCY .....</b>	<b>22</b>
<b>C. ŚWIADCZENIA Z SOKA GERÜSTBAU .....</b>	<b>23</b>
<b>C1. ROSZCZENIA PRACODAWCY O ZWROT .....</b>	<b>23</b>
• Roszczenia urlopowe podczas oddelegowania .....	23
• Ograniczenie przez roszczenie pracobiorcy wynikające z układu zbiorowego .....	23
• Wypłata przy pokryciu składek i kompletnych zgłoszeniach .....	23
• Wykluczenie potrącania przez pracodawcę .....	23
• Możliwość kompensacji .....	23
• Terminy przepadku .....	23
<b>C2. REKOMPENSATA ZA URLOP DLA PRACOBIORCY .....</b>	<b>24</b>
• Rekompensata wypłacana przez SOKA GERÜSTBAU .....	24
• Wniosek pracobiorcy o rekompensatę .....	24
• Rekompensata przez ostatniego pracodawcę .....	25
• Zastrzeżenie zmniejszenia .....	25
• Obowiązek ubezpieczenia społecznego i obowiązek podatkowy .....	25
<b>C3. ODSZKODOWANIE DLA PRACOBIORCY ZA PRZEPADEK ROSZCZENIA URLOPOWEGO ....</b>	<b>26</b>
• Odszkodowanie przez SOKA GERÜSTBAU .....	26
• Wniosek pracobiorcy o odszkodowanie .....	26
• Zastrzeżenie obniżenia .....	26
• Obowiązek opodatkowania podatkiem od wynagrodzeń .....	27
<b>C4. ROSZCZENIA W PRZYPADKU ŚMIERCI PRACOBIORCY .....</b>	<b>27</b>
<b>D. OBOWIĄZKI UCZESTNICZENIA PRACODAWCY .....</b>	<b>28</b>
<b>D1. WYMAGANE INFORMACJE I DOKUMENTY .....</b>	<b>28</b>
• Dane podstawowe pracodawcy i pracobiorcy .....	28
• Zaświadczenia odnośnie przedsiębiorstwa pracodawcy .....	28
• Powiadamianie o zmianach .....	28
• Zgłaszanie miesięcznych wynagrodzeń brutto i roszczeń urlopowych (zgłoszenie miesięczne) do 15 dnia następnego miesiąca .....	28
<b>D2. ZABEZPIECZENIE ROSZCZEŃ URLOPOWYCH PRACOBIORCÓW PRZEZ PRACODAWCĘ ...</b>	<b>29</b>
• Miesięczne wpłacanie składek do 15 dnia następnego miesiąca .....	29
• Wykluczenie potrącenia składek od wynagrodzenia .....	29
<b>D3. KONSEKWENCJE OPÓŹNIEŃ W PŁATNOŚCI .....</b>	<b>29</b>
• Odsetki za zwłokę .....	29
• Pozew o składki .....	30
• Wykroczenia .....	30
• Odpowiedzialność poręczyciela .....	30

<b>CZĘŚĆ II: ZGŁOSZENIE DROGĄ ELEKTRONICZNĄ.....</b>	<b>31</b>
<b>CZĘŚĆ III: WSKAZÓWKI ODNOŚNIE REALIZACJI POSTĘPOWANIA KASY URLOPOWEJ .....</b>	<b>33</b>
• A. Wskazówki do wypełnienia formularza „Dane podstawowe pracodawcy “ .....	33
• B. Rejestracja pracobiorców .....	38
• C. Wskazówki odnośnie zgłoszenia miesięcznego .....	39
• D. Wskazówki do wypełnienia formularza „Wniosek o rekompensatę / odszkodowanie pracobiorcy (Oddelegowanie)“ .....	41
<b>Wykaz kodów państwa .....</b>	<b>46</b>
<b>CZĘŚĆ IV: PAŃSTWOWE POSTĘPOWANIE ZGŁOSZENIOWE.....</b>	<b>47</b>
<b>W JAKI SPOSÓB MOŻNA NAWIĄZAĆ Z NAMI KONTAKT? .....</b>	<b>49</b>



## Przedmowa

Szanowni Państwo,

Przedsiębiorstwa branży montażystów rusztowań, które mają swoją siedzibę za granicą i które delegują do Niemiec pracowników technicznych do wykonywania prac budowlanych, uczestniczą tak samo jak przedsiębiorstwa branży montażystów rusztowań z siedzibą w Niemczech w postępowaniu kasy urlopowej Kasy Socjalnej Branży Montażystów Rusztowań/ (SOKA GERÜSTBAU).

SOKA GERÜSTBAU stara się odpowiedzieć na pytania przedsiębiorstw budowlanych i ich pracobiorców dotyczące postępowania urlopowego kasy. Postępowanie pomiędzy przedsiębiorstwem budowlanym i SOKA GERÜSTBAU powinno być przeprowadzone możliwie szybko, bez zbędnej biurokracji i nieskomplikowanie.

Celowi temu służy ta broszura, która w szczególności odnosi się do przedsiębiorstw branży montażystów rusztowań z siedzibą za granicą. Jeśli po przeczytaniu tej broszury pozostaną jeszcze jakieś niejasności, wówczas polecamy zwrócić się do nas z pytaniami. Chętnie Państwu pomożemy.

Z poważaniem

Strony układów zbiorowych pracy

Zarząd SOKA GERÜSTBAU

Wiesbaden, Listopad 2023 r.

## Część I: Postępowanie urlopowe

### Przegląd postępowania

#### Pracodawca

---

##### **Pracodawca**

Pracodawca przesyła zgłoszenie do SOKA GERÜSTBAU - przed podjęciem prac montażu rusztowań w Niemczech.

##### **SOKA GERÜSTBAU**

SOKA GERÜSTBAU nadaje pracodawcy numer konta przedsiębiorstwa i jednocześnie wysyła mu broszurę informacyjną oraz niezbędne formularze do rejestracji.

##### **Pracodawca**

Pracodawca wypełnia podstawowe dane pracodawcy i pracobiorcy, i przesyła je bezzwłocznie do SOKA GERÜSTBAU. Pracobiorcy zostaną zarejestrowani przez serwis online na [www.sokageruest.de](http://www.sokageruest.de).

##### **SOKA GERÜSTBAU**

SOKA GERÜSTBAU rejestruje wszystkie dane pracodawcy i pracobiorcy, i oczekuje miesięcznego zgłoszenia składek i płatności jak również informacji o wszystkich zmianach tych danych.

##### **Pracodawca**

Pracodawca przesyła za każdy miesiąc kalendarzowy zgłoszenie miesięczne i płaci składki do SOKA GERÜSTBAU najpóźniej do 15 dnia następnego miesiąca.

##### **SOKA GERÜSTBAU**

SOKA GERÜSTBAU zaksięguje zgłoszenia i płatności oraz obliczy z nich roszczenia urlopowe pracobiorców.

##### **Pracodawca**

Jeżeli pracodawca udzieli pracobiorcy podczas jego oddelegowania urlopu, wówczas wypłaca mu jego wynagrodzenie urlopowe i zgłasza te dane urlopowe do SOKA GERÜSTBAU w ramach zgłoszenia miesięcznego.

##### **SOKA GERÜSTBAU**

SOKA GERÜSTBAU zwraca pracodawcy wynagrodzenie urlopowe, jeżeli jego konto składowe jest wyrównane.



## Pracobiorca

---

### Rekompensata

#### **Pracobiorca**

Jeżeli pracobiorca kończy swoją działalność w Niemczech i nie podejmuje w ciągu trzech miesięcy żadnej, nowej działalności na niemieckich budowach i nie jest bezrobotny, może złożyć w SOKA GERÜSTBAU wniosek o rekompensatę. Formularz dostępny jest w różnych językach.

#### **SOKA GERÜSTBAU**

SOKA GERÜSTBAU wypłaca pracobiorcy rekompensatę sfinansowaną poprzez składki. O ile rekompensata podlega ubezpieczeniu społecznemu, SOKA GERÜSTBAU potrąca ryczałtową kwotę od rekompensaty i przekazuje ją do pracodawcy lub do kompetentnego urzędu. SOKA GERÜSTBAU jest zobowiązana zatrzymać ryczałtową kwotę na podatek od wynagrodzenia, jak również kwotę dodatku solidarnościowego i odprowadzenia go do Urzędu Skarbowego w Wiesbaden.

### Odszkodowanie

#### **Pracobiorca**

Jeżeli roszczenia urlopowe przepadają, pracobiorca może złożyć w SOKA GERÜSTBAU wniosek o odszkodowanie. Formularz dostępny jest w różnych językach.

#### **SOKA GERÜSTBAU**

SOKA GERÜSTBAU wypłaca pracobiorcy odszkodowanie sfinansowane poprzez składki. Za wypłacone odszkodowanie pracobiorca musi odprowadzić podatek. SOKA GERÜSTBAU jest zobowiązana zatrzymać ryczałtową kwotę na podatek od wynagrodzenia, jak również kwotę dodatku solidarnościowego i odprowadzenia go do Urzędu Skarbowego w Wiesbaden.

## A. Podstawy postępowania urlopowego w rzemiośle montażystów rusztowań

### A1. Specyfika rzemiosła montażystów rusztowań

Rzemiosło montażystów rusztowań różni się od przemysłu stacjonarnego. Z powodu stale zmieniających się budów i uzależnień od warunków klimatycznych rzemiosło montażystów rusztowań cechuje się regularnie powracającymi przestojami. Z tych powodów duża liczba pracobiorców w branży montażystów rusztowań nie jest przez cały rok w stosunku pracy z przedsiębiorstwem montażu rusztowań. Powoduje to zarówno dla pracobiorcy, jak i dla pracodawcy wiele problemów, także w odniesieniu do urlopu. Dlatego w branży montażystów rusztowań istnieje specjalne rozwiązanie branżowe.

Przewiduje ono, iż pracobiorca swoje roszczenia urlopowe u różnych pracodawców rzemiosła montażystów rusztowań „oszczędza” i może je podnieść w stosownym czasie wobec aktualnego pracodawcy.

Aby na niemieckich placach budów nie istniały różne uregulowania urlopowe, to znaczy „wyspy obcego prawa”, niemiecki ustawodawca zarządził, iż także dla oddelegowanych pracobiorców w branży montażystów rusztowań obligatoryjnie obowiązują szczególne uregulowania urlopowe. Odpowiada to europejskiej dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników. W celu sfinansowania roszczeń pracodawcy i pracobiorcy zarówno krajowe jak i zagraniczne przedsiębiorstwa branży montażystów rusztowań odprowadzają do SOKA GERÜSTBAU składki w wysokości ustalonej w układach zbiorowych.

### A2. Kim jest SOKA GERÜSTBAU?

Postępowania układu zbiorowego pracy dla rzemiosła montażystów rusztowań przeprowadzane są przez Kasę Socjalną Branży Montażystów Rusztowań. Jest ona stowarzyszeniem z własną osobowością prawną z mocy nadania państwowego. Podobne instytucje i systemy istnieją w Belgii, Danii, Francji, Włoszech, Holandii i Austrii. Aktualne informacje dotyczące tych instytucji i systemów znajdziecie Państwo na stronie internetowej [www.soka-bau.de](http://www.soka-bau.de).

