



Řízení o úpravě dovolené v lešenářském odvětví

při vyslání na staveniště v Německu



Informační brožura pro zaměstnavatele

Překlad informační brožury do češtiny byl proveden podle nejlepšího vědomí a svědomí.

Právně závazné jsou pouze kolektivní smlouvy pro lešenářské odvětví, které jsou prohlášeny za všeobecně závazné a jsou podkladem také německé informační brožury.

Za chyby vzniklé v rámci překladu se neručí.

Řízení o úpravě dovolené v
lešenářském odvětví při vyslání
na staveniště v Německu

Informační brožura pro zaměstnavatele

Dotazy zasílejte na:

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes
Postfach 51 25
65041 Wiesbaden
NĚMECKO

Obsah

ÚVOD	7
ČÁST I: ŘÍZENÍ O ÚPRAVĚ DOVOLENÉ.....	8
• Přehled řízení	8
A. ZÁSADY ŘÍZENÍ O ÚPRAVĚ DOVOLENÉ V LEŠENÁŘSKÉM ODVĚTVÍ.....	10
A1. ZVLÁŠTNOSTI LEŠENÁŘSKÉHO ODVĚTVÍ.....	10
A2. KDO JE SOKA GERÜSTBAU?	10
A3. PRÁVNÍ ÚPRAVY	11
• Zákon o kogentních pracovních podmínkách pro zaměstnance a zaměstnankyně vysílané přes hranice a pravidelně zaměstnávané v tuzemsku (Zákon o vysílání zaměstnanců – AEntG)	11
• Rámcová kolektivní smlouva pro lešenářské odvětví - (RTV) Kolektivní smlouva o řízení sociálních pokladen v lešenářském odvětví (VTV)	11
• Kolektivní smlouva o úpravě minimálních mezd v lešenářském odvětví na území Německé republiky Německo (KS o minimální mzdě)	11
A4. PŘEDPOKLADY PRO POVINNOST ÚČASTNIT SE ŘÍZENÍ O ÚPRAVĚ DOVOLENÉ.....	11
• Staveniště v Německu.....	12
• Vysílání zaměstnanců v průmyslu.....	12
• Samostatné podnikové středisko.....	12
• Přenechání/vypůjčení zaměstnanců.....	12
• Osвобоzení při účasti na srovnatelném systému dovolenkových pokladen ve vysílajícím státě/domovském státě.....	12
B. NÁROKY ZAMĚSTNANCŮ NA DOVOLENOU	13
B1. VÝPOČET DÉLKY DOVOLENÉ ZA KALENDÁŘNÍ ROK	13
• Princip rezervního fondu.....	13
• Dny zaměstnání.....	13
• Výpočet počtu dnů dovolené pomocí dělitele dovolené 12	14
B2. KDY MŮŽE ZAMĚSTNANEC ČERPAT DOVOLENOU?	15
• Během zaměstnání v lešenářském odvětví v Německu.....	15
• Nástup na dovolenou.....	15
• Propadnutí dovolené	15
B3. JAKOU ODMĚNU OBDRŽÍ ZAMĚSTNANEC OD ZAMĚSTNAVATELE ZA DOBU JEHO DOVOLENÉ?	15
• Hrubá mzda jako základ pro výpočet	15
• Poskytování náhrady mzdy za dovolenou v aktuální výši 14,82 % hrubé mzdy.....	16
• Platba zaměstnavatelem	16
• Termín platby zaměstnanci	17
• Finanční odměna za dovolenou, jestliže zaměstnanec nečerpá celou dovolenou (poměrná část dovolené).....	17
• Další poskytnutí dovolené během kalendářního roku	17
B4. CO SE STANE S NEVYČERPANOU DOVOLENOU NA KONCI ROKU?	19
• Převod do následujícího kalendářního roku	19
• Výpočet nevyčerpané dovolené	19

• Poskytnutí nevyčerpané dovolené z minulého roku před dovolenou současného kalendářního roku.....	20
• Rozdělení nároků na dovolenou podle kalendářních roků	20
B5. CO SE STANE PŘI ZMĚNĚ ZAMĚSTNAVATELE?	21
• Převod nároků na dovolenou.....	21
• Oznámení o ukončení pracovního poměru posledním zaměstnavatelem	21
• Výpis z účtu zaměstnance jako pracovní doklad.....	21
B6. VÝPIS Z ÚČTU ZAMĚSTNANCE.....	22
C. PLNĚNÍ ZE STRANY SOKA GERÜSTBAU	23
C1. NÁROKY ZAMĚSTNAVATELŮ NA REFUNDACI	23
• Finanční odměny za dovolenou během vyslání	23
• Omezení nároku zaměstnance dle kolektivní smlouvy	23
• Výplata při plně hrazených příspěvcích a kompletních hlášeních.....	23
• Žádné vzájemné vyúčtování zaměstnavatelem	23
• Možnost vyúčtování.....	23
• Lhůty propadnutí.....	23
C2. PROPLACENÍ NEVYČERPANÉ DOVOLENÉ ZAMĚSTNANCI	24
• Proplacení dovolené od SOKA GERÜSTBAU	24
• Žádost zaměstnance o proplacení dovolené.....	24
• Proplacení dovolené posledním zaměstnavatelem.....	25
• Podmínky krácení	25
• Sociální pojištění a daňová povinnost	25
C3. ODŠKODNĚNÍ ZAMĚSTNANCE ZA PŘÍPADNÉ NÁROKY NA DOVOLENOU	25
• Odškodnění od SOKA GERÜSTBAU.....	25
• Žádost zaměstnance o odškodnění	26
• Podmínky krácení.....	26
• Daňová povinnost.....	26
C4. NÁROKY V PŘÍPADĚ ÚMRTÍ ZAMĚSTNANCE.....	27
D. POVINNOSTI ÚČASTI ZAMĚSTNAVATELE	28
D1. POTŘEBNÉ ÚDAJE A DOKUMENTY	28
• Základní údaje zaměstnavatele a zaměstnanců	28
• Potvrzení o podniku zaměstnavatele.....	28
• Oznámení změn	28
• Hlášení měsíčních hrubých mezd a odměn za dovolenou (měsíční hlášení) k 15. následujícího měsíce	28
D2. ZAJIŠTĚNÍ NÁROKŮ NA DOVOLENOU ZAMĚSTNANCŮ ZAMĚSTNAVATELEM.....	29
• Měsíční platba příspěvků k 15. následujícího měsíce.....	29
• Žádná srážka příspěvku ze mzdy.....	29
D3. NÁSLEDKY OPOŽDĚNÉ PLATBY.....	29
• Úroky z prodlení.....	29
• Žaloba při neplacení příspěvků	30
• Přestupky.....	30
• Závazek ručitelem.....	30
ČÁST II: ELEKTRONICKÉ PŘIHLÁŠENÍ	31
ČÁST III: POKYNY K POSTUPU PŘI ŘÍZENÍ DOVOLENKOVÉ POKLADNY	33

• A. Pokyny pro vyplnění formuláře „Základní údaje zaměstnavatele“	33
• B. Přihlášení zaměstnanců	38
• C. Pokyny k měsíčnímu hlášení	39
• D. Pokyny k vyplnění formuláře „Žádost o proplacení dovolené/odškodnění vyslaného zaměstnance“	41
• Seznam kódů států	46
ČÁST IV: STÁTNÍ PŘIHLAŠOVACÍ ŘÍZENÍ	47
JAK SE S NÁMI MŮŽETE SPOJIT?	49

Úvod

Vážené dámy a pánové,

lešenářské podniky, které mají sídlo v zahraničí a vysílají zaměstnance do Německa za účelem provedení stavebních činností, se účastní, stejně jako lešenářské podniky se sídlem v Německu, řízení o úpravě dovolené Sociální pokladny lešenářského odvětví - Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes (SOKA GERÜSTBAU).

Snahou SOKA GERÜSTBAU je zodpovědět dotazy podniků a jejich zaměstnanců týkající se řízení dovolenkové pokladny. Řízení mezi podnikem a SOKA GERÜSTBAU by mělo být vyřízeno co možná nejrychleji, nebyrokraticky a bez komplikací.

Tomuto cíli slouží tato brožura, která je určena speciálně lešenářským podnikům se sídlem v zahraničí. Budete-li mít po přečtení této brožury stále nejasnosti, doporučujeme vám, aby jste se na nás obrátili s dotazy. Rádi vám pomůžeme.

S přátelským pozdravem

strany kolektivní smlouvy

představenstvo SOKA GERÜSTBAU

Wiesbaden, listopad 2023

Část I: Řízení o úpravě dovolené

Přehled řízení

Zaměstnavatel

Zaměstnavatel

Před zahájením lešenářské činnosti v Německu zašle zaměstnavatel SOKA GERÜSTBAU přihlášku.

SOKA GERÜSTBAU

SOKA GERÜSTBAU přidělí zaměstnavateli číslo podnikového konta a zašle mu zároveň informační brožuru s potřebnými formuláři pro evidenci.

Zaměstnavatel

Zaměstnavatel vyplní formulář se základními údaji při vysílání zaměstnanců do Německa a zašle jej obratem zpět SOKA GERÜSTBAU. Zaměstnanci budou přihlášení přes online službu na www.sokageruest.de.

SOKA GERÜSTBAU

SOKA GERÜSTBAU zaregistruje všechny údaje zaměstnavatele a zaměstnanců a očekává měsíční hlášení a platbu příspěvků, jakož i sdělení o všech změnách těchto údajů.

Zaměstnavatel

Zaměstnavatel zašle SOKA GERÜSTBAU za každý kalendářní měsíc hlášení a zaplatí příspěvek nejpozději k 15. následujícího měsíce.

SOKA GERÜSTBAU

SOKA GERÜSTBAU zaúčtuje toto hlášení a platbu a vypočítá z nich nároky zaměstnanců na dovolenou.

Zaměstnavatel

Poskytnul-li zaměstnavatel zaměstnanci během vyslání dovolenou, vyplatí mu jeho odměnu za dovolenou a nahlásí SOKA GERÜSTBAU údaje o dovolené v rámci měsíčního hlášení.

SOKA GERÜSTBAU

SOKA GERÜSTBAU refunduje zaměstnavateli tuto odměnu za dovolenou, pokud je jeho příspěvkové konto vyrovnáno.

Zaměstnanec

Proplacení dovolené

Zaměstnanec

Ukončí-li zaměstnanec činnost v Německu a nezačíná-li během tří měsíců žádnou novou činnost na německých staveništích a není-li nezaměstnaný, může podat u SOKA GERÜSTBAU Žádost o proplacení dovolené. Tento formulář je k dispozici v různých jazycích.

