



Procedura de concediu

în cazul detașării pe șantiere în Germania

Broșură informativă pentru angajatori

RO

Procedura de concediu în cazul detașării pe șantier în Germania

Broșură informativă pentru angajatori

Pentru relații vă stă la dispoziție:

SOKA-BAU
Urlaubs- und Lohnausgleichskasse
der Bauwirtschaft
Hauptabteilung Europa
Postfach 57 11
65047 Wiesbaden
GERMANIA

Cuprins

Cuvânt înainte	7
Partea I: Procedura de concediu	
Schema procedurii	8
A. Bazele procedurii de concediu în domeniul construcțiilor din Germania	10
A1. Caracteristicile speciale în domeniul construcțiilor.....	10
A2. Cine este SOKA-BAU?	10
A3. Reglementările legale.....	11
• Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) – Legea privind detașarea salariaților.....	11
• Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) – Convenția colectivă cadru federal pentru domeniul construcțiilor.....	11
• Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) – Convenția colectivă privind procedura caselor sociale din domeniul construcțiilor.....	11
• Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe (TV Mindestlohn) – Convenția colectivă privind reglementarea salariilor minime.....	12
• Alte prescripții protectoare	12
Salariile minime pentru domeniul construcțiilor în Germania (Hartă).....	13
A4. Condiții pentru obligația de participare la procedura de concediu.....	14
• Șantiere în Germania	14
• Detașarea salariaților profesioniști.....	14
• Executarea cu preponderență a lucrărilor de construcții	14
• Secție autonomă a întreprinderii.....	14
• Cedarea salariaților/- împrumutarea	14
• Scutirea la participare în cazul participării la un sistem al caselor de concediu similar în statul din care are loc detașarea	14
B. Drepturile de concediu ale salariaților	15
B1. Calculul duratei de concediu pentru un an calendaristic.....	15
• Principiul acumulării unor rezerve	15
• Zile de activitate.....	15
• Calcularea numărului de zile de concediu prin divizorul de concediu 12.....	16

B2. Când poate beneficia de concediu un salariat?	17
• În timpul activității sale în calitate de salariat profesionist în Germania	17
• Începerea concediului	17
• Decăderea concediului	17
B3. Care este remunerația plătită salariatului de către angajator pentru perioada concediului?	17
• Salariul brut drept bază de calcul	17
• Acordarea remunerației de concediu actualmente în valoare de 14,25 % din salariul brut	18
• Remunerația din partea angajatorului	18
• Momentul efectuării plății către salariat	18
• Remunerația de concediu în cazul în care salariatul nu își ia în întregime concediul (concediu parțial)	18
• Acordarea repetată a concediului într-un an calendaristic	19
B4. Ce se întâmplă cu concediul restant la sfârșitul anului?	21
• Reportarea concediului în anul calendaristic următor	21
• Calcularea concediului restant	21
• Acordarea concediului restant înaintea concediului pentru anul curent	22
• Separarea drepturilor de concediu în funcție de anii calendaristici	22
B5. Cum se ia în considerare concediul acordat înainte de detașare?	23
• Luarea în considerare a concediului acordat în avans	23
• Calcularea sumei de luat în considerare	24
• Înscrieri pe formularul „Datele de bază ale salariatului“	25
• Momentele de luare în considerare	25
• Folosirea sumei luată în considerare	25
B6. Ce se întâmplă în cazul mutării la un alt angajator?	25
• Salariatul își ia cu el drepturile de concediu	25
• Raportarea încheierii raportului de muncă din partea ultimului angajator	26
• Adeverința de concediu ca document de muncă	26
B7. Extrasul de cont al salariatului	26
C. Servicii prestate de SOKA-BAU	27
C1. Drepturile de restituire către angajator	27
• Remunerații de concediu pentru concediu în timpul detașării	27
• Limitarea dreptului salariatului conform contractului colectiv	27
• Plata în cazul plății integrale a contribuției și raportării complete	27
• Fără posibilitatea de compensație de către angajator	27
• Posibilitatea de soldare	27
• Termene de decădere	27

C2. Compensația pentru salariați	28
• Compensația prin SOKA-BAU	28
• Cererea de compensație de către salariat	28
• Compensarea prin ultimul angajator în cazul primirii unei pensii de bătrânețe	28
• Rezerva de diminuare	28
• Obligativitatea la asigurarea socială și la impozitare	28
C3. Despăgubirea salariatului pentru drepturile de concediu decăzute	29
• Despăgubirea prin SOKA-BAU	29
• Cererea de despăgubire de către salariat	29
• Termene speciale de înaintare a cererilor în cazul unor proceduri de chemare în judecată	29
• Rezerva de diminuare	29
• Obligativitatea la impozitare	29
C4. Drepturi în cazul decesului salariatului.....	30
• Transferarea drepturilor pe moștenitori	30
• Declarații și dovezi față de SOKA-BAU	30
C5. Drepturi de concediu pentru salariații cu handicap grav și pentru salariații minori	30
D. Obligațiile de participare ale angajatorului.....	31
D1. Informații și documente necesare	31
• Datele de bază ale angajatorului și ale salariatului	31
• Certificate privind întreprinderea angajatorului	31
• Comunicarea schimbărilor către SOKA-BAU	31
• Raportarea salariilor brute lunare și a remunerației de concediu (Înștiințarea lunară) la data de 15 a lunii următoare.....	31
D2. Asigurarea drepturilor de concediu ale salariaților de către angajator	32
• Plata lunară a cotizației la data de 20 a lunii următoare	32
• Fără reținerea contribuției din salariu.....	32
D3. Urmările plății întârziate.....	33
• Dobânzi de întârziere.....	33
• Chemarea în judecată pentru plata contribuțiilor	33
• Contravenții	33
• Tragerea la răspundere a garanților.....	33

Partea II: Procedura de comunicare electronică 34

Partea III: Formulare de la SOKA-BAU 35

- Instrucțiuni pentru completarea formularelor și pentru procedura de comunicare electronică35

A. Formulare pentru angajator..... 37

- Formular „Datele de bază ale angajatorului“37
- Formular „Datele de bază ale salariatului“41
- Formular „Înștiințarea lunară“47

B. Formular pentru salariat 51

- Formular „Cerere de compensare-/despăgubire a salariatului“51

Lista codurilor de state 53

Lista activităților 54

Partea IV: Procedura de anunțare de stat..... 56

Index alfabetic 59

Adrese, numere de telefon și de fax, E-mail, internet și legătura bancară62



Cuvânt înainte

Stimate doamne, stimați domni,

întreprinderile de construcție care își au sediul în străinătate și care detașează salariați pentru executarea unor activități de construcții în Germania, participă la fel ca și întreprinderile de construcții cu sediul în Germania la procedura casei de concediu SOKA-BAU.

SOKA-BAU se străduiește să răspundă întrebărilor întreprinderilor de construcții și a salariaților acestora, evitându-se astfel eventuale divergențe între participanții din întreprinderile de construcții. Procedura între întreprinderea de construcții și SOKA-BAU trebuie să se desfășoare cât mai repede cu putință, cu un grad minim de birocrație și fără complicații.

Acestui scop îi este destinată această broșură, care se adresează în mod special întreprinderilor de construcții cu sediul în străinătate. În cazul în care mai există neclarități după citirea acestei broșuri vă rugăm de a lua legătura cu noi. SOKA-BAU vă acordă ajutorul necesar cu plăcere.

Cu respect

Părțile convențiilor colective

Conducerea SOKA-BAU

Wiesbaden, ianuarie 2014

Partea I: Procedura de concediu

Schema procedurii

Angajator

Angajator

Angajatorul trimite înaintea începerii activității de construcții în Germania la SOKA-BAU o înștiințare.

SOKA-BAU

SOKA-BAU comunică angajatorului un număr de înregistrare al acestuia și îi trimite totodată o broșură informativă ca și formularele necesare. Toate broșurile și formularele se pot găsi în limbi diferite.

Angajator

Angajatorul completează formularele cu datele de bază ale angajatorului ca și cele ale salariatului și le trimite cât se poate de repede înapoi la SOKA-BAU.

SOKA-BAU

SOKA-BAU înregistrează toate datele angajatorului și ale salariaților și așteaptă comunicarea cotizației lunare și plata acesteia, ca și comunicarea modificărilor.

Angajator

Angajatorul transmite la SOKA-BAU pentru fiecare lună calendaristică înștiințarea lunară, cel târziu până la data de 15 a lunii următoare și plătește cotizația cel târziu până la data de 20 a lunii următoare.

SOKA-BAU

SOKA-BAU contabilizează înștiințarea lunară și plata și calculează din acestea drepturile de concediu ale salariaților.

Angajator

Dacă angajatorul acordă salariatului concediu în timpul detașării, îi plătește acestuia remunerația de concediu și comunică la SOKA-BAU datele de concediu în cadrul înștiințării lunare.

SOKA-BAU

SOKA-BAU restituie angajatorului remunerația de concediu, dacă contul de cotizații al angajatorului este soldat și informează angajatorul ca și salariatul acestuia despre datele actuale de concediu.

Salariatul

Compensare

Salariatul

Încheie salariatul activitatea sa în Germania și nu începe într-un termen de trei luni o nouă activitate pe șantier germane, sau se transferă într-un raport de muncă ca funcționar, respectiv de calificare, poate depune la SOKA-BAU o cerere de compensare. Formularul există în limbi diferite.

SOKA-BAU

SOKA-BAU plătește salariatului compensarea care este finanțată. În măsura în care compensarea este supusă asigurărilor sociale, SOKA-BAU reține din compensare o sumă pausală pe care o transferă angajatorului sau instituției de încasare autorizată. SOKA-BAU este obligată să rețină o sumă pausală pentru plata impozitului pe salariu și a suplimentului de solidaritate și să o transfere oficiului financiar din Wiesbaden.

Despăgubire

Salariatul

Sunt drepturile de concediu decăzute, salariatul poate să depună la SOKA-BAU o cerere de despăgubire. Formularul există în limbi diferite.

SOKA-BAU

SOKA-BAU plătește salariatului despăgubirea finanțată. Din despăgubirea plătită, salariatul trebuie să plătească încă impozit. SOKA-BAU este obligată să rețină o sumă pausală pentru plata impozitului pe salariu și a suplimentului de solidaritate și să o transfere oficiului financiar din Wiesbaden.

A. Bazele procedurii de concediu în domeniul construcțiilor din Germania

A1. Caracteristicile speciale în domeniul construcțiilor

Domeniul construcțiilor se deosebește de industria staționară. Datorită locurilor de producție mereu schimbătoare (șantiere) și de faptul că activitățile depind de influența vremii, domeniul construcțiilor este caracterizat de întreruperi periodice. Din aceste motive, mai mult de jumătate din salariații din domeniul construcțiilor nu stau într-un raport de muncă față de o întreprindere de construcții pe toată perioada unui an calendaristic. Această situație ar crea dezavantaje atât pentru salariat cât și pentru angajator, chiar și în privința concediului. Din acest motiv există în domeniul construcțiilor o soluție specifică.

Conform legii federale privind concediile care este valabilă în Germania, un salariat trebuie să fie angajat pentru o perioadă de cel puțin șase luni la aceeași întreprindere pentru a avea dreptul de a beneficia de concediu de odihnă complet. Asta înseamnă că drepturile de concediu depind de durata angajării salariatului la același angajator. Cele mai multe convenții colective au la bază acest sistem.

În domeniul construcțiilor, salariatul, în multe cazuri, nu și-ar putea lua concediu integral dacă s-ar aplica sistemul de concediu federal normal, legat de apartenența la întreprindere. Angajatorul ar fi expus pericolului să fie obligat a acorda salariatului după șase luni de activitate concediul integral, cu remunerația de concediu corespunzătoare, chiar dacă salariatul nu a fost anul întreg angajat la acest patron. Datorită fluctuației mari a personalului muncitor în cadrul întreprinderilor de construcții, această situație poate crea probleme financiare.

Așadar legea germană federală privind concediile, permite o reglementare stabilită de convențiile

colective pentru domeniul construcțiilor care deviază de la acest sistem. Aceasta prevede că salariatul își „acumulează” drepturile de concediu de la angajatori diferiți din domeniul construcțiilor și la un moment dat poate pretinde concediul angajatorului actual.

Pentru a nu suprasolicita din punct de vedere financiar angajatorul care acordă concediul, toți angajatorii din domeniul construcțiilor ne plătesc nouă – SOKA-BAU – o anumită contribuție cu care sunt finanțate drepturile de concediu.

Pentru ca pe șantierele germane să nu existe reglementări diferite privind concediile, deci așa numite „insule a unei legislații străine”, legiuitorul german a dispus ca și pentru salariații detașați să fie valabile în mod obligatoriu reglementările speciale din domeniul construcțiilor din Germania. Aceasta corespunde direcției europene de detașare.

Pentru finanțarea drepturilor angajatorilor cât și cele ale salariaților, atât întreprinderile de construcții autohtone cât și cele străine plătesc contribuții la SOKA-BAU într-un cuantum stabilit.

A2. Cine este SOKA-BAU?

Procedurile convenționale din domeniul construcțiilor sunt efectuate în comun de către Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) precum și de Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK).

ULAK aplică din anul 1997 și procedura de concediu pentru angajatorii cu sediul în străinătate și pentru salariații acestora care sunt detașați în Germania. Ea este o asociație cu personalitate juridică proprie, conferită de către stat. Instituții și sisteme asemănătoare există, printre altele și în Belgia, Danemarca, Franța, Italia, Țările de Jos

și Austria. (vezi A4.). Informații actuale în privința acestor instituții găsiți pe pagina noastră de internet www.soka-bau.de.

SOKA-BAU este numele comun pentru ULAK și ZVK. Ambele sunt instituțiile convențiilor colective contractante din domeniul construcțiilor:

- Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.
Kurfürstenstraße 129, 10785 Berlin
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main
- Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V.
Kronenstraße 55-58, 10117 Berlin



SOKA-BAU plătește angajatorilor sume înlocuitoare pentru remunerațiile de concediu care au fost acordate salariaților și acordă salariaților compensarea de concediu și despăgubirea de concediu, fiecare în cuantumul prevăzut de convențiile colective. În acest scop SOKA-BAU recalculează mereu drepturile de concediu actuale ale salariaților.

Noi – SOKA-BAU – vă stăm cu plăcere la dispoziție pentru întrebările pe care le aveți privitor la procedura de concediu.

A3. Reglementările legale

Legea privind condițiile de muncă obligatorii pentru salariații și salariatele detașați transfrontalier și pentru salariații și salariatele care activează regulat în interiorul țării (legea privind detașarea salariaților AEntG)

Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG)

Această lege este în vigoare în Germania începând cu data de 01.03.1996. Partea componentă esențială, referitoare la branșa de construcții, este că convențiile colective privind concediul, procedura de concediu și salariile minime sunt aplicabile și în cazul angajatorilor cu sediul întreprinderii în străinătate în situația în care acest angajator detașează salariați în Germania în vederea executării unor activități în domeniul construcțiilor. Textul actualizat al legii îl găsiți pe pagina noastră de internet www.soka-bau.de.

**Convenția colectivă cadru federal pentru domeniul construcțiilor (BRTV)
Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV)
Convenția colectivă privind procedura**

caselor sociale din domeniul construcțiilor (VTV)

Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV)

În § 1 al acestor convenții colective este stipulat care sunt întreprinderile obligate de a participa la procedura de concediu. Convențiile colective respective au fost de ministerul german al muncii și al protecției sociale declarate de generală aplicare. Din acest motiv ele sunt aplicabile pe toate ramurile de muncă, independent de faptul că angajatorul sau salariatul sunt membri ai convenției colective sau nu. Drepturile de concediu ale salariaților profesioniști (muncitorilor) sunt reglementate în § 8 BRTV, desfășurarea procedurii de concediu este reglementată în VTV. Și aceste norme tarifare, în ediția actuală, sunt puse la dispoziție pe pagina noastră de internet.