Kasa Socjalna Branży Montażystów Rusztowań (SOKA GERÜSTBAU) jest wspólną instytucją stron umowy Układu Zbiorowego Pracy w rzemiośle montażystów rusztowań:

- Bundesverband Gerüstbau e.V.  
Rösrather Straße 645  
51107 Köln



- Industriegewerkschaft  
Bauen-Agrar-Umwelt  
Olof-Palme-Straße 19  
60439 Frankfurt am Main



### **A3. Podstawy prawne**

#### **Ustawa o obowiązkowych warunkach pracy dla transgranicznie delegowanych i regularnie zatrudnionych pracobiorców i pracobiorczyń w kraju (Ustawa o delegowaniu pracobiorców do pracy za granicą / Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG)**

Ustawa ta obowiązuje w Niemczech od dnia 01.03.1996 roku. Istotną częścią składową jest to, iż Układy Zbiorowe Pracy w kwestii urlopu, postępowania urlopowego i płac minimalnych znajdują zastosowanie także do pracodawcy z siedzibą przedsiębiorstwa za granicą, jeżeli deleguje on pracobiorców do Niemiec w celu wykonywania prac w zakresie montażu rusztowań. Aktualny tekst ustawy znajdziecie Państwo na stronie internetowej [www.soka-bau.de](http://www.soka-bau.de).

#### **Ramowy Układ Zbiorowy dla rzemiosła montażyстів rusztowań (RTV) Układ Zbiorowy odnośnie postępowania kasy socjalnej w rzemiośle montażyстів rusztowań (VTV)**

W § 1 tych obu układów zbiorowych pracy ustalono, które przedsiębiorstwa zobowiązane są do uczestnictwa w postępowaniu urlopowym. Odpowiednie układy zbiorowe pracy zostały zadeklarowane przez niemieckie Federalne Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej jako za powszechnie obowiązujące. Dlatego mają one zastosowanie do wszystkich stosunków pracy, bez względu na to, czy pracodawca lub pracobiorca jest członkiem stron układów zbiorowych pracy. Prawa urlopowe pracobiorców wykonujących działalność gospodarczą (pracobiorca fizyczny) są uregulowane w § 8 BRTV, a przeprowadzenie postępowania urlopowego w VTV. Te normy układu zbiorowego udostępniłmy również w aktualnej wersji na stronie internetowej [www.sokageruest.de/downloads](http://www.sokageruest.de/downloads).

#### **Układ Zbiorowy w kwestii uregulowania płacy minimalnej w branży montażyстів rusztowań na terytorium Republiki Federalnej Niemiec (TV Płaca minimalna)**

Oprócz prawa urlopowego dla przedsiębiorstw delegujących obowiązuje także Układ Zbiorowy w kwestii uregulowania płacy minimalnej. Określa on, iż przedsiębiorstwa branży montażyстів rusztowań nie mogą zapłacić swoim delegowanym pracobiorcom mniej, niż płaca minimalna.

Płaca minimalna wynosi

- Od 1.10.2022 r. do 30.9.2023 r. 12,85 EUR,
- Od 1.10.2023 r. do 30.9.2024 r. 13,60 EUR,
- Od 1.10.2024 r. do 30.9.2025 r. 13,95 EUR

za każdą świadczoną godzinę pracy.

Odpowiednio obowiązująca płaca minimalna może zostać określona na podstawie Układów Zbiorowych, które można pobrać na [www.sokageruest.de/entsendebetriebe/polnisch/](http://www.sokageruest.de/entsendebetriebe/polnisch/). Płaca minimalna jest wymagana najpóźniej do dnia 15. następnego miesiąca kalendarzowego, następującego po miesiącu, za który jest płatna.

## **A4. Podstawy zobowiązania do udziału w postępowaniu urlopowym**

Przedsiębiorstwa zobowiązane są do uczestniczenia w postępowaniu urlopowym w branży montażystów rusztowań, jeśli spełnione są następujące warunki:

### **Budowa w Niemczech**

Przedsiębiorstwo wprawdzie ma swoją siedzibę za granicą, ale przyjęło zlecenie w Niemczech i wykonuje na własną odpowiedzialność odpowiednie prace montażu rusztowań w Niemczech.

### **Delegowanie pracobiorców branżowych**

Przedsiębiorstwo deleguje pracobiorców branżowych (pracowników fizycznych), wykonujących na budowie prace montażu rusztowań, przez czas określony. Także współpracownicy, którzy na budowie pracują przy czyszczeniu biur lub pracach porządkowych i konserwacyjnych są pracobiorcami branżowymi. Zalicza się do nich również pracowników pracujących na niepełnych etatach.

Współpracownicy, którym przekazano nadzór nad budową nie są pracobiorcami branżowymi, o ile ich praca fizyczna na budowie jest wykluczona w daleko idącym stopniu. To samo obowiązuje dla pracobiorców, wykonujących prace planistyczne, administracyjne i biurowe. Dla tego kręgu osób nie zachodzi żadne zobowiązanie do uczestniczenia w postępowaniu urlopowym w branży montażystów rusztowań.

### **Samodzielny oddział przedsiębiorstwa**

Przedsiębiorstwem w rozumieniu RTV jest także samodzielny oddział przedsiębiorstwa.

### **Praca tymczasowa / wynajem pracobiorców**

Jeżeli przedsiębiorstwo (Użyczający / Agencja pracy tymczasowej) skierowało jednego lub kilku pracobiorców do przedsiębiorstwa montażu rusztowań (Użytkownik / Pracodawca, użytkownik pracy), który zatrudnia tych skierowanych pracobiorców w Niemczech, to Użyczający / Agencja pracy tymczasowej zobowiązany/a jest zgodnie z § 8 ust. 3 AEntG /Ustawy o pracy tymczasowej/, do uczestniczenia dla swoich skierowanych pracobiorców w postępowaniu urlopowym branży montażystów rusztowań.

### **Zwolnienie w przypadku uczestnictwa w porównywalnym systemie Kasy urlopowej w kraju oddelegującym / kraju ojczystym**

Jeżeli przedsiębiorstwo w tym państwie, z którego następuje oddelegowanie, dla oddelegowanych pracobiorców odprowadza w dalszym ciągu składki do instytucji porównywalnej z SOKA GERÜSTBAU (Kasa urlopową), to ta Kasa urlopową może zaświadczyć wobec SOKA GERÜSTBAU, iż dla tych pracobiorców, także podczas ich działalności w Niemczech odprowadzane są składki. W tych przypadkach SOKA GERÜSTBAU może zwolnić to przedsiębiorstwo z uczestniczenia w niemieckim postępowaniu kasy urlopowej. Tym samym wykluczone jest podwójne ściąganie składek. Aktualne informacje odnośnie tych instytucji i systemów znajdziecie Państwo na stronie internetowej [www.soka-bau.de](http://www.soka-bau.de).

## B. Roszczenia urlopowe pracobiorcy

### B1. Obliczanie wymiaru urlopu na dany rok kalendarzowy

#### Zasada gromadzenia (przez oszczędzanie)

Roszczenie urlopowe dla pracobiorców wynosi w roku kalendarzowym (= rok urlopowy) 30 dni roboczych. Soboty nie są dniami roboczymi.

Pracobiorca ma prawo tylko do tylu dni urlopu, ile zgromadził on przez swoje dotychczasowe zatrudnienie na budowach w Niemczech. Do tego zalicza się również okresy zatrudnienia w przedsiębiorstwach branży montażystów rusztowań z siedzibą w Niemczech, a więc nie tylko okresy zatrudnienia u pracodawców delegujących.

Aby móc obliczyć ilość dni urlopu przysługujących pracobiorcy na określony termin, należy najpierw ustalić ilość dni zatrudnienia.

#### Dni zatrudnienia

Do dni zatrudnienia zalicza się zasadniczo wszystkie dni kalendarzowe jednego roku, w którym istnieje stosunek pracy z przedsiębiorstwem branży montażystów rusztowań. Obejmuje to również soboty, niedziele i święta. Stosunek pracy w myśl postępowania urlopowego kończy się, gdy pracobiorca zakończył swoją działalność montażu rusztowań w Niemczech.

Dniami zatrudnienia nie są dni,

- w których pracobiorca pracował dla przedsiębiorstwa montażu rusztowań z siedzibą poza terenem Niemiec na budowach poza granicami Niemiec,
- w których pracobiorca był nieobecny w pracy bez usprawiedliwienia (dni bez zapłaty),
- w których pracobiorca otrzymał urlop bezpłatny, trwający dłużej niż 14 dni kalendarzowych. Jeżeli na przykład pracobiorca bierze 4 tygodnie urlopu bezpłatnego, należy skrócić okres zatrudnienia o 28 dni (4 tygodnie x 7 dni kalendarzowe).

Dni zatrudnienia są ustalane oddzielnie dla każdego roku kalendarzowego.

W celu ułatwienia obliczenia dni zatrudnienia przyjmuje się za pełne miesiące zawsze 30 dni zatrudnienia. Miesiące kalendarzowych nie należy mylić z miesiącami zatrudnienia. Pierwszy miesiąc zatrudnienia zaczyna się mianowicie od pierwszego dnia zatrudnienia na budowie w Niemczech. Jeżeli w momencie obliczania urlopu nie zostanie osiągnięty pełny miesiąc zatrudnienia, należy wówczas wyliczyć dni zatrudnienia ostatniego, rozpoczętego miesiąca zatrudnienia.

**Przykład 1:**

Pracobiorca rozpoczyna 20.05. swoją działalność na budowie w Niemczech i jest tam zatrudniony do 31.12. roku kalendarzowego. W tym czasie był 5 dni roboczych nieobecny bez usprawiedliwienia, i otrzymał 21 dni bezpłatnego urlopu w jednym ciągu. Ile dni zatrudnienia wyliczyliście Państwo?

20.05. do 31.05.	=	12 dni zatrudnienia
01.06. do 31.12. = 7 miesięcy		
$7 \times 30$ dni kalendarzowych	=	210 dni zatrudnienia
<hr/>		
suma	=	222 dni zatrudnienia
po odliczeniu dni nieobecności	=	5 dni zatrudnienia
po odliczeniu urlopu bezpłatnego	=	21 dni zatrudnienia
<hr/>		
suma	=	196 dni zatrudnienia

Dla pracobiorcy wyniknie 196 dni zatrudnienia.

Przy pomocy dni zatrudnienia mogą Państwo obliczyć dni urlopu nabytego przez pracobiorcę w roku kalendarzowym.

### Obliczanie ilości dni urlopu przy pomocy dzielnika urlopowego 12

Po każdym 12 dniach zatrudnienia (= dzielnik urlopowy 12) pracobiorca nabywa prawo do jednego dnia urlopu.