SOKA GERÜSTBAU

SOKA GERÜSTBAU proplatí zaměstnanci tuto dovolenou částkou, která je financována z příspěvků. Pokud podléhá proplacená dovolená sociálnímu pojištění, strhne SOKA GERÜSTBAU z proplacené dovolené paušální poplatek a předá ho zaměstnavateli nebo příslušné instituci. SOKA GERÜSTBAU je povinna zadržet paušální částku pro platbu daně ze mzdy a solidárního příspěvku a odvést ji Finančnímu úřadu ve Wiesbadenu.

Odškodnění

Zaměstnanec

Pokud nároky na dovolenou propadly, může zaměstnanec podat u SOKA GERÜSTBAU Žádost o odškodnění. Tento formulář je k dispozici v různých jazycích.

SOKA GERÜSTBAU

SOKA GERÜSTBAU proplatí zaměstnanci toto odškodnění částkou, která je financována z příspěvků. Z vyplaceného odškodnění musí zaměstnanec zaplatit ještě daně. SOKA GERÜSTBAU je povinna zadržet paušální částku pro platbu daně ze mzdy a solidárního příspěvku a odvést ji Finančnímu úřadu ve Wiesbadenu.

A. Zásady řízení o úpravě dovolené v lešenářském odvětví

A1. Zvláštnosti lešenářského odvětví

Lešenářské odvětví se podstatně odlišuje od stacionárního průmyslu. V důsledku stále se střídajících stavenišť a závislosti na počasí je lešenářské odvětví charakterizováno pravidelně se opakujícími pracovními výpadky. Z tohoto důvodu velké množství zaměstnanců v lešenářském odvětví není v pracovním poměru s lešenářským podnikem celoročně. Tato skutečnost by přinášela nevýhody i ohledně dovolené, a sice jak zaměstnanci, tak i zaměstnavateli. Proto existuje pro lešenářské odvětví speciální řešení.

Toto řešení stanovuje, že zaměstnanec si „naspoří“ u různých zaměstnavatelů lešenářského odvětví nároky na dovolenou a v určitý čas je může uplatnit vůči aktuálnímu zaměstnavateli.

Aby na německých staveništích neplatily různé úpravy dovolené, tzn. „ostrovky cizího práva“, nařídil německý zákonodárce, že zvláštní úpravy dovolené platí kogentně i pro vyslané zaměstnance v lešenářském odvětví. To odpovídá Evropské směrnici o vysílání zaměstnanců. Za účelem financování nároků zaměstnavatelů a zaměstnanců odvádějí jak tuzemské, tak i zahraniční lešenářské podniky pokladně SOKA GERÜSTBAU příspěvky ve výši stanovené kolektivní smlouvou.

A2. Kdo je SOKA GERÜSTBAU?

Řízení podle kolektivní smlouvy v lešenářském odvětví je prováděno Sociální pokladnou lešenářského odvětví. Jedná se o spolek s vlastní právní subjektivitou propůjčenou státem. Podobné zařízení a systémy existují mimo jiné také v Belgii, Dánsku, Francii, Itálii, Nizozemsku a Rakousku. Aktuální informace o těchto zařízeních a systémech najdete na internetových stránkách www.soka-bau.de.

Sociální pokladna lešenářského odvětví (SOKA GERÜSTBAU) je společným zařízením smluvních stran kolektivní smlouvy lešenářského odvětví:

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



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



A3. Právní úpravy

Zákon o kogentních pracovních podmínkách pro zaměstnance a zaměstnankyně vysílané přes hranice a pravidelně zaměstnávané v tuzemsku (Zákon o vysílání zaměstnanců – AEntG)

Tento zákon platí v Německu od 01.03.1996. Jeho podstatnou součástí je, že jsou kolektivní smlouvy o dovolené, řízení o úpravě dovolené a minimálních mzdách aplikovány i na zaměstnavatele se sídlem podniku v zahraničí, pokud tento zaměstnavatel vysílá zaměstnance do Německa za účelem provedení lešenářských prací. Aktuální znění zákona najdete na internetových stránkách www.soka-bau.de.

Rámcová kolektivní smlouva pro lešenářské odvětví - (RTV)

Kolektivní smlouva o řízení sociálních pokladen v lešenářském odvětví (VTV)

V § 1 obou těchto kolektivních smluv je stanoveno, které podniky jsou povinny zúčastnit se řízení o úpravě dovolené. Příslušné kolektivní smlouvy byly prohlášeny německým spolkovým ministerstvem práce a sociálních věcí za všeobecně závazné. Proto se aplikují na všechny pracovní poměry, nezávisle na tom, zda je zaměstnavatel nebo zaměstnanec členem smluvních stran kolektivní smlouvy. Nároky na dovolenou zaměstnanců v průmyslu (dělníků) jsou upraveny v § 8 RTV, postup řízení o úpravě dovolené je upraven ve VTV. Tyto normy kolektivní smlouvy jsme pro vás připravili v aktuálním znění na našich internetových stránkách www.sokageruest.de/downloads.

Kolektivní smlouva o úpravě minimálních mezd v lešenářském odvětví na území Německé republiky Německo (KS o minimální mzdě)

Kromě práva na dovolenou platí pro vysílající podniky také Kolektivní smlouva o úpravě minimálních mezd. Tato smlouva nařizuje, že lešenářské podniky nesmí svým vyslaným zaměstnancům platit méně, než je minimální mzda.

Minimální mzda činí

- od 1.10.2022 do 30.9.2023 12,85 EUR,
- od 1.10.2023 do 30.9.2024 13,60 EUR,
- od 1.10.2024 do 30.9.2025 13,95 EUR

za každou odpracovanou pracovní hodinu.

Aktuálně platnou minimální mzdu naleznete v kolektivních smlouvách, které jsou uloženy na našich internetových stránkách www.sokageruest.de/entsendebetriebe/tschechisch/. Minimální mzda je splatná nejpozději do 15. dne toho kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, za který musí být mzda zaplacená.

A4. Předpoklady pro povinnost účastnit se řízení o úpravě dovolené

Podniky jsou povinny účastnit se řízení o úpravě dovolené v lešenářském odvětví, jestliže jsou splněny následující předpoklady:

Staveniště v Německu

Podnik má sice sídlo v zahraničí, ale přijal zakázku v Německu a na vlastní zodpovědnost provádí v Německu příslušné lešenářské práce.

Vysílání zaměstnanců v průmyslu

Podnik vysílá zaměstnance v průmyslu (dělníky), kteří na staveništi vykonávají lešenářské práce, na časově omezenou dobu. Také zaměstnanci, kteří jsou na staveništi nasazeni na úklid kanceláří, úklidové nebo údržbářské práce, jsou zaměstnanci v průmyslu. Patří k nim i zaměstnanci se zkráceným úvazkem.

K zaměstnancům v průmyslu se nepočítají zaměstnanci, které jste pověřili stavebním dozorem, pokud je jejich fyzická spolupráce na staveništi výhledově vyloučena. To platí i pro zaměstnance, kteří vykonávají plánovací, správní a kancelářské práce. Pro tuto skupinu osob neplatí povinnost účasti na řízení o úpravě dovolené v lešenářském odvětví.

Samostatné podnikové středisko

Podnikem je ve smyslu RTV také samostatné podnikové středisko.

Přenechání/vypůjčení zaměstnanců

Vypůjčil-li podnik (půjčitel) jednoho nebo více zaměstnanců lešenářskému podniku (vypůjčitel), který tyto vypůjčené zaměstnance nasazuje v Německu, je půjčující podnik podle § 8 odst. 3 AEntG povinen zúčastnit se za vypůjčené zaměstnance řízení o úpravě dovolené lešenářského odvětví.

Osvobození při účasti na srovnatelném systému dovolenkových pokladen ve vysílajícím státě/domovském státě

Odvádí-li podnik ve státě, ze kterého zaměstnance vysílá, za vyslané zaměstnance i nadále příspěvky zařízení srovnatelnému se SOKA GERÜSTBAU (dovolenkové pokladně), může tato dovolenková pokladna pokladně SOKA GERÜSTBAU potvrdit, že jsou příspěvky za tyto zaměstnance placeny i po dobu činnosti v Německu. V těchto případech může SOKA GERÜSTBAU podnik osvobodit od účasti na německém řízení o úpravě dovolené. Dvojnásobné získání příspěvků je tímto vyloučeno. Aktuální informace o těchto zařízeních a systémech najdete na internetové stránce www.soka-bau.de.

B. Nároky zaměstnanců na dovolenou

B1. Výpočet délky dovolené za kalendářní rok

Princip rezervního fondu

Nárok zaměstnanců na dovolenou je 30 pracovních dnů v kalendářním roce (= v roce dovolené). Soboty nejsou považovány za pracovní dny.

Zaměstnanec má vždy nárok jen na tolik dnů dovolené, kolik si jich dosud během svého zaměstnání na staveništích v Německu naspořil. K tomu patří i doby zaměstnání v lešenářských podnicích se sídlem v Německu, tedy nejenom doby zaměstnání u vysílajícího zaměstnavatele.

Aby bylo možné k určitému datu vypočítat, kolik dnů dovolené zaměstnanci náleží, je třeba nejprve zjistit počet dnů zaměstnání.

Dny zaměstnání

Za dny zaměstnání jsou v zásadě považovány veškeré kalendářní dny roku, ve kterých trval pracovní poměr s lešenářskými podniky. K tomu náleží i soboty, neděle a svátky. Pracovní poměr ve smyslu řízení o úpravě dovolené končí, pokud zaměstnanec ukončil v Německu svou činnost v lešenářském odvětví.

Jako dny zaměstnání nelze počítat dny

- kdy byl zaměstnanec činný pro lešenářský podnik se sídlem mimo Německo na staveništích mimo Německo,
- ve kterých nebyl zaměstnanec bez omluvy v práci (dny beze mzdy),
- ve kterých zaměstnanec obdržel neplacenou dovolenou, když tato dovolená trvala déle než 14 kalendářních dnů. Když si tedy zaměstnanec vezme například 4 týdny neplacené dovolené, zkracuje se délka zaměstnání o 28 dnů (4 týdny x 7 kalendářních dnů).

Dny zaměstnání se vypočtou zvlášť za každý kalendářní rok.

Pro usnadnění výpočtu dnů zaměstnání se vždy počítá za celé měsíce s 30 dny zaměstnání. Kalendářní měsíce nesmí být zaměněny s měsíci zaměstnání. První měsíc zaměstnání začíná totiž prvním dnem pracovního poměru na staveništi v Německu. Nedosáhne-li se již v okamžiku výpočtu dovolené celého měsíce zaměstnání, spočítají se dny zaměstnání posledního započatého měsíce zaměstnání.

