

Wytyczne

Umowa między Zakładem Ubezpieczeń Społecznych ZUS (Polska) a SOKA-BAU (Niemcy)

Autor: Jakub Kus (ZZ Budowlani)

Luty 2021



Ryzyka lub obawy objęte umową

SOKA-BAU to fundusz branżowy, utworzony jako instytucja parytarna, którego zadaniem jest ochrona wszystkich pracowników sektora budowlanego w Niemczech - w tym pracowników polskich firm pracujących w Niemczech. Każda firma działająca w branży budowlanej w Niemczech ma obowiązek zarejestrować się w SOKA-BAU. Firmy muszą na bieżąco zgłaszać nowych pracowników i opłacać miesięczne składki, aby zapewnić sobie urlop pracowniczy. Kwota wpłacona przez pracodawcę jest zwracana pracownikowi jako płatne urlopy. Kwota tych składek jest potrącana z miesięcznego wynagrodzenia brutto. Jeżeli pracownik nie wykorzystał urlopu i nie chce go przenieść na kolejny rok, SOKA-BAU wypłaca ekwiwalent za niewykorzystany urlop. To najczęstsze rozwiązanie, ponieważ polscy pracownicy delegowani przeważnie nie spędzają wakacji w Niemczech.

Ponieważ w Polsce nie ma instytucji podobnej strukturalnie do SOKA-BAU, a pracownicy otrzymują płatne urlopy na podstawie Kodeksu pracy, w procesie delegowania pracowników często pojawiają się wątpliwości co do prawidłowości rozliczeń finansowych pracodawców świadczących usługi w Niemczech. SOKA-BAU jest instytucją prywatną, a Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) jest instytucją publiczną odpowiedzialną za zabezpieczenie społeczne. Przed zawarciem umowy konieczne było więc rozwiązanie szeregu problemów prawnych.

Zawarta umowa ma na celu wyeliminowanie opisanych poniżej wątpliwości i problemów obu organizacji.

ZUS:

Czy pracodawca uwzględnił dodatek urlopowy (lub jego ekwiwalent) z funduszu urlopowego w innym kraju UE w wymiarze składek pracownika delegowanego do Niemiec?

SOKA-BAU:

Czy środki na składki na świadczenia i ekwiwalenty wypłacane przez fundusz urlopowy mogą być legalnie przekazywane polskim pracodawcom?

Czy można przekazać środki bezpośrednio do ZUS-u, jako do instytucji publicznej, która normalnie przyjmuje składki wpłacane bezpośrednio przez pracodawców?

Cele

Umowa wspiera prawidłowy przepływ informacji pomiędzy prywatną (parytarną) kasą urlopową w Niemczech a publiczną instytucją ubezpieczeniową w Polsce w celu zapewnienia opłacania składek na ubezpieczenie społeczne od kwot wpłacanych przez polski podmiot wysyłający do funduszu oraz ułatwienia zwrotu kosztów niewykorzystanego urlopu do pracowników. Po zakończeniu delegowania pracownicy mogą ubiegać się o zwrot ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w SOKA BAU w kilku ratach lub w formie ryczałtu. W takich przypadkach umowa umożliwi SOKA BAU zlecenie płatności za pośrednictwem ZUS, a nie pracodawcy.

„Uzasadnienie biznesowe” dotyczące zawarcia umowy z punktu widzenia interesariuszy