Dzieląc dni zatrudnienia przez dzielnik urlopowy 12, otrzyma się, jako wynik ilość dni urlopu przysługujących pracobiorcy. Ułamki dni urlopowych zaokrągla się w dół do pełnych dni urlopowych podczas bieżącego roku kalendarzowego.

#### Wzór na dni urlopu:

$$\frac{\text{ogólna liczba dni zatrudnienia}}{\text{dzielnik urlopowy 12}} = \text{dni urlopu}$$

**Przykład 2:**

Pracobiorca jest zatrudniony od dnia 01.04. na budowie w Niemczech.

Od 21.10. chce wziąć urlop. Ile dni urlopu można mu maksymalnie udzielić?

01.04. do 30.09.	=	6 miesięcy $\times$ 30 dni kalendarzowych	=	180 dni zatrudnienia
01.10. do 20.10.	=			20 dni zatrudnienia

$$\frac{200 \text{ dni kalendarzowych}}{12} = 16,67 \text{ dni urlopu}$$

Ponieważ w bieżącym roku kalendarzowym dni urlopu są zawsze zaokrąglane w dół, pracobiorca nabył prawo do 16 dni urlopu, które może wykorzystać od 21.10. Również dni urlopu są dniami zatrudnienia.

## **B2. Kiedy pracobiorca może wziąć urlop?**

### **Podczas zatrudnienia w branży montażystów rusztowań w Niemczech**

Nabyte w Niemczech dni urlopu pracobiorca może wykorzystać podczas jego zatrudnienia w Niemczech.

Jeżeli pracobiorca zakończył swoje oddelegowanie do Niemiec, to nabyte przez niego w Niemczech i jeszcze niewykorzystane prawa urlopowe może on wykorzystać także podczas późniejszego oddelegowania. Urlop ten musi zostać wtedy udzielony przez pracodawcę, który jako następny deleguje pracobiorcę do Niemiec. Jeżeli po pierwszym razie nie nastąpi dalsze oddelegowanie, pracobiorca ma możliwość złożenia w SOKA GERÜSTBAU wniosku o rekompensatę jego wynagrodzenia urlopowego (patrz C2.).

### **Rozpoczęcie urlopu**

Jak tylko pracobiorca nabył roszczenie do co najmniej jednego dnia urlopu, może on go wykorzystać w porozumieniu z pracodawcą. Termin rozpoczęcia urlopu należy ustalić przy uwzględnieniu życzeń pracobiorcy i potrzeb przedsiębiorstwa pracodawcy.

### **Przepadek roszczeń urlopowych**

Urlop przepada wobec pracodawcy z upływem tego roku, który nastąpi po roku powstania roszczeń urlopowych.

Roszczenie urlopowe za rok 2023 przepada na przykład z upływem roku 2024. W związku z tym, pracodawca musi udzielić swoim pracobiorcom dni urlopu wynikające z zatrudnienia w 2023 roku najpóźniej do 31.12.2024 r.

Po tym terminie pracobiorca traci swoje roszczenie do dni urlopu i roszczenia do wynagrodzenia urlopowego w stosunku do swojego pracodawcy. Wraz z przepadkiem roszczeń urlopowych, pracobiorca nie może już także otrzymać rekompensaty z SOKA GERÜSTBAU. Jednakże może on w SOKA GERÜSTBAU wnioskować o odszkodowanie przepadniętych roszczeń (patrz C3.).

## **B3. Jakie wynagrodzenie otrzyma pracobiorca od pracodawcy na czas trwania jego urlopu?**

Urlop jest opłaconym czasem wolnym. W związku z tym za czas trwania urlopu pracobiorcy przysługuje wynagrodzenie urlopowe.

### **Wynagrodzenie brutto jako podstawa obliczenia**

Roszczenie pracobiorcy o wynagrodzenie urlopowe opiera się na zarobionej w Niemczech sumie wynagrodzeń brutto. Aby móc obliczyć wynagrodzenie urlopowe, pracodawca musi najpierw ustalić wysokość zarobionej sumy wynagrodzeń brutto.

Wynagrodzenie brutto jest zapłatą, wypłaconą pracobiorcy przez pracodawcę, jako równowartość wykonanej przez niego pracy. Wynika ono z reguły z umowy o pracę w powiązaniu z postanowieniami ustawowymi lub postanowieniami układu zbiorowego pracy tego państwa, z którego pracobiorca jest oddelegowany. Za pracę świadczoną w Niemczech wynagrodzenie nie może być niższe niż płaca minimalna. Jeżeli pracobiorca na podstawie prawa państwa oddelegowującego posiada roszczenie do wynagrodzenia przewyższającego niemiecką płacę minimalną, to podlega ono zastosowaniu.

Dla pracobiorców, którzy nie podlegają niemieckiemu prawu podatku od wynagrodzeń, podstawą obliczenia wynagrodzenia urlopowego jest wynagrodzenie łącznie z poborami w naturze, które przy obowiązywaniu niemieckiego prawa podatkowego tworzyło wynagrodzenie brutto.

Dla pracobiorców, którzy podlegają niemieckim przepisom podatku od wynagrodzeń, podstawą wynagrodzenia urlopowego jest wynagrodzenie za pracę brutto stanowiące podstawę wymiaru podatku od wynagrodzeń i podlegające wpisowi do niemieckiej karty podatkowej lub zaświadczenia o podatku od wynagrodzeń. Zgodnie z niemieckim prawem podatkowym do wynagrodzenia za pracę brutto należą również pobory w naturze, które nie są ryczałtowo opodatkowane według § 40 ustawy o podatku dochodowym (EStG) i wynagrodzenie brutto podlegające ryczałtowemu opodatkowaniu według §§ 40a, 40b i 52 ustęp 40 EStG /ustawy o podatku dochodowym/, z wyjątkiem składek do wynikającego z układu zbiorowego dodatkowego zabezpieczenia pracobiorców, udziału pracodawcy w finansowaniu dodatkowej renty wg. układu zbiorowego pracy oraz składek do grupowego ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków. Do poborów w naturze zalicza się także np. zakwaterowanie i wyżywienie, o ile pracodawca udostępnia je bezpłatnie. Jeśli pracodawca udostępnia je jedynie za obniżoną opłatą, za wynagrodzenie brutto uznaje się wartość pieniężną, o którą obniżona będzie przyjęta zwyczajowo cena rynkowa.

Również udzielone już wynagrodzenie urlopowe i ekwiwalent za niewykorzystany urlop należą do wynagrodzenia brutto.

Do wynagrodzenia brutto nie zalicza się wynikającego z układów zbiorowych pracy 13 wynagrodzenia miesięcznego lub płatności przedsiębiorstw o podobnym charakterze (gratyfikacja bożonarodzeniowa, gratyfikacje roczne), jak również odpraw, które są wypłacane przy zakończeniu stosunku pracy.

### **Udzielenie zasiłku urlopowego w obecnej wysokości 14,82 % wynagrodzenia brutto**

Wynagrodzenie urlopowe jest ustalone, jako stopa procentowa od wynagrodzenia brutto. Stawka procentowa wynosi obecnie 14,82 % wynagrodzenia brutto.

Składa się na nią wynagrodzenie urlopowe w wysokości 11,4 % wynagrodzenia brutto, która należna jest w czasie urlopu w miejsce wynagrodzenia za pracę, i dodatkowy zasiłek urlopowy w wysokości 3,42 % wynagrodzenia brutto (= 30 % wynagrodzenia urlopowego).

#### **Wzór do wynagrodzenia urlopowego:**

wynagrodzenie urlopowe	11,40 %
+ dodatkowy zasiłek urlopowy (30 %)	3,42 %
zasiłek urlopowy	14,82 %

sumy wynagrodzenia brutto = wynagrodzenie urlopowe



W sumie wynagrodzenia brutto zawarte jest także każdorazowo wypłacone wynagrodzenie urlopowe, dlatego musi ono być regularnie wliczane do wynagrodzenia brutto.

### Wypłata przez pracodawcę

Wynagrodzenie urlopowe wypłaca pracodawca bezpośrednio swojemu pracobiorcy, jeśli udzielił mu urlopu podczas zatrudnienia w Niemczech.

### Termin wypłaty dla pracobiorcy

Pracodawca wypłaca pracobiorcy wynagrodzenie urlopowe razem z pozostałym wynagrodzeniem miesiąca rozliczeniowego, najpóźniej do 15. dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który ma zostać wypłacone wynagrodzenie.

### Wynagrodzenie urlopowe, jeżeli pracobiorca nie wykorzystuje urlopu w całości (urlop częściowy)

Jeżeli pracobiorca pobierze tylko część swojego nagromadzonego (zaoszczędzonego) urlopu (roszczenie urlopowe), to pracodawca wypłaca mu, za każdy dzień urlopu stosowną stawkę dzienną, jako wynagrodzenie. Przy kilku dniach urlopu należy pomnożyć stawkę dzienną z liczbą udzielonych dni urlopu:

#### Wzór przy urlopie częściowym:

$\frac{\text{roszczenie urlopowe}}{\text{dni urlopu}} = \text{stawka dzienna}$

$\text{stawka dzienna} \times \text{udzielone dni urlopu} = \text{wynagrodzenie urlopowe}$

#### Przykład 3:

Pracobiorca nagromadził w ciągu roku kalendarzowego 2023 w sumie 8 dni urlopu i roszczenie urlopowe w wysokości 1.200,00 EUR. Chciałby on teraz wykorzystać 2 dni urlopu. Jak wysokie jest jego wynagrodzenie za ten częściowy urlop?

$$\frac{1.200,00 \text{ EUR}}{8} = 150,00 \text{ EUR}$$

$$150,00 \text{ EUR} \times 2 = 300,00 \text{ EUR}$$

Za 2 dni urlopu pracodawca musiałby wypłacić pracobiorcy wynagrodzenie urlopowe w wysokości 300,00 EUR.

### Wielokrotne udzielanie urlopu w przeciągu jednego roku kalendarzowego

Poprzez dalsze zatrudnienie wzrasta suma zarobionego już wynagrodzenia brutto i liczba dni zatrudnienia. Z tego wylicza się nowe, wyższe łączne roszczenie pracobiorcy do dni urlopu i wynagrodzenia urlopowego w roku kalendarzowym.

Od tego nowego, łącznego roszczenia należy w pierwszej kolejności odliczyć udzieloną wcześniej część urlopu. Z tego wyniku pozostałe jeszcze roszczenie urlopowe w roku kalendarzowym.

Jeśli pracobiorca nie wykorzysta kompletnego, pozostałego urlopu, lecz ponownie skorzysta jedynie z jego części, to z pozostałego urlopu należy utworzyć nową stawkę dzienną. Nową stawkę dzienną mnożymy następnie przez nowo udzielone dni urlopu.