Convenția colectivă privind reglementarea salariilor minime din domeniul construcțiilor din Germania (TV Mindestlohn)

Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn)

Pe lângă dreptul de concediu este valabil pentru întreprinderile detașatoare și reglementarea privind salariul minim în domeniul construcțiilor pe teritoriul Republicii Federale Germania (TV Mindestlohn), pe care o puteți găsi tot pe pagina noastră de internet. „TV Mindestlohn“ (salariul minim), a fost declarat prin o ordonanță a fi aplicabil condițiilor de muncă în mod obligatoriu în domeniul construcțiilor.

TV Mindestlohn (salariul minim) prescrie că dumneavoastră nu aveți dreptul să le plătiți salariaților dumneavoastră detașați mai puțin decât salariul minim.

Salariul minim valabil în landurile federale vechi și în cele noi ca și în Berlin pentru grupa de salarizare 1 și 2 este de găsit în tabelul alăturat sau pe pagina noastră de internet www.soka-bau.de.

Salariul minim este scadent cel târziu la data de 15 a lunii care urmează după luna pentru care se efectuează plata. Dacă un șantier este situat în landurile federale vechi sau în cele noi, se poate constata cu ajutorul hărții editate la sfârșitul A3.

Cu salariul minim 1 (Mindestlohn 1) sunt acei salariați de înregistrat care execută lucrări simple de construcții și montaj sau activități ajutoare, care nu sunt expuși lucrărilor calificate, care execută indicațiile date. În exemplele date pentru grupa de salarizare 1 din § 5 Nr. 3 BRTV (lucrări simple de construcții și montaj executate după indicații, lucrări simple de întreținere și îngrijire a aparatelor de construcție și a uneltelor conform indicațiilor) nu este vorba de o enumerare completă, ci de un exemplu dat.

Grupa de salarizare 2 (Mindestlohn 2) cuprinde toate activitățile calificate necesare conform § 5 Nr. 3 grupa de salarizare 2 ff. BRTV.

În cazul în care se detașează salariați pe baza unor convenții guvernamentale încheiate de Germania cu unele state din Europa Centrală respectiv Orientală, sunt valabile în mod suplimentar convențiile guvernamentale respective. Conform convențiilor guvernamentale, salarizarea acestor salariați trebuie să corespundă salarizării prevăzute de convențiile colective din domeniul construcțiilor pentru salariații germani în situații comparabile. Facem trimitere la explicațiile care vor fi înmânate întreprinderilor detașatoare respective în cadrul procedurii de aprobare.

Alte prescripții protective

În aceeași măsură sunt valabile pentru întreprinderile detașatoare prescrierile protective menționate în § 2 AEntG ca și reglementarea privind timpul de lucru maxim și timpul de odihnă minim, respectiv cedarea salariaților.

Salariile minime din domeniul construcțiilor din Germania

landurile federale vechi fără Berlin

grupa de salarizare 1: 11,05 EUR

grupa de salarizare 2: 13,70 EUR

Berlin

grupa de salarizare 1: 11,05 EUR

grupa de salarizare 2: 13,55 EUR

01.01.2013 - 31.12.2013

landurile federale noi

grupa de salarizare 1: 10,25 EUR

landurile federale vechi fără Berlin

grupa de salarizare 1: 11,10 EUR

grupa de salarizare 2: 13,95 EUR

Berlin

grupa de salarizare 1: 11,10 EUR

grupa de salarizare 2: 13,80 EUR

01.01.2014 - 31.12.2014

landurile federale noi

grupa de salarizare 1: 10,50 EUR

landurile federale vechi fără Berlin

grupa de salarizare 1: 11,15 EUR

grupa de salarizare 2: 14,20 EUR

Berlin

grupa de salarizare 1: 11,15 EUR

grupa de salarizare 2: 14,05 EUR

01.01.2015 - 31.12.2015

landurile federale noi

grupa de salarizare 1: 10,75 EUR

landurile federale vechi fără Berlin

grupa de salarizare 1: 11,25 EUR

grupa de salarizare 2: 14,45 EUR

Berlin

grupa de salarizare 1: 11,25 EUR

grupa de salarizare 2: 14,30 EUR

01.01.2016 - 31.12.2016

landurile federale noi

grupa de salarizare 1: 11,05 EUR

landurile federale vechi fără Berlin

grupa de salarizare 1: 11,30 EUR

grupa de salarizare 2: 14,70 EUR

Berlin

grupa de salarizare 1: 11,30 EUR

grupa de salarizare 2: 14,55 EUR

de la 01.01.2017

landurile federale noi

grupa de salarizare 1: 11,30 EUR

landurile federale vechi (Vest)

Schleswig-Holstein

Bremen

Hamburg

Niedersachsen

Nordrhein-Westfalen

Hessen

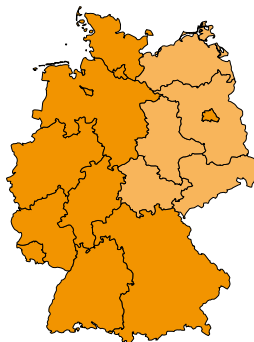
Rheinland-Pfalz

Saarland

Baden-Württemberg

Bayern

Berlin (întregul teritoriu al orașului)



landurile federale noi (Est)

Mecklenburg-Vorpommern

Brandenburg

Sachsen-Anhalt

Thüringen

Sachsen

A4. Condiții pentru obligația de participare la procedura de concediu

Întreprinderile sunt obligate la participarea procedurii de concediu din domeniul construcțiilor din Germania dacă îndeplinesc următoarele condiții:

Șantier în Germania

Întreprinderea are sediul în străinătate, a acceptat însă o comandă de construcții în Germania și execută în răspundere proprie lucrările respective în Germania.

Detășarea muncitorilor profesioniști

Întreprinderea detașează pe șantierul unde depune activitatea salariați profesioniști (muncitori) pentru o perioadă limitată de timp.

Salariați profesioniști sunt acei muncitori care execută pe șantier munci de construcții prin întrebuințarea forței corporale proprii și/sau folosindu-se de mașini de construcții, respectiv de utilaje tehnice.

Și muncitorii care sunt necesități pe șantier pentru curățirea birourilor sau pentru muncile de ordine și întreținere sunt muncitori profesioniști. Din această categorie fac parte și salariații cu norme parțiale. Nu sunt salariați profesioniști muncitorii care sunt însărcinați cu supravegherea lucrărilor de construcție, în măsura în care este exclusă în mare măsură munca fizică a acestora pe șantier. Același lucru e valabil pentru salariații care execută lucrări de proiectare, lucrări administrative și munci de birou. Pentru această categorie de salariați nu există obligativitatea de a participa la procedura de concediu din domeniul construcțiilor din Germania.

Executarea cu preponderență a lucrărilor de construcții

Salariații profesioniști ai întreprinderii execută raportat în timp, activități preponderent de construcții conform §§ 3 ff. AEntG în colaborare cu § 1 Abs. 2 BRTV. Aceasta înseamnă că mai mult de 50 % din timpul de lucru total al salariaților profesioniști trebuie să fie întrebuințat pentru executarea lucrărilor de construcții, în sensul acestor prescripții. Un centralizator despre lucrări tipice de construcții găsiți în lista activităților la

sfârșitul părții III a acestei broșuri.

Munca depusă de fiecare salariat profesionist în parte nu este decisivă pentru obligativitatea de participare la procedura caselor de concediu. Unii salariați pot fi însărcinați cu activități care în sine nu constituie lucrări de construcții. Dacă aceste activități sunt însă necesare pentru îndeplinirea prestațiilor de construcții, trebuie să fie calculate în accontul lucrărilor de construcție. Și pentru acești salariați trebuie să înaintați la SOKA-BAU o descriere a activității.

Secție autonomă a întreprinderii

O întreprindere în conformitate cu BRTV este și o secție autonomă a întreprinderii. De asemenea este valabil și pentru un întreg de salariați care depun cu preponderență lucrări de construcții în afara sediului staționar al întreprinderii, într-o întreprindere care nu este cuprinsă în domeniul de valabilitate al BRTV.

Cedarea salariaților/- împrumutarea

A împrumutat o întreprindere (comodant) unul sau mai mulți salariați altei întreprinderi de construcții (comodatar), care folosește în Germania salariații împrumutați, comodantul e obligat conform § 8 alineatul 3 AEntG pentru salariații săi împrumutați să participe la procedura casei de concediu din domeniul construcțiilor din Germania.

Scutirea la participare în cazul participării la un sistem al caselor de concediu similar în statul din care are loc detașarea

Plătește o întreprindere în statul din care are loc detașarea în continuare contribuții către o instituție (casă de concediu) similară cu SOKA-BAU, se poate certifica de către această casă de concediu către SOKA-BAU că pentru acești salariați și pentru perioada în care aceștia activează în Germania se plătesc contribuții. În aceste cazuri SOKA-BAU poate scuti întreprinderea de participarea la procedura casei de concediu din Germania. Plata dublă a contribuțiilor este exclusă. Informații actuale despre aceste instituții și sisteme găsiți pe pagina noastră de internet www.soka-bau.de.

B. Drepturile de concediu ale salariaților

B1. Calculul duratei de concediu pentru un an calendaristic

Principiul acumulării unor rezerve

Dreptul de concediu pentru salariați este de 30 zile lucrătoare pentru un an calendaristic (=anul de concediu). Zilele de sâmbătă nu sunt zile lucrătoare.

Salariatul are dreptul doar la atâtea zile de concediu câte și-a acumulat în perioada de activitate pe șantiere în Germania. Aici sunt considerate și perioadele de activitate pentru întreprinderile de construcții cu sediul în Germania, deci nu numai perioadele de activitate la întreprinderea de către care a fost detașat salariatul.

Pentru a putea calcula zilele de concediu la care are dreptul salariatul la un moment dat, trebuie constatat în prealabil numărul zilelor de activitate.

Zile de activitate

Zile de activitate sunt considerate în principiu toate zilele calendaristice ale unui an în care a existat un raport de muncă cu o întreprindere de construcții. Din acestea fac parte și zilele de sâmbătă, duminică și de sărbătoare legală. Raportul de muncă încetează în sensul procedurii de concediu în momentul în care salariatul a încheiat activitatea în domeniul construcțiilor în Germania.

Nu constituie zile de activitate zilele,

- în care salariatul a lucrat pentru o întreprindere de construcții cu sediul în afara Germaniei, pe șantiere situate în afara Germaniei,
- în care salariatul a absentat nemotivat de la muncă (zile fără plată),
- în care salariatul a avut concediu neplătit, dacă acest concediu a durat mai mult de 14 zile calendaristice. Dacă de exemplu, un salariat primește concediu neplătit timp de 4 săptămâni, durata activității trebuie diminuată cu 28 de zile (4 săptămâni x 7 zile calendaristice).

Zilele de activitate se stabilesc separat pentru fiecare an calendaristic.

Pentru ușurarea calculării zilelor de activitate, se calculează pentru lunile complete 30 zile de activitate. Lunile calendaristice nu trebuie confundate cu lunile de activitate. Prima lună de activitate începe în prima zi a raportului de muncă pe un șantier în Germania. În situația în care în momentul calculării dreptului de concediu nu este împlinită o lună de activitate, trebuie numărate zilele de activitate din ultima lună de activitate începută.

Exemplul 1:

Un salariat își începe activitatea la data de 20.05. pe un șantier în Germania și este activ acolo până la 31.12. a anului calendaristic. În această perioadă el a lipsit nemotivat 5 zile lucrătoare și a avut coerent 21 zile de concediu neplătit. Câte zile de activitate se calculează?

20.05. până la 31.05.	=	12 zile de activitate
01.06. până la 31.12	=	7 luni
7 × 30 zile calendaristice	=	210 zile de activitate
Sumă	=	222 zile de activitate

minus zilele lipsă	5 zile de activitate
minus concediul neplătit	21 zile de activitate
Sumă	= 196 zile de activitate

Pentru salariat rezultă 196 zile de activitate.

Cu ajutorul zilelor de activitate puteți calcula numărul de zile de concediu pe care și le-a dobândit salariatul în anul calendaristic respectiv.

concediu la care are dreptul salariatul. Frațiunile zilelor de concediu vor fi rotunjite descrescător la zile întregi în timpul anului calendaristic în curs.

Calcularea numărului de zile de concediu prin divizorul de concediu 12

După 12 zile de activitate (= divizorul de concediu 12) salariatul își dobândește dreptul la o zi de concediu.

Formula pentru zilele de concediu:

$$\frac{\text{Numărul total al zilelor de activitate}}{\text{Divizorul de concediu 12}} = \text{zile de concediu}$$

Prin împărțirea zilelor de activitate prin divizorul de concediu 12, se obțin ca rezultat zilele de

Exemplul 2:

Salariatul activează din data de 01.04. pe șantier în Germania. El dorește concediul începând cu data de 21.10. Care e numărul maxim al zilelor de concediu care îi pot fi acordate?

01.04. până la 31.10.	=	7 luni
7 × 30 zile calendaristice	=	210 zile de activitate
$\frac{210 \text{ zile de activitate}}{12}$	=	17,5 zile de concediu

Salariatul și-a dobândit dreptul la 17 zile de concediu, deoarece în anul calendaristic curent se rotunjește întotdeauna în jos, drept pe care îl poate lua începând cu data de 21.10. Și zilele de concediu sunt zile de activitate.

B2. Când poate beneficia de concediu un salariat?

În timpul activității sale în calitate de salariat profesionist în domeniul construcțiilor în Germania

De zilele de concediu dobândite în Germania poate beneficia salariatul în timpul activității sale ca muncitor profesionist în Germania .

În cazul în care salariatul și-a încetat detașarea în Germania, poate beneficia în timpul unei detașări ulterioare de dreptul său de concediu dobândit și neconsumat. Acest concediu trebuie acordat atunci de către angajatorul următor care îl detașează pe salariat în Germania.

În cazul în care după prima detașare nu mai are loc alta, salariatul are posibilitatea de a înainta o cerere de compensare a remunerației sale de concediu la SOKA-BAU (vezi C2.).

Începerea concediului

În momentul în care salariatul și-a dobândit dreptul la cel puțin o zi de concediu, la înțelegere cu angajatorul, această zi poate fi folosită. Începerea concediului se va stabili de angajator respectându-se atât dorințele salariatului cât și necesitățile întreprinderii.

Prin acordarea unui concediu parțial, trebuie evitată periclitarea scopului de odihnă a concediului. § 7 alineatul 2 din legea federală privind concediiile în colaborare cu § 2 cifra 2 AEntG prescrie în acest sens că concediul trebuie acordat coerent, excepție făcând cazurile în care din anumite motive, fie ale întreprinderii sau motive personale ale salariatului, se impune împărțirea concediului. În cazul unei împărțiri a concediului, o parte a concediului acordat în decursul unui an calendaristic trebuie să cuprindă în mod obligatoriu cel puțin două săptămâni coerente (în cazul în care salariatul și-a acumulat o rezervă corespunzătoare de zile de concediu).

Decăderea concediului

Concediul decade odată cu sfârșitul anului următor care urmează după anul în care s-a creat dreptul de concediu.

Dreptul de concediu din anul 2012 decade, de exemplu, odată cu sfârșitul anului 2013.

Din acest motiv, angajatorul trebuie să-i acorde salariatului zilele de concediu rezultate din anul de angajare 2012 cel târziu până la data de 31.12.2013.