Příklad 1:

Zaměstnanec A začal 20.5. svou činnost na staveništi v Německu a je zde zaměstnán do 31.12. kalendářního roku. V této době má 5 neomluvených pracovních dnů a 21 dnů souvislé neplacené dovolené. Kolik z toho vyplývá dnů zaměstnání?

20.05. až 31.05. = 12 dnů zaměstnání

01.06. až 31.12. = 7 měsíců

7 × 30 kalendářních dnů = 210 dnů zaměstnání

Celkem = 222 dnů zaměstnání

mínus zameškané dny 5 dnů zaměstnání

mínus neplacená dovolená 21 dnů zaměstnání

Celkem = 196 dnů zaměstnání

Pro zaměstnance z toho vyplývá 196 dnů zaměstnání.

Pomocí dnů zaměstnání můžete vypočítat počet dnů dovolené, které zaměstnanec v kalendářním roce získal.

Výpočet počtu dnů dovolené pomocí dělitele dovolené 12

Vždy po 12 dnech zaměstnání (= dělitel dovolené 12) získá zaměstnanec nárok na jeden den dovolené.

Vydělíme-li dny zaměstnání dělitelem dovolené 12, získáme jako výsledek počet dnů dovolené, které zaměstnanci náleží. Zlomky dnů dovolené se v průběhu běžného kalendářního roku zaokrouhlují dolů na celé dny dovolené.

Vzorec pro výpočet dnů dovolené:

$$\frac{\text{celkový počet dnů zaměstnání}}{\text{dělitel dovolené 12}} = \text{počet dnů dovolené}$$

Příklad 2:

Zaměstnanec je od 01.04. zaměstnán na staveništi v Německu. Od 21.10. si chce vzít dovolenou. Kolik dnů dovolené se mu může maximálně poskytnout?

01.04. až 30.09. = 6 měsíců × 30 kalendářních dnů = 180 dnů zaměstnání

01.10. až 20.10. = 20 dnů zaměstnání

$$\frac{200 \text{ dnů zaměstnání}}{12} = 16,67 \text{ dnů dovolené}$$

Zaměstnanec získal nárok na 16 dnů dovolené, neboť v aktuálním roce se zaokrouhluje vždy dolů, které může čerpat od 21.10. Také tyto dny dovolené jsou dny zaměstnání.

B2. Kdy může zaměstnanec čerpat dovolenou?

Během zaměstnání v lešenářském odvětví v Německu

Dny dovolené získané v Německu může zaměstnanec čerpat během svého zaměstnání v Německu.

Ukončil-li zaměstnanec své vyslání do Německa, může nárokovat svůj v Německu získaný a dosud nevybraný nárok na dovolenou během svého dalšího vyslání. Tuto dovolenou mu musí poskytnout ten zaměstnavatel, který ho následně vyslal do Německa.

Nedojde-li po prvním vyslání k žádnému dalšímu vyslání, má zaměstnanec možnost podat u SOKA GERÜSTBAU žádost o proplacení dovolené (viz C2.).

Nástup na dovolenou

Jakmile zaměstnanec získal nárok na nejméně jeden den dovolené, může si ho po domluvě se zaměstnavatelem vybrat. Při určení doby nástupu dovolené musí být zohledněny přání zaměstnance a potřeby podniku zaměstnavatele.

Propadnutí dovolené

Dovolená vůči zaměstnavateli propadá po uplynutí roku, který následuje po roce, ve kterém nárok na dovolenou vznikl.

Například nárok na dovolenou z roku 2023 propadá uplynutím roku 2024. Zaměstnavatel proto musí poskytnout zaměstnanci dny dovolené z roku zaměstnání 2023 nejpozději do 31.12.2024.

Poté ztrácí zaměstnanec vůči svému zaměstnavateli své nároky na dny dovolené a na finanční odměnu za dovolenou. Jestliže nároky na dovolenou propadly, nemůže zaměstnanec obdržet ani proplacení dovolené od SOKA GERÜSTBAU. Má však ještě možnost zažádat u SOKA GERÜSTBAU o odškodnění svých propadlých nároků (viz C3.).

B3. Jakou odměnu obdrží zaměstnanec od zaměstnavatele za dobu jeho dovolené?

Dovolená je placený volný čas. Zaměstnanci tedy přísluší po dobu trvání dovolené finanční odměna za dovolenou.

Hrubá mzda jako základ pro výpočet

Základem nároku zaměstnance na finanční odměnu za dovolenou je v Německu vydělaná hrubá mzda. Aby bylo možné vypočítat finanční odměnu za dovolenou, musí zaměstnavatel nejprve zjistit výši vydělané hrubé mzdy.

Hrubá mzda je odměna, kterou dluží zaměstnavatel zaměstnanci jako protihodnotu za pracovní výkon. Tato odměna vyplývá zpravidla z pracovní smlouvy ve spojení se zákonnými ustanoveními nebo ustanoveními kolektivní smlouvy státu, ze kterého je zaměstnanec vyslán.

Za pracovní výkon v Německu však nesmí být placeno méně, než je minimální mzda. Má-li zaměstnanec na základě zákonů vysílajícího státu nárok na mzdu, která převyšuje německé minimální mzdy, musí být tento nárok uplatněn.

Pro zaměstnance, kteří nepodléhají německému daňovému právu, se pro výpočet finanční odměny za dovolenou bere jako základ mzda včetně naturálních příjmů, která v souvislosti s platným německým daňovým právem tvoří hrubou mzdu.

U zaměstnanců podléhajících německému daňovému právu je základem finanční odměny za dovolenou hrubá mzda za práci, ze které se vypočítává daň ze mzdy a která se zapisuje do daňové karty nebo do potvrzení o dani ze mzdy. Podle německého daňového práva náleží k hrubé mzdě za práci i naturální příjmy, které se podle § 40 zákona o dani z příjmu (EStG) paušálně nezdaňují a hrubá mzda, která se podle §§ 40a, 40b a 52 odst. 40 EStG paušálně zdaňuje s výjimkou příspěvku na doplňkové zaopatření zaměstnanců dle kolektivní smlouvy i podílu zaměstnavatele na financování doplňkového důchodu dle kolektivní smlouvy a příspěvku na kolektivní úrazové pojištění. K naturálním příjmům se například počítá i ubytování a stravování v tom případě, že je zaměstnavatel poskytuje zdarma. Poskytuje-li je zaměstnavatel pouze levněji, platí jako hrubá mzda ta peněžní hodnota, o kterou se liší od běžné ceny na trhu.

K hrubé mzdě patří i již poskytnutá odměna za dovolenou a proplacení nevyčerpané dovolené.

K hrubé mzdě však nepatří 13. měsíční plat dle kolektivní smlouvy nebo podnikové platby podobného charakteru (vánoční prémie, mimořádné roční platby), jakož i odstupné při ukončení pracovního poměru.

Poskytování náhrady mzdy za dovolenou v aktuální výši 14,82 % hrubé mzdy

Finanční odměna za dovolenou je pevně stanovena v procentní sazbě hrubé mzdy. Procentní sazba obnáší v současné době 14,82 % hrubé mzdy.

Tato procentní sazba se skládá z náhrady mzdy při čerpání dovolené ve výši 11,4 % hrubé mzdy, která se vyplácí za dny dovolené místo mzdy a dodatkové náhrady mzdy za dovolenou ve výši 3,42 % hrubé mzdy (= 30 % náhrady mzdy při čerpání dovolené).

Vzorec pro výpočet odměny za dovolenou:

Náhrada mzdy při čerpání dovolené	11,40 %
+ dodat.náhrada mzdy za dovol. (30 %)	<u>3,42 %</u>
Náhrada mzdy za dovolenou	14,82 %

z částky hrubé mzdy = odměna za dovolenou

V částce hrubé mzdy je také obsažena každá proplacená odměna za dovolenou, a tudíž musí být tato pravidelně připočítána k celkové částce hrubé mzdy.

Platba zaměstnavatelem

Finanční odměnu za dovolenou platí zaměstnavatel přímo zaměstnanci, jestliže mu během jeho zaměstnání v Německu poskytl dovolenou.

Termín platby zaměstnanci

Finanční odměnu za dovolenou platí zaměstnavatel zaměstnanci spolu se mzdou za vykazovaný měsíc nejpozději do 15. toho měsíce, který následuje po měsíci, za který je mzda vyplácena.

Finanční odměna za dovolenou, jestliže zaměstnanec nečerpá celou dovolenou (poměrná část dovolené)

Čerpá-li zaměstnanec pouze část své naspořené dovolené (nárok na dovolenou), platí mu zaměstnavatel za každý den dovolené odpovídající denní sazbu jako odměnu. Při několika dnech dovolené se tedy denní sazba násobí počtem poskytnutých dnů dovolené:

Vzorec pro výpočet poměrné části dovolené:

$$\frac{\text{nárok na dovolenou}}{\text{dny dovolené}} = \text{denní sazba}$$

$$\text{denní sazba} \times \text{poskytnuté dny dovolené} = \text{odměna za dovolenou}$$

Příklad 3:

Zaměstnanec si během kalendářního roku 2023 naspořil celkem 8 dnů dovolené a nárok na dovolenou ve výši 1.200,00 EUR. Nyní si chce vzít 2 dny dovolené. Jak vysoká je jeho finanční odměna za dovolenou za tuto poměrnou část dovolené?

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

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

Za 2 dny dovolené by musel zaměstnavatel zaplatit zaměstnanci 300,00 EUR finanční odměny za dovolenou.

Další poskytnutí dovolené během kalendářního roku

Dalším zaměstnáním stoupá částka již vydělaných hrubých mezd a počet dnů zaměstnání. Z toho se vypočítá nový, vyšší celkový nárok zaměstnance na dny dovolené a finanční odměnu za dovolenou v kalendářním roce.

Od tohoto nového celkového nároku se nejprve odečte již poskytnutá dřívější poměrná část dovolené. Tímto způsobem se zjistí dosud nevyčerpaný nárok na dovolenou v kalendářním roce.

Nevybere-li si zaměstnanec kompletní nevyčerpanou dovolenou, nýbrž opět jenom poměrnou část dovolené, vypočte se ze zůstatku dovolené nová denní sazba. Nová denní sazba se vynásobí nově poskytnutými dny dovolené.

Vzorec pro výpočet další poměrné části dovolené:

$\frac{\text{Zbývající nárok na dovolenou}}{\text{nevyčerpané dny dovolené}} = \text{denní sazba}$

$\text{denní sazba} \times \text{poskytnuté dny dovolené} = \text{finanční odměna za dovolenou}$

Pokračování příkladu 3:

Zaměstnanec obdržel ze svých nároků na dovolenou získaných v kalendářním roce 2023 již 2 dny dovolené a finanční odměnu za dovolenou ve výši 300,00 EUR. V tomto kalendářním roce pracoval zatím celkem 130 dnů na německých staveništích a vydělal si hrubou mzdu ve výši 11.425,00 EUR (včetně odměny za dovolenou). Nyní si chce vzít dalších 6 dnů dovolené. Jak vysoká je finanční odměna za dovolenou, kterou musí zaměstnavatel zaměstnanci za těchto 6 dnů dovolené zaplatit?