### Wzór przy wielokrotnym urlopie częściowym:

$$\frac{\text{pozostałe roszczenie urlopowe}}{\text{pozostałe dni urlopu}} = \text{stawka dzienna}$$

$$\text{stawka dzienna} \times \text{udzielone dni urlopu} = \text{wynagrodzenie urlopowe}$$

### Kontynuacja przykładu 3:

Z nabytych w roku kalendarzowym 2023 praw urlopowych pracobiorca otrzymał już 2 dni urlopu i wynagrodzenie za urlop w wysokości 300,00 EUR. Tymczasem był on w roku kalendarzowym zatrudniony na niemieckich budowach łącznie 130 dni i zarobił 11.425,00 EUR brutto (w tym wynagrodzenie urlopowe). Teraz chciałby wykorzystać dalsze 6 dni urlopu. Jak wysokie jest wynagrodzenie urlopowe, które pracodawca musi wypłacić pracobiorcy za te 6 dni urlopu?

- a) Na wstępie należy na nowo obliczyć ogólne zaoszczędzone wynagrodzenie urlopowe w roku kalendarzowym na podstawie zgłaszanych sum wynagrodzeń brutto.

$$14,82 \% \text{ od } 11.425,00 \text{ EUR} = 1.693,19 \text{ EUR}$$

Pracobiorca nabył w roku kalendarzowym łącznie wynagrodzenie urlopowe w wysokości 1.693,19 EUR.

Od tego wynagrodzenia urlopowego pracobiorca otrzymał już 300,00 EUR.

$$1.693,19 \text{ EUR} - 300,00 \text{ EUR} = 1.393,19 \text{ EUR}$$

Pozostałe wynagrodzenie urlopowe pracobiorcy za rok kalendarzowy wynosi więc 1.393,19 EUR.

- b) Również zaoszczędzone dni urlopu muszą być za rok kalendarzowy na nowo obliczone.

$$\frac{130}{12} = 10,83 / \text{zaokrąglone w dół } 10$$

Pracobiorca nabył więc w roku kalendarzowym ogółem prawo do 10 dni urlopu. Te 10 dni urlopu należy pomniejszyć o udzielone już 2 dni.

$$10 - 2 = 8$$

Tak więc za rok 2023 pozostało pracobiorcy jeszcze 8 dni urlopu.

- c) Ponieważ pracobiorca nie chce pobrać wszystkich pozostałych dni urlopu, chodzi więc ponownie o urlop częściowy, którego wynagrodzenie urlopowe będzie obliczone za pomocą stawki dziennej. Nową stawkę dzienną należy pomnożyć przez liczbę nowo udzielonych dni urlopu.

$$\frac{1.393,19 \text{ EUR}}{8} = 174,15 \text{ EUR}$$

$$174,15 \text{ EUR} \times 6 = 1.044,90 \text{ EUR}$$

Za 6 dni nowo udzielonego w 2023 urlopu pracobiorca otrzyma od swojego pracodawcy wynagrodzenie urlopowe w wysokości 1.044,90 EUR.

## B4. Co stanie się na koniec roku z resztą urlopu?

### Przeniesienie na następny rok kalendarzowy

Na koniec roku urlopowego należy wyliczyć do tej pory nieudzielone dni urlopu i jako pozostałe dni urlopu przenieść na następny rok kalendarzowy. Niepełne dni urlopu, które tworzą co najmniej pół dnia urlopu, są teraz zaokrąglane do pełnych dni urlopu. Reszta urlopu może być udzielona tylko do końca następnego roku. Dalsze przenoszenie na następny rok kalendarzowy jest niedopuszczalne.

### Obliczenia reszty urlopu

- Proszę o ustalenie dni zatrudnienia świadczonych w Niemczech w ubiegłym roku kalendarzowym.
- Proszę podzielić dni zatrudnienia przez dzielnik urlopowy 12, aby ustalić dni urlopu nabyte w trakcie minionego roku kalendarzowego.
- Proszę zaokrąglić niepełne dni urlopu, które tworzą co najmniej pół dnia urlopu, do pełnych dni urlopu.
- Od nabytych dni urlopu należy odjąć dni urlopu, które udzielone zostały już w minionym roku kalendarzowym.
- Wynikiem są pozostałe dni urlopu. Te dni należy przenieść na następny rok kalendarzowy. W związku z tym pracobiorca może wykorzystać te pozostałe dni urlopu na swój urlop w następnym roku.

#### **Przykład 4:**

*Pracobiorca był zatrudniony od 01.04. do 31.12. roku kalendarzowego w Niemczech. W ciągu roku kalendarzowego jego pracodawca udzielił mu 16 dni urlopu. Po 31.12. jest on nadal zatrudniony na niemieckich budowach. Jak wysokie jest jego pozostałe roszczenie urlopowe, które jest do przeniesienia na następny rok?*

01.04. do 31.12. = 9 miesięcy  
 $9 \times 30$  dni kalendarzowych = 270 dni zatrudnienia

$$\frac{270}{12} = 22,5$$

nabyte dni urlopu	22,5 zaokrąglone do 23 dni po potrąceniu
udzielonych już dni urlopu	16

---

reszta dni urlopu to 7 dni

*Pracobiorca ma prawo do pozostałych 7 dni urlopu, które będą przeniesione na następny rok kalendarzowy i mogą być pobrane do 31.12. następnego roku.*

## Udzielanie reszty urlopu z roku ubiegłego przed urlopem z roku bieżącego

Jeśli pracobiorca pracuje także w następnym roku na budowach w Niemczech, nabywa on nowe roszczenia urlopowe. Jeżeli pracodawca udziela pracobiorcy w nowym roku kalendarzowym urlop, sprawdzeniu podlega wpraw, czy i w jakiej wysokości pracobiorca ten posiada jeszcze roszczenie z przeniesionej reszty dni urlopowych. Aby urlop z minionego roku nie przepadł (patrz B2.), należy najpierw udzielić reszty roszczeń urlopowych, zanim pobrany zostać może urlop z bieżącego roku.

### **Przykład 5:**

*Pracobiorca zabrał z roku 2022 na rok 2023 jeszcze 8 dni reszty urlopu. Ponadto ma on jeszcze z roku 2022 pozostałe roszczenie do wynagrodzenia urlopowego w wysokości 1.200,00 EUR. Pracobiorca chce teraz w roku 2023 wykorzystać dalsze 6 dni urlopu.*

*Jak wysokie jest jego roszczenie do wynagrodzenia urlopowego z pozostałej reszty urlopu? Ponieważ pracobiorca chce pobrać tylko część reszty urlopu, roszczenie do wynagrodzenia urlopowego należy ustalić ponownie przy zastosowaniu stawki dziennej.*

$$\frac{1.200,00 \text{ EUR}}{8} = 150,00 \text{ EUR}$$

$$150,00 \text{ EUR} \times 6 = 900,00 \text{ EUR}$$

*Pracobiorca otrzyma za 6 dni urlopu wynagrodzenie urlopowe w wysokości 900,00 EUR.*

## Rozdzielenie roszczeń urlopowych według lat kalendarzowych

Aby nie przepadł urlop z roku poprzedniego, należy w każdym przypadku udzielić go w pierwszej kolejności, a więc przed urlopem z bieżącego roku. Dlatego na wszystkich wyciągach z konta SOKA GERÜSTBAU wykazuje urlop rozdzielony na lata kalendarzowe.

Jeżeli pracobiorca chciałby wziąć więcej urlopu niż pozostało mu jeszcze z ubiegłego roku, pracodawca musi udzielić pełnej reszty urlopu z poprzedniego roku i ponadto obliczyć częściowe roszczenie urlopowe wynikające z bieżącego roku kalendarzowego. Znowu należy tego dokonać przy pomocy stawki dziennej (patrz przykład 3). Następnie roszczenia z obu lat należy zsumować. Wynagrodzenie urlopowe jest wypłacane pracobiorcy przez pracodawcę w jednej kwocie.

**Przykład 6:**

Pracobiorecy pozostała jeszcze z roku 2022 reszta roszczenia urlopowego w wysokości 8 dni urlopu i reszta roszczeń do wynagrodzenia urlopowego w wysokości 1.200,00 EUR. W nowym roku 2023 był on już zatrudniony 65 dni na niemieckich budowach i zarobił łącznie 5.000,00 EUR brutto. W roku 2023 chciałby wziąć 10 dni urlopu.

**a) pozostały urlop z poprzedniego roku 2022**

Pracodawca ma obowiązek udzielić w pełnej wysokości reszty urlopu z roku 2022, ponieważ pozostałe dni urlopu (8) są niższe niż aktualnie wnioskowany przez pracobiorecę urlop (10). Dla pozostałego urlopu nie musi być obliczane wynagrodzenie, przypadające na jeden dzień urlopu (stawka dzienna).

**b) urlop z bieżącego roku 2023**

W pierwszej kolejności należy obliczyć, z przypadającej w roku 2023 sumy wynagrodzeń brutto, powstałe w roku 2023 wynagrodzenie urlopowe.

Ponadto należy obliczyć, ile dni urlopu pracobioreca zgromadził w roku kalendarzowym 2023.

$$\frac{65}{12} = 5,42 / \text{zaokrąglone } 5$$

Tak więc pracobioreca nabył dotychczas prawo do 5 dni urlopu w bieżącym roku kalendarzowym 2023.

Za te 2 dni, które wnioskowany urlop (10) przewyższa resztę urlopu (8) z roku 2022, wynagrodzenie urlopowe należy obliczyć przy pomocy stawki dziennej, ponieważ pracobioreca weźmie tylko część jego urlopu z roku 2023 (2 z 5 nabytych dni urlopu).

## B5. Co stanie się przy zmianie pracodawcy?

### Zabieranie ze sobą roszczeń urlopowych

Jeżeli pracobioreca w Niemczech przechodzi do innego przedsiębiorstwa montażu rusztowań, to swoje zgromadzone roszczenia urlopowe może realizować u swojego nowego pracodawcy z branży montażystów rusztowań, nawet, jeżeli byłoby to w tym przypadku przedsiębiorstwo niemieckie. Czyli jest to szczególna korzyść, że pracobioreca „zabrać” może ze sobą swoje roszczenia urlopowe na terenie Niemiec, niezależnie od tego, czy właściciel przedsiębiorstwa branży montażystów rusztowań ma swoją siedzibę w Niemczech lub za granicą.

### Zgłoszenie zakończenia stosunku pracy przez ostatniego pracodawcę

Aby pracobioreca u swojego nowego pracodawcy mógł dochodzić swoich roszczeń urlopowych, jego ostatni pracodawca musi zgłosić w SOKA GERÜSTBAU zakończenie stosunku pracy, podając przy tym numer pracodawcy i pracobiorecy.

### Wyciąg z konta pracobiorecy jako dokument pracy

SOKA GERÜSTBAU udostępnia przegląd roszczeń urlopowych (wyciąg z konta pracownika) za pośrednictwem serwisu online dla pracodawców i serwisu online dla pracowników.

