

Indicații

Acordul dintre Instituția de Asigurări Sociale (ZUS) (Polonia) și SOKA-BAU(Germania)

Autor: Jakub Kus (ZZ Budowlani)

Februarie 2021



Riscurile sau problematicile abordate de acest acord

SOKA-BAU este un fond sectorial, stabilit ca instituție paritară, responsabilă de protecția tuturor angajaților din sectorul construcțiilor din Germania – inclusiv angajații companiilor poloneze din Germania. Orice companie care operează în industria construcțiilor în Germania are obligația să se înregistreze la SOKA-BAU. Companiile au obligația să declare noii angajați permanent și să plătească lunar contribuții pentru a asigura concediul angajatului. Suma de bani plătită de angajator este rambursată angajatului cu titlu de concediu plătit. Suma acestor contribuții este dedusă din salariul lunar brut. Dacă angajatul nu a folosit concediul și nu dorește să-l raporteze în următorul an, SOKA-BAU plătește un echivalent pentru concediul nefolosit. Aceasta este cea mai întâlnită soluție, deoarece lucrătorii polonezi detașați nu își petrec de regulă concediul în Germania.

Dat fiind că nu există o instituție structural similară cu SOKA-BAU în Polonia, iar angajații beneficiază de concedii plătite conform Codului muncii, în procesul de detașare a angajaților, există adesea dubii cu privire la corectitudinea acordurilor financiare cu angajatorii care prestează servicii în Germania. SOKA-BAU este o instituție privată, iar Institutul Asigurării Sociale este o instituție publică responsabilă de asigurarea socială. Înainte de încheierea acordului, a fost necesar să se soluționeze mai multe probleme legale.

Acordul încheiat are drept scop eliminarea neclarităților și problemelor ambelor organizații, prezentate mai jos.

ZUS:

Angajatorul a inclus o indemnizație de concediu (sau echivalent) printr-un fond pentru concedii dintr-un alt stat din UE în evaluarea contribuției pentru angajatul detașat în Germania?

SOKA-BAU:

Fondurile de contribuții pentru beneficii și echivalente plătite prin fondul pentru concedii pot fi transferate legal angajatorilor polonezi?

Se pot transfera fondurile către ZUS, în locul unei instituții publice ce acceptă de regulă contribuțiile plătite direct de angajatori?

Obiective

Acordul susține fluxul corespunzător de informații dintre un fond privat (paritar) de concedii din Germania și o instituție publică de asigurări din Polonia pentru a se asigura că se plătesc toate contribuțiile de asigurare socială aferente sumelor plătite de angajatorul polonez pentru a finanța și simplifica rambursarea concediului nefolosit lucrătorilor. După încheierea detașării, lucrătorii pot solicita echivalentul concediului nefolosit SOKA BAU eşalonat sau cu plata integrală. În aceste situații, acordul permite SOKA intermedierea plății de către ZUS și nu de către angajator.

‘Plan de activitate’ pentru adoptarea acordului din punctul de vedere al părților interesați