După această dată, salariatul și-a pierdut pretenția la zilele de concediu și la remunerația de concediu față de angajator. Concomitent cu decăderea drepturilor de concediu, salariatul nu mai poate primi de la SOKA-BAU nici compensația. El poate însă depune la SOKA-BAU o cerere de despăgubire pentru drepturile sale decăzute (vezi C3.).

B3. Care este remunerația plătită salariatului de către angajator pentru perioada concediului?

Concediul este timp liber plătit. În consecință, salariatul are pretenția la o remunerație de concediu pe durata concediului.

Salariul brut drept bază de calcul

Pretenția salariatului la remunerația de concediu are drept bază de calcul suma salariilor brute câștigate în Germania. Pentru a se putea calcula remunerația de concediu, angajatorul trebuie să constate în prealabil cuantumul sumei salariilor brute câștigate.

Salariul brut este contravaloarea muncii prestate de către salariat, care îi este datorată salariatului de către angajator. Aceasta reiese de regulă din contractul de muncă în colaborarea cu reglementările legale sau a convențiilor colective ale statului din care este detașat salariatul. Pentru prestarea muncii în Germania, salariile nu au voie să fie mai mici decât salariile minime. În situația în care salariatul, pe baza legislației a statului din care a fost detașat, are un drept salarial care depășește salariile minime din Germania, se va aplica

acest salariu. În favoarea salariaților din statele Europei Centrale respectiv Europei Orientale care sunt detașați în urma unui acord rezultat din contractul de antrepriză bilateral, trebuie respectate salariile stabilite de convențiile colective din domeniul construcțiilor din Germania (vezi A3.).

Pentru salariații care nu cad sub incidența legislației fiscale salariale germane, pentru calcularea remunerației de concediu se ia drept bază de calcul atât salariul cât și beneficiile materiale care, în cazul valabilității legislației fiscale salariale germane ar constitui salariul brut.

Pentru salariații care cad sub incidența legislației fiscale salariale germane, baza remunerației de concediu este salariul brut care stă la baza calculului impozitului pe salariu și care este trecut în cartea de impozit pe salariu sau în adeverința de impozit pe salariu. Conform legislației fiscale germane, din salariul brut fac parte și beneficiile materiale care nu sunt impozitate paușal conform § 40 din legea impunerii pe venit (EStG), și salariul brut care este impozitat paușal conform §§ 40a, 40b și 52a EStG cu excepția contribuției pentru asigurarea suplimentară a muncitorului, a cotei-parte a angajatorului la finanțarea pensiei suplimentare ca și a contribuției la o asigurare în grupă în caz de accident de muncă. Din beneficiile materiale fac parte, de exemplu, și cazarea și masa, în măsura în care acestea sunt puse la dispoziție în mod gratuit de către angajator. În cazul în care angajatorul pune acestea la dispoziție doar la un preț redus, drept salariu brut este considerată valoarea bănească cu care prețul uzual al pieței este mai mare.

Și remunerația de concediu deja acordată face parte din salariu brut.

Din salariu brut nu face însă parte al 13-lea venit lunar tarifar cât și plăți ale întreprinderii cu caracter similar (bani de crăciun, plăți anuale speciale), compensații de concediu ca și indemnizația care se plătește la încheierea raportului de muncă.

Privitor la amănunte vă rugăm să vă informați din § 8 nr. 4.2 BRTV și § 15 alineatul 4 VTV sau de a lua legătura cu SOKA-BAU, cu consultantul dumneavoastră fiscal sau cu oficiul financiar.

Acordarea remunerației de concediu actualmente în valoare de 14,25 % din salariu brut

Remunerația de concediu este stabilită într-un procentaj din salariu brut. Procentajul actual este de 14,25 % din salariu brut.

Acest procentaj se compune din remunerația de concediu într-un quantum de 11,4 % din salariu brut, care înlocuiește salariul în zilele de concediu și banii suplimentari de concediu într-un quantum de 2,85 % din salariul brut (= 25 % din remunerația de concediu).

Formula pentru remunerația de concediu:

14,25 % din
suma salariului brut = remunerația de concediu.

În suma salariului brut este cuprinsă și respectiva remunerație de concediu plătită, care de aceea trebuie inclusă regulat în suma salariului brut.

Remunerația din partea angajatorului

Angajatorul îi plătește direct salariatului remunerația de concediu dacă i-a acordat acestuia concediu în timpul detașării în Germania.

Momentul efectuării plății către salariat

Angajatorul plătește salariatului remunerația de concediu împreună cu restul salariului pentru luna decontată, cel târziu până la data de 15 a lunii care urmează după luna pentru care trebuie plătit salariul.

Remunerația de concediu în cazul în care salariatul nu își ia în întregime concediul (concediul parțial)

Salariatul ia numai o parte din concediul acumulat (drept de concediu), pentru fiecare zi de concediu se va plăti de angajator o diurnă corespunzătoare.

Pentru mai multe zile de concediu se înmulțește diurna cu zilele de concediu acordate.

Formula în cazul concediului parțial:

$$\frac{\text{Remunerația de concediu dobândită}}{\text{Numărul zilelor de concediu}} = \text{Diurna}$$

$$\text{Diurna} \times \text{numărul zilelor de concediu acordate} = \text{remunerația de concediu}$$

Exemplul 3:

Un salariat și-a acumulat în decursul anului calendaristic 2012 în total 8 zile de concediu și o remunerație de concediu de 1.200,00 EUR. El dorește acum să beneficieze de 2 zile de concediu. Care este remunerația sa de concediu pentru acest concediu parțial?

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

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

Pentru 2 zile de concediu, angajatorul ar trebuie să-i plătească salariatului 300,00 EUR drept remunerație de concediu.

Acordarea repetată a concediului într-un an calendaristic

Prin activitatea în continuare, crește suma deja câștigată a salariilor brute și numărul zilelor de activitate. Din acestea se calculează un drept total nou, mai mare, al salariatului la zilele de concediu și la remunerația de concediu în anul calendaristic respectiv.

Din acest drept total nou se va scădea concediul parțial acordat deja anterior. De aici rezultă dreptul de concediu restant pentru anul calendaristic.

În cazul în care salariatul nu-și ia concediul restant complet, ci iarăși numai un concediu parțial, cu concediul restant se va calcula o nouă diurnă. Diurna nouă se va multiplica cu zilele de concediu acordate actual.

Formula în cazul unui concediu parțial repetat:

$$\frac{\text{Remunerația restantă}}{\text{Numărul de zile de concediu restant}} = \text{Diurna}$$

$$\text{Diurna} \times \text{numărul zilelor de concediu acordate} = \text{remunerație de concediu.}$$



Continuarea exemplului 3:

Salariatul a beneficiat deja de 2 zile de concediu din drepturile sale dobândite în anul calendaristic 2012 și de o remunerație de concediu de 300,00 EUR.

Între timp, el a activat în total 130 de zile pe șantierele germane în anul calendaristic și a realizat un salariu brut de 11.425,00 EUR (inclusiv remunerația de concediu). El dorește acum să beneficieze de încă 6 zile de concediu. Care este remunerația de concediu care trebuie plătită de angajator salariatului pentru aceste 6 zile de concediu ?

a) Mai întâi se socotește remunerația de concediu totală acumulată în anul calendaristic pe baza sumei salariului brut total comunicat.

$$14,25\% \text{ din } 11.425,00 \text{ EUR} = 1.628,06 \text{ EUR.}$$

În anul calendaristic salariatul a dobândit o remunerație de concediu totală de 1.628,06 EUR.

Din această remunerație de concediu salariatul a primit deja 300,00 EUR.

$$1.628,06 \text{ EUR} - 300 \text{ EUR} = 1.328,06 \text{ EUR.}$$

Remunerația de concediu restantă a salariatului pentru acest an este deci de 1.328,06 EUR.

b) Și zilele de concediu acumulate trebuie din nou calculate pentru acest an calendaristic

$$\frac{130}{12} = 10,83 / \text{rotunjit în jos } 10$$

Salariatul și-a dobândit deci în anul calendaristic un drept la 10 zile de concediu.

Aceste 10 zile trebuie diminuate cu cele 2 zile de concediu deja acordate.

$$10 - 2 = 8.$$

Pentru anul 2012, salariatul mai are deci 8 zile restante de concediu.

c) Deoarece salariatul nu vrea să beneficieze de toate zilele restante de concediu, este vorba iarăși de un concediu parțial, a cărui remunerație de concediu se calculează cu ajutorul diurnei.

Diurna nouă se multiplică cu numărul nou al zilelor de concediu acordate.

$$\frac{1.328,06 \text{ EUR}}{8} = 166,01 \text{ EUR}$$

$$166,01 \text{ EUR} \times 6 = 996,06 \text{ EUR}$$

Pentru aceste 6 zile de concediu în 2012 nou acordate, salariatul primește de la angajatorul său o remunerație de concediu în valoare de 996,06 EUR.

B4. Ce se întâmplă cu concediul restant la sfârșitul anului?

Reportarea concediului în anul calendaristic următor

La sfârșitul anului de concediu, zilele de concediu neacordate până în acel moment, trebuie calculate și reportate în anul calendaristic următor, ca zile restante de concediu. Frațiunile zilelor de concediu care au ca rezultat cel puțin jumătatea unei zile de concediu, vor fi rotunjite de această dată în sus, la zile de concediu întregi. Concediul restant poate fi acordat numai până la sfârșitul anului următor. O nouă reportare în anul calendaristic următor nu este admisibilă.

Calcularea concediului restant

- Stabiliți zilele de activitate din Germania pentru anul calendaristic trecut.

- Împărțiți zilele de activitate cu divizorul de concediu 12 pentru a obține zilele de concediu dobândite în anul calendaristic trecut.
- Rotunjiți în sus fracțiunile zilelor de concediu care au ca rezultat cel puțin jumătatea unei zile de concediu, la zile întregi de concediu.
- Din zilele de concediu dobândite scădeți zilele de concediu acordate în anul calendaristic trecut.
- Rezultatul sunt zilele de concediu restante. Acestea vor fi reportate în anul calendaristic următor. Din acest motiv, salariatul poate folosi zilele de concediu restante pentru concediu din anul următor.

Exemplul 4:

În decursul unui an calendaristic, salariatul a prestat în Germania o muncă în domeniul construcțiilor din data de 01.04. până la 31.12. În decursul anului calendaristic, angajatorul său i-a acordat 16 zile de concediu. Și după data de 31.12. el este activ pe șantiere în Germania. Care este dreptul de concediu al salariatului care trebuie reportat în anul calendaristic următor?

*01.04. până 31.12. = 9 luni
9 × 30 zile calendaristice = 270 zile de activitate*

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

<i>zile de concediu dobândite</i>	<i>22,5 rotunjit în sus 23 zile</i>
<i>minus zilele de concediu acordate</i>	<i>16</i>
<hr/>	
<i>zile de concediu restante</i>	<i>7</i>

Salariatul are dreptul la un concediu restant de 7 zile care se reportează în anul calendaristic următor și care poate fi luat până la data de 31.12. a anului următor.

Acordarea concediului restant înaintea concediului pentru anul curent

Dacă salariatul lucrează și în anul următor pe șantier în Germania, își dobândește drepturi de concediu noi. Dacă angajatorul îi acordă salariatului concediu în anul calendaristic nou, trebuie verificat în prealabil, dacă, și la cât rest de concediu reportat mai are dreptul salariatul. Pentru a nu decădea concediul din anul precedent (vezi B2.), trebuie acordate întâi drepturile restante de concediu, înainte de a fi acordat concediul din anul calendaristic curent.

Exemplul 5:

Unui salariat i-au fost reportate încă 8 zile de concediu restant din anul 2011 în anul calendaristic 2012. Suplimentar, el mai are un drept restant la remunerație de concediu în valoare de 1.200,00 EUR.

Salariatul dorește să primească acum în anul 2012 încă 6 zile de concediu.

Care este suma remunerației de concediu din concediul restant?

Deoarece salariatul vrea să primească numai o parte din concediul restant, remunerația de concediu trebuie iarăși calculată cu ajutorul unei diurne.

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

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

Pentru cele 6 zile de concediu, salariatul primește o remunerație de concediu de 900,00 EUR.

Separarea drepturilor de concediu în funcție de anii calendaristici

Ca să nu decadă concediul din anul precedent, acesta trebuie acordat întotdeauna înaintea concediului pentru anul curent. Din acest motiv, pe toate extrasele de cont, SOKA-BAU certifică concediul defalcat separat pe anii calendaristici.

În cazul în care un salariat dorește mai mult concediu decât are restant din anul precedent, angajatorul trebuie să-i acorde concediul restant din anul precedent în întregime, iar pentru restul concediului să calculeze dreptul parțial pentru anul calendaristic curent.

Acest calcul se face tot cu ajutorul diurnei (vezi exemplul 3). După acest calcul, drepturile din cei doi ani trebuie însumate. Remunerația de concediu trebuie plătită salariatului într-o singură sumă.



Exemplul 6:

Salariatul mai are din anul 2011 încă un drept de concediu de 8 zile și un drept la o remunerație restantă de concediu în valoare de 1.200,00 EUR. El a fost deja angajat în anul nou 2012, 65 de zile pe șantiere germane și a realizat un salariu brut total de 5.000,00 EUR. În anul 2012 el dorește să primească 10 zile de concediu.

a) Concediul restant din anul precedent 2011

Angajatorul trebuie să-i acorde concediul restant din anul 2011 în întregime, deoarece numărul de zile de concediu restant (8) este mai mic decât concediul solicitat actualmente de către salariat (10). Pentru acest concediu restant nu trebuie calculată remunerația aferentă unei zile de concediu (diurna).

b) Concediul pentru anul curent 2012

Mai întâi trebuie calculată, din suma salariilor brute aferente anului 2012, remunerația de concediu dobândită pentru anul 2012.

În continuare se calculează câte zile de concediu a acumulat salariatul în anul calendaristic 2012.

$$\frac{65}{12} = 5,42 / \text{rotunjit în jos } 5$$

Deci salariatului i se cuvin până acum din anul calendaristic curent 2012, 5 zile de concediu.

Pentru acele 2 zile de concediu cu care concediul solicitat (10) depășește concediul restant din anul 2011 (8), remunerația de concediu trebuie calculată cu ajutorul diurnei, deoarece salariatul își ia numai o parte din concediul său pentru anul 2012 (2 din 5 zile de concediu dobândite).

B5. Cum se ia în considerare concediul acordat înainte de detașare?

Luarea în considerare a concediului acordat în avans

A acordat angajatorul salariatului în anul curent deja înainte de detașare concediu (zile de concediu și remunerație de concediu) care (fără dreptul de concediu restant din anul precedent) erau mai mari decât dreptul de concediu parțial dobândit până la detașare, legislația germană privind concediul privește această prestație în avans în

favorearea acestuia. Zilele de concediu acordate în avans și remunerația de concediu acordată pentru acestea, se vor scădea salariatului din dreptul de concediu dobândit în Germania.

Dacă în statul din care a avut loc detașarea concediul se calculează în zile obișnuite (luni până sâmbătă), acest calcul trebuie recalculat în măsura uzuală din Germania, după zile lucrătoare (luni până vineri, fără sâmbătă). El se împarte cu 6 și apoi se multiplică cu 5.