- a) Nejprve je nutno nově vypočítat celkovou naspořenou finanční odměnu za dovolenou v kalendářním roce na základě nahlášené celkové hrubé mzdy.

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

Zaměstnanec získal v kalendářním roce celkem nárok na finanční odměnu za dovolenou ve výši 1.693,19 EUR.

Z této finanční odměny za dovolenou obdržel zaměstnanec již 300,00 EUR.
 $1.693,19 \text{ EUR} - 300,00 \text{ EUR} = 1.393,19 \text{ EUR}$

Zbývající finanční odměna za dovolenou tohoto zaměstnance je tedy za tento rok 1.393,19 EUR.

- b) Také naspořené dny dovolené za tento kalendářní rok se musí znovu spočítat.

$$\frac{130}{12} = 10,83 / \text{zaokrouhлено dolů } 10$$

Zaměstnanec tedy získal v kalendářním roce nárok na celkem 10 dnů dovolené. Od těchto 10 dnů dovolené se musí odečíst 2 již poskytnuté dny dovolené.

$$10 - 2 = 8$$

V roce 2023 má tedy zaměstnanec ještě nárok na 8 nevyčerpaných dnů dovolené.

- c) Protože si zaměstnanec nechce vybrat všechny nevyčerpané dny dovolené, jedná se zde opět o poměrnou část dovolené, jejíž finanční odměna za dovolenou se vypočítá pomocí denní sazby. Tato nová denní sazba se vynásobí počtem nově poskytnutých dnů dovolené.

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

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

Za nově poskytnutých 6 dnů dovolené v roce 2023 obdrží zaměstnanec od svého zaměstnavatele finanční odměnu za dovolenou ve výši 1.044,90 EUR.

B4. Co se stane s nevyčerpanou dovolenou na konci roku?

Převod do následujícího kalendářního roku

Na konci dovolenkového roku je nutno vypočítat počet dnů dosud neposkytnuté dovolené a převést je jako dny nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku. Zlomky dnů dovolené, které představují minimálně půl dne dovolené, se nyní zaokrouhlují směrem nahoru na celé dny dovolené. Nevyčerpanou dovolenou lze poskytnout pouze do konce příštího roku. Další převod do přepříštího kalendářního roku není možný.

Výpočet nevyčerpané dovolené

- Zjistíte odpracované dny zaměstnání v Německu z uplynulého kalendářního roku.
- Vydělte dny zaměstnání dělitelem dovolené 12, abyste zjistili počet získaných dnů dovolené v uplynulém kalendářním roce.
- Zaokrouhlete nahoru zlomky dnů dovolené, které představují nejméně půl dne dovolené, na celé dny dovolené.
- Odečtete od získaných dnů dovolené ty dny dovolené, které již byly poskytnuty v uplynulém kalendářním roce.
- Výsledkem jsou dny nevyčerpané dovolené. Tyto dny se převádějí do následujícího kalendářního roku. Zaměstnanec může proto tyto dny nevyčerpané dovolené použít pro svou dovolenou v následujícím roce.

Příklad 4:

Zaměstnanec byl od 01.04. do 31.12. během jednoho kalendářního roku zaměstnán v Německu. Během kalendářního roku mu jeho zaměstnavatel poskytl 16 dnů dovolené. I po 31.12. je nadále zaměstnán na německých staveništích. Jak vysoký je jeho nárok na nevyčerpanou dovolenou, který se převede do následujícího kalendářního roku?

01.04. bis 31.12. = 9 měsíců

9 × 30 kalendářních dnů = 270 dnů zaměstnání

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

získané dny dovolené	22,5	zaokrouhleno nahoru	23 dnů
minus již poskytnuté dny dovolené			16

dny nevyčerpané dovolené	7 dnů
--------------------------	-------

Zaměstnanec má nárok na 7 dnů nevyčerpané dovolené, které se převedou do následujícího kalendářního roku, a které mohou být čerpány do 31.12. tohoto následujícího roku.

Poskytnutí nevyčerpané dovolené z minulého roku před dovolenou současného kalendářního roku

Pokud pracuje zaměstnanec i v následujícím roce na německých staveništích, získává nové nároky na dovolenou. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci v novém kalendářním roce dovolenou, musí nejprve zjistit, jestli a v jaké výši má zaměstnanec ještě nároky na nevyčerpanou dovolenou převedenou z minulého roku. Aby dovolená z minulého roku nepropadla (viz B2.), musí být poskytnuta nevyčerpaná dovolená předtím, než bude čerpána dovolená ze současného kalendářního roku.

Příklad 5:

Zaměstnanec převedl 8 dnů nevyčerpané dovolené z roku 2022 do kalendářního roku 2023. Kromě toho má ještě z roku 2022 zbytek nároku na finanční odměnu za dovolenou ve výši 1.200,00 EUR.

Zaměstnanec si nyní chce v roce 2023 vzít dalších 6 dnů dovolené.

Jak vysoký je jeho nárok na finanční odměnu za dovolenou z nevyčerpané dovolené? Protože si chce zaměstnanec vzít pouze část své nevyčerpané dovolené, zjistí se jeho nárok na finanční odměnu za dovolenou opět pomocí denní sazby.

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

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

Zaměstnanec obdrží za 6 dnů dovolené finanční odměnu za dovolenou ve výši 900,00 EUR.

Rozdělení nároků na dovolenou podle kalendářních roků

Aby dovolená z minulého roku nepropadla, poskytuje se v každém případě nejprve tato dovolená, tzn. před dovolenou nově získanou v současném roce. Na všech výpisech z účtu vykazuje SOKA GERÜSTBAU z těchto důvodů dovolenou jednotlivě podle kalendářních roků.

Chce-li si vzít zaměstnanec více dovolené, než mu zbývá z minulého roku, musí mu zaměstnavatel poskytnout nevyčerpanou dovolenou z minulého roku kompletně a pro dovolenou navíc vypočítat jeho částečný nárok v současném kalendářním roce. Tento se vypočítá opět pomocí denní sazby (viz příklad 3). Poté se nároky z obou let sečtou. Finanční odměnu za dovolenou vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci v jedné částce.

Příklad 6:

Zaměstnanec má ještě nárok na nevyčerpanou dovolenou ve výši 8 dnů z roku 2022 a zbytek nároku na finanční odměnu za dovolenou z jeho nevyčerpané dovolené ve výši 1.200,00 EUR. V novém roce 2023 byl již 65 dnů zaměstnán na německých staveništích a vydělal celkem 5.000,00 EUR hrubé mzdy. V roce 2023 si chce vzít 10 dnů dovolené.

a) Nevyčerpaná dovolená z minulého roku 2022

Zaměstnavatel musí poskytnout nevyčerpanou dovolenou z roku 2022 v plné výši, protože počet dnů nevyčerpané dovolené (8) je menší, než je zaměstnancem v daném okamžiku požadovaný počet dnů dovolené (10). Pro tuto nevyčerpanou dovolenou se nemusí vypočítat finanční odměna připadající na jeden den (denní sazba).

b) Dovolená v současném roce 2023

Nejprve se vypočítá z případné hrubé mzdy v roce 2023 získaná finanční odměna za dovolenou pro rok 2023. Dále se vypočítá, kolik dnů dovolené si zaměstnanec v kalendářním roce 2023 naspořil.

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

V současném kalendářním roce 2023 náleží tedy zaměstnanci doposud 5 dnů dovolené.

Za 2 dny, o které převyšuje požadovaná dovolená (10) nevyčerpanou dovolenou (8) z roku 2022, se finanční odměna za dovolenou vypočítá pomocí denní sazby, protože si zaměstnanec chce vzít pouze část své dovolené za rok 2023 (2 z 5 získaných dnů dovolené).

B5. Co se stane při změně zaměstnavatele?**Převod nároků na dovolenou**

Přejde-li zaměstnanec na území Německa k jinému lešenářskému podniku, může uplatnit své naspořené nároky na dovolenou u svého nového zaměstnavatele v lešenářském odvětví i tehdy, pakliže se jedná o německý podnik. Jedná se o mimořádnou výhodu, protože zaměstnanec může v rámci Německa „vzít sebou“ své nároky na dovolenou bez ohledu na to, jestli majitel lešenářského podniku má své sídlo v Německu nebo v zahraničí.

Oznámení o ukončení pracovního poměru posledním zaměstnavatelem

Aby zaměstnanec mohl u svého nového zaměstnavatele uplatnit své nároky na dovolenou, musí jeho poslední zaměstnavatel SOKA GERÜSTBAU pod číslem zaměstnavatele a zaměstnance oznámit ukončení pracovního poměru.

Výpis z účtu zaměstnance jako pracovní doklad

SOKA GERÜSTBAU poskytuje přehled o nárocích na dovolenou (výpis z účtu zaměstnance) prostřednictvím online služeb pro zaměstnavatele a online služeb pro zaměstnance.

B6. Výpis z účtu zaměstnance

Po uplynutí každého kalendářního roku obdrží zaměstnavatel od SOKA GERÜSTBAU výpis z účtu za každého zaměstnance. Výpis z účtu obsahuje důležité podrobné údaje o činnosti zaměstnance (dobu trvání zaměstnání, počet dnů zaměstnání, hrubou mzdu, získané dny dovolené a finanční odměnu za dovolenou i již poskytnuté nároky na dovolenou). V neposlední řadě jsou v něm uvedeny také dosud nevyčerpané nároky.

Také zaměstnavatel se může za jistých okolností dopustit při hlášeních omylu. Je-li výpis z účtu nesprávný nebo neúplný, může zaměstnanec během dvou měsíců po obdržení výpisu z účtu od zaměstnavatele požadovat opravu tohoto výpisu. Neprovede-li zaměstnavatel opravu hlášení, ačkoliv byl k tomu vyzván, je zaměstnanec oprávněn podat na zaměstnavatele žalobu na opravení také u německého soudu.

C. Plnění ze strany SOKA GERÜSTBAU

C1. Nároky zaměstnavatelů na refundaci

Finanční odměny za dovolenou během vyslání

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci dny dovolené během jeho činnosti v lešenářském odvětví v Německu, musí zaměstnavatel zaměstnanci tuto finanční odměnu za dovolenou přímo vyplatit, jak je vysvětleno pod bodem B3. Tyto finanční odměny za dovolenou refunduje SOKA GERÜSTBAU zaměstnavateli s připočtením paušální náhrady na sociální výdaje ve výši 35 %.