Pracownicy:	Umowa dotyczy wymiany informacji między instytucją zabezpieczenia społecznego a funduszem sektorowym; pracownicy i pracodawcy nie są stronami umowy. Umowa daje jednak pracownikowi delegowanemu pewność, że należne świadczenia zostaną należycie wypłacone i udokumentowane w systemie zabezpieczenia społecznego, co może prowadzić również do lepszego objęcia świadczeniami z zabezpieczenia społecznego. W przypadku niewykorzystania prawa do urlopu umożliwia dochodzenie roszczeń z tytułu zapłaty należnej kwoty.
Firmy:	Umowa jest bardzo ważna dla pracodawców delegujących pracowników na budowy w Niemczech. Pracodawca zarejestrowany w SOKA-BAU i wpłacający składkę do kasy urlopowej może mieć pewność, że spełnia wymogi prawne obu krajów i że obie właściwe instytucje są o tym fakcie poinformowane. Z punktu widzenia pracodawcy ogranicza to procedury administracyjne związane z informowaniem ZUS.
Związki:	Związki zawodowe w Niemczech i Polsce, korzystając z dostępu do informacji publicznej, mogą uzyskać dane o prawidłowości procesu delegowania pracowników, przestrzegania postanowień układów zbiorowych, indywidualnych umów o pracę oraz kodeksu pracy. Oprócz prawa do uzyskania informacji zbiorczych, mogą wystąpić do inspekcji pracy o przeprowadzenie kontroli u wyznaczonego pracodawcy i otrzymać raport z wyników kontroli. Pozwala to zarówno na identyfikację skali naruszeń prawa przez pracodawców, jak i ocenę skali procesu delegowania pracowników z Polski do Niemiec.
Organizacje pracodawców:	Organizacje pracodawców z branży budowlanej w Niemczech i Polsce, korzystając z dostępu do informacji publicznych obu instytucji, otrzymują dodatkowe dane o poprawności procesu delegowania pracowników, a także o działalności polskich firm delegujących do Niemiec. Pozwala to ocenić skalę procesu delegowania pracowników z Polski do Niemiec i porównać je z własnymi danymi na ten temat. Należy jednak podkreślić, że największe organizacje pracodawców w Polsce są zainteresowane procesem delegowania tylko w niewielkim stopniu. Zajmują się tym wyspecjalizowane stowarzyszenia podmiotów delegujących pracowników.
Fundusze sektorowe:	Do tej pory w Polsce nie powstały sektorowe fundusze sektorowe w budownictwie. Umowa ułatwia jednak funkcjonowanie niemieckiego funduszu SOKA-BAU.
Instytucje publiczne:	Porozumienie ma istotny wpływ na charakter systemu wymiany informacji pomiędzy instytucjami zajmującymi się ubezpieczeniami pracowniczymi w budownictwie oraz w zakresie wynagrodzenia urlopowego. Jest to jedna z dwóch umów zawartych przez ZUS z funduszami branżowymi w budownictwie (druga z BUAK w Austrii). Porozumienie rozwiązuje wiele problemów administracyjnych wynikających z różnic w usługach ubezpieczeniowych dla delegowanych pracowników budowlanych w krajach UE. Na podstawie obu umów ZUS wystąpił do instytucji łącznikowych innych krajów UE o podobną współpracę i do końca 2019 r. Otrzymał odpowiedzi od 12 państw członkowskich. Obecnie najbardziej zaawansowane są ustalenia z francuskim funduszem sektorowym w celu rozstrzygnięcia kwestii związanych z wypłatą świadczeń i ekwiwalentów oraz funkcjonowaniem kas urlopowych.

Główne cechy umowy

Poniżej podsumowano zadania przypisane w umowie każdej ze stron.

SOKA-BAU:

- przygotowanie oprogramowania umożliwiającego zbieranie i agregację danych niezbędnych do rozliczenia przez ZUS;
- comiesięczne przysyłanie list płatników i ubezpieczonych do ZUS;
- przekazanie środków na składki bezpośrednio na indywidualny numer rachunku składkowego danego płatnika składek (NRS).

ZUS:

- udostępnienie wykazu indywidualnych numerów kont składkowych (NRS) nadawanych płatnikom składek delegującym pracowników do pracy w Niemczech;
- prowadzenie listy koordynatorów w oddziałach terenowych odpowiedzialnych za realizację zadania;
- weryfikacja, czy pracodawcy uwzględnili w dokumentach rozliczeniowych ekwiwalenty i świadczenia wypłacane przez SOKA-BAU oraz należne składki (sporządzanie dokumentów z urzędu);
- weryfikacja, czy płatnik opłacał składki z części finansowanej z funduszu.

Proces zawarcia umowy i rola różnych zaangażowanych stron

Proces zawarcia umowy pomiędzy ZUS a SOKA-BAU został poprzedzony długotrwałymi przygotowaniem i konsultacjami, o których mowa poniżej. Umowa została podpisana 24 maja 2018 roku.