Exemplul 7:

Un salariat ar avea dreptul în țara sa, pentru un an calendaristic întreg (= 365 zile calendaristice) la un concediu anual de 24 zile obișnuite (luni până sâmbătă). La data de 01.04. el este detașat pe un șantier în Germania. În perioada de la 01.01. până la 31.03. (= 90 zile calendaristice) angajatorul i-a acordat din concediul din țara sa, pentru anul curent, deja 9 zile obișnuite de concediu. Constituie acest concediu un drept de concediu acordat în avans?

a) Concediul anual din țara salariatului se recalculează în zile lucrătoare după cum urmează:

$$\frac{24 \text{ zile obișnuite} \times 5}{6} = 20 \text{ zile lucrătoare}$$

b) Concediul din țară deja acordat este de 7 zile lucrătoare:

$$\frac{9 \text{ zile obișnuite} \times 5}{6} = 7,5 \text{ / rotunjit în jos 7 zile lucrătoare}$$

c) Pentru 90 de zile calendaristice în țara sa, salariatul a dobândit înainte de detașare un concediu parțial anual de 4,93 zile lucrătoare:

$$\frac{20 \text{ zile lucrătoare} \times 90}{365} = 4,93 \text{ zile lucrătoare}$$

d) Salariatul a primit 2 zile de concediu în avans:

zile de concediu acordate	7,00
minus numărul aferent de zile de concediu dobândite	4,93
<hr/>	
zile de concediu acordate în avans	2,07 / rotunjit în jos 2

Zile de concediu acordate în avans sunt întotdeauna rotunjite în jos. Dreptul de concediu dobândit în Germania se reduce cu 2 zile.

Calcularea sumei de luat în considerare

Remunerația de concediu care a fost acordată de angajator salariatului pentru zilele de concediu acordate în avans, se va lua în considerare la remunerația de concediu dobândită în Germania (=sumă de luat în considerare).

Aceasta poate consta și în plata salariatului în perioada concediului, în cazul în care în țara sa remunerația de concediu este reglementată sub forma continuării plății salariului.



Continuarea exemplului 7:

Salariatul a primit de la angajatorul său pentru 7 zile de concediu acordat înainte de detașare o remunerație echivalentă cu 350,00 EUR. Care este suma de luare în considerare care trebuie scăzută din remunerația de concediu dobândită în Germania pentru cele 2 zile de concediu acordat în avans?

$$\frac{\text{Remunerația de concediu de 350,00 EUR}}{7 \text{ zile de concediu}} = 50,00 \text{ EUR pentru fiecare zi de concediu din țară}$$

$$50,00 \text{ EUR} \times 2 = 100,00 \text{ EUR}$$

Din remunerația de concediu a salariatului dobândită în Germania se va scădea o sumă de luat în considerare de 100,00 EUR.

Înscrieri pe formularul „Datele de bază ale salariatului“

În cazul în care salariatul beneficiază de bani de concediu înainte de detașare, pe parcursul anului calendaristic curent, care fără dreptul la concediu restant este mai mare decât dreptul de concediu parțial dobândit, trebuie completat de către angajat pe formularul „Datele de bază ale salariatului“ (vezi partea III, A) rubricile (29) până la (33). Datele sunt de făcut nou pentru fiecare an calendaristic în care angajatorul acordă concediu în avans. După expirarea anului calendaristic, datele nu mai pot fi retroactiv luate în considerare de SOKA-BAU.

Momentele de luare în considerare

Suma de luat în considerare o primește angajatorul de la SOKA-BAU dacă

- el plătește salariatului pentru prima dată o remunerație de concediu sau în cazuri speciale o compensație, sau
- salariatul și-a încetat detașarea, sau
- începe un an calendaristic nou, deci salariatul a fost detașat înainte de sfârșitul anului expirat și va activa în continuare și în noul an în domeniul construcțiilor în Germania pentru angajator, sau
- salariatul va activa pentru un alt angajator.

Folosirea sumei luate în considerare

Deoarece suma de luat în considerare este o plată deja efectuată de angajator, SOKA-BAU transferă această sumă în contul angajatorului dacă acesta și-a îndeplinit în totalitate obligația la plata contribuțiilor către SOKA-BAU.

Dacă angajatorul mai are contribuții neachitate față de SOKA-BAU, SOKA-BAU va solda suma de luare în considerare cu debitele.

Este exclusă contracalcularea de către angajator a sumei de luare în considerare cu contribuțiile restante.

B6. Ce se întâmplă în cazul mutării la un alt angajator?

Salariatul își ia cu el drepturile de concediu

Dacă salariatul se angajează la o altă întreprindere de construcții pe teritoriul Germaniei, el își poate realiza la noul său angajator din domeniul construcțiilor drepturile de concediu acumulate, chiar dacă această nouă întreprindere este germană. Faptul că salariatul poate „lua“ cu el drepturile sale de concediu pe teritoriul Germaniei, independent de faptul că întreprinderea de construcții își are sediul în Germania sau în străinătate, este un avantaj deosebit.

Raportarea încheierii raportului de muncă din partea ultimului angajator

Pentru ca salariatul într-adevăr să poată pretinde drepturile sale de concediu de la noul său angajator, ultimul său angajator trebuie să raporteze către SOKA-BAU încetarea raportului de muncă menționând atât numărul angajatorului cât și al salariatului.

Adeverința de concediu ca document de muncă

Salariatul primește de la SOKA-BAU un centralizator actualizat (extras de cont al salariatului) despre drepturile sale de concediu în momentul mutării la alt angajator. Acest centralizator are calitatea unei adeverințe de concediu.

Angajează angajatorul un salariat care a fost angajat anterior la alt patron din domeniul construcțiilor, acesta cere să i se prezinte de către salariat adeverința de concediu sau cere o situație actualizată la SOKA-BAU. La calcularea concediului restant, angajatorul trebuie să cunoască toate datele de concediu din anul calendaristic curent, precum și cele din anul precedent (concediul restant), deoarece salariatul nou angajat, eventual, nu și-a consumat în raportul anterior de muncă toate drepturile sale de concediu dobândite din anul precedent și cele din anul calendaristic curent.

B7. Extrasul de cont al salariatului

După expirarea fiecărui an calendaristic, primește fiecare salariat de la SOKA-BAU un extras de cont cu drepturile sale de concediu. Angajatorul primește o situație centralizată care conține drepturile tuturor salariaților săi din Germania.

Extrasul de cont conține detalii importante privitoare la activitatea salariatului în Germania în ultimii doi ani calendaristici (durata activității,

zilele de activitate, salariul brut, zilele de concediu și remunerația de concediu dobândite precum și drepturile de concediu acordate). Înregistrate sunt de asemenea și drepturile de concediu neconsumate. Pe lângă cuantumul drepturilor sale de concediu stabilit de convențiile colective, salariatul poate vedea cuantumul în care acestea au fost între timp finanțate de angajatorul său.

Un extras de cont primește salariatul și după fiecare calcul de rambursare, de compensație și despăgubire.

Dacă la SOKA-BAU nu se comunică în timp de trei luni după încetarea raportului de muncă sau a detașării salariatului o nouă întemeiere a unui raport de muncă la o întreprindere de construcții, salariatul primește un extras de cont de unde reies datele corespunzătoare până la încetarea raportului de muncă. Acest lucru e valabil și dacă convențiile colective din domeniul construcțiilor nu mai au aplicare asupra raportului de muncă al salariatului și acest salariat într-o perioadă de trei luni nu va fi din nou înregistrat cu un raport de muncă de convențiile colective din domeniul construcțiilor.

Aceste date rezultă din înștiințările pe care angajatorul trebuie să le depună lunar la SOKA-BAU.

Se strecoară angajatorului în înștiințări o greșeală și extrasul de cont este incorect sau incomplet, salariatul poate să solicite angajatorului în termen de două luni de la primirea extrasului de cont corectarea acestuia. Dacă nici în urma somației angajatorul nu efectuează corectura, salariatul poate înainta plângerea de corectare împotriva angajatorului, chiar și în fața unei instanțe judecătorești germane.

C. Servicii prestate de SOKA-BAU

C1. Drepturile de restituire către angajator

Remunerația de concediu pentru concediu în timpul detașării

Acordă un angajator unui salariat în perioada acestuia de activitate în domeniul construcțiilor în Germania zile de concediu, angajatorul trebuie să-i plătească direct salariatului remunerația de concediu, precum este descris la B3. Această remunerație de concediu o restituie SOKA-BAU angajatorului.

Limitarea dreptului salariatului conform contractului colectiv

Calculul cuantumului remunerației de concediu este explicat la punctul B3. până la B5. Mai ales, în cazul concediului parțial se calculează cuantumul remunerației de concediu cu ajutorul diurnei (vezi B3.).

A acordat angajatorul salariatului mai mult concediu decât rezultă din calculul drepturilor sale stabilit de convențiile colective, aceasta constituie o prestație supravoluntară care nu poate fi restituită.

Plata în cazul plății integrale a contribuției și raportării complete

SOKA-BAU plătește angajatorului drepturile la restituire dacă contul de contribuție al acestuia nu prezintă contribuții neplătite și dacă angajatorul și-a îndeplinit în întregime obligația de raportare.

Fără posibilitate de compensație de către angajator

Contracalcularea din partea angajatorului a drepturilor la restituire cu contribuțiile restante este exclusă.

Posibilitate de soldare

SOKA-BAU are posibilitatea de a credita în contul angajatorului restituirile disponibile. Aceasta pre-

supune că toate raporturile scadente sunt depuse în întregime, nu există nici o îndoială în privința legală a solicitării restituirilor de către angajator și în cazul în care cotizația scadentă depășește suma de rambursare, diferența rezultată, inclusiv dobânda de întârziere au fost în prealabil plătite. Aceasta este valabil și pentru întreprinderile pe care SOKA-BAU le-a obligat retroactiv la comunicarea și plata cotizațiilor.

Termene de decădere

Drepturile la restituirea remunerațiilor de concediu decad în principiu dacă nu au fost revendicate la SOKA-BAU până la data de 30.09. după expirarea anului în care acestea au luat ființă.

La încetarea raportului de muncă și în cazul în care un salariat nu mai cade sub incidența BRTV (de exemplu după încheierea detașării), fără ca raportul său de muncă să înceteze, decad drepturile la restituirea remunerațiilor de concediu deja la data de 15 a celei de-a doua luni care urmează după încetarea activității.

Exemplul 8:

Salariatul părăsește Germania la data de 25.08.2012, deoarece detașarea sa încetează. Pentru remunerațiile de concediu plătite în luna august 2012 și mai devreme, decăderea drepturilor de restituire ale angajatorului devine efectivă odată cu expirarea datei de 15.10.2012. După această dată, SOKA-BAU trebuie să refuze în principiu restituirea acestora.

În cazul în care o întreprindere este obligată retroactiv, termenul de decădere a restituirii este de doi ani. Termenul începe odată cu încheierea anului în care SOKA-BAU i-a comunicat angajatorului obligația sa de comunicare. În cazul în care între SOKA-BAU și angajator există un litigiu juridic în fața instanței judecătorești, termenul de

decădere de doi ani începe doar după încheierea anului în care se constată prin putere de lege sau printr-o declarație corespunzătoare, că întreprinderea angajatorului este obligată să participe la procedura casei de concediu.

C2. Compensația pentru salariați

Compensația prin SOKA-BAU

Dacă salariatul încheie activitatea pe șantier în Germania și nu este șomer, SOKA-BAU îi plătește salariatului la o întrerupere de trei luni de la încheierea activității, la cererea acestuia, o compensație de concediu. SOKA-BAU presupune că salariatul nu se va mai întoarce deocamdată în Germania, astfel încât, concediul dobândit nu trebuie rezervat pentru o altă activitate în Germania.

Exemplul 9:

Salariatul a fost detașat de angajatorul său pe șantier în Germania până la data de 30.06. După această dată salariatul se întoarce definitiv în țara sa. Din data de 01.10. salariatul poate să primească o compensație de la SOKA-BAU.

Cererea de compensație de către salariat

Compensația drepturilor de concediu este condiționată de înaintarea unei cereri din partea salariatului. Dacă salariatul nu a înaintat încă nici o cerere și activează din nou ca muncitor constructor profesionist pe un șantier în Germania, drepturile de concediu (timpul liber și plata) sunt reactivate.

Dacă salariatul este transferat într-un raport de muncă în calitate de funcționar, respectiv de calificare, obține de la SOKA-BAU imediat după încheierea activității sale profesionale compensația de concediu. Salariatul trebuie să anexeze o copie a contractului de funcționar sau de calificare.

Formularele se găsesc în partea III a broșurii și pe pagina noastră de internet www.soka-bau.de, în limbi diferite.

La o cerere scrisă, fără formular, salariatul trebuie să aibă în vedere că următoarele date trebuie în orice caz comunicate:

- numărul de salariat
- numele și prenumele
- data nașterii
- adresa actuală
- legătura bancară actuală
- ultima zi a activității profesionale în Germania

Salariatul trebuie să semneze personal cererea.

Cererea de compensație de către salariat în cazul în care obține pensie

Dreptul salariatului la compensația drepturilor de concediu față de ultimul angajator (la care a activat salariatul în domeniul construcțiilor) există numai în cazul în care salariatul primește pensie de bătrânețe, respectiv de incapacitate de muncă. Angajatorului i se restituie această compensație de către SOKA-BAU. Pentru raportarea compensației plătite precum și pentru cererea de restituire îi punem angajatorului la dispoziție cu plăcere formularul corespunzător. Ca dovadă, SOKA-BAU necesită o copie a deciziei de pensionare.

Rezerva de diminuare

Dacă angajatorul nu a plătit integral contribuțiile către SOKA-BAU, SOKA-BAU trebuie să diminueze compensația în mod corespunzător.

Obligativitatea la asigurarea socială și la impozitare

În măsura în care compensația cade sub incidența asigurărilor sociale, SOKA-BAU reține din compensație o sumă pașală specifică statului și transferă această sumă angajatorului. Dacă contribuția la asigurările sociale care trebuie plătită pentru salariat este mai mare decât suma pașal reținută, salariatul trebuie să-i compenseze angajatorului suma suplimentară. Dacă însă contribuția este mai mică decât suma pașală, angajatorul trebuie să-i restituie salariatului ulterior diferența.

În afară de aceasta, SOKA-BAU este obligată legal să rețină o sumă pașală pentru plata impozitului pe salariu ca și pentru suplimentul de solidaritate și să o transfere oficiului financiar din Wiesbaden. Cel târziu până la data de 28 februarie a anului următor primește fiecare salariat de la SOKA-BAU o adeverință de impozit pentru impozitul reținut în anul anterior. Dacă salariații detașați nu au fost obligați de a plăti impozit în Germania – eventual din motivul convenției dublei impuneri fiscale – aceștia au posibilitatea de a depune o cerere de restituire la oficiul financiar din Wiesbaden.

C3. Despăgubirea salariatului pentru drepturile de concediu decăzute

Despăgubirea prin SOKA-BAU

Drepturile de concediu și de compensație a concediului decad la sfârșitul anului calendaristic care urmează după anul în care acestea au luat ființă.

Exemplul 10:

Zilele de concediu, remunerația de concediu și compensația de concediu din anul 2011 decad în 01.01.2013.

SOKA-BAU îi plătește salariatului însă o despăgubire pentru concediul decăzut, în măsura în care acesta nu a primit deja compensația de concediu.

Despăgubirea poate fi revendicată la SOKA-BAU numai în al doilea an calendaristic după crearea drepturilor de concediu, nici mai devreme și nici mai târziu. O cerere înaintată prea devreme trebuie să fie înaintată încă o dată mai târziu.

Continuarea exemplului 10:

O despăgubire a drepturilor de concediu decăzute din anul 2011 poate fi cerută la SOKA-BAU numai în anul 2013. Termenul de depunere începe în 01.01.2013 și se sfârșește în 31.12.2013.

Cererea de despăgubire de către salariat

Formularele se găsesc în limbi diferite în partea III-a broșurii și pe pagina de internet www.soka-bau.de la butonul „Medienraum“.