Omezení nároku zaměstnance dle kolektivní smlouvy

Poskytl-li zaměstnavatel zaměstnanci více dovolené, než vyplývá z výpočtu jeho nároků podle kolektivní smlouvy, jedná se zde o dobrovolné plnění nad rámec kolektivní smlouvy, které nelze proplatit.

Výplata při plně hrazených příspěvcích a kompletních hlášeních

SOKA GERÜSTBAU vyplatí zaměstnavateli refundaci pouze tehdy, jestliže jeho příspěvkové konto nevykazuje žádné nedoplatky na příspěvcích a zaměstnavatel kompletně splnil své ohlašovací povinnosti.

Žádné vzájemné vyúčtování zaměstnavatelem

Vzájemné vyúčtování pohledávek na proplacení se stávajícími nedoplatky na příspěvcích ze strany zaměstnavatele je vyloučeno.

Možnost vyúčtování

SOKA GERÜSTBAU má možnost připsat částku refundací zaměstnavateli na jeho příspěvkové konto. Předpokladem je, že

- byla kompletně předložena všechna potřebná hlášení,
- zaměstnavatel udělil společnosti SOKA GERÜSTBAU svolení k inkasu pro příspěvky na řízení dovolenkové pokladny,
- příspěvkové konto nevykazuje při podání měsíčního hlášení žádný nedoplatek,
- nejsou žádné pochybnosti o srávnosti zaměstnavatelem uplatněných náhrad.

Lhůty propadnutí

Nároky na finanční odměny za dovolenou zásadně propadají, jestliže nejsou uplatněny u SOKA GERÜSTBAU do 31.12. po uplynutí toho roku, ve kterém vznikly.

Při ukončení pracovního poměru a v případě, že zaměstnanec již nespadá pod RTV, (například při ukončení vyslání) bez toho, že by jeho pracovní poměr skončil, propadají nároky na refundaci finančních odměn za dovolené již 15. druhého měsíce, který následuje po ukončení.

Příklad 8:

Zaměstnanec opustí k 25.08.2023 Německo, protože jeho vyslání končí. Nárok zaměstnavatele na refundaci zaplacených finančních odměn za dovolené v měsíci srpnu 2023 a v předcházejících měsících zaniká uplynutím lhůty 15.10.2023. Poté musí SOKA GERÜSTBAU refundaci zásadně zamítnout.

V případě zpětné účasti podniku na řízení o úpravě dovolené platí lhůta propadnutí refundací dva roky. Lhůta začíná uplynutím toho roku, ve kterém SOKA GERÜSTBAU zaměstnavateli oznámila jeho povinnost platit příspěvky.

C2. Proplacení nevyčerpané dovolené zaměstnanci

Proplacení dovolené od SOKA GERÜSTBAU

Ukončil-li zaměstnanec své zaměstnání na staveništi v Německu a není nezaměstnaný, proplatí SOKA GERÜSTBAU po třech měsících po ukončení práce na žádost zaměstnance jeho nevyčerpanou dovolenou. SOKA GERÜSTBAU vychází z toho, že se zaměstnanec již nevrátí do Německa, takže získaná dovolená nemusí zůstat v rezervě pro další zaměstnání v Německu.

Příklad 9:

Zaměstnanec byl do 30.06. vyslán zaměstnavatelem na německá staveniště. Poté se zaměstnanec vrátí do vlasti. Od 01.10. může zaměstnanec u SOKA GERÜSTBAU požádat o vyplacení nevyčerpané dovolené.

Žádost zaměstnance o vyplacení dovolené

Předpokladem pro vyplacení nevyčerpané dovolené je žádost zaměstnance. Nepodal-li zaměstnanec dosud žádnou žádost a vrátí-li se jako průmyslový zaměstnanec v lešenářském odvětví na německé staveniště, je nadále jeho nevybraný nárok na dovolenou k dispozici (dny dovolené a finanční odměna za dovolenou).

Formuláře žádosti najdete v této brožuře v části III a na našich internetových stránkách pod www.sokageruest.de/entsendebetriebe/tschechisch/ (také v různých jazycích).

Při písemné žádosti bez použití formuláře by měl zaměstnanec dbát na to, aby žádost v každém případě obsahovala následující údaje

- číslo zaměstnance
- jméno a příjmení
- datum narození
- aktuální adresu
- aktuální bankovní spojení
- datum posledního dne lešenářské činnosti v Německu

- německé daňové identifikační číslo
- důvod k proplacení dovolené

Zaměstnanec musí svou žádost vlastnoručně podepsat.

Proplacení dovolené posledním zaměstnavatelem

Nárok na proplacení dovolené posledním zaměstnavatelem (u kterého byl zaměstnanec zaměstnán v lešenářském odvětví) existuje například tehdy,

- pokud zaměstnanec pobírá starobní nebo invalidní důchod.
- nebo pokud zaměstnanec přejde do jiného zaměstnaneckého poměru nebo do učebního poměru.

V těchto případech obdrží zaměstnanec proplacení dovolené od zaměstnavatele bezprostředně po ukončení své výdělečné činnosti. Existence důvodů k proplacení dovolené musí být doložena vhodnými doklady (např. důchodový výměr, pracovní smlouva).

Podmínky krácení

Nezaplatil-li zaměstnavatel příspěvky dovolenkové pokladny SOKA GERÜSTBAU v plné výši, bude proplacení dovolené patřičně zkráceno.

Sociální pojištění a daňová povinnost

Podléhá-li proplacení dovolené sociálnímu pojištění, strhne SOKA GERÜSTBAU z proplacené dovolené paušální částku určenou pro danou zemi a převede ji zaměstnavateli. Je-li příspěvek na sociální pojištění placený za zaměstnance vyšší než paušální částka, musí zaměstnanec tento přeplatek zaměstnavateli uhradit. Je-li však příspěvek nižší než paušální srážka, musí zaměstnavatel rozdíl zaměstnanci dodatečně vyplácet.

SOKA GERÜSTBAU je kromě toho povinna z proplacené dovolené zadržet paušální částku na platbu daně ze mzdy i solidárního příspěvku a odvést je Finančnímu úřadu ve Wiesbadenu. Při vyplacení obdrží každý zaměstnanec od SOKA GERÜSTBAU potvrzení o dani ze mzdy, jež byla v loňském roce stržena. Pokud nebyli vyslaní zaměstnanci – například z důvodu dohody o zamezení dvojitého zdanění - povinni odvádět v Německu daně ze mzdy, mají možnost podat u Finančního úřadu ve Wiesbadenu žádost o vrácení.

C3. Odškodnění zaměstnance za případné nároky na dovolenou

Odškodnění od SOKA GERÜSTBAU

Nároky na dovolenou a nároky na proplacení nevyčerpané dovolené propadají ke konci kalendářního roku, který následuje po roce, ve kterém tyto nároky vznikly.

Příklad 10:

Dny dovolené, odměna za dovolenou a proplacení nevyčerpané dovolené z roku 2022 propadají dne 31.12.2023.

SOKA GERÜSTBAU proplatí však zaměstnancům odškodnění propadlé dovolené, pokud již neobdrželi proplacenou dovolenou.

Odškodnění může být uplatněno pouze v druhém kalendářním roce po vzniku nároků na dovolenou, ne dříve a ne později. Předčasně podaná žádost musí být tudíž znovu podána.

Pokračování příkladu 10:

Odškodnění za propadlé nároky za dovolenou z roku 2022 může být u SOKA GERÜSTBAU uplatněno pouze v roce 2024. Lhůta pro podání žádosti začíná dne 01.01.2024 a končí dnem 31.12.2024.

Žádost zaměstnance o odškodnění

Formuláře žádosti najdete v brožuře v části III a na našich internetových stránkách www.sokageruest.de/entsendebetriebe/tschechisch/, (také v různých jazycích).

Při písemné žádosti bez použití formuláře by měl zaměstnanec dbát na to, aby žádost v každém případě obsahovala následující údaje:

- číslo zaměstnance
- jméno a příjmení
- datum narození
- aktuální adresu
- aktuální bankovní spojení
- německé daňové identifikační číslo

Zaměstnanec musí svou žádost vlastnoručně podepsat. Vzhledem k dodržení lhůty pro podání žádosti je nutno vzít na zřetel často déle trvající dobu doručení pošty při zásilkách do zahraničí.

Podmínky krácení

Nezaplatil-li zaměstnavatel příspěvky dovolenkové pokladny SOKA GERÜSTBAU v plné výši, musí SOKA GERÜSTBAU odškodnění patřičně zkrátit.

SOKA GERÜSTBAU se proto snaží nezaplacené příspěvky od zaměstnavatelů dodatečně vymáhat. Zaplatí-li zaměstnavatel SOKA GERÜSTBAU příspěvky dodatečně, obdrží zaměstnanec od SOKA GERÜSTBAU tento doplatek ještě až do uplynutí čtyř kalendářních let po propadnutí nároků na dovolenou.

Daňová povinnost

SOKA GERÜSTBAU je povinna zadržet paušální částku na platbu daně ze mzdy i solidárního příspěvku a odvést je Finančnímu úřadu ve Wiesbadenu. Při vyplacení obdrží každý

zaměstnanec od SOKA GERÜSTBAU potvrzení o dani ze mzdy, jež byla v loňském roce stržena. Pokud nebyli vyslaní zaměstnanci – například z důvodu dohody o zamezení dvojitého zdanění – povinni odvádět v Německu daně ze mzdy, mají možnost podat u Finančního úřadu ve Wiesbadenu žádost o vrácení.

C4. Nároky v případě úmrtí zaměstnance

Při úmrtí zaměstnance přecházejí jeho nároky na odměnu za dovolenou, proplacení nevyčerpané dovolené nebo odškodnění na dědice; také nárok na odměnu za dovolenou je uplatňován u SOKA GERÜSTBAU.

Následující údaje dědice jsou nezbytné:

- příjmení a jméno zesnulého
- číslo zaměstnance
- adresa žadatele (např. dědice)
- aktuální bankovní spojení dědice
- německé daňové identifikační číslo

Kromě toho vyžaduje SOKA GERÜSTBAU kopii úmrtního listu a potvrzení o nabytí dědictví nebo jiného odpovídajícího potvrzení o dědickém oprávnění.

Zanechal-li zesnulý několik dědiců (společenství dědiců), musí dědici písemně zmocnit jednu osobu, která bude oprávněna k převzetí proplacených nároků na dovolenou. Tato plná moc musí být rovněž přiložena k žádosti.