Lucrători:	Acordul face referire la schimbul de informații dintre o instituție de asigurări sociale și un fond sectorial; angajații și angajatorii nu sunt parte la acord. Însă, acordul permite lucrătorului detașat să fie sigur că beneficiile datorate sunt plătite și documentate corespunzător în sistemul de asigurări sociale, cu posibilitatea de a conduce la o mai bună acoperire de către beneficiile asigurării sociale. În cazul nefolosirii dreptului la concediu, permite angajatului să formuleze reclamații cu privire la plata sumei datorate.
Companii:	Acordul este foarte important pentru angajatorii care detașează lucrători pe șantierele de construcție din Germania. Un angajator înregistrat la SOKA-BAU și care plătește o contribuție la fondul de concedii trebuie să îndeplinească cerințele legale ale ambelor state și să informeze ambele instituții competente în acest sens. Din punctul de vedere al angajatorului, aceasta limitează procedurile administrative cu privire la informarea Instituției Poloneze de Asigurări Sociale.
Sindicate:	Sindicatul din Germania și Polonia, cu acces la informații publice, pot primi date cu privire la acuratețea procesului de detașare a lucrătorilor, respectarea dispozițiilor acordurilor colective, contractelor individuale de muncă și Codului muncii. Pe lângă dreptul de a obține informații, pot solicita inspectoratului muncii să inspecteze angajatorul indicat și să primească un raport al rezultatelor inspecției. Aceasta permite atât identificarea nivelului de nerespectări a legii de către angajatori, cât și evaluarea nivelului procesului de detașare a lucrătorilor din Polonia în Germania.
Organizațiile angajatorilor:	Organizațiile angajatorilor din industria construcțiilor din Germania și Polonia, folosind accesul la informațiile publice al ambelor instituții, primesc date suplimentare cu privire la corectitudinea procesului de detașare a lucrătorilor, precum și activitatea de detașare a companiilor poloneze în Germania. Aceasta permite evaluarea nivelului procesului de detașare a lucrătorilor din Polonia în Germania și compararea cu propriile date în acest sens. Însă, trebuie scos în evidență că cele mai mari organizații ale angajatorilor din Polonia sunt interesate într-o mică măsură doar de procesul de detașare. Doar asociațiile specializate de entități care detașează lucrători abordează acest subiect.
Fonduri sectoriale:	Până în prezent, fondurile sectoriale din construcție nu au fost constituite în Polonia. Însă, acordul facilitează operarea fondului german SOKA-BAU.
Actori instituționali:	Acordul are un impact semnificativ asupra naturii sistemului schimbului de informații dintre instituțiile care gestionează asigurarea angajatului în industria construcțiilor și în domeniul indemnizației pentru concediu. Este unul din cele două acorduri încheiate de către Instituția Poloneză de Asigurare Socială cu fonduri sectoriale în industria construcțiilor (cealaltă fiind cu BUAK în Austria). Acordul soluționează multe probleme administrative rezultate din diferențele serviciilor de asigurare a lucrătorilor detașați din construcții în statele UE. În baza ambelor acorduri, Instituția Poloneză de Asigurări Sociale a solicitat organelor de legătură din alte state UE o colaborare similară și a primit răspuns de la 12 state membre până la finalul anului 2019. În prezent, cele mai avansate sunt acordurile cu fondul sectorial francez pentru a stabili aspecte cu privire la plata beneficiilor și echivalentelor și operarea fondurilor pentru concedii. Acordul încheiat între ZUS și SOKA-BAU este important pentru detașarea lucrătorilor în construcții din Polonia deoarece în 2019 46,34% (52,162) din toți lucrătorii au fost detașați din Polonia pentru a lucra în industria construcțiilor în Germania. În 2020 (până în septembrie), acest număr a fost de 28,258, reprezentând 47,96%.

Principalele caracteristici ale acordului

Responsabilitățile atribuite prin contract fiecărei părți sunt prezentate pe scurt mai jos.

SOKA-BAU:

- pregătirea software pentru colectarea și acumularea datelor necesare soluționării de către ZUS;
- transmiterea lunară a listelor de plătitori și persoane asigurate către ZUS;
- transferul de fonduri pentru contribuții direct în contul individual de contribuție al contribuabilului (NRS).

ZUS:

- transmiterea unei liste de conturi individuale de contribuție atribuite contribuabililor care detașează angajați pentru a lucra în Germania;
- menținerea listei de date în departamentele domeniului responsabil de implementarea sarcinii;
- verificarea dacă angajatorii au inclus în documentele de reglementare echivalentele sau beneficiile plătite de SOKA-BAU și a contribuțiilor datorate (elaborarea documentelor ex officio);
- verificarea dacă plătitorul a achitat contribuțiile aferente părții finanțate din fond.

Procesul de adoptare și rolul diferitelor părți sociale implicate

Procesul de încheiere a acordului între ZUS și SOKA-BAU a fost precedat de o pregătire de lungă durată și consultare, așa cum se indică mai jos. Acordul s-a semnat pe 24 mai 2018.