La o cerere scrisă, fără formular, salariatul trebuie să aibă în vedere că următoarele date trebuie în orice caz comunicate:

- numărul de salariat
- numele și prenumele
- data nașterii
- adresa actuală
- legătura bancară actuală

Salariatul trebuie să semneze personal cererea. Pentru respectarea termenului de depunere a cererii, trebuie ținut cont de perioadele deseori mai lungi pentru expedierea corespondenței prin poștă.

Termene speciale de înaintare a cererilor în cazul unor proceduri de chemare în judecată

Dacă între SOKA-BAU (ULAK) și angajator există un litigiu juridic în fața instanței judecătorești cu privire la obligativitatea angajatorului la participare, salariatul poate înainta cererea de concediu în termen de un an după încheierea definitivă a producerii judecătorești.

Rezerva de diminuare

Dacă angajatorul nu a plătit integral contribuțiile către SOKA-BAU, SOKA-BAU diminuează despăgubirea în mod corespunzător.

SOKA-BAU se străduiește să obțină ulterior contribuțiile neplătite de angajator. Dacă angajatorul plătește ulterior contribuții către SOKA-BAU, salariatul primește de la SOKA-BAU această plată ulterioară chiar și patru ani calendaristici după decăderea drepturilor de concediu. SOKA-BAU informează în acest caz de la sine salariații.

Obligativitatea de impozitare

SOKA-BAU este obligată legal să rețină o sumă pașală pentru plata impozitului pe salariu și a suplimentului de solidaritate și să o transfere oficiului financiar din Wiesbaden. Cel târziu până la data de 28 februarie a anului următor primește fiecare salariat de la SOKA-BAU o adeverință de impozit pentru impozitul reținut în anul anterior. Dacă salariații detașați nu au fost obligați de a plăti impozit în Germania – eventual din motivul convenției dublei impunerii fiscale – aceștia au posibilitatea de a depune o cerere de restituire la oficiul financiar din Wiesbaden.

C4. Drepturi în cazul decesului salariatului

Transferarea drepturilor pe moștenitori

În cazul decesului salariatului, drepturile sale la remunerația de concediu, a compensației de concediu sau a despăgubirii se transferă pe moștenitori; și dreptul la remunerația de concediu va fi adresat către SOKA-BAU.

Declarații și dovezi față de SOKA-BAU

Următoarele date ale moștenitorilor sunt necesare:

- numele și prenumele decedatului
- data nașterii și data decesului
- numărul de salariat
- adresa petentului (respectiv a moștenitorului)
- legătura bancară actuală a moștenitorului

În afară de aceasta, SOKA-BAU necesită o copie a certificatului de moștenitor sau a altei dovezi privind calitatea de moștenitor.

În cazul în care decedatul are mai mulți moștenitori (comunitate de moștenitori) aceștia vor împuternici în scris o persoană care poate lua în primire plata drepturilor de concediu. Această procură trebuie de asemenea anexată cererii.

C5. Drepturi de concediu pentru salariați cu handicap grav și pentru salariați minori

Pentru persoanele cu handicap grav și pentru persoanele minore sunt valabile alte reglementări privind concediul. Pe pagina noastră de internet sunt redate reglementările convențiilor colective privitoare la concediul pentru aceste categorii de persoane. În mod special sunt valabile § 8 nr. 2.2 și 4.1 ca și nr. 11 BRTV.



D. Obligațiile de participare ale angajatorului

D1. Informații și documente necesare

Datele de bază ale angajatorului și ale salariatului

Angajatorul este obligat să completeze și să trimită la SOKA-BAU formularele originale „Datele de bază ale angajatorului” și „Datele de bază ale salariatului”. Explicații și indicații pentru completarea acestora, ca și pentru toate celelalte formulare se găsesc în partea III-a acestei broșuri.

Formularele completate trebuie trimise cât mai repede cu putință înapoi la SOKA-BAU. În caz contradictoriu, nu este garantată participarea regulamentară la procedura caselor de concediu.

Certificate privind întreprinderea angajatorului

SOKA-BAU necesită și certificate din care reiese că angajatorul este înregistrat în străinătate, în localitatea unde își are sediul (înregistrarea în registrul comerțului, înregistrarea în registrul meșteșugarilor, autorizația de desfășurare a activității lucrative sau certificate asemănătoare). Transmiterea acestora în fotocopie este suficientă. Dacă au loc asemenea înregistrări și în Germania, și aceste certificate trebuie înaintate. Și în acest caz sunt suficiente fotocopiile.

Comunicarea schimbărilor către SOKA-BAU

Toate schimbările privitoare datelor de bază ale angajatorului- și/sau ale salariatului deja comunicate, trebuie să fie anunțate neîntârziat în scris la SOKA-BAU.

Raportarea salariilor brute lunare și a remunerației de concediu (Înștiințarea lunară) la data de 15 a lunii următoare

Angajatorul comunică salariile brute lunare – în cuantumul într-adevăr plătit, însă cel puțin

salariile datorate pe baza salariilor minime (TV-Mindestlohn) stabilite în convențiile colective – ale tuturor salariaților profesioniști, ca înștiințare electronică, sau în formularele originale.

În cazul în care angajatorul plătește remunerații de concediu salariaților săi pentru zile de concediu acordate în perioada detașării, acestea trebuie comunicate la SOKA-BAU în înștiințarea lunară pentru luna aceasta de decontat, pe lângă celelalte date, remunerația de concediu brută plătită și zilele de concediu acordate. Remunerația de concediu trebuie să fie plătită cel puțin în cuantumul datorat prevăzut de convențiile colective. Înștiințarea lunară trebuie să sosească la SOKA-BAU pentru fiecare lună calendaristică, până la data de 15 a lunii următoare.

Pe toate scrisorile trebuie menționat *numărul de angajator* format din nouă cifre, precum și *codul statului* (prescurtarea pentru țara unde are sediul întreprinderea). Codul statului se găsește la sfârșitul părții III-a acestei broșuri. Pentru proceduri care privesc un număr restrâns de salariați, trebuie menționat și *numărul de salariat*. Prin aceasta se pot rezolva mai repede problemele.

Fiecare angajator trebuie să-și îndeplinească obligațiile de comunicare în principiu prin serviciul online (raportare electronică). La cerere, angajatorul poate fi scutit de această obligație dacă poate demonstra că acest lucru este pentru el economic sau personal inacceptabil. Până la o decizie asupra acestei cereri, angajatorul este îndreptățit de a nu participa la comunicarea electronică.

Întreprinderile detașatoare pot să se înregistreze la serviciile online internaționale de la SOKA-BAU pe pagina de internet www.soka-bau.de. Mai multe informații despre aceasta se găsesc în partea II-a acestei broșuri.

D2. Asigurarea drepturilor de concediu ale salariaților de către angajator

Plata lunară a cotizației la data de 20 a lunii următoare

Cotizația pentru fiecare lună trebuie să fie până la data de 20 a lunii calendaristice următoare înregistrată în contul SOKA-BAU. Procentajul de cotizație este din ianuarie 2014 de 15,3 % din salariile brute lunare a tuturor salariaților detașați în Germania.

Privire de ansamblu a cotizațiilor procentuale începând cu anul 2006:

14,7 % 2006 - 2008

14,1 % 2009

14,3 % 2010 - 2013

15,3 % începând cu ianuarie 2014

Procentajul de cotizație actual se poate găsi pe pagina www.soka-bau.de.

Salariul brut din care se calculează cotizația către casa de concediu, corespunde salariului brut care este baza de calcul a dreptului de concediu al salariatului (vezi B3.).

Procentajul cotizației la casa de concediu și procentajul remunerației de concediu a salariatului nu trebuie să fie întotdeauna identice.

Actualmente dreptul de concediu al salariatului este de 14,25 % din suma salariilor brute, procentajul cotizației este de 15,3 %.

Transferurile bancare au loc numai în contul bancar al Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft la

Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale,
Codul bancar 500 500 00,
Numărul de cont 120 000 22,
Codul SWIFT/BIC: HELADEF, F,
Codul IBAN: DE40_5005_0000_0012_0000_22.

Eventuale comisioane bancare trebuie suportate de angajator. Acestea sunt în plus, pe lângă cotizații, de virat. Aceasta este valabil pentru comisioanele bancare din Germania și din străinătate (§ 270 alineatul 1 din codul civil german (BGB) în colaborare cu § 22 VTV).

Ca și cheltuielile de virare să nu devină prea mari, la plățile care au loc din afara Comunității Europene trebuie determinat ca fiecare instituție bancară să vireze la SOKA-BAU prin plata SWIFT (codul SWIFT/BIC: HELADEF, F) suma completă. La poziția 71 A (Gebührenfeld) trebuie completată la plata SWIFT indicarea OUR.

Pe formularul de virament trebuie întotdeauna menționat ca scop de utilizare numărul angajatorului. Altfel, în caz de îndoială, SOKA-BAU nu vă poate clasa plata. Astfel există pericolul ca această cotizație să fie încă o dată cerută angajatorului, cu toate că a fost deja plătită.

Fără reținerea contribuției din salariu

Contribuțiile pentru casa de concediu trebuie plătite de angajator suplimentar la salariu. Acestea nu au voie să fie reținute sau scăzute din salariul muncitorului.

D3. Urmările plății întârziate

Dobânzi de întârziere

Este un angajator în întârziere cu plata contribuției, se calculează începând din data de 01.07.2013 dobânzi de întârziere în cuantum de 1,0 % din contribuția scadentă pentru fiecare lună de întârziere începută.

Pentru perioada înainte de 01.07.2013, SOKA-BAU revendică dobânzi de întârziere mai mari cu 5 % decât dobânda de bază a Băncii Centrale Europene.

În cazul unei soldări ulterioare, dobânzile de întârziere se calculează din contribuția totală neachitată la timp.

O somație din partea SOKA-BAU nu este necesară, deoarece termenul exact al plății contribuției (data de 20 a lunii următoare) este fixat conform calendarului. De aceea, un angajator s-ar afla în întârziere începând cu data de 21 a lunii următoare.

Chemarea în judecată pentru plata contribuțiilor

Împotriva angajatorilor restanțieri, SOKA-BAU poate intenta o acțiune juridică. În cazul unor litigii între angajator și SOKA-BAU, pe baza § 15 AEntG și a § 23 alineatul 1 VTV este în mod exclusiv competentă judecătoria pentru probleme de muncă (Arbeitsgericht) din Wiesbaden.

Contravenții

SOKA-BAU informează administrațiile vamale dacă un angajator nu își plătește la termen contribuțiile. Cine nu își plătește contribuțiile în termenele stabilite, comite o contravenție conform § 23 alineatul 1 numărul 1 AEntG. Această contravenție poate fi sancționată cu o amendă de până la 500.000,00 EUR. Pe lângă aceasta, angajatorii care nu au plătit contribuțiile la SOKA-BAU, pot fi excluși de la acordarea comenzilor publice în Germania.

Răspunderea garanțiilor

Dacă un angajator nu își îndeplinește sau nu în totalitate obligațiile de contribuții față de SOKA-BAU, SOKA-BAU revindică de la dispozent, respectiv dispozenți contribuțiile datorate, conform § 14 AEntG.

Conform § 14 AEntG este valabilă, privitor la contribuțiile datorate, răspunderea proprie de garant. Rămâne însă valabil că angajatorul este obligat să plătească integral pentru salariații săi contribuțiile către SOKA-BAU.

Dispozenții sunt îndreptățiți în cazul revendicării la plată de SOKA-BAU, să ceară angajatorului plata în regres, aceluia care este obligat primar la plata contribuției.

În cazul unui litigiu între dispozenți și SOKA-BAU este de asemenea competentă judecătoria pentru probleme de muncă (Arbeitsgericht) din Wiesbaden, conform § 15 AEntG și § 23 alineatul 4 VTV.

Prin așa numitul sistem de avertizare timpurie al garanților („Bürgenfrühwarnsystem“) SOKA-BAU oferă întreprinderilor posibilitatea de a cere informații despre participarea regulamentară la procedura de concediu a întreprinderii subcontractate. Întreprinderea subcontractată împuternicește pentru aceasta, prin folosirea formularului care îl găsește pe pagina de internet www.soka-bau.de, dispozentul de a cere la SOKA-BAU informații lunare referitoare șantierului despre salariații care au fost concret activi, inclusiv despre suma salariilor brute comunicate.

În baza acestei împuterniciri, SOKA-BAU comunică dispozentului, dacă comunicarea și plata cotizațiilor către casa de concediu au fost efectuate, respectiv dacă și în ce quantum există cotizații restante. Dispozenții întreprinderilor subcontractate care au trecut de etapa de precalificare și aceia care dețin un așa numit certificat de scutire de responsabilitate tip SOKA-BAU pentru întreprinderile subcontractate, nu vor fi numiți ca garanți de SOKA-BAU în cadrul unor scutiri de responsabilitate maxime, conform § 14 AEntG. Mai multe informații găsiți pe pagina de internet www.soka-bau.de.

Partea II: Procedura de comunicare electronică

Fiecare angajator trebuie să-și îndeplinească obligațiile de comunicare în principiu prin serviciul online (raportare electronică). La cerere, angajatorul poate fi scutit de această obligație dacă poate demonstra că acest lucru este pentru el economic sau personal inacceptabil. Până la o decizie asupra acestei cereri, angajatorul este îndreptățit de a nu participa la comunicarea electronică.

Prin utilizarea prin internet în mai multe limbi, puteți simplu, sistematic și sigur transmite la SOKA-BAU înștiințările lunare ca și eventuale corecturi.

În principiu necesitați pentru participare doar un computer la standardul actual al tehnicii cu acces la internet.

Pe pagina de internet www.soka-bau.de puteți să vă înregistrați la serviciile online internaționale.

Înainte de a putea participa la procedura de comunicare electronică, SOKA-BAU necesită o cerere de admitere semnată de dumneavoastră.

Aceasta se poate genera prin următorii pași:

1. https://secure.soka-bau.de/onlinedienste_inter/

2.



3.

Documentul în format PDF generat de dumneavoastră vă rugăm să-l trimiteți semnat și ștampilat la numărul de fax +49 611 707 4555.

În încheiere o să primiți de la SOKA-BAU datele de acces personale ca și o îndrumare detaliată pentru întrebuințare.

Prezentarea formularului de comunicare electronică

Indicații pentru completarea acestui formular găsiți în partea III a acestei broșuri.

Prezentarea măștii de transfer a datelor

După transferul datelor se generează un centralizator al tuturor datelor transferate, pe care îl puteți imprima pentru documentația dumneavoastră.