D. Povinnosti účasti zaměstnavatele

D1. Potřebné údaje a dokumenty

Základní údaje zaměstnavatele a zaměstnanců

Zaměstnavatelé jsou povinni vyplnit originály formulářů „Základní údaje zaměstnavatele“ a zaslat je na SOKA GERÜSTBAU. Vysvětlivky a pokyny k vyplnění k tomuto a ke všem dalším formulářům najdete v Části III této brožury. Dále je nutné nahlásit základní údaje za vyslané zaměstnance přes online aplikaci na www.sokageruest.de. Viz část II.

Potvrzení o podniku zaměstnavatele

SOKA GERÜSTBAU také požaduje osvědčení, která potvrzují, že je zaměstnavatel nahlášen v místě sídla podniku v zahraničí (výpis z obchodního rejstříku, živnostenské oprávnění, registrace v živnostenském rejstříku apod.). Pokud proběhla také v Německu odpovídající přihlášení, je třeba tato potvrzení ve fotokopii – pokud možno v německém překladu rovněž předložit.

Oznámení změn

Všechny změny již nahlášených základních údajů zaměstnavatele a/nebo zaměstnance je třeba SOKA GERÜSTBAU neprodleně písemně oznámit.

Hlášení měsíčních hrubých mezd a odměn za dovolenou (měsíční hlášení) k 15. následujícího měsíce

Zaměstnavatel nahlásí měsíční hrubé mzdy - ve skutečně vyplacené výši, avšak minimálně ve výši dlužných mezd určených aktuální kolektivní smlouvou o minimálních mzdách - všech zaměstnanců v průmyslu elektronickým hlášením.

V případě, že zaměstnavatelé vyplatí odměnu za dovolenou svým zaměstnancům za dny dovolené poskytnuté během vyslání, musí být společnosti SOKA GERÜSTBAU v měsíčním hlášení za vykazovaný měsíc, mimo ostatních údajů, oznámeny také vyplacené odměny za dovolenou brutto a poskytnuté dny dovolené. Měsíční hlášení musí být dodána SOKA GERÜSTBAU za každý kalendářní měsíc do 15. následujícího měsíce.

Ve všech písemnostech musí být uvedeno šesti- místné číslo podnikového konta a kód státu (zkratka státu sídla podniku). Kód státu najdete na konci Části III této brožury. U případů, které se týkají jednotlivých zaměstnanců, je třeba dále uvést číslo zaměstnance. Veškeré záležitosti mohou být pak rychleji zpracovány.

Každý zaměstnavatel plní své ohlašovací povinnosti vůči SOKA GERÜSTBAU zásadně přes vytvořenou online službu (elektronické přihlášení). Na základě žádosti může být zaměstnavatel od této povinnosti osvobozen, pokud může prokázat, že je to pro něj ekonomicky či osobně nepřijatelné.

D2. Zajištění nároků na dovolenou zaměstnanců zaměstnavatelem

Měsíční platba příspěvků k 15. následujícího měsíce

Příspěvek musí být za každý měsíc do 15. následujícího měsíce zaúčtován na kontě SOKA GERÜSTBAU. Od ledna 2022 činí sazba příspěvku 19,6 % měsíčních hrubých mezd všech zaměstnanců vyslaných do Německa.

Hrubá mzda, ze které se příspěvky do dovolenkové pokladny vypočítají, odpovídá hrubé mzdě, která je základem nároku zaměstnance na dovolenou (viz B3.).

Převody probíhají výhradně na účet Sociální pokladny lešenářského odvětví u

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

Případně vzniklé bankovní poplatky hradí zaměstnavatel. Tyto musí být uhrazeny současně s příspěvkem. To platí pro bankovní poplatky v Německu a v zahraničí.

Aby převodní náklady nebyly příliš vysoké, mělo by se při platbách ze zemí, které nejsou členem EU, u příslušných bankovních institutů zařídit, aby byl celkový obnos připsán na účet SOKA GERÜSTBAU přes SWIFT platbu (SWIFT kód/BIC: COBADEFFXXX). V kolonce pro bankovní poplatky 71 A je při SWIFT platbě potřeba uvést platební pokyn OUR.

Na převodním příkazu musí být jako účel platby vždy uvedeno číslo podnikového účtu.

Žádná srážka příspěvku ze mzdy

Příspěvky dovolenkové pokladně musí zaměstnavatel zásadně platit dodatečně ke mzdě. Nesmí být zadržovány nebo sráženy ze mzdy zaměstnance.

D3. Následky opožděné platby

Úroky z prodlení

Je-li zaměstnavatel s platbou příspěvku v prodlení, nabíhají úroky z prodlení ve výši 0,5 % z pohledávky úhrady příspěvků za každý měsíc prodlení (= 6 % za rok).

V případě dodatečného vyrovnání se úroky z prodlení počítají z celkového zpožděně zaplaceného příspěvku.

Upomínka ze strany SOKA GERÜSTBAU není nutná, protože přesný termín platby příspěvku byl stanoven podle kalendáře (15. následujícího měsíce). Z tohoto důvodu se zaměstnavatel již od 16. následujícího měsíce dostává do prodlení.

Žaloba při neplacení příspěvků

Proti dlužícím zaměstnavatelům může SOKA GERÜSTBAU zahájit soudní řízení. V případě právních sporů mezi zaměstnavatelem a SOKA GERÜSTBAU je na základě § 15 AEntG a § 22 VTV příslušný výhradně Pracovní soud ve Wiesbadenu.

Přestupky

SOKA GERÜSTBAU informuje celní správu, jestliže zaměstnavatel nezaplatil včas své příspěvky. Kdo neplatí příspěvky ve stanovené lhůtě, dopouští se přestupku podle § 23 odst. 1 č. 1 AEntG. Za tento přestupek je možno uložit peněžitou pokutu až do výše 500.000,00 EUR. Kromě toho mohou být zaměstnavatelé, kteří své příspěvky SOKA GERÜSTBAU nezaplatili, v Německu vyloučeni při zadávání veřejných zakázek.

Závazek ručitelem

Nesplnil-li zaměstnavatel kompletně své příspěvkové závazky nebo je splnil jen částečně, bude SOKA GERÜSTBAU podle § 14 AEntG své nároky ohledně dlužné částky požadovat od zadavatele tohoto zaměstnavatele nebo od dalších zadavatelů.

Zadavatelé jsou v případě čerpání nároku ze strany SOKA GERÜSTBAU oprávněni uplatňovat regres u zaměstnavatele, který byl primárním dlužníkem příspěvků.

SOKA GERÜSTBAU dává podnikům možnost obstarávat si pravidelně informace o tom, zda se nasazený subdodavatel řádně účastní řízení o úpravě dovolené. Formulářem, který je k dispozici na internetové stránce www.sokageruest.de/entsendebetriebe/tschechisch/, zmocní subdodavatel zadavatele k tomu, aby si měsíčně u SOKA GERÜSTBAU vyžádal potvrzení o korektní účasti včetně údajů o konkrétně nasazených zaměstnancích.

Část II: Elektronické přihlášení

Každý zaměstnavatel musí své oznamovací povinnosti vůči Sociální pokladně lešenářského odvětví (SOKA GERÜSTBAU) zásadně plnit přes vytvořenou online službu (elektronické přihlášení).

Pomocí internetové aplikace můžete v několika jazycích jednoduše, přehledně a spolehlivě doručit měsíční hlášení na SOKA GERÜSTBAU, případně provést i opravy.



V zásadě potřebujete k účasti pouze technicky vyhovující běžný počítač s přístupem na internet.

Na internetové stránce www.sokageruest.de/entsendebetriebe/tschechisch/ máte k dispozici formulář, pomocí kterého se můžete přihlásit k online službě. Jakmile je tento formulář doručen na pokladnu SOKA GERÜSTBAU, obdržíte od nás e-mailem Vaše osobní přístupové údaje a návod k dalšímu postupu.

Sozialkasse des GerüstbaugewerbesNebo faxem:
+49 611 7339-100Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes
- Online-Service -
Postfach 51 25
65041 Wiesbaden
DEUTSCHLAND**Žádost o účast na hlášení formou internetového dialogu (online služba)**

Číslo podnikového konta:

Kód státu:

Název firmy: _____

Kontaktní osoba: _____

Kontaktní osoba je oprávněna přihlásit/odhlásit další zaměstnance podniku jako uživatele online služby.

E-mailová adresa: _____

Ulice: _____ Číslo: _____

Obec: _____ PSČ: _____

Telefonní číslo: _____ Faxové číslo: _____

Od měsíce/roku hlášení: _____

Použitý mzdový program: DATEV BRZ Ostatní

Žádáme o zřízení/změnu přístupu pro přenos dat formou internetového dialogu a o zaslání našich přístupových údajů. Podmínky používání k přihlášení formou internetového dialogu jsou k dispozici na www.sokageruest.de/downloads. Vzali jsme je na vědomí a souhlasíme s nimi.

Pokud dáte oprávnění k užívání online služby za Vás daňovému poradci/mzdové účetárně, vyplňte proím ještě následující kolonky:

Název kanceláře: _____

Kontaktní osoba: _____

E-mailová adresa: _____

Ulice: _____ Číslo: _____

Obec: _____ PSČ: _____

Telefonní číslo: _____ Faxové číslo: _____

Udělujeme daňovému poradci/mzdové účetárně oprávnění k přístupu do online služby pro náš podnik. Daňový poradce/mzdová kancelář ode mne obdrželi podmínky používání.

Datum Podpis Razítko firmy

Část III: Pokyny k postupu při řízení dovolenkové pokladny

A. Pokyny pro vyplnění formuláře „Základní údaje zaměstnavatele“

Tento formulář je třeba vyplnit a zaslat na SOKA GERÜSTBAU, pokud poprvé jako zaměstnavatel vysíláte zaměstnance na staveniště do Německa.