## **B6. Wyciąg z konta pracobiorcy**

Po upływie każdego roku kalendarzowego SOKA GERÜSTBAU przekazuje do dyspozycji pracodawcy wyciąg z konta dla każdego pracobiorcy. Wyciąg z konta zawiera ważne szczegóły odnośnie działalności pracobiorcy (czas trwania zatrudnienia, liczba dni zatrudnienia, wynagrodzenie brutto, nabyte dni urlopu, wynagrodzenie urlopowe oraz przyznane roszczenia urlopowe). Ostatecznie podane zostały w nim jeszcze roszczenia pozostałe do wykorzystania.

Jeżeli pracodawcy przytrafi się błąd i wyciąg z konta byłby nieprawidłowy lub niepełny, to pracobiorca może żądać od pracodawcy sprostowania w terminie dwóch miesięcy po otrzymaniu wyciągu z konta. Jeżeli pracodawca mimo tego wezwania nie przeprowadzi korekty, to pracobiorca może dochodzić sądowo żądania sprostowania, także przed sądem niemieckim.

## C. Świadczenia z SOKA GERÜSTBAU

### C1. Roszczenia pracodawcy o zwrot

#### Roszczenia urlopowe podczas oddelegowania

Pracodawca udzielając pracobiorcy urlopu podczas jego zatrudnienia w branży montażystów rusztowań w Niemczech, to pracodawca wynagrodzenie urlopowe musi wypłacić bezpośrednio pracobiorcy, jak wyjaśniono w B3. SOKA GERÜSTBAU zwraca to wynagrodzenie urlopowe pracodawcy, dodatkowo ze zryczałtowanym zwrotem nakładów socjalnych w wysokości 35 %.

#### Ograniczenie przez roszczenie pracobiorcy wynikające z układu zbiorowego

Jeśli pracodawca udzielił swoim pracobiorcom więcej urlopu, niż wynika to z dokonanego na podstawie układu zbiorowego obliczenia jego roszczenia, to chodzi o dobrowolne, ponad taryfowe świadczenie, które nie podlega zwrotowi.

#### Wypłata przy pokryciu składek i kompletnych zgłoszeniach

SOKA GERÜSTBAU wypłaca pracodawcy roszczenia zwrotne, jeśli jego konto składkowe nie wykazuje żadnych zaległości składkowych i pracodawca w pełni wywiązał się ze swoich obowiązków raportowania.

#### Wykluczenie potrącania przez pracodawcę

Potrącanie roszczeń zwrotnych przy naliczeniu zachodzących zaległości składkowych przez pracodawcę jest wykluczone.

#### Możliwość kompensacji

SOKA GERÜSTBAU ma możliwość zapisania należności zwrotnej pracodawcy na dobro konta składkowego. Warunkiem tego jest:

- że wszystkie wymagane zgłoszenia zostały przedłożone w komplecie,
- pracodawca udzieli SOKA GERÜSTBAU upoważnienia do zleceń zapłaty na składki postępowania kasy urlopowej,
- konto składkowe przy przedłożeniu zgłoszenia miesięcznego nie wykazuje zaległości,
- i nie zachodzą żadne wątpliwości, co do zgodności z prawem podnoszonych przez pracodawcę roszczeń.

#### Terminy przepadku

Roszczenia o zwrot wynagrodzeń urlopowych zasadniczo przepadają, jeżeli nie zostaną podniesione w SOKA GERÜSTBAU do dnia 31.12. po upływie tego roku, w którym one powstały.

Przy zakończeniu stosunku pracy i w przypadku, gdy pracobiorca nie będzie dalej podlegał BRTV (np. po zakończeniu oddelegowania), bez zakończenia jego stosunku pracy roszczenia o zwrot wynagrodzeń urlopowych przepadają już 15 dnia drugiego miesiąca, który nastąpi po zakończeniu oddelegowania.

**Przykład 8:**

*Pracobiorca opuszcza w dniu 25.08.2023 r. Niemcy, ponieważ kończy się jego oddelegowanie. Za wynagrodzenie urlopowe wypłacone w sierpniu 2023 r. i wcześniej, termin przepadku roszczenia zwrotu pracodawcy upływa z dniem 15.10.2023 r. Po jego upływie SOKA GERÜSTBAU zasadniczo musi odmówić zwrotów.*

W przypadku pociągnięcia przedsiębiorstwa do uiszczania składek z oddziaływaniem wstecznym, termin przepadku zwrotów wynosi dwa lata. Okres ten rozpoczyna się z upływem tego roku, w którym SOKA GERÜSTBAU powiadomiła pracodawcę o jego obowiązku uiszczania składek.

## C2. Rekompensata za urlop dla pracobiorcy

### Rekompensata wypłacana przez SOKA GERÜSTBAU

Jeśli pracobiorca zakończył swoją pracę na budowach w Niemczech i nie jest bezrobotnym, SOKA GERÜSTBAU wypłaci mu trzy miesiące po zakończeniu pracy, na wniosek, rekompensatę za urlop. Wtedy SOKA GERÜSTBAU wychodzi z założenia, iż pracobiorca na razie nie powróci do Niemiec, tak że nabyty urlop nie musi pozostać zgromadzony na dalsze zatrudnienie w Niemczech.

**Przykład 9:**

*Pracobiorca do 30.06. oddelegowany był przez swojego pracodawcę na budowy w Niemczech. Następnie pracobiorca wraca ostatecznie do swojego kraju. Od 01.10. pracobiorca może otrzymać rekompensatę od SOKA GERÜSTBAU.*

### Wniosek pracobiorcy o rekompensatę

Rekompensata za urlop, uprzednie złożenie wniosku przez pracobiorcę. Jeśli pracobiorca nie złożył jeszcze żadnego wniosku i ponownie pracuje jako pracobiorca w branży montażystów rusztowań na budowach w Niemczech, to jego całkowite roszczenie urlopowe (czas wolny i wynagrodzenie) zostanie reaktywowane.

Formularze wniosków znajdują się w części III broszury oraz na naszej stronie internetowej pod adresem [www.sokageruest.de/entsendebetriebe/polnisch/](http://www.sokageruest.de/entsendebetriebe/polnisch/), gdzie są one dostępne również w różnych językach.

Przy składaniu wniosku na piśmie, bez formularza, pracownik winien zwrócić uwagę na fakt, iż poniższe dane muszą zostać podane w każdym przypadku:

- numer pracobiorcy
- imię i nazwisko
- data urodzenia



- aktualny adres
- aktualny numer rachunku bankowego
- data ostatniego dnia zatrudnienia w branży montażystów rusztowań w Niemczech
- niemiecki numer identyfikacji podatkowej
- uzasadnienie ekwiwalentu

Pracobiorca musi podpisać swój wniosek osobiście.

### **Rekompensata przez ostatniego pracodawcę**

Roszczenie pracobiorcy o rekompensatę urlopową wobec ostatniego pracodawcy (u którego pracobiorca pracował w branży montażystów rusztowań, zachodzi przykładowo:

- jeżeli pracobiorca pobiera emeryturę lub rentę z powodu niezdolności do pracy,
- lub pracobiorca przechodzi w stosunek pracy jako pracownik umysłowy lub uczeń zawodu.

W tych przypadkach pracobiorca otrzymuje rekompensatę od pracodawcy bezpośrednio po zakończeniu jego działalności jako pracobiorca techniczny. Istnienie powodów do rekompensaty należy udowodnić stosownymi dokumentami (np. decyzja o przyznaniu renty, umowa o pracę).

### **Zastrzeżenie zmniejszenia**

Jeżeli pracodawca nie wpłacił do SOKA GERÜSTBAU składek do kasy urlopowej w pełnej wysokości, to rekompensata zostanie odpowiednio zmniejszona.

### **Obowiązek ubezpieczenia społecznego i obowiązek podatkowy**

O ile rekompensata podlega ubezpieczeniu społecznemu, SOKA GERÜSTBAU potrąca od rekompensaty specyficzną dla danego kraju kwotę ryczałtową i przekazuje ją pracodawcy. Jeżeli podlegająca zapłacie składka na ubezpieczenie społeczne dla pracobiorcy jest wyższa niż kwota ryczałtowa, pracobiorca musi wyrównać pracodawcy tę różnicę. Jeżeli natomiast składka jest niższa niż ryczałtowe potrącenie, wtedy pracodawca musi wypłacić pracobiorcy tę różnicę.

Poza tym SOKA GERÜSTBAU jest zobowiązana zatrzymać ryczałtową kwotę na uiszczenie podatku od wynagrodzenia jak również dodatku solidarnościowego i odprowadzenie do Urzędu Skarbowego w Wiesbaden. W przypadku wypłaty każdy pracobiorca otrzymuje od SOKA GERÜSTBAU zaświadczenie o podatku od wynagrodzeń o wysokości zatrzymanego podatku od wynagrodzeń. Jeżeli oddelegowani pracobiorcy – przykładowo na podstawie umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania – nie mieliby być zobowiązani do uiszczania podatku od wynagrodzeń w Niemczech, mają oni możliwość wniesienia w Urzędzie Skarbowym Wiesbaden wniosku o zwrot.

### C3. Odszkodowanie dla pracobiorcy za przepadek roszczenia urlopowego

#### Odszkodowanie przez SOKA GERÜSTBAU

Roszczenia urlopowe i roszczenia o rekompensatę przepadają z końcem roku kalendarzowego następującego po roku powstania roszczeń.

**Przykład 10:**

*Dni urlopu, wynagrodzenia urlopowe i rekompensata za urlop z roku 2022 przepadają z dniem 31.12.2023 r.*

SOKA GERÜSTBAU wypłaca jednak pracobiorcom odszkodowanie za urlop, który przepadł, o ile nie otrzymali oni już wcześniej rekompensaty za urlop.

Odszkodowania można dochodzić tylko w drugim roku kalendarzowym po powstaniu roszczeń urlopowych, nie wcześniej i nie później. Zatem przedwcześnie złożony wniosek musi być ewentualnie złożony ponownie.

**Kontynuacja przykładu 10:**

*O odszkodowanie przepadłych roszczeń urlopowych z roku 2022 można wnioskować w SOKA GERÜSTBAU tylko w roku 2024. Termin składania wniosków zaczyna się 01.01.2024 r. i kończy 31.12.2024 r.*

#### Wniosek pracobiorcy o odszkodowanie

Formularze wniosków znajdują się w części III broszury i na naszej stronie internetowej [www.sokageruest.de/entsendebetriebe/polnisch/](http://www.sokageruest.de/entsendebetriebe/polnisch/), także w różnych językach.

Przy składaniu wniosku na piśmie, bez formularza, pracobiorca winien zwrócić uwagę na fakt, iż poniższe dane muszą zostać podane w każdym przypadku:

- numer pracobiorcy
- imię i nazwisko
- data urodzenia
- aktualny adres
- aktualny numer rachunku bankowego
- niemiecki numer identyfikacji podatkowej

Wniosek musi zostać osobiście podpisany przez pracobiorcę. W celu dotrzymania terminu wnioskowego ważne jest uwzględnienie często dłuższego czasu trwania przesyłek zagranicznych.

#### Zastrzeżenie obniżenia

Jeżeli pracodawca nie wpłacił do SOKA GERÜSTBAU składek do kasy urlopowej w pełnej wysokości, to SOKA GERÜSTBAU musi odpowiednio zmniejszyć odszkodowanie.