Partea III: Formulare de la SOKA-BAU

Instrucțiuni pentru completarea formularelor

- Pentru a ușura angajatorului completarea formularelor, SOKA-BAU a editat pentru participarea regulamentară, formularele necesare cu indicațiile corespunzătoare pe paginile următoare.
- Completați rubricile cu litere latine de tipar.
- Înscrieteți numărul angajatorului, codul statului și eventual și numărul salariatului.
- Aveți în vedere ca toate formularele să fie semnate. Semnătura trebuie să fie a reprezentantului legal al întreprinderii sau a unei persoane împuternicite în acest sens. Fiecare formular pentru datele de bază ale salariatului ar trebui semnat de salariat.
- Folosiți ștampila întreprinderii pe care o folosiți în mod obișnuit în Germania.
- Returnați fără întârziere formularele completate la SOKA-BAU și comunicați modificările cât mai repede cu putință.
- Termenul de predare a „Înștiințării lunare“ este întotdeauna data de 15 a lunii următoare.
- Folosiți întotdeauna formulare originale. Numai în acest caz acestea pot fi prelucrate rapid. Toate formularele le găsiți și în „Medienraum“ de la SOKA-BAU pe pagina de internet www.soka-bau.de. La solicitare, SOKA-BAU vă trimite acestea cu plăcere (telefonic, prin fax sau prin E-mail)

A. Formulare pentru angajator

Indicații pentru completarea formularului „Datele de bază ale angajatorului“

Generalități

Acest formular trebuie completat întotdeauna și trimis la SOKA-BAU, dacă dumneavoastră ca angajator detașați pentru prima dată salariați pe un șantier în Germania. Modificările comunicați-le vă rugăm în scris la SOKA-BAU.

la (1) - (2) vă rugăm să completați aici numărul de angajator și codul statului (vezi lista codurilor de state).

la (3) vă rugăm să comunicați la SOKA-BAU denumirea completă a întreprinderii, precum și (în mod prescurtat) forma juridică a întreprinderii (de exemplu S.R.L., S.A. etc.).

la (4) vă rugăm a denumi reprezentantul legal al întreprinderii (administrator, comitet de conducere etc.). În măsura în care este vorba de mai multe persoane, se va comunica președintele. Altfel trebuie trecute toate persoanele. Dacă spațiul nu este suficient, puteți trece celelalte date, fără formular, pe o foaie de hârtie.

la (5) vă rugăm să ne numiți persoana împuternicită de dumneavoastră care reprezintă întreprinderea și care ia în primire înscrisurile remise. În cazul în care nu a fost acordată o împuternicire explicită, vă rugăm să treceți persoana care este îndreptățită de a da în numele dumneavoastră instrucțiuni salariaților. Vă rugăm să trimiteți o copie a împuternicirii.

Adresa de remitere din Germania

la (6) aici se trece numele unei persoane sau unei firme, dacă factorul poștal nu poate constata cu exactitate că împuternicitul, respectiv firma dumneavoastră pot fi găsite la adresa indicată (de exemplu: din motivul că numele nu este scris pe cutia poștală, pe sonerie sau la ușa de intrare). Treceți numele care e scris pe cutia poștală etc.

la (7) - (13) strada, numărul de casă*
codul poștal*, localitatea
prefixul, numărul de telefon
numărul de fax.

În rubricile sus menționate vă rugăm să treceți cum vă poate contacta SOKA-BAU în Germania.

Date privitoare la sediul principal al întreprinderii

la (14) - (21) strada, numărul de casă*
codul statului
(vezi lista codurilor de state)
codul poștal*, localitatea
prefixul, numărul de telefon
numărul de fax.

Vă rugăm să treceți aici toate datele privitoare la sediul (principal) al întreprinderii dumneavoastră din statul din care are loc detașarea. În situația în care este vorba de o sucursală a unei întreprinderi care are sediul într-un alt stat, vă rugăm să ne comunicați aceleași date și pentru întreprinderea respectivă pe o foaie de hârtie separată.

la (22) treceți aici codul fiscal alocat sediului dumneavoastră din străinătate, deci codul fiscal la oficiul financiar unde virați impozitul pe salariu al salariaților dumneavoastră.

*Treceți în aceste rubrici codurile poștale, respectiv numerele de casă, chiar dacă în statul în care își are sediul întreprinderea, acestea se scriu în mod obișnuit după denumirea localității, respectiv a străzii.

DATELE DE BAZĂ ALE ANGAJATORULUI

(Stammdaten des Arbeitgebers)

(1) Numărul firmei

(2) Codul statului

Pagina 2 din 2 pagini

Legătura bancară în (23) **Germania sau în** (24) **statul care detașează**
(vă rugăm a bifa ceea ce corespunde)

(25) Numele băncii

(26) Numărul băncii/ Cifrul băncii/Codul băncii

(27) Numărul de cont

(28) SWIFT-CODE / BIC

(29) IBAN

Activitățile depuse, în mod special pe șantiere în Germania

 , , , , ...

(30) Activitățile conform listei de activități, vezi broșura de informare - sfârșitul părții III

(31) Descrierea activității, când la (30) este explicația - nr. 26

Vă rugăm a depune în fotocopie:

- **Autorizația pt. desfășurarea activității**
- **Înregistrarea în registrul comerțului**
- **Înregistrarea în registrul meșteșugarilor**

În cazul în care dv. aveți și în Germania astfel de înregistrări, vă rugăm a ne trimite și aceste adeverințe în fotocopie. Prin lista de realizări a contractelor de muncă pentru șantierele anului calendaristic în curs, puteți dovedi cel mai bine activitatea depusă.

(32) Data

(33) Semnătura angajatorului/împuternicitului

(34) Ștampila angajatorului

Legătura bancară din (23) Germania sau din (24) statul de unde are loc detașarea

Vă rugăm să ne comunicați o legătură bancară. Preferabil ar fi o legătură bancară în Germania. Transferurile din străinătate produc costuri mari care ar fi suportate de dumneavoastră. Aceasta ar trebuie să aveți în vedere, dacă până acum nu ați deschis un cont bancar în Germania.

la (23) Dacă comunicați o legătură bancară în Germania, vă rugăm a bifa această rubrică.

la (24) Dacă doriți să comunicați o legătură bancară din afara Germaniei, vă rugăm a bifa această rubrică. Vă rugăm a avea în vedere că la comunicarea unei legături bancare din străinătate, viramentul prompt este posibil numai dacă redați codul IBAN.

la (25) - (29) numele băncii
codul băncii
numărul de cont
codul SWIFT/BIC
IBAN

la (30) - (31) Activitățile întreprinderii, în special în Germania

Vă rugăm a comunica care sunt activitățile pe care le execută întreprinderea în întregime și care activități în special în Germania. Dacă întreprinderea dumneavoastră execută activități diferite, comunicați pentru fiecare activitate codul corespunzător (vezi la sfârșitul părții III a acestei broșuri). Dacă activitățile dumneavoastră nu intră sub incidența nici unui dintre codurile menționate, descrieți scurt activitățile dumneavoastră la rubrica (31), eventual pe o foaie de hârtie suplimentară.

la (32) - (34) Toate datele comunicate trebuie confirmate pe ultima pagină cu data, semnătura și ștampila întreprinderii dumneavoastră. Folosiți ștampila pe care o folosiți în mod obișnuit în Germania.



DATELE DE BAZĂ ALE SALARIATULUI

(Stammdaten des Arbeitnehmers)

Pagina 1 din 2 pagini

SOKA-BAU
Urlaubs- und Lohnausgleichskasse
der Bauwirtschaft
Hauptabteilung Europa
Postfach 5711
65047 Wiesbaden
DEUTSCHLAND

Vă rugăm a completa cu litere de tipar latine!

Mostră de scris:

A	B	C	D	E	F	0	1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

(1) Numărul angajatorului

(2) Codul statului

(3) Numărul salariatului

(4) Numele

(5) Prenumele

Ziua Luna Anul

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

(6) Data nașterii

Adresa în statul care detasează

(7) Strada

(8) Numărul casei

(9) Codul statului

(10) Codul poștal

(11) Localitatea

Oficiul competent pentru încasarea cotizațiilor pentru asigurarea socială

(12) Numele oficiului

(13) Strada

(14) Numărul casei

(15) Codul statului

(16) Codul poștal

(17) Localitatea

(18) Numărul de asigurare socială

Oficiul competent pentru plata impozitului pe salariu

(19) Numele oficiului

(20) Strada

(21) Numărul casei

(22) Codul statului

(23) Codul poștal

(24) Localitatea

(25) Numărul de impozit

Indicații pentru completarea formularului „Datele de bază ale salariatului“

Generalități

Vă rugăm să trimiteți acest formular completat la SOKA-BAU dacă un salariat devine pentru prima dată pentru dumneavoastră activ pe un șantier în Germania, respectiv a devenit deja activ. Pentru fiecare salariat detașat trebuie completat formularul.

la (1) - (3) Vă rugăm să treceți numărul de angajator, codul statului (vezi lista codurilor de state) și numărul salariatului – în măsura în care a fost deja alocat.

la (4) - (6) Comunicați numele de familie complet al salariatului, prenumele (eventual mai multe) și data sa de naștere.

Adresa în statul din care are loc detașarea

la (7) - (11) strada, numărul de casă*
codul statului
(vezi lista codurilor de state)
codul poștal*, localitatea

Vă rugăm să treceți adresa de domiciliu completă (domiciliu principal).

Instituția competentă pentru încasarea contribuțiilor pentru asigurările sociale

la (12) Treceți numele instituției competente la care contribuiți cu cota parte a salariatului pentru asigurările sociale (de exemplu: asigurare de boală, asigurare de pensii, asigurare în caz de șomaj, asigurare în caz de accident etc.).

la (13) - (17) strada, numărul de casă*
codul statului
(vezi lista codurilor de state)
codul poștal*, localitatea

Completați adresa completă a acestei instituții competente (din statul de unde are loc detașarea). În cazul în care pentru toți sau pentru mai mulți salariați este aceeași instituție, este suficient dacă datele necesare le completați la un salariat și la ceilalți faceți o notiță corespunzătoare.

la (18) Treceți numărul sub care salariatul este înregistrat la această instituție. Dacă contribuiți la mai multe instituții, comunicați la SOKA-BAU și celelalte instituții cu toate datele de la [(12)-(18)] pe o foaie de hârtie separată.

Instituția competentă pentru încasarea impozitului pe salariu (oficiu financiar)

la (19) Treceți numele complet al instituției competente, respectiv a oficiului financiar, la care virați impozitul pe salariu al salariatului, respectiv la care virează salariatul personal impozitul pe salariu.

la (20) - (24) strada, numărul de casă*
codul statului
(vezi lista codurilor de state)
codul poștal*, localitatea

Treceți adresa completă a instituției competente. În cazul în care pentru toți sau pentru mai mulți salariați este aceeași instituție, este suficient și aici completarea datelor numai o dată la un salariat și o notiță corespunzătoare la toți ceilalți salariați.

la (25) Treceți aici numărul de impozit al salariatului.

*Treceți în aceste rubrici codurile poștale, respectiv numerele de casă, chiar dacă în statul în care își are sediul întreprinderea, acestea se scriu în mod obișnuit după denumirea localității, respectiv a străzii.

DATELE DE BAZĂ ALE SALARIATULUI

(Stammdaten des Arbeitnehmers)

Pagina 2 din 2 pagini

(1) Numărul angajatorului

(2) Codul statului

(3) Numărul salariatului

Durata detașării

Ziua	Luna	Anul
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

din (26) Durata detașării

probabil până în

Ziua	Luna	Anul
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

(27) Activitățile conform listei de activități, vezi broșura de informare-sfârșitul părții III

(28) Descrierea activității, când la (27) este explicația - nr. 26

Concediu luat în statul care detașează, înainte de detașare

Ziua	Luna	Anul
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

(29) Actuala relație de muncă este în ființă din

(30) Dreptul la concediu în statul care detașează (zile de muncă)

(31) Zile de concediu acordate în acest an calendaristic (în zile lucrătoare) înainte de detașare

(32) Indemnizația de concediu acordată înainte de detașare

în

(33) moneda țării sau EUR

Casa de concediu în statul care detașează*

(34) Numele casei de concediu

(35) Numărul salariatului la această casă de concediu

(36) Numărul angajatorului la această casă de concediu

* Vă rugăm a completa numai dacă participați la procedura casei de concediului în statul care detașează și numai dacă plătiți cotizații continue pentru salariați. Vă rugăm a depune adeverința de la casa de concediu privind obligația dv. continuă de a plăti aceste cotizații.

(37) Data și semnătura salariatului

(38) Data/ștampila/semnătura angajatorului/împuternicitului

Durata detașării

la (26) Vă rugăm să treceți data exactă a primei zi de activitate a salariatului și data prevăzută de încheiere a activității pe șantier.

la (27) Vă rugăm să treceți felul activității depuse de salariat. Folosiți „Lista activităților“ de la sfârșitul părții III a acestei broșuri.

la (28) O completare a acestei rubrici este necesară numai dacă ați folosit codul 26 (alte lucrări în construcții). Descrieți aici pe scurt activitatea salariatului.

Concediu înainte de detașare în statul din care are loc detașarea

Rubricile (29) - (33) se completează numai dacă dumneavoastră i-ați acordat salariatului concediu în avans înainte de detașare (vezi B5.).

la (29) Treceți aici de când salariatul este angajat fără întrerupere la întreprinderea dumneavoastră.

la (30) Treceți aici dreptul salariatului de concediu în zile lucrătoare (luni până sâmbătă) pentru un an calendaristic în statul din care are loc detașarea. Eventuale fracțiuni se vor trece după virgulă.

la (31) Treceți aici, în zile lucrătoare, câte zile de concediu i-ați acordat deja salariatului în anul calendaristic în curs. Nu se iau în calcul zilele de concediu restante acordate din anul precedent. Eventuale fracțiuni se vor trece după virgulă.

la (32) Treceți aici suma remunerației de concediu, deci indemnizația de concediu și banii de concediu suplimentari, care i-ați plătit-o deja salariatului pentru anul calendaristic în curs. Și aici treceți numai remunerația de concediu pentru concediul dobândit și acordat în anul calendaristic în curs; trebuie scăzută remunerația de concediu plătită pentru concediul dobândit în anul precedent.

Datele de la (31) și (32) trebuie să le actualizați mereu, dacă înainte de o nouă detașare ați mai acordat concediu în statul din care are loc detașarea.

la (33) Treceți aici prescurtarea monedei (moneda statului sau EUR) în care ați plătit dumneavoastră remunerația de concediu din rubrica (32).

Casa de concediu în statul de unde are loc detașarea

Rubricile (34) - (36) trebuie completate numai dacă întreprinderea dumneavoastră participă la procedura unei case de concediu în statul din care are loc detașarea și dacă pentru salariatul trecut în acest formular, și pentru perioada sa de activitate în Germania, plățiți mai departe cotizații la acea casă de concediu. SOKA-BAU necesită de la această casă de concediu un certificat privind plata contribuțiilor.

la (34) - (36) numele casei de concediu
numărul de salariat la această
casă de concediu
numărul de angajator la această
casă de concediu

la (37) Datele din acest formular pot fi confirmate de salariat prin semnătura sa.

la (38) Aici trebuie confirmate toate datele de dumneavoastră prin data, ștampila întreprinderii și semnătura dumneavoastră. Trebuie folosită ștampila întreprinderii pe care o folosiți în mod obișnuit în Germania.