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes · Wolfenstraße 4 · 65189 Wiesbaden							
List se základními údaji při vyslání zaměstnanců do Německa							
Číslo podnikového konta u Sociální pokladny (členská/účetní odvětví)	Kód státu	Délka vyslání	od	do			
<input type="text"/>	<input type="text"/>	Den	Měsíc	Rok	Den	Měsíc	Rok
Údaje o hlavním sídle podniku							
Název firmy a právní forma							
<input type="text"/>							
další název firmy a právní forma							
<input type="text"/>							
Ulice a číslo domu							
<input type="text"/>							
Právní územní příslušnost							
Právní územní příslušnost (mesto)							
<input type="text"/>							
E-mailová adresa							
<input type="text"/>							
Zákonní zástupce (zákonní zástupci) (jednatel, představenstvo apod.)							
<input type="text"/>							
další zákonní zástupce (zákonní zástupci) (jednatel, představenstvo apod.)							
<input type="text"/>							
Doručovací adresa v Německu							
Odpovědná kontaktní osoba							
<input type="text"/>							
další odpovědná kontaktní osoba							
<input type="text"/>							
Ulice a číslo domu							
<input type="text"/>							
InpC							
<input type="text"/>							
Obec							
<input type="text"/>							
Telefonní číslo							
<input type="text"/>							
Faxové číslo							
<input type="text"/>							
Mobilní telefon							
<input type="text"/>							
E-mailová adresa							
<input type="text"/>							
Strana 1 z 2							

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes · Wolfenstraße 4 · 65189 Wiesbaden	
List se základními údaji při vyslání zaměstnanců do Německa	
Číslo podnikového konta u Sociální pokladny (členská/účetní odvětví)	
<input type="text"/>	
Bankovní spojení v <input type="checkbox"/> Německu nebo ve <input type="checkbox"/> vysílajícím státě	
Název příjemce platby	
<input type="text"/>	
Název banky	
<input type="text"/>	
Číslo banky / bankovní kód / kód banky	
<input type="text"/>	
Číslo konta	
<input type="text"/>	
SWIFT KÓD / BIC	
<input type="text"/>	
IBAN	
<input type="text"/>	
Dovolenková pokladna ve vysílajícím státě	
Název dovolenkové pokladny*	
<input type="text"/>	
Číslo zaměstnavatele u této dovolenkové pokladny	
<input type="text"/>	
* Vyplňte pouze tehdy, pokud se účastníte řízení dovolenkové pokladny ve vysílajícím státě a za zaměstnance musíte trvale platit příspěvky. Přiložte potvrzení dovolenkové pokladny (v německém překladu) o povinnosti trvalého placení příspěvků.	
Přiložte fotokopie následujících dokumentů v německém překladu:	
- registrace v živnostenském rejstříku	
- výpis z obchodního rejstříku	
- živnostenské oprávnění	
Pokud jste provedli příslušná ohlášení také v Německu, zašlete nám také tato potvrzení ve fotokopii.	
Razítko firmy	
<input type="text"/>	
Datum	
<input type="text"/>	
Podpis zaměstnavatele/zmocněnce	
<input type="text"/>	
Strana 2 z 2	

List se základními údaji

při vyslání zaměstnanců do Německa

Číslo podnikového konta u Sociální pokladny lešenářského odvětví

1

Kód státu

2

Délka vyslání
Den Měsíc Rok

3

od

do

Den Měsíc Rok

Údaje o hlavním sídle podniku

Název firmy a právní forma

4

další název firmy a právní forma

4

Ulice a číslo domu

5

Poštovní směrovací číslo

6

Obec

7

E-mailová adresa

8

Zákonný zástupce (zákonní zástupci) (jednatelé, představenstvo apod.)

9

další zákonný zástupce (zákonní zástupci) (jednatelé, představenstvo apod.)

9

Doručovací adresa v Německu

Odpovědná kontaktní osoba

10

další odpovědná kontaktní osoba

10

Ulice a číslo domu

11

PSČ

12

Obec

13

Telefonní číslo

14

Faxové číslo

15

Mobilní telefon

16

E-mailová adresa

17

K bodům 1 – 2: Zde uveďte číslo podnikového konta a kód státu (viz seznam).

Údaje o hlavním sídle podniku

K bodu 3: Uveďte prosím období, ve kterém výhledově vyšlete zaměstnance do Německa. Nemůžete-li zatím uvést ukončení činnosti v Německu, ponechte prosím druhou kolonku s datem volnou.

K bodům 4 – 9: Zde uveďte prosím všechny údaje o (hlavním) sídle vašeho podniku, ze kterého se vyslání uskutečňuje. Jedná-li se o pobočku firmy, jež má sídlo v jiném státě, sdělte nám prosím stejné údaje o této firmě neformálně na samostatném listu.

K bodu 4: Sdělte SOKA GERÜSTBAU úplný název firmy a uveďte rovněž (ve zkratce) právní formu vašeho podniku (např. spol. s.r.o., a.s., atd.).

K bodu 9: Uveďte prosím zákonného zástupce (jednatel, představenstvo atd.) vaší firmy. Pokud se jedná o více osob, uveďte jeho předsedu. Jinak je třeba uvést všechny osoby. Pokud by nestačilo místo, můžete zbývající údaje uvést neformálně na dalším listu.

Doručovací adresa v Německu

K bodům 10 – 17: V uvedených kolonkách uveďte prosím adresu, na které vás SOKA GERÜSTBAU může v Německu kontaktovat.

K bodu 10: Zde se uvádí jméno osoby nebo firmy jen v tom případě, pokud poštovní doručovatel nemůže jednoznačně rozpoznat, že se na následující adrese nachází váš zmocněnec nebo vaše firma (např. když není uvedeno jméno na poštovní schránce, domovním zvonku nebo u vchodu do domu). Uveďte jméno, které sese nachází na poštovní schránce apod.

Bankovní spojení v Německu nebo ve vysílajícím státě

Zadejte prosím bankovní spojení. Bankovní spojení v Německu by bylo nejvýhodnější, neboť převody peněz ze zahraničí zapříčiňují vysoké náklady, které jsou hrazeny Vámi. Toto by jste měli vzít v úvahu, jestliže jste si v Německu dosud žádný bankovní účet neotevřeli.

K bodu 18: Uvádíte-li bankovní spojení v Německu, označte prosím křížkem toto políčko.

K bodu 19: Chcete-li uvést bankovní spojení mimo Německo, zakřížkujte prosím toto políčko. Mějte prosím na zřeteli, že včasný převod při uvedení zahraničního bankovního spojení v cizině je možný pouze při zadání čísla IBAN.

Srovnatelná dovolenková pokladna ve vysílajícím státě/domovském státě

Body 26 – 27 se vyplňují pouze tehdy, jestliže se váš podnik ve vysílajícím státě účastní řízení dovolenkové pokladny. SOKA GERÜSTBAU v tomto případě požaduje potvrzení o platbě příspěvků od této dovolenkové pokladny.

Podpis 28 a razítko firmy 29

Všechny údaje je nutné na poslední straně potvrdit s uvedením data, Vaším podpisem a razítkem firmy. Mělo by to být razítko firmy, které obvykle používáte v Německu.

B. Přihlášení zaměstnanců

Všichni zaměstnanci se přihlašují prostřednictvím online služby. Pokud proběhlo oznámení vyslaných zaměstnanců podle § 18 AEntG na Generalzolldirektion, budou tyto údaje již v online službě zobrazeny. V tomto případě se pouze doplní potřebné základní údaje.

Online-Service

[Uživatel služby online](#)
[Pracovník](#)
[přihlásit](#)
[Změnit kmenová data](#)
[Náhrada pro bývalé pracovníky odhlásit](#)
[Měsíční hlášení](#)
[AN-výpis z účtu](#)
[Doklady](#)

Přihlášení nového pracovníka podniku **SOCIÁLNÍ POKLADNA PRO PODNIKY
POSKYTUJÍCÍ LEŠENÁŘSKÉ SLUŽBY**

Zde můžete přihlásit pracovníky, kteří nově nastoupili do vašeho podniku.

Firma

Číslo zaměstnance

Příjmení * Jméno *

Číslo důchodového pojištění * Místo narození *

Adresa *

PSČ * Místo * Země

Datum narození * Žena Muž

Pole označená * je třeba vyplnit.

C. Pokyny k měsíčnímu hlášení

Měsíční hlášení podniku o zaměstnancích vyslaných do Německa se podává SOKA GERÜSTBAU nejpozději do 15. následujícího kalendářního měsíce. Toto hlášení probíhá zásadně přes online službu.

Prostřednictvím online služby probíhá hlášení formou řízeného dialogu. Součet hrubých mezd a částka, která z nich bude vypočtena pro řízení dovolenkové pokladny, se vypočte automaticky, stejně jako součet nároku na proplacení příspěvku na dovolenou.

Online-Service

- Uživatel služby online
- Pracovník
- Měsíční hlášení
- AN-výpis z účtu
- Doklady

Přehled stavu evidence vašeho hlášení pro měsíc říjen 2023 SOCIÁLNÍ POKLADNA PRO PODNIKY POSKYTUJÍCÍ LEŠENÁRSKÉ SLUŽBY

Zobrazí vám přehled stavu evidence pro měsíc hlášení Říjen 2023. Máte možnost evidovat měsíční hlášení pro zaměstnance vašeho podniku.

Firma: Gerüstbau Entsendung, Rusztowanie Nr. 001, 65-18 Wieszbado | Č. provozního účtu: 905000 | Měsíc/rok: Říj 2023

Hlášení zaměstnanců v průmyslu (evidence ukončena)

Přehled hlášení o hrubých objemech mezd a příspěvcích

Počet zaměstnanců v průmyslu	Celková částka hrubých objemů mezd s povinností platit příspěvky pro zaměstnance v průmyslu	Příspěvek do sociální pokladny z hrubého objemu mezd (19,6%)
1	2.621,01 EUR	513,72 EUR

Online-Service

- Uživatel služby online
- Pracovník
- Měsíční hlášení
- AN-výpis z účtu
- Doklady

Souhrn vašeho hlášení pro měsíc říjen 2023 SOCIÁLNÍ POKLADNA PRO PODNIKY POSKYTUJÍCÍ LEŠENÁRSKÉ SLUŽBY

Firma: Gerüstbau Entsendung, Rusztowanie Nr. 001, 65-18 Wieszbado | Č. provozního účtu: 905000 | Měsíc/rok: Říj 2023

Souhrn pro náhradu finančního příspěvku na dovolenou

Součet příspěvků na dovolenou	121,81 EUR
35 % pro sociální výdaje	42,63 EUR
Součet náhrad finančního příspěvku na dovolenou	164,44 EUR

Celkový součet žádaných náhrad 164,44 EUR

Celkový součet příspěvků 513,72 EUR

Saldo -349,28 EUR

D. Pokyny k vyplnění formuláře „Žádost o proplacení dovolené/odškodnění vyslaného zaměstnance“

Obecně

Aby SOKA GERÜSTBAU mohla vyslanému zaměstnanci proplatit nevyčerpanou dovolenou nebo odškodnění, musí si zaměstnanec prostřednictvím tohoto formuláře podat žádost. Formuláře najdete také na www.sokageruest.de v sekci stahování (download).