SOKA GERÜSTBAU stara się o późniejsze odzyskanie brakujących składek od pracodawcy.

Jeśli pracodawca wpłaci w późniejszym terminie składki do SOKA GERÜSTBAU, dopłatę tą otrzyma również od SOKA GERÜSTBAU pracobiorca jeszcze w ciągu czterech lat kalendarzowych po utracie roszczeń urlopowych.

### **Obowiązek opodatkowania podatkiem od wynagrodzeń**

SOKA GERÜSTBAU jest zobowiązana zatrzymać ryczałtową kwotę na zapłacenie podatku od wynagrodzenia jak również dodatku solidarnościowego i odprowadzenie ich do Urzędu Skarbowego w Wiesbaden. W przypadku wypłaty każdy pracobiorca otrzymuje od SOKA GERÜSTBAU zaświadczenie o podatku od wynagrodzeń i o wysokości zatrzymanego podatku od wynagrodzeń. Jeżeli oddelegowani pracobiorcy – przykładowo na podstawie umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania – nie byłoby zobowiązani do uiszczaniu podatku od wynagrodzeń w Niemczech, mają możliwość wniesienia w Urzędzie Skarbowym Wiesbaden wniosku o zwrot.

### **C4. Roszczenia w przypadku śmierci pracobiorcy**

W przypadku śmierci pracobiorcy jego roszczenia za wynagrodzenie urlopowe, rekompensatę za urlop lub odszkodowanie przechodzą na spadkobierców; także roszczenie o wynagrodzenie urlopowe kieruje się wobec SOKA GERÜSTBAU.

Niezbędne są następujące dane spadkobiercy:

- nazwisko i imię zmarłego
- numer pracobiorcy
- adres wnioskodawcy (np. spadkobiercy)
- aktualny numer rachunku bankowego spadkobiercy
- niemiecki numer identyfikacji podatkowej

Poza tym SOKA GERÜSTBAU potrzebuje kopii aktu zgonu oraz zaświadczenia o nabyciu spadku lub innego odpowiedniego dowodu stwierdzającego uprawnienie do spadkobrania.

Jeśli zmarły pozostawił kilku spadkobierców (wspólność spadkowa), winni oni upoważnić na piśmie jedną osobę, która może przyjąć wypłatę roszczeń urlopowych. Pełnomocnictwo to należy również dołączyć do wniosku.

## **D. Obowiązki uczestniczenia pracodawcy**

### **D1. Wymagane informacje i dokumenty**

#### **Dane podstawowe pracodawcy i pracobiorcy**

Pracodawcy mają obowiązek wypełnić oryginały formularzy „Dane podstawowe pracodawcy” i „Dane podstawowe pracobiorcy” i wysłać do SOKA GERÜSTBAU. Wyjaśnienia i instrukcje wypełnienia odnoszące się do nich, jak i wszystkich innych formularzy zawarte są w części III niniejszej broszury. Ponadto dane podstawowe odnośnie oddelegowanych pracobiorców należy zgłosić poprzez aplikację online przez [www.sokageruest.de](http://www.sokageruest.de). Patrz odnośnie tego Część II.

#### **Zaświadczenia odnośnie przedsiębiorstwa pracodawcy**

SOKA GERÜSTBAU wymaga również zaświadczeń, które potwierdzają, że pracodawca zarejestrowany jest w miejscu siedziby przedsiębiorstwa za granicą (wpis do rejestru handlowego, zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej, zarejestrowanie zawodu rzemieślniczego lub podobne). Jeżeli także w Niemczech dokonano odpowiednich rejestracji, to zaświadczenia te należy również przedłożyć.

#### **Powiadamanie o zmianach**

Wszystkie zmiany zgłoszonych danych podstawowych pracodawcy i/lub pracobiorcy należy bezzwłocznie zgłosić na piśmie do SOKA GERÜSTBAU.

#### **Zgłaszanie miesięcznych wynagrodzeń brutto i roszczeń urlopowych (zgłoszenie miesięczne) do 15 dnia następnego miesiąca**

Pracodawca zgłasza miesięczne wynagrodzenia brutto - w wysokości faktycznie wypłaconej, co najmniej jednak wynagrodzenia podlegające wypłacie na podstawie układu zbiorowego pracy i wynikającej z nich płacy minimalnej na podstawie układu zbiorowego - wszystkich pracobiorców technicznych w formie zgłoszenia elektronicznego.

W przypadku, gdy pracodawca wypłaca swoim pracobiorcom wynagrodzenie urlopowe za dni urlopu udzielonego w czasie oddelegowania, należy SOKA GERÜSTBAU, dodatkowo do pozostałych danych w zgłoszeniu za dany miesiąc rozliczeniowy, zgłosić wypłacone wynagrodzenie brutto za urlop jak również udzielone dni urlopu. Zgłoszenie miesięczne, za każdy miesiąc kalendarzowy musi wpłynąć do SOKA GERÜSTBAU najpóźniej do 15 dnia następnego miesiąca.

We wszystkich pismach należy podać sześciocyfrowy numer konta przedsiębiorstwa oraz kod państwa (skrót kraju siedziby przedsiębiorstwa). Kod państwa znajduje się na końcu części III tej broszury. W sprawach dotyczących poszczególnych pracobiorców, należy również podać numer pracobiorcy. W ten sposób przyspieszone zostanie opracowanie wszystkich spraw.

Każdy pracodawca podlegający obowiązkowi zgłaszania wobec SOKA GERÜSTBAU zasadniczo winien korzystać z udostępnionego serwisu online (postępowanie zgłaszania drogą elektroniczną). Pracodawcy, na wniosek, mogą zostać zwolnieni z tego obowiązku, jeżeli mogą

dostarczyć dowód, że jest to dla nich ekonomicznie nieuzasadnione lub osobiście nie do przyjęcia.

## **D2. Zabezpieczenie roszczeń urlopowych pracobiorców przez pracodawcę**

### **Miesięczne wpłacanie składek do 15 dnia następnego miesiąca**

Składki za każdy miesiąc muszą wpłynąć na konto SOKA GERÜSTBAU do 15 dnia następnego miesiąca kalendarzowego. Wysokość składki od stycznia 2022 wynosi 19,6 % miesięcznego wynagrodzenia brutto wszystkich pracobiorców delegowanych do Niemiec.

Wynagrodzenie brutto, z którego naliczane są składki do kasy urlopowej, odpowiada wynagrodzeniu brutto, które jest podstawą do roszczeń urlopowych pracobiorcy (patrz B3.).

Przelewy dokonywane są wyłącznie na konto Kasy Socjalnej Branży Montażystów Rusztowań w banku

**Commerzbank Wiesbaden,  
IBAN: DE57 5104 0038 0512 7618 00,  
BIC/SWIFT: COBADEFFXXX.**

Ewentualne przypadające opłaty bankowe ponosi pracodawca. Dlatego zasadniczo należy je przelewać dodatkowo do składek. Dotyczy to opłat bankowych w Niemczech i za granicą.

Aby koszty przelewu nie były zbyt wysokie, należy zlecić instytucjom bankowym, ażeby przy płatnościach z krajów nienależących do UE, na dobro konta SOKA GERÜSTBAU zapisana została cała kwota przelewu a przelew dokonany został w ramach systemu „SWIFT” (SWIFT-Code/BIC: COBADEFFXXX). W polu opłaty 71A przy płatnościach SWIFT należy umieścić wskazówkę OUR.

Na formularzu przelewu, jako tytuł przelewu należy zawsze wpisywać numer konta przedsiębiorstwa.

### **Wykluczenie potrącenia składek od wynagrodzenia**

Składki kasy urlopowej pracodawca musi płacić dodatkowo do wynagrodzenia. Nie można ich od wynagrodzenia pracownika ani zatrzymywać ani potrącać.

## **D3. Konsekwencje opóźnień w płatności**

### **Odsetki za zwłokę**

Jeżeli pracodawca jest w zwłoce z zapłatą składek, to za każdy rozpoczęty miesiąc zwłoki przypadają odsetki za zwłokę w wysokości 0,5 % należnej składki (= 6% rocznie).

W przypadku późniejszego wyrównania salda, odsetki za zwłokę obliczane są od całkowitej nieterminowo wpłacanej składki.

Upomnienie przez SOKA GERÜSTBAU nie jest konieczne, ponieważ dokładny termin płatności składki (do 15 dnia następnego miesiąca) ustalony jest według kalendarza. Dlatego już od 16 dnia następnego miesiąca pracodawca znajduje się w zwłoce.

### **Pozew o składki**

Wobec pracodawców zalegających, SOKA GERÜSTBAU może wszcząć postępowanie sądowe. W przypadku sporów prawnych pomiędzy pracodawcą a SOKA GERÜSTBAU na podstawie § 15 AEntG i § 22 VTV, właściwy jest wyłącznie Sąd Pracy w Wiesbaden.

### **Wykroczenia**

SOKA GERÜSTBAU informuje organy administracji celnej, jeżeli pracodawca nie opłacił w terminie swoich składek. Kto nie opłaca terminowo swoich składek narusza przepis z § 23 ust. 1 Nr. 1 AEntG. Wykroczenie to może być karane grzywną w wysokości do 500.000,00 EUR. Ponadto pracodawcy, którzy nie wpłacili swoich składek do SOKA GERÜSTBAU mogą zostać wykluczeni przy udzielaniu zleceń w ramach przetargów publicznych w Niemczech.

### **Odpowiedzialność poręczyciela**

Jeżeli pracodawca miałby nie spełniać swojego zobowiązania składkowego lub spełniać je częściowo, SOKA GERÜSTBAU zgodnie z § 14 AEntG obciąży jego zleceniodawcę lub dalszych zleceniodawców zadłużeniem składkowym.

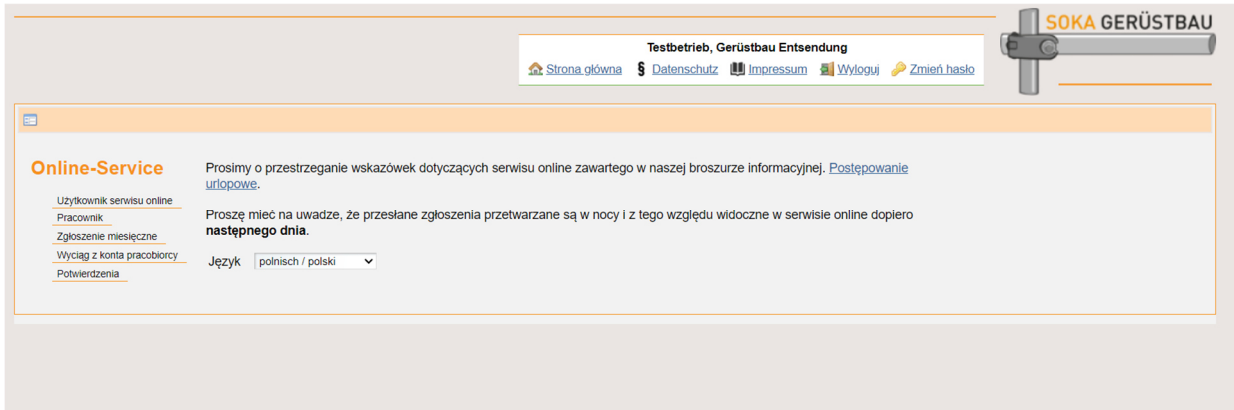
Zleceniodawcy w przypadku obciążenia ich przez SOKA GERÜSTBAU są uprawnieni do regresu wobec pracodawcy, który jest pierwotnym dłużnikiem składek.