ÎNȘTIINȚARE LUNARĂ

(Monatsmeldung)

Pagina 1 din pagini

SOKA-BAU
Urlaubs- und Lohnausgleichskasse
der Bauwirtschaft
Hauptabteilung Europa
Postfach 5711
65047 Wiesbaden
DEUTSCHLAND

Vă rugăm a completa cu litere de tipar latine

Exemplu:

A B C D E F 0 1 2 3 4 5 6 7

(1) Numărul angajatorului

(2) Codul statului

Luna

Anul

(3) Luna de calcul

E U R

(4) Valuta

Datele salariatului

(5) Numărul salariatului

Ziua Luna Anul

(6) Data nașterii

Ziua

(7) Încheierea activității la firmă respectiv ultima zi de lucru în Germania

(8) Numele

(9) Prenumele

Date referitoare la zilele de muncă și de concediu, în luna de calcul

din până

(10) activează în Germania (prima și ultima zi calendaristică)

(10a) orele de muncă cu plată obligatorie

(10b) ore fără activitate (concediu medical neplătit)

(11) concediu fără plată

(12) alte zile fără plată

(zile calendaristice)

= din până

(13) zilele de concediu plătite acordate (numărul în zile lucrătoare și perioada concediului)

(14) banii de concediu acordați

(15) Salariul brut supus cotizației, inclusiv banii de concediu din (14)

(5) Numărul salariatului

Ziua Luna Anul

(6) Data nașterii

Ziua

(7) Încheierea activității la firmă respectiv ultima zi de lucru în Germania

(8) Numele

(9) Prenumele

Date referitoare la zilele de muncă și de concediu, în luna de calcul

din până

(10) activează în Germania (prima și ultima zi calendaristică)

(10a) orele de muncă cu plată obligatorie

(10b) ore fără activitate (concediu medical neplătit)

(11) concediu fără plată

(12) alte zile fără plată

(zile calendaristice)

= din până

(13) zilele de concediu plătite acordate (numărul lor în zile lucrătoare și perioada concediului)

(14) banii de concediu acordați

(15) Salariul brut supus cotizației, inclusiv banii de concediu din (14)

Transcriere:

(16) Suma totală a banilor de concediu acordați

(17) Suma salariilor brute supuse cotizației inclusiv banii de concediu din (16)

ÎNȘTIINȚARE LUNARĂ

(Monatsmeldung)

(1) Numărul angajatorului

(2) Codul statului

Pagina din pagini

Luna

(3) Luna de calcul

Anul

Transcriere:

(16) Suma totală a banilor de concediu acordați din paginile anterioare

(17) Suma totală a salariilor brute cotizabile inclusiv banii de concediu din (16) din paginile anterioare

Datele salariatului

(5) Numărul salariatului

Ziua Luna Anul

(6) Data nașterii

Ziua

(7) Încheierea activității la firmă respectiv ultima zi de lucru în Germania

(8) Numele

(9) Prenumele

Date referitoare la zilele de muncă și de concediu, în luna de calcul

din până

(10) activează în Germania (prima și ultima zi calendaristică)

(10a) orele de muncă cu plată obligatorie

(10b) ore fără activitate (concediu medical neplătit)

(11) concediu fără plată

(12) alte zile fără plată

(zile calendaristice)

= din până

(13) zilele de concediu plătit acordate (numărul în zile lucrătoare și perioada concediului)

(14) banii de concediu acordați

(15) Salariul brut supus cotizației, inclusiv banii de concediu din (14)

(5) Numărul salariatului

Ziua Luna Anul

(6) Data nașterii

Ziua

(7) Încheierea activității la firmă respectiv ultima zi de lucru în Germania

(8) Numele

(9) Prenumele

Date referitoare la zilele de muncă și de concediu, în luna de calcul

din până

(10) activează în Germania (prima și ultima zi calendaristică)

(10a) orele de muncă cu plată obligatorie

(10b) ore fără activitate (concediu medical neplătit)

(11) concediu fără plată

(12) alte zile fără plată

(zile calendaristice)

= din până

(13) zilele de concediu plătit acordate (numărul lor în zile lucrătoare și perioada concediului)

(14) banii de concediu acordați

(15) Salariul brut supus cotizației, inclusiv banii de concediu din (14)

Transcriere:

(16) Suma totală a banilor de concediu acordați

(17) Suma salariilor brute supuse cotizației inclusiv banii de concediu din (16)

ÎNȘTIINȚARE LUNARĂ

(Monatsmeldung)

(1) Numărul angajatorului

(2) Codul statului

Ultima pagină din pagini

Luna

(3) Luna de calcul

Anul

Transcriere:

(16) Suma totală a banilor de concediu acordați din paginile anterioare

(17) Suma totală a salariilor brute cotizabile inclusiv banii de concediu din (16) din paginile anterioare

Datele salariatului

(5) Numărul salariatului

Ziua Luna Anul

(6) Data nașterii

Ziua

(7) Încheierea activității la firmă respectiv ultima zi de lucru în Germania

(8) Numele

(9) Prenumele

Date referitoare la zilele de muncă și de concediu, în luna de calcul

din până

(10) activează în Germania (prima și ultima zi calendaristică)

(10a) orele de muncă cu plată obligatorie

(10b) ore fără activitate (concediu medical neplătit)

(11) concediu fără plată

(12) alte zile fără plată

(zile calendaristice)

= din până

(13) zilele de concediu plătite acordate (numărul în zile lucrătoare și perioada concediului)

(14) banii de concediu acordați

(15) Salariul brut supus cotizației, inclusiv banii de concediu din (14)

(18) Suma totală a salariilor brute cotizabile, inclusiv banii de concediu

x cotizația procentuală actuală

(19) Cotizația care se va plăti către casa de concediu

(20) Suma totală a banilor de concediu acordați

Prin semnătură se certifică încă că angajatorul a acordat zilele de concediu comunicate și a plătit remunerația de concediu comunicată.

(21) Data / Ștampila firmei/ Semnătura angajatorului/ Împuterniciți

Indicații pentru completarea formularului „Înștiințarea lunară“ (pe cale electronică sau nu)

Generalități

Acest formular trebuie completat și transmis la SOKA-BAU pentru fiecare lună calendaristică în care activează cel puțin un salariat pentru dumneavoastră în Germania. Pentru funcționari (de exemplu șefi de echipă) nu trebuie să treceți nimic. Formularul completat trebuie să ajungă la SOKA-BAU cel târziu la data de 15 a lunii calendaristice următoare. Trebuie raportat salariu brut pentru mai mulți decât 5 salariați, multiplicați foaia din mijloc a formularului (fără adrese și rubricile pentru semnături) și folosiți aceasta pentru ceilalți salariați. Formularul îl găsiți și în „Medienraum“ pe pagina de internet www.soka-bau.de.

la (1) Vă rugăm, să treceți aici numărul de angajator.

la (2) Aici treceți codul statului (vezi lista codurilor de state în partea III, la sfârșitul broșurii).

la (3) În această rubrică vă rugăm să treceți luna calendaristică și anul pentru care transmiteți înștiințarea.

la (4) Toate sumele de bani se trec în EUR.

Datele salariatului

la (5) Vă rugăm să treceți aici numărul sub care e înregistrat salariatul la SOKA-BAU. Numărul începe întotdeauna cu cifrele 50.

la (6) Treceți data nașterii a fiecărui salariat, pentru a nu interveni confuzii cu alți salariați.

la (7) Aici vă rugăm să treceți data la care s-a încheiat relația de muncă între dumneavoastră și salariat. Aceasta este ziua în care salariatul se retrage din întreprinderea dumneavoastră.

la (8) - (9) Numele, prenumele

În aceste rubrici treceți numele și prenumele salariatului al cărui număr de salariat l-ați trecut la (5).

la (10) Aici vă rugăm să comunicați perioada de timp în care salariatul a fost activ pentru dumneavoastră în această lună calendaristică în Germania. Dacă pe perioada unei luni salariatul va fi de mai multe ori detașat în Germania, vă rugăm

să comunicați perioadele de timp corespunzătoare pe o foaie de hârtie separată.

la (10a) Aici vă rugăm să treceți orele de muncă cu plată obligatorie care stau la baza salariului brut cotizabil (compară rubrica 15). Nu sunt de comunicat orele de concediu.

la (10b) În cazul în care salariatul pe perioada de detașare, din motiv de boală, nu a activat pentru dumneavoastră și detașarea nu s-a încheiat prin îmbolnăvirea salariatului, vă rugăm să treceți aici orele fără activitate din motiv de boală pentru care salariatul nu beneficiază de plata în continuare a salariului.

la (11) În cazul în care îi acordați salariatului dumneavoastră concediu fără plată sau concediu special, treceți aici numărul acestor zile. Cererile corespunzătoare ale salariatului, respectiv convențiile cu salariatul vă rugăm să le anexați în copie înștiințării lunare.

la (12) Aici trebuie trecute eventuale alte zile fără venit salarial în Germania (de exemplu absențe nemotivate). Vă rugăm să completați numai dacă aceste zile fac parte din perioada de activitate (de la cifra 10). Dacă este vorba de mai multe zile, respectiv de o perioadă, atunci trebuie adunate toate zilele calendaristice, deci și sâmbetele, duminicile sau zilele de sărbătoare.

la (13) Dacă i-ați acordat salariatului dumneavoastră pe perioada de activitate (de la cifra 10) zile de concediu și remunerație de concediu, vă rugăm să treceți aici numărul zilelor de concediu (numai zile lucrătoare, de luni până vineri) ca și prima și ultima zi a perioadei de concediu.

la (14) Vă rugăm să treceți aici remunerația de concediu (brută) care ați plătit-o salariatului în luna calendaristică.

la (15) Aici se trece salariul brut cotizabil inclusiv remunerația de concediu (14). Se comunică salariul brut plătit realmente, cel puțin salariul brut îndatorat. Părțile componente ale salariului brut se găsesc în § 8 Nr. 4.2 BRTV. În caz de incertitudine adresați-vă oficiului financiar, consilierului dumneavoastră fiscal sau la SOKA-BAU.

la (16) Aici treceți suma remunerațiilor de concediu trecute pe această pagină la (14). Reportați această sumă pe pagina următoare, în partea din dreapta sus.

la (17) Aici treceți suma salariilor brute trecute pe această pagină la (15). La fel reportați această sumă pe pagina următoare, în partea din dreapta sus.

la (18) Pe ultima pagină se trece suma totală a tuturor salariilor brute de la (15).

la (19) Aici se trece contribuția către casa de concediu calculată cu ajutorul procentajului de contribuție în baza sumei totale a salariilor brute de la (18). Aceasta este contribuția către casa de concediu pe care trebuie să o virați până cel târziu la data de 20 a lunii calendaristice care urmează după luna de detașare în contul de la SOKA-BAU. Calculează banca dv. comisioane de transfer, vă rugăm a majora contribuția către casa de concediu cu aceste costuri, altfel nu ajunge cotizația întreagă la SOKA-BAU.

la (20) Pe ultima pagină treceți separat și suma totală a tuturor remunerațiilor de concediu acordate în această lună calendaristică de la (14). Această sumă va fi rambursată în cuantumul stabilit de convențiile colective de SOKA-BAU către dumneavoastră, dacă dumneavoastră v-ați îndeplinit în întregime obligația de raportare și nu există contribuții neplătite la SOKA-BAU.

la (21) Vă rugăm să confirmați cu data, ștampila întreprinderii și cu semnătura dumneavoastră datele din acest formular, în mod deosebit plata remunerației de concediu redată și acordarea zilelor de concediu în perioada de activitate în Germania.





Cerere de compensare/despăgubire a salariatului

(Abteilungs- und Entschädigungsantrag des Arbeitnehmers)

SOKA-BAU
 Urlaubs- und Lohnausgleichskasse
 der Bauwirtschaft
 Hauptabteilung Europa
 Postfach 5711
 65047 Wiesbaden
 DEUTSCHLAND

Pagina 1 din 2

Vă rugăm a completa cu litere de tipar latine

Numărul angajatorului

Codul statului

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

--	--	--

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

(1) Nr. de înregistrare al salariatului

Ziua Luna Anul

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

(2) Numele salariatului

--	--	--

(3) Data nașterii

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

(4) Prenumele salariatului

Adresa de domiciliu

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

(5) Strada, Bloc, Etaj, Scara, Apartament

--	--	--	--	--

(6) Nr. casei

--	--	--	--

(7) Cod poștal

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

(8) Localitate

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

(9) Țara

--	--	--	--	--

(10) Prefix

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

(11) Telefon

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

(12) Telefax

Eu solicit

compensarea pentru anul în curs sau anul anterior (dacă corespunde, va rog bifați)

(13)

Cererea de compensare a banilor de concediu se poate face pentru anul **2013** până la data de **31.12.2014**, iar pentru anul **2014** până la data de **31.12.2015**.

Ultima zi de lucru în care am activat ca muncitor profesionist în Germania a fost

--	--	--	--

De când am terminat munca mea pe șantierele din Germania, au trecut mai mult de trei luni. După toate probabilitățile, nu voi lucra din nou pe șantierele germane nici după trecerea acestui termen de trei luni și în prezent nu sunt somer.

De atunci am fost transferat într-un raport de muncă în calitate de funcționar, respectiv de calificare. Vă rugăm de a ne trimite o fotocopie a contractului dumneavoastră în calitate de funcționar, respectiv de calificare.

Despăgubire pentru anul anterior anului precedent (dacă corespunde, vă rog bifați)

(14)

Cererea de despăgubire pentru anul 2012 se poate face din data de **01.01.2014** până la data de **31.12.2014**.

B. Formular pentru salariat

Indicații pentru completarea formularului „Cerere de compensație/despăgubire a salariatului“

Generalități

Ca SOKA-BAU să-i poată plăti salariatului detașat compensarea de concediu sau despăgubirea de concediu, salariatul trebuie să trimită la SOKA-BAU acest formular. Formularele se pot găsi în „Medienraum“, pe pagina de internet www.soka-bau.de. În afară de aceasta, o cerere de mână, fără formular, este posibilă dacă sunt cuprinse toate datele necesare (vezi C2.).

la (1) Aici trece salariatul numărul sub care este el înregistrat la SOKA-BAU. Numărul de salariat începe întotdeauna cu cifrele 50.

la (2) - (4) Aici trece salariatul datele sale personale:
numele
data nașterii
prenumele

Adresa de domiciliu din țara de origine

la (5) - (12) Aici trece salariatul datele corespunzătoare adresei sale actuale din țara de origine:

strada, numărul de casă*
codul poștal*, localitatea
țara
prefixul, telefonul, faxul

Cererea salariatului

la (13) Această cifră o bifează salariatul dacă în termen de trei luni nu a mai executat lucrări de construcții în Germania sau dacă a fost transferat într-un raport de muncă ca funcționar sau de calificarea și dacă dorește să ceară compensarea. SOKA-BAU necesită data exactă în care salariatul a fost ultima dată activ în construcții în Germania. La schimbul într-un raport de muncă ca funcționar sau de calificare este necesar ca dovadă prezentarea unei copii a contractului de funcționar respectiv de calificare. Compensarea nu poate fi plătită în timp ce salariatul este șomer.

la (14) Această cifră e bifată de salariat dacă drepturile sale de concediu sunt decăzute și el dorește să ceară despăgubirea. Termenele de înapoiere a cererii trebuie neapărat respectate. Formularul trebuie să intre la SOKA-BAU în decursul celui de-al doilea an calendaristic după ce aceste drepturi au luat ființă.

* Treceți în aceste rubrici codurile poștale, respectiv numerele de casă, chiar dacă în statul în care își are sediul întreprinderea, acestea se scriu în mod obișnuit după denumirea localității, respectiv a străzii.

Legătura bancară

la (15) - (22) Aici trece salariatul datele privind legătura bancară actuală, în care SOKA-BAU să-i vireze compensarea sau despăgubirea concediului. De trecut sunt:

- Numele și adresa băncii
- Codul băncii
- Numărul de cont
- Codul SWIFT/BIC
- Codul IBAN

la (23) În cazul în care salariatul nu deține un cont bancar personal, poate să comunice la (15) până la (22) o legătură bancară a unei persoane de încredere, care trebuie să-i transmită suma de bani virată de SOKA-BAU. Ca să poată avea loc transferul bancar din partea băncii, SOKA-

BAU necesită pe fiecare formular, suplimentar la legătura bancară și numele complet (numele și prenumele) al titularului de cont.

Titular de cont nu are voie să fie angajatorul sau un împuternicit al acestuia. Către aceștia nu se poate vira compensarea sau despăgubirea, deoarece acestea sunt plăți de la SOKA-BAU direct către salariat.

Pentru legitimarea titularului de cont trebuie anexată formularului o copie a buletinului de identitate/pașaportului a salariatului.

la (24) Aici trebuie salariatul cu data și semnătura să confirme datele redade în formular. Fără semnătura salariatului, SOKA-BAU nu poate efectua plata.