Žádost o proplacení dovolené/odškodnění vyslaného zaměstnance
(Entsendung Abgeltungs-/Entschädigungsantrag des Arbeitnehmers)

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes
Postfach 51 25
65041 Wiesbaden
DEUTSCHLAND

Vyplňte **latinskými tiskacími písmeny!**

(9) Číslo zaměstnavatele (8) Kód státu

(1) Číslo zaměstnance

(2) Příjmení zaměstnance _____ Den Měsíc Rok _____
_____ (3) Datum narození _____

(4) Jméno(j) zaměstnance _____

Adresa v domovském státě

(5) Ulice _____ (6) Číslo domu _____

(7) Poštovní směrovací číslo _____ (8) Obec _____

(9) Stát _____

(10) Přidělba _____ (11) Telefonní číslo _____ (12) Faxové číslo _____

Žádám o

Proplacení za rok _____ (vhodné označte křížkem)
(13)
Žádost o proplacení nároků na dovolenou z roku 2022 lze podat pouze do 31.12.2023.
Posledním dnem, kdy jsem vykonával výdělečnou činnost v lešenskářském odvětví jako zaměstnanec v Německu, byl _____
Den Měsíc Rok _____

Od té doby jsem před více než třemi měsíci ukončil výdělečnou činnost v lešenskářském odvětví v Německu a v současné době nejsem nezaměstnaný. Ani po třech měsících nebudu pravděpodobně pracovat opět na německých staveních.

Byl jsem zaměstnán jako příležitostný pracovník, důčková studující dělník, praktikant nebo podobným způsobem a pracovní poměr byl ukončen před více než třemi měsíci.

Odškodnění za rok _____ (vhodné označte křížkem)
(14)
Žádost o odškodnění za nároky na dovolenou z roku 2021 lze podat od 01.01.2023 do 31.12.2023.
Pro minimální náhradu za dovolenou v důsledku nemoci nevzniká žádný nárok na odškodnění.

Stav: říjen 2023 Strana 1 z 2

Žádost o proplacení dovolené/odškodnění vyslaného zaměstnance
(Entsendung Abgeltungs-/Entschädigungsantrag des Arbeitnehmers)

(1) Číslo zaměstnance

Daňové identifikační číslo (15)

Při proplacení dovolené musíme vystavit potvrzení o splnění daní.

Bankovní spojení
Proplacení dovolené/odškodnění, které mi náleží, převedte na následující bankovní účet:

(16) Název banky _____
(17) Poštovní směrovací číslo _____ (18) Obec _____
(19) Stát _____
(20) Číslo banky / bankovní titul / kód banky _____
(21) Číslo účtu _____
(22) SWIFT KÓD / BIC _____
(23) IBAN _____
(24) Nejlepší účtu (Pokud se liší od zaměstnavatele, přiložte k žádosti kopii Vášeho pasu za účelem legtimace.
Proplacení dovolené a odškodnění jsou vypláceny SOKA GERÜSTBAU přímo Vám jako zaměstnanci, které probíhají rekvizité na zaměstnavateli).

(25) Datum / podpis zaměstnance

Podpisem stvrzuji jako zaměstnanec správnost mých údajů.

(25) Datum / podpis zaměstnance

Stav: říjen 2023 Strana 2 z 2

Žádost o proplacení dovolené/odškodnění vyslaného zaměstnance

(Entsendung Abgeltungs-/Entschädigungsantrag des Arbeitnehmers)

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes
Postfach 51 25
65041 Wiesbaden
DEUTSCHLAND

Vyplňte latinskými tiskacími písmeny!

(0) Číslo zaměstnavatele

(0) Kód státu

(1) Číslo zaměstnance

(2) PTJ jméni zaměstnance

Den Měsíc Rok

(3) Datum narození

(4) Jméno(a) zaměstnance

Adresa v domovském státě

(5) Ulice

(6) Číslo domu

(7) Poštovní směrovací číslo

(8) Obec

(9) Stát

(10) Předvolba

(11) Telefonní číslo

(12) Faxové číslo

Žádám o

Proplacení za rok

(vhodné označte křížkem)

(13)

Žádost o proplacení nároků na dovolenou z roku **2022** lze podat pouze do **31.12.2023**.

Posledním dnem, kdy jsem vykonával výdělečnou činnost v lešenářském odvětví jako zaměstnanec v Německu, byl

Den	Měsíc	Rok
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Od té doby jsem před více než třemi měsíci ukončil výdělečnou činnost v lešenářském odvětví v Německu a v současné době nejsem nezaměstnaný. Ani po těch měsících nebudu pravděpodobně pracovat opět na německých staveništích.

Byl jsem zaměstnán jako příležitostný pracovník, dálkově studující dělník, praktikant nebo podobným způsobem a pracovní poměr byl ukončen před více než třemi měsíci.

Odškodnění za rok

(vhodné označte křížkem)

(14)

Žádost o odškodnění za nároky na dovolenou z roku **2021** lze podat od **01.01.2023** do **31.12.2023**.

Pro minimální náhradu za dovolenou v důsledku nemoci nevzniká žádný nárok na odškodnění.

K bodu 0: Zde se zadá číslo podnikového konta a kód státu zaměstnavatele, u kterého byl zaměstnanec naposledy zaměstnán.

K bodu 1: Zde uvede zaměstnanec číslo, pod kterým je u SOKA GERÜSTBAU registrován (číslo zaměstnance).

K bodu 2 – 4: Zde uvede zaměstnanec osobní údaje:

- Příjmení
- Datum narození
- Jméno(a)

Adresa v domovském státě

K bodům 5 – 12: Zde uvede zaměstnanec údaje o své adrese v domovském státě:

- Ulice, číslo domu
- PSČ, obec
- Stát
- Předvolba, telefon, telefax

Žádost zaměstnance

K bodu 13: Tento bod označí zaměstnanec křížkem, pokud během třech měsíců již nevykonával lešenářskou činnost v Německu, není nezaměstnaný a chce si zažádat o proplacení nevyčerpané dovolené. SOKA GERÜSTBAU požaduje přesné datum, ke kterému byl zaměstnanec naposledy v Německu v lešenářství zaměstnán.

K bodu 14: Tento bod označí zaměstnanec křížkem tehdy, jestliže jeho nároky na dovolenou propadly a chce si zažádat o odškodnění. Lhůty pro podání žádosti se musí bezpodmínečně dodržet. SOKA GERÜSTBAU musí tuto žádost obdržet během druhého kalendářního roku po roce, ve kterém nároky vznikly.

Daňové identifikační číslo

K bodu 15: Při proplacení dovolené musíme vystavit potvrzení o stržené dani.

Bankovní spojení

K bodům 16 – 23: Zde uvede zaměstnanec údaje o svém vlastním aktuálním bankovním spojení, na které mu má SOKA GERÜSTBAU převést jeho proplacenou dovolenou nebo odškodnění. Musí být uvedeny:

- název a adresa banky
- číslo banky/bankovní klíč/bankovní kód
- číslo účtu
- SWIFT kód/BIC
- IBAN

K bodu 24: Nemá-li zaměstnanec žádný vlastní bankovní účet, může v bodech 16 až 23 uvést i bankovní spojení důvěrné osoby, která mu musí poté převedenou částku předat. Aby banka převod provedla, požaduje SOKA GERÜSTBAU u každé žádosti dodatečně k bankovnímu spojení také celé jméno (jméno a příjmení) majitele účtu.

U majitele účtu se nesmí jednat o zaměstnavatele nebo zplnomocněnce zaměstnavatele. Těmto osobám nemůže být proplacení dovolené nebo odškodnění převedeno, protože se jedná o přímé platby od SOKA GERÜSTBAU zaměstnanci. K ověření majitele účtu je nutno k žádosti přiložit kopii občanského průkazu/cestovního pasu zaměstnance.

K bodu 25: Zde musí zaměstnanec potvrdit údaje uvedené ve formuláři s uvedením data a podpisu. Bez podpisu zaměstnance nemůže SOKA GERÜSTBAU provést platbu.

Seznam kódů států

Seznam kódů států

Staat	Code		
Belgie	BE	Kanada.....	CA
Bosna Hercegovina.....	BA	Kypr.....	CY
Bulharsko.....	BG	Lichtenštejnsko.....	LI
Chorvatsko.....	HR	Litva.....	LT
Černá Hora.....	ME	Lotyšsko.....	LV
Česká republika.....	CZ	Lucembursko.....	LU
Dánsko.....	DK	Maďarsko.....	HU
Estonsko.....	EE	Makedonie.....	MK
Finsko.....	FI	Německo.....	DE
Francie.....	FR	Nizozemsko.....	NL
Irsko.....	IE	Norsko.....	NO
Island	IS	Polsko	PL
Itálie.....	IT	Portugalsko.....	PT
		Rakousko.....	AT
		Rumunsko.....	RO
		Řecko.....	GR
		Rusko.....	RU
		Slovensko.....	SK
		Slovinsko.....	SI
		Španělsko.....	ES
		Srbsko.....	RS
		Švédsko.....	SE
		Švýcarsko.....	CH
		Turecko.....	TR
		Ukrajina	HU
		Velká Británie.....	GB

Část IV: Státní přihlašovací řízení

Přihlášení/stvrzení podle § 18 AEntG

K odevzdání písemného hlášení v německém jazyce jsou povinni:

- **zaměstnavatelé** se sídlem v zahraničí, kteří zaměstnávají jednoho nebo více zaměstnanců, vykonávajících stavební činnost (patří zde i lešenářské práce) na staveništi v Německu,
- **vypůjčovatelé**, kteří zaměstnávají jednoho nebo více zaměstnanců, vykonávajících stavební činnost na staveništi v Německu od půjčovatele se sídlem v zahraničí.

Další informace k právním základům a rozsahu registrace naleznete na adrese:

www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Anmeldungen-bei-Entsendung/Anmeldung/anmeldung.html?nn=305236#doc305240bodyText6

Registrace probíhá online prostřednictvím celního portálu o minimální mzdě na adrese:

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

Jak se s námi můžete spojit?

Dopisy zasílejte prosím na následující adresu poštovní schránky:

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes
Postfach 51 25
65041 Wiesbaden
NĚMECKO

Naše adresa sídla zní:

Welfenstraße 4
65189 Wiesbaden
NĚMECKO

Další možné kontakty:

- Dopisy nám můžete zasílat také faxem. Naše číslo faxu je:
+49 611 7339 - 100
- Jsme k dispozici na následujícím telefonním čísle:
+49 611 7339 - 0
- E-mailová adresa:
info@sokageruest.de
- Internetová adresa:
www.sokageruest.de

Jaké je naše bankovní spojení?

Platěte výhradně na následující bankovní účet Sociální pokladny lešenářského odvětví:

Commerzbank Wiesbaden,
IBAN: DE57 5104 0038 0512 7618 00,
SWIFT-CODE/BIC: COBADEFFXXX
(kolonka pro bankovní poplatky 71A: OUR)

Nezapomeňte prosím uvést v rubrice „účel platby“ na převodním příkazu banky číslo Vašeho podnikového konta.

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes
Welfenstraße 4
65189 Wiesbaden
Stav: listopad 2023