Iulie 2014 – Mai 2018

1. Contact stabilit între SOKA-BAU și ZUS prin ambasada germană în Polonia.
2. Ședințe de lucru și schimb de informații cu privire la situația legală în Germania și Polonia. Acestea au inclus condițiile ce trebuie îndeplinite pentru ca ZUS să primească fonduri direct de la Fondul de concedii, să le reglementeze în contul plătitorilor contribuției și să le înregistreze în conturile asiguraților.
3. Implementarea proiectului electronic de contribuții (e-składka) de către ZUS, prin care s-au implementat soluții pentru a permite plătitorilor să plătească contribuțiile printr-o singură plată în contul individual de contribuții atribuit de ZUS.

Aspecte legale la nivelul UE și național prin care se uniformizează sau se limitează contractul

Nu există regulamente legale în legislația europeană care să împiedice implementarea acordului. Acordul face parte din construcția sistemului european al coordonării asigurării sociale, în măsura în care permite ZUS să se asigure că toate contribuțiile plătite pentru concedii la SOKA-BAU fac obiectul contribuțiilor la asigurarea socială din Polonia. În plus, SOKA BAU are dreptul expres prevăzut de acordul colectiv să împărtășească date cu ZUS.

Identificarea instrumentului comun european pentru schimbul de date cu privire la asigurarea socială, inclusiv cel care acoperă aspectele asigurării pentru lucrătorii detașați, este încă o problemă semnificativă. ZUS a avansat foarte mult în digitalizarea procesului de colectare și analiză a datelor de asigurare. Se așteaptă digitalizarea procesului schimbului de date dintre ZUS și SOKA-BAU. O provocare este reprezentată de asigurarea compatibilității acestui proces de digitalizare a datelor cu activitățile UE din domeniul elaborării instrumentelor comune.

Acțiuni implementate pentru a aborda restricțiile

Distribuirea informațiilor și transferul direct al contribuțiilor către ZUS permite o identificare mai rapidă a nerespectărilor legii de către angajatori. Nerespectările obișnuite includ nedeclarearea de către angajator a sumelor intermediare de către fondul pentru concedii în rapoartele transmise instituției competente de asigurări sociale și autorităților fiscale. În 2019, nu s-au identificat multe nerespectări.

Rezultatele acordului

Fondurile transferate de SOKA-BAU în perioada 06.2018 – 08.2020 – PLN 6,0 milioane

Numărul mediul lunar de asigurați pentru care SOKA-BAU plătește contribuții

În 2019: Pentru echivalentele pentru concediul nefolosit – 343 angajați

În 2020: Pentru echivalentele pentru concediul nefolosit – 390 angajați

În baza acordului, atât SOKA-BAU, cât și ZUS organizează campanii de informare destinate angajatorilor și lucrătorilor detașați. În plus, în acord cu SOKA-BAU, ZUS emite interpretări cu caracter obligatoriu ale regulamentelor pentru companii în legătură cu indemnizațiile de concediu.

DESPRE

Obiectivele proiectului ISA sunt promovarea și consolidarea cooperării transnaționale între autoritățile și părțile interesate implicate în detașarea lucrătorilor din sectorul construcțiilor, prin promovarea stabilirii unor acorduri privind schimbul de informații menite să monitorizeze și să faciliteze detașarea lucrătorilor.

Proiectul se va baza pe practicile existente între fondurile sectoriale din Italia, Germania, Austria și Franța, unde fondurile sectoriale, susținute de guverne, au negociat și au încheiat cu succes acorduri care simplifică procedurile necesare pentru detașarea lucrătorilor în străinătate, asigurându-se în același timp că angajatorii care detașează lucrători în străinătate respectă plata elementelor salariale datorate (precum concediul plătit) și permițând cu ușurință verificarea informațiilor relevante în țara care inițiază detașarea, dacă este necesar.

www.isaproject.eu



Proiectul este desfășurat cu sprijinul financiar al Comisiei Europene.

Opiniile exprimate în prezentă reflectă doar viziunea autorilor.

Comisia Europeană nu este responsabilă de utilizarea informațiilor cuprinse în acest document.