SOKA GERÜSTBAU udziela przedsiębiorstwom możliwości pozyskania informacji, czy ich podwykonawca uczestniczy w postępowaniu urlopowym w prawidłowy sposób. Podwykonawca upoważnia w tej kwestii zleceniodawcę, przy wykorzystaniu formularza, który pobrać można na stronie internetowej [www.sokageruest.de/entsendebetriebe/polnisch/](http://www.sokageruest.de/entsendebetriebe/polnisch/), do otrzymywania od SOKA GERÜSTBAU comiesięcznego zaświadczenia o braku zastrzeżeń wraz z danymi o konkretnie zatrudnionych pracownikach.

## Część II: Zgłoszenie drogą elektroniczną

Każdy pracodawca podlegający obowiązkowi zgłaszania w stosunku do Kasy Socjalnej Branży Montażystów Rusztowań musi spełniać swoje obowiązki w drodze udostępnionego serwisu online (elektroniczne postępowanie zgłaszania).

Dzięki wielojęzycznej aplikacji internetowej można łatwo, przejrzysto i bezpiecznie przesłać Państwa miesięczne zgłoszenia do SOKA GERÜSTBAU i ewentualnie także dokonać korekt.



Zasadniczo, do celów uczestnictwa potrzebny jest jedynie standardowy komputer odpowiadający dzisiejszemu stanowi techniki z dostępem do Internetu.

Na stronie internetowej [www.sokageruest.de/entsendebetriebe/polnisch/](http://www.sokageruest.de/entsendebetriebe/polnisch/) jest do dyspozycji formularz, którym możecie Państwo zarejestrować się w serwisie online. Jak tylko wpłynie on do SOKA GERÜSTBAU, otrzymacie Państwo od nas e-mailem swoje osobiste dane dostępu oraz instrukcję odnośnie dalszego sposobu postępowania.

**Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes**

Lub faksem:  
+49 611 7339-100

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes  
- Online-Service -  
Postfach 51 25  
65041 Wiesbaden  
DEUTSCHLAND

**Wniosek o uczestnictwo w raportowaniu w ramach dialogu internetowego  
(Service Online)**

Numer konta  
przedsiębiorstwa:

--	--	--	--	--	--	--

Kod państwa:

--	--

Nazwa firmy:

---

Osoba do kontaktów:

---

Osoba do kontaktów jest uprawniona do zarejestrowania / wyrejestrowania dalszych pracowników przedsiębiorstwa jako użytkowników serwisu online.

Adres e-mail:

---

Ulica:

---

Numer:

---

Miejscowość:

---

Kod pocztowy:

---

Numer telefonu:

---

Numer faksu:

---

Od miesiąca / roku rejestrowego:

---

Używany program płatniczy:

 DATEV BRZ Inni

Niniejszym wnioskujemy o utworzenie/zmianę dostępu do przekazywania danych w ramach dialogu internetowego i prosimy o przesłanie naszych danych dostępu. Uprawnienia użytkownika do raportowania w ramach dialogu internetowego są dostępne na [www.sokageruest.de/download](http://www.sokageruest.de/download). Przyjęliśmy je do wiadomości i zaakceptowaliśmy.

**Jeżeli upoważniacie Państwo biuro doradcy podatkowego / biuro rachunkowe wynagrodzeń, do korzystania z serwisu online w Państwa imieniu, prosimy o dodatkowe wypełnienie poniższych pól wniosku:**

Nazwa biura:

---

Osoba do kontaktów:

---

Adres e-mail:

---

Ulica:

---

Numer:

---

Miejscowość

---

Kod pocztowy:

---

Numer telefonu:

---

Numer faksu:

---

Niniejszym udzielamy radcy podatkowemu/biurze rachunkowemu wynagrodzeń upoważnienie dostępu do serwisu online dla naszego przedsiębiorstwa. Warunki użytkowania przekazałem radcy podatkowemu / biurze rachunkowemu wynagrodzeń.

\_\_\_\_\_

Data

\_\_\_\_\_

Podpis

\_\_\_\_\_

Pieczętka firmowa

Stan: Marsz 2021





## Arkusz danych podstawowych przy oddelegowaniu pracobiorców do Niemiec

Numer konta przedsiębiorstwa w Kasie  
Ubezpieczenia Społecznego branży  
montażystów rusztowań

Kod państwa

od

Okres oddelegowania  
Dzień Miesiąc Rok

Dzień Miesiąc Rok

### Dane odnośnie głównej siedziby przedsiębiorstwa

Nazwa firmy i forma prawna

ciąg dalszy nazwa firmy i forma prawna

Ulica i numer domu

Kod pocztowy

Miejscowość

Adres e-mail

Przedstawiciel/e ustawowy/i (Prezes, Dyrektor, Zarząd itp.)

ciąg dalszy przedstawiciel/e ustawowy/i (Prezes, Dyrektor, Zarząd itp.)

### Adres do doręczeń w Niemczech

odpowiedzialna osoba do kontaktów

ciąg dalszy odpowiedzialna osoba do kontaktów

Ulica i numer domu

Kod pocztowy

Miejscowość

Telefon

Telefaks

Telefon komórkowy

Adres e-mail



**Ad 1 – 2:** Tu proszę wprowadzić numer konta przedsiębiorstwa i kod państwa (patrz Wykaz).

### **Dane odnośnie głównej siedziby przedsiębiorstwa**

**Ad 3:** Prosimy podać okres, w którym będziecie Państwo wstępnie oddelegowywać pracobiorców do Niemiec. Jeżeli nie możecie Państwo określić daty zakończenia działalności w Niemczech, prosimy pozostawić drugie pole z datą puste.

**Ad 4 – 9:** Tu proszę podać wszystkie dane odnośnie Państwa głównej siedziby przedsiębiorstwa, z którego następuje oddelegowanie. Jeżeli miałyby chodzić o oddział firmy mającej swoją siedzibę w jeszcze innym państwie, prosimy o przekazanie tych samych danych odnośnie tej firmy, na dodatkowej kartce bez zachowania szczególnej formy.

**Ad 4:** Proszę przekazać SOKA GERÜSTBAU pełną nazwę firmy i podać także (w skrócie) formę prawną Państwa przedsiębiorstwa (np. GmbH /Sp. z o.o./, AG /S.A./ itd.).

**Ad 9:** Proszę wskazać ustawowego przedstawiciela Państwa firmy (Prezes / Dyrektor, Zarząd, itd.). O ile chodzi tu o kilka osób, należy podać Prezesa Zarządu. Poza tym należy wpisać wszystkie osoby. Jeżeli miałyby Państwu zabraknąć miejsca, możecie wpisać Państwo pozostałe dane, także bez zachowania szczególnej formy na odrębnej kartce.

### **Adres do doręczeń w Niemczech**

**Ad 10 – 17:** We wskazanych powyżej polach proszę podać, jaka jest Państwa dostępność dla SOKA GERÜSTBAU w Niemczech.

**Ad 10:** Tu należy wpisać nazwisko osoby lub nazwę firmy, jeżeli listonosz nie może jednoznacznie rozpoznać, że Państwa pełnomocnik lub Państwa firma osiągalny/a jest pod poniższym adresem (np. ponieważ nazwisko/nazwa nie znajduje się na skrzynce pocztowej, dzwonku do domu lub na wejściu do domu). Proszę podać nazwisko / nazwę, naniesione/ą na skrzynce pocztowej itd.

### **Rachunek bankowy w Niemczech lub w państwie oddelegowania**

Proszę podać rachunek bankowy. Rachunek bankowy w Niemczech byłby najbardziej korzystny. Przelewy za granicę powodują wysokie koszty, które musielibyście Państwo sami ponieść. Proszę mieć to na względzie, jeżeli do tej pory nie założyliście Państwo żadnego rachunku bankowego w Niemczech.

**Ad 18:** Jeżeli podadzą Państwo nowy rachunek bankowy w Niemczech, proszę zakreślić to pole.

**Ad 19:** Jeżeli chcecie Państwo podać rachunek bankowy poza Republiką Federalną Niemiec, to proszę zakreślić to pole. Proszę mieć na uwadze, iż w miarę szybki przelew przy wskazaniu zagranicznego rachunku bankowego możliwy jest tylko wtedy, kiedy podacie Państwo numer IBAN.

### **Porównywalna kasa urlopową w państwie oddelegowania / państwie pochodzenia**

Pola 26 - 27 należy wypełnić wyłącznie wtedy, jeżeli Państwa przedsiębiorstwo w państwie oddelegowania uczestniczy w postępowaniu kasy urlopowej. W tym przypadku SOKA GERÜSTBAU potrzebuje od tej kasy urlopowej zaświadczenie o uiszczaniu składek.

### **Data i Podpis 28 i pieczęć firmowa 29**

Wszystkie dane muszą zostać na ostatniej stronie, przy podaniu daty, potwierdzone Państwa podpisem i Państwa pieczęcią firmową. Powinno to być pieczęć firmowa, którą zazwyczaj używacie Państwo w Niemczech.

## B. Rejestracja pracobiorców

Wszystkich pracobiorców należy zarejestrować w serwisie online. Jak tylko dokonano zgłoszenia oddelegowanych pracobiorców według § 18 AEntG w Generalzolldirektion, Finanzkontrolle Schwarzarbeit, Direktion VII/ Naddirekcja Skarbowa Zachód/ Generalna Dyrekcja Urzędów Celnych, Kontrola finansowa nielegalnego zatrudnienia, Dyrekcja VII, to dane te zostaną wykazane w serwisie online. W tym przypadku należy jedynie uzupełnić wymagane dane podstawowe.

### Online-Service

[Użytkownik serwisu online](#)  
[Pracownik](#)  
[Zamelduj](#)  
[Zmień dane podstawowe](#)  
[Kompensata dla byłych pracowników](#)  
[Wyrejestruj](#)  
[Zgłoszenie miesięczne](#)  
[Wyciąg z konta pracobiorcy](#)  
[Potwierdzenia](#)

### Zgłoszenie nowego pracownika podejmującego pracę w przedsiębiorstwie

**KASA SOCJALNA BRANŻY BUDOWY RUSZTOWAN**

Tutaj można zgłosić nowych pracowników fizycznych podejmujących pracę w przedsiębiorstwie.