Lista codurilor de state

Statul	Codul
Austria.....	AT
Belgia.....	BE
Bosnia-Herțegovina	BA
Bulgaria.....	BG
Canada	CA
Cipru	CY
Croația	HR
Danemarca	DK
Elveția.....	CH
Estonia.....	EE
Finlanda	FI
Franța	FR
Germania.....	DE
Grecia	GR
Irlanda	IE
Islanda.....	IS
Italia.....	IT
Letonia	LV
Liechtenstein	LI
Lituania	LT
Luxemburg.....	LU
Macedonia	MK
Marea Britanie	GB
Munte negru.....	ME
Norvegia	NO
Polonia	PL
Portugalia.....	PT
Republica Cehă.....	CZ
România.....	RO
Rusia	RU
Serbia.....	RS
Slovacia	SK
Slovenia.....	SI
Spania.....	ES
Suedia.....	SE
Țările de Jos	NL
Turcia	TU
Ungaria	HU
Ucraina	UA

Lista activităților

Codul	Activitatea
01	Lucrări de construcții supraterane din acestea fac parte și: munci de zidărie, munci de rostuire (rostuirea zidăriei, montarea unor rosturi de dilatare, rosturi între elementele componente și substanța constructivă)
02	Lucrări de betonare din acestea fac parte și: lucrări sub nivelul pământului, lucrări de beton armat cu oțel/sticlă, lucrări de cofrare, lucrări de găurire și tăiere a betonului (străpungeri în tavane și în pereți, etc.)
03	Lucrări de armare din acestea fac parte și: lucrări de îndoire și de împletire fier beton (numai în cazul montării concomitente în construcții)
04	Lucrări de construcție la hornuri și la sobe din acestea fac parte și: lucrări de construcție a sobelor cu excepția sobelor din teracotă și a instalațiilor de încălzire
05	Lucrări de construcții din prefabricate din acestea fac parte și: îmbinarea, montarea precum și producerea unor elemente prefabricate
06	Lucrări de dulgherie din acestea fac parte și: lucrări în lemn, restaurarea paiantelor
07	Lucrări la fațade din acestea fac parte și: montarea unor elemente de fațadă cu excepția ardeziei
08	Lucrări de stucatură și de tencuire din acestea fac parte și: lucrări în ghips, lucrări de rabiț (fiecare inclusiv restaurărilor)
09	Izolații termice, frigorifice, acustice și de umiditate din acestea fac parte și: lucrări de etanșare, lucrări de izolare
10	Lucrări de faianțare și pavare cu plăci din acestea fac parte și: lucrări de mozaicare, faianțarea cu piatră artificială, piatră naturală, respectiv cu produse ceramice
11	Lucrări de construcție a podelelor din acestea fac parte și: lucrări de șapă, lucrări de pardosire, în cazul folosirii unor materiale textile, PVC și lemn (însă numai în legătură cu producerea prealabilă a șapei)
12	Lucrări de terrazzo din acestea fac parte și: producerea de terrazzo turnat, montarea produselor terrazzo
13	Montarea unor elemente de construcție din acestea fac parte și: lucrări de construcții la uscat, lucrări de montaj, deci de montare a pereților despărțitori, a tavanelor, ferestre, tocuri de uși, uși de garaj, fixarea unor table trapezoidale etc.
14	Lucrări de recondiționare a construcțiilor din acestea fac parte și: lucrări de protejare a construcțiilor și a elementelor feroase, lucrări de uscare a construcțiilor (numai cu intervenție în zid), recondiționarea betonului, lucrări de protecție a pieselor din lemn la elementele de construcție, lucrări de recondiționare a asbestului la construcții și la elementele de construcție

-
- 15 Lucrări de construcții subterane**
din acestea fac parte și: lucrări de batere/înfigere (a piloților), lucrări de mișcare a pământului, lucrări aplanare, lucrări de forare la adâncime
-
- 16 Lucrări de construcții subterane speciale**
din acestea fac parte și: lucrări de construire a tunelurilor, lucrări de construire a puțurilor
-
- 17 Lucrări subterane de montare a cablurilor și a conductelor**
din acestea fac parte și: lucrări subterane pentru montarea conductelor, lucrări de străpungere a pământului
-
- 18 Lucrări de construcție a fântânelor**
din acestea fac parte și: lucrări de forare a fântânelor
-
- 19 Lucrări în pământ pentru construcții**
din acestea fac parte și: lucrări cu cilindrul compresor, lucrări de drenaj, lucrări de evacuare a șanțurilor, lucrări de fascine, lucrări de întărire a pământului (pe cale chimică)
-
- 20 Lucrări de construcție a drumurilor**
din acestea fac parte și: lucrări de tăvălugire, lucrări de marcarea șoselelor, lucrări de pavare
-
- 21 Lucrări de construcție a căilor ferate**
-
- 22 Lucrări hidrotehnice**
din acestea fac parte și: lucrări de construcție a hidrocentralelor, lucrări de stăvilire a apelor, construcția căilor navigabile, construcția ecluzelor
-
- 23 Lucrări de demolare**
din acestea fac parte și: lucrări de demolare prin explozie, lucrări de înlăturare a dărâmăturilor (fiecare numai dacă sunt urmate de lucrări de construcție, ca de exemplu: săparea unor gropi de fundație, aplanare, lucrări de zidire respectiv de betonare)
-
- 24 Producția materialelor de construcție nedepozitabile**
din acestea fac parte și: transportul betonului, mortar gata preparat, material amestecat pentru construcția drumurilor (producerea pentru întreprinderea proprie sau pentru întreprinderi conexe organic)
-
- 25 Închirierea unor mașini de construcții**
cu personal de deservire (de exemplu: excavatoare, tractoare șenilate, pompe de beton, macarale auto, etc.)
-
- 26 Alte lucrări de construcții**
Toate lucrările din domeniul construcțiilor care nu se găsesc menționate în listă.
La folosirea codului 26, descrieți-ne activitatea cu cuvintele dumneavoastră.
-

Partea IV: Procedura de anunțare de stat

Anunțul/Asigurarea conform § 18 AEntG

La depunerea unui anunț scris în limba germană sunt obligați

- **Angajatori** cu sediul în străinătate, care depun activități de construcții pe un șantier în Germania cu unul sau mai mulți salariați,
- **Comodatari** care depun activități de construcții pe un șantier în Germania cu unul sau mai mulți salariați al unui comodant cu sediul în străinătate.

Anunțurile se transmit prin fax către

Bundesfinanzdirektion West
Wörthstraße 1-3
50668 Köln

Fax: + 49 221 964 870

Pentru aceasta trebuie folosit formularul recomandat de oficiul vamal, care poate fi completat electronic. Formularul se găsește pe pagina de internet www.zoll.de > Fachthemen > Arbeit > Meldungen bei Entsendungen.

Dacă salariații sunt activi

- în același loc de muncă
 - complet sau parțial înainte de ora 6:00 sau după ora 22:00, sau
 - în schimburi,
 - în mai multe locuri de muncă în aceeași zi, sau
 - în exclusivitate în activități mobile,
- angajatorul respectiv comodatarul trebuie să prezinte planificarea activităților conform dispoziției ordonanței pentru obligativitatea anunțării a legii privind detașarea salariaților (AEntG Meldv).

În anunțul scris, respectiv în planificarea activităților trebuie să fie trecute următoarele date:

Angajatorul:

- numele de familie, prenumele și data nașterii a salariaților care activează în Germania pentru angajator
- începutul și durata prevăzută a activității
- locul activității (șantierul)
- locul din interiorul țării unde sunt păstrate documentele necesare conform § 19 AEntG
- numele de familie, prenumele, data nașterii și adresa din Germania a persoanei responsabilă de a acționa (persoana de contact pentru organele de control pentru acordarea informațiilor, de exemplu șeful de șantier, șeful de echipă)
- branșa în care vor fi detașați salariații
- numele de familie, prenumele și adresa din Germania a unei persoane împuternicite pentru luarea în primire sau predarea documentelor, în măsura în care aceasta nu este identică cu persoana responsabilă de a acționa.

Comodatarul:

- numele de familie, prenumele și data nașterii a salariaților cedați
- începutul și durata cedării
- locul activității (șantierul)
- locul din interiorul țării unde sunt păstrate documentele necesare conform § 19 AEntG
- numele de familie, prenumele și adresa din Germania a persoanei responsabilă de a acționa în numele comodantului
- branșa în care vor fi detașați salariații
- numele de familie, prenumele sau întreprinderea ca și adresa comodantului.

În **planificarea activităților** sunt date suplimentare de făcut. Întrebuintarea salariaților la activități staționare trebuie concretizată prin comunicarea

în care zile și la care ore trebuie să fie activi salariații, respectiv la activitățile mobile în care zile și la care ore trebuie să înceapă activitatea. În cazul unei activități în exclusivitate mobile, angajatorul respectiv comodatarul trebuie să comunice în planificarea activităților în locul unui loc de activitate, locul unde se va începe activitatea. O activitate în exclusivitate mobilă este o activitate care nu este legată de un singur loc de activitate și a cărei îndeplinire nu este de clasat unei anumite adrese.

Planificarea activităților se poate extinde pe o perioadă de până la trei luni.

Obligați la anunț sunt și **angajatorii care încheie un contract în cadrul unei convenții guvernamentale bilaterale** în Germania. Condițiile de muncă materiale (salariu/concediu) care trebuie acordate, se orientează mai întâi după permisul de muncă prioritar, respectiv după dreptul de ședere ca și după convenția guvernamentală respectivă. Aplicarea legii privind detașarea salariaților (AEntG) nu se exclude prin aceasta.

Un anunț trebuie înaintat de angajator respectiv de comodatar și dacă

- se schimbă data de începere a activității în construcție,
- se schimbă data de începere sau de sfârșit a cedării salariaților împrumutați,
- devin activi alți salariați decât aceia anunțați inițial sau
- salariații deja anunțați vor fi întrebuințați pe un alt șantier în Germania,
- se numește o altă persoană decât cea comunicată până acum ca împuternicită pentru luarea în primire sau pentru predarea documentelor sau
- se schimbă adresa persoanei împuternicite pentru luare în primire sau pentru predarea documentelor.

Pentru angajatorul, respectiv comodatarul care este obligat de a prezenta o planificare a activităților, o schimbare a anunțului este dispensabilă conform AEntGMeldV dacă

- activitatea la locul anunțat se amână cu mai puțin de o oră sau
- alcătuirea personalului din grupa de activitate nu se abate cu mai mult de doi salariați de la planificarea activităților comunicată și toți salariații sunt anunțați în cadrul unei alte planificări de activitate actuale.

Angajatorul trebuie să anexeze anunțului o asigurare a comodatarului, astfel o asigurare a comandantului. Prin această asigurare se confirmă respectarea condițiilor de muncă prescrise. Cedarea salariaților în întreprinderile din domeniul construcțiilor, conform **§ 1 din ordonanța pentru întreprinderile de construcții**, este admisă numai în anumite condiții. Comparați pentru aceasta § 1b din legea privind cedarea salariaților (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz AÜG):

§ 1b Restricții în domeniul construcțiilor

Cedarea salariaților, conform § 1 AÜG, în întreprinderi din domeniul construcțiilor pentru lucrări care sunt de obicei executate de muncitori nu este permisă.

Este permisă

- a) între întreprinderi din domeniul construcțiilor și alte întreprinderi, dacă aceasta sunt cuprinse în convențiile colective declarate de generală aplicare și este prevăzut aceasta,
- b) între întreprinderi din domeniul construcțiilor, dacă întreprinderea cedătoare dovedește că de cel puțin trei ani este cuprinsă în același cadru și același convenții colective a caselor sociale sau în obligativitatea generală a acestora.

Făcând abatere de la propoziția 2, este permisă cedarea salariaților pentru întreprinderi din domeniul construcțiilor cu sediul în altă țară membră a spațiului economic european, dacă întreprinderile străine nu sunt cuprinse în cadrul și de convențiile colective a caselor sociale germane, sau în convențiile colective declarate de generală aplicare, dar pot dovedi că de cel puțin trei ani desfășoară cu preponderență activități în domeniul de

valabilitate al aceluiași cadru și aceluiași convenții colective a caselor sociale de care este cuprinsă întreprinderea comodatară.



Index alfabetic

A

Acordarea concediului17, 19

Activitate

activități cu preponderență de
construcții 14

Adeverința de impozit 29f

Adeverințe14, 26, 29ff

Adresa

angajatorului în Germania 36f
angajatorului în țara de detașare 36f
casei de asigurări sociale 40f
casei de concediu în țara din care are loc
detașarea 42f
oficiului financiar9, 29f, 41
salariatului în țara de detașare 40f

Asigurări sociale 28

B

Bani de concediu

bani suplimentari de concediu 18
remunerația de concediu18, 19

C

Cedarea salariaților/- împrumutarea14, 57

Cerere

de compensație 28, 50, 52
de despăgubire 29, 50, 52
de restituire, vezi înștiințare lunară

Certificat de scutire de responsabilitate 33

Comodant14, 56f

Comodatar14, 56f

Compensare 28

Compensația de concediu

în cazul pensiei de bătrânețe respectiv de
incapacitate de muncă 28
la decesul salariatului 30
la încheierea activității în Germania 28
la schimbarea într-un raport de muncă în
calitate de funcționar, respectiv
de calificare 28
termene de decădere 17

Compensație

cerere de compensație 28, 50ff

Completarea formularelor

compensație-/despăgubire 51
datele de bază ale angajatorului37, 39
datele de bază ale salariatului41, 43
înștiințarea lunară 47f
indicații pentru completare 35

Comunicarea cotizației 31, 44ff

Concediu

pentru salariații minori 30
pentru salariații profesioniști 15f
în timpul detașării 17
parțial 19
pentru salariații cu handicap grav 30

Contracalcularea cu contribuțiile restante 27

Contracte, vezi convenții colective

Contravenții 33

Convenția colectivă cadru federal pentru

domeniul construcțiilor (BRTV) 11

Convenții colective 11

D

Decesul salariatului 30

Despăgubire

a concediului decăzut - și a drepturilor de
compensație a concediului 28

Detașarea salariaților profesioniști 14

Directive pentru detașare

directive de detașare la nivel european 10

Divizorul de concediu 16

Dobânzi, vezi dobânzi de întârziere 32

Drept de concediu

în cazul de deces al salariatului 30
în cazul schimbării angajatorului 25
termene de decădere 17

Drept de concediu restant

calculul concediului restant21, 23

Durata concediului 15f

E

Etapă de precalificare 33

Euro32, 34

Extrasul de cont al salariatului 26

F

Folosirea sumei luată în considerare. 24
Formulare, vezi completarea formularelor

H

Handicap grav – vezi concediul pentru salariați
cu handicap grav

I

Impozitarea salariului 29f
Instituția de încasare
a asigurărilor sociale 40f
a impozitului 40f
Instituții similare în statul care detașează 14
Internet. 34, 62

Î

Înștiințarea lunară 31, 34, 44ff

L

Landuri federale
landuri federale noi 13
landuri federale vechi 13
Legătura bancară
a angajatorului 38
a salariatului 52
a Urlaus und Lohnausgleichskasse der
Bauwirtschaft. 32, 62

Lege

Legea federală pentru concediu 10
legea privind condițiile de muncă obligatorii
pentru salariații detașați transfrontalier și
pentru salariații și salariatele care activează
regulat în interiorul țării (Legea privind deta-
șarea salariaților AentG) 11

Lista activităților 54f

Lista codurilor de state 53

Luarea în considerare

înscrisuri în datele de bază ale
salariatului 42f
momentul luării în considerare 25
suma de luare în considerare 24
Luarea în considerare a concediului
acordat în avans 23

Lucrări cu preponderență de construcții 14