Lipiec 2014 - maj 2018

1. Kontakt nawiązany pomiędzy SOKA-BAU i ZUS za pośrednictwem Ambasady Niemiec w Polsce.
2. Spotkania robocze i robocza wymiana informacji na temat sytuacji prawnej w Niemczech i Polsce. Były to między innymi warunki, jakie należy spełnić, aby ZUS mógł otrzymywać środki bezpośrednio z Funduszu Urlopowego, rozliczać je na kontach płatników składek i rejestrować je na kontach ubezpieczonych.
3. Realizacja projektu e-składki (e-składka) przez ZUS, w ramach którego wdrożono rozwiązania umożliwiające płatnikom jednorazową wpłatę składek na nadany przez ZUS indywidualny numer rachunku składkowego (NRS).

Aspekty prawne na szczeblu unijnym i krajowym ułatwiające lub utrudniające porozumienie

W prawie europejskim nie ma regulacji prawnych, które mogłyby utrudniać realizację umowy. Porozumienie wpisuje się w konstrukcję europejskiego systemu koordynacji ubezpieczeń społecznych, o ile umożliwia ZUS zagwarantowanie, że składki za urlopy do SOKA-BAU podlegają składkom na ubezpieczenia społeczne w Polsce. Ponadto SOKA BAU jest wyraźnie upoważniona na mocy układu zbiorowego do udostępniania danych ZUS.

Istotnym problemem pozostaje identyfikacja wspólnego europejskiego narzędzia wymiany danych dotyczących ubezpieczeń społecznych, w tym obejmującego kwestie ubezpieczenia pracowników delegowanych. ZUS jest bardzo zaawansowany w pracach nad digitalizacją procesu gromadzenia i analizy danych ubezpieczeniowych. Należy się spodziewać, że proces wymiany danych między ZUS a SOKA-BAU również ulegnie dalszej cyfryzacji. Jednym z wyzwań jest dostosowanie tego procesu digitalizacji danych do działań UE w zakresie tworzenia wspólnych narzędzi.

Działania wdrożone w celu usunięcia przeszkód

Udostępnianie informacji i bezpośrednie przekazywanie składek do ZUS pozwalają na szybszą identyfikację naruszeń prawa przez pracodawców. Zwykle podstawowe naruszenia obejmują niezadeklarowanie przez pracodawcę kwot, w których przekazaniu fundusz urlopowy pośredniczy, w zgłoszeniach do właściwego zakładu ubezpieczeń społecznych i organów podatkowych. W 2019 roku zidentyfikowano niewiele naruszeń.

Rezultaty porozumienia

Środki przekazane przez SOKA-BAU W okresie 06.2018 - 08.2020 - 6,0 mln zł

Średnia miesięczna liczba ubezpieczonych, za które SOKA-BAU opłaca składki

W 2019 r. : ekwiwalent za niewykorzystany urlop - 343 pracowników

W 2020 r. : ekwiwalent za niewykorzystany urlop - 390 pracowników

Na podstawie porozumienia SOKA-BAU i ZUS prowadzą kampanie informacyjne skierowane do pracodawców i pracowników delegowanych. Dodatkowo, w porozumieniu z SOKA-BAU, ZUS wydaje wiążące interpretacje przepisów dla firm o świadczeniach urlopowych.

O PROJEKCIE

Celem projektu ISA jest promowanie i wzmacnianie międzynarodowej współpracy między władzami i interesariuszami zaangażowanymi w delegowanie pracowników w sektorze budowlanym, poprzez promowanie zawierania porozumień o wymianie informacji, których celem jest monitorowanie i ułatwianie delegowania pracowników.

Projekt będzie opierał się na praktykach istniejących między funduszami sektorowymi we Włoszech, w Niemczech, Austrii i Francji, gdzie fundusze sektorowe, wspierane przez rządy, wynegocjowały i z powodzeniem zawarły porozumienia upraszczające procedury niezbędne do delegowania pracowników za granicę, dając jednocześnie pracodawcom pewność, że delegowanie pracowników za granicę uwzględnia płatności należnych składników wynagrodzenia (takich jak dodatek urlopowy) i pozwalając łatwo sprawdzić odpowiednie informacje w kraju wysyłającym, jeśli zajdzie taka potrzeba.

www.isa-project.eu



Projekt jest realizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej.

Wyrażone opinie odzwierciedlają jedynie poglądy autorów.

Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w nim zawartych.