Firma: Gerüstbau Entsendung, Rusztowanie Nr. 001, 65-18 Wieszbado  
Nr konta przedsiębiorstwa: 905000

Nr pracobiorcy:

Nazwisko \* Müller  
Imię \* Klaus  
Wyszukaj pracownika  
Nazwisko rodowe:

Numer ubezpieczenia rentowego \* 651708397003  
Miejsce urodzenia \* Frankfurt

Adres \* Friedrichstraße 40

Kod pocztowy \* 60323  
Miejscowość \* Frankfurt  
Kraj: Deutschland

Data urodzenia \* 03.02.1985  
W przedsiębiorstwie od (dd.mm.rrrr) \* 01.06.2021  
Stopień niepełnosprawności: 0%  
Płeć \*  kobieta  mężczyzna

Pola oznakowane gwiazdką \* wymagają wypełnienia.

## C. Wskazówki odnośnie zgłoszenia miesięcznego

Zgłoszenie miesięczne przedsiębiorstwa o oddelegowanych do Niemiec pracobiorców musi zostać przedłożone w SOKA GERÜSTBAU najpóźniej do 15 dnia następnego miesiąca. Zgłoszenie to dokonywane jest w serwisie online.

Zgłoszenie w serwisie online jest sterowane dialogowo. Suma wynagrodzeń brutto oraz wyliczona na tej podstawie składka na postępowanie kasy urlopowej obliczane są automatycznie, tak samo jak suma roszczenia o zwrot wynagrodzeń urlopowych.

**Online-Service**

- [Użytkownik serwisu online](#)
- [Pracownik](#)
- [Zgłoszenie miesięczne](#)
- [Wyciąg z konta pracobiorcy](#)
- [Potwierdzenia](#)

**Przegląd stanu opracowania zgłoszenia dla miesiąca zgłoszenia Październik 2023** KASA SOCJALNA BRANŻY BUDOWY RUSZTOWAŃ

Pokazany zostaje przegląd stanu opracowania zgłoszenia dla miesiąca zgłoszenia Październik 2023. Możliwe jest opracowanie zgłoszenia miesięcznego dla pracowników fizycznych przedsiębiorstwa.

Firma: Gerüstbau Entsendung, Rusztowanie Nr. 001, 65-18 Wieszbado Nr konta przedsiębiorstwa: 905000 Miesiąc/rok: Paź 2023

Zgłoszenia pracowników fizycznych  (wprowadzenia zakończone)

**Wykaz zgłoszeń sum wynagrodzenia brutto i składek**

Liczba pracowników fizycznych	Suma sum wynagrodzeń brutto pracowników fizycznych, które są objęte obowiązkiem opłacania składek.	Składka do Kasy Socjalnej z sumy wynagrodzenia brutto (19,6%)
1	2.621,01 EUR	513,72 EUR

**Online-Service**

- [Użytkownik serwisu online](#)
- [Pracownik](#)
- [Zgłoszenie miesięczne](#)
- [Wyciąg z konta pracobiorcy](#)
- [Potwierdzenia](#)

**Zestawienie zgłoszenia dla miesiąca zgłoszenia Październik 2023** KASA SOCJALNA BRANŻY BUDOWY RUSZTOWAŃ

Firma: Gerüstbau Entsendung, Rusztowanie Nr. 001, 65-18 Wieszbado Nr konta przedsiębiorstwa: 905000 Miesiąc/rok: Paź 2023

**Zestawienie dla zwrotu uposażenia urlopowego**

Suma uposażenia urlopowego	121,81 EUR
35% na składki z tytułu ubezpieczeń społecznych	42,63 EUR
Suma zwrotów uposażenia urlopowego	164,44 EUR

**Łączna suma wnioskowanych zwrotów** 164,44 EUR

**Łączna suma składek** 513,72 EUR

**Saldo** -349,28 EUR











**Ad 0:** Tu wprowadzić należy numer konta przedsiębiorstwa i kod państwa pracodawcy, u którego pracobiorca zatrudniony był po raz ostatni.

**Ad 1:** Tu pracobiorca wpisuje numer, pod którym jest on zarejestrowany w SOKA GERÜSTBAU (numer pracobiorcy).

**Ad 2 – 4:** Tu pracobiorca podaje dane odnośnie swojej osoby:

- nazwisko
- data urodzenia
- imię/imiona

### **Adres domowy**

**Ad 5 – 12:** Tu pracobiorca podaje dane odnośnie swojego aktualnego adresu domowego:

- ulica, numer domu
- kod pocztowy, miejscowość
- kraj
- numer kierunkowy, numer telefonu, numer telefaksu

### **Wniosek pracobiorcy**

**Ad 13:** Pracobiorca zakreśla tę cyfrę, jeżeli w ciągu trzech miesięcy nie wykonywał on już żadnej działalności w branży montażystów rusztowań w Niemczech i nie jest bezrobotnym i chce wnioskować o rekompensatę. SOKA GERÜSTBAU potrzebuje dokładnej daty dnia, w którym pracobiorca po raz ostatni zatrudniony był w Niemczech w branży montażystów rusztowań.

**Ad 14:** Pracobiorca zakreśla tę cyfrę, jeżeli jego roszczenia urlopowe uległy przepadkowi i chciałby on wnioskować o odszkodowanie. Należy koniecznie zachować terminy wnioskowania. Wniosek musi wpłynąć do SOKA GERÜSTBAU w ciągu drugiego roku kalendarzowego, po powstaniu roszczeń.

### **Numer identyfikacji podatkowej**

**Ad 15:** Jeżeli nie posiada Pan niemieckiego numeru identyfikacji podatkowej, należy skontaktować się z pracodawcą.

### **Rachunek bankowy**

**Ad 16 – 23:** Tu pracobiorca podaje dane odnośnie swojego aktualnego osobistego rachunku bankowego, na który SOKA GERÜSTBAU ma przelać jego rekompensatę za urlop lub odszkodowanie. Należy wprowadzić:

- nazwa i adres banku
- kod bankowy / klucz bankowy / kod banku
- numer konta
- SWIFT-Code/BIC
- IBAN

**Ad 24:** O ile pracobiorca nie posiada własnego rachunku bankowego, może on wpisać pod **16 do 23** także rachunek bankowy osoby zaufanej, która musi następnie przekazać mu tę kwotę pieniędzy. Aby przelew mógł zostać wykonany przez bank, SOKA GERÜSTBAU potrzebuje przy każdym wniosku, dodatkowo do rachunku bankowego, także pełne nazwisko (imię i nazwisko) posiadacza rachunku bankowego.

W przypadku posiadacza rachunku bankowego nie może chodzić o pracodawcę lub jednego z pełnomocników pracodawcy. Do ich rąk nie może zostać przelana żadna rekompensata lub odszkodowanie, chodzi o wypłaty z SOKA GERÜSTBAU bezpośrednio na rzecz pracobiorcy. W celu legitymacji posiadacza rachunku bankowego należy do wniosku załączyć fotokopię dowodu osobistego / paszportu pracobiorcy.

**Ad 25:** Tu pracobiorca musi potwierdzić dane na formularzu podając datę i składając podpis. Bez podpisu pracobiorcy SOKA GERÜSTBAU nie może dokonać żadnej wypłaty.

## Wykaz kodów państwa

### Staatencode-Verzeichnis

Państwa	Kod				
Austria.....	AT	Holandia.....	NL	Republika Czeska.....	CZ
Belgia.....	BE	Irlandia.....	IE	Rosja.....	RU
Bośnia i Hercegowina.....	BA	Islandia.....	IS	Rumunia.....	RO
Bułgaria.....	BG	Kanada.....	CA	Serbia.....	RS
Chorwacja.....	HR	Liechtenstein.....	LI	Słowacja.....	SK
Cypr.....	CY	Litwa.....	LT	Słowenia.....	SI
Czarnogóra.....	ME	Luksemburg.....	LU	Szwajcaria.....	CH
Dania.....	DK	Łotwa.....	LV	Szwecja.....	SE
Estonia.....	EE	Macedonia.....	MK	Turcja.....	TR
Finlandia.....	FI	Niemcy.....	DE	Ukraina.....	UA
Francja.....	FR	Norwegia.....	NO	Węgry.....	HU
Grecja.....	GR	Polska.....	PL	Wielka Brytania.....	GB
Hiszpania.....	ES	Portugalia.....	PT	Włochy.....	IT

## Część IV: Państwowe postępowanie zgłoszeniowe

### Zgłoszenie/Zapewnienie zgodnie z § 18 AEntG

Do pisemnego przedłożenia zgłoszenia w języku niemieckim zobowiązani są:

- **Pracodawcy** z siedzibą za granicą, którzy zatrudniają na budowie w Niemczech jednego lub więcej pracobiorców (należą do nich także prace montażu rusztowań),
- **Użytkownik / Pracodawca użytkownik pracy**, zatrudniający jednego lub kilku pracobiorców używającego / agencji pracy tymczasowej z siedzibą za granicą do wykonywania prac budowlanych na budowie w Niemczech.

Więcej informacji na temat podstawy prawnej i zakresu rejestracji można znaleźć na stronie:

*[www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Anmeldungen-bei-Entsendung/Anmeldung/anmeldung.html?nn=305236#doc305240bodyText6](http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Anmeldungen-bei-Entsendung/Anmeldung/anmeldung.html?nn=305236#doc305240bodyText6)*

Rejestracji dokonuje się online za pośrednictwem portalu płacy minimalnej urzędu celnego pod adresem:

*<https://www.meldeportal-mindestlohn.de/Meldeportal/form/display.do?%24context=4AD3F9504BE6290AA501>*





## W jaki sposób można nawiązać z nami kontakt?

Pisma prosimy przesyłać na następujący adres skrytki pocztowej:

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes  
Postfach 51 25  
65041 Wiesbaden  
NIEMCY

Nasz adres to:

Welfenstraße 4  
65189 Wiesbaden  
NIEMCY

### Dalsze możliwości kontaktu:

- Pisma mogą być do nas przesyłane za pomocą telefaksu.  
Numer telefaksu to:  
+49 611 7339 - 100
- Telefonicznie jesteśmy do Państwa dyspozycji pod następującym numerem telefonu:  
+49 611 7339 - 0
- Adres e-mailowy:  
[info@sokageruest.de](mailto:info@sokageruest.de)
- Adres strony internetowej:  
[www.sokageruest.de](http://www.sokageruest.de)

### Jak brzmi nasz rachunek bankowy?

Prosimy o dokonywanie wpłat wyłącznie na następujący rachunek bankowy Kasy Socjalnej Branży Montażystów Rusztowań:

Commerzbank Wiesbaden,  
IBAN: DE57 5104 0038 0512 7618 00,  
SWIFT-CODE/BIC: COBADEFFXXX  
(Pole opłat 71A: OUR)

Prosimy nie zapomnieć o wpisaniu na formularzu przelewu w polu „Verwendungszweck” /Tytuł przelewu/ swojego numeru konta pracodawcy.

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes  
Welfenstraße 4  
65189 Wiesbaden  
Stan: Listopad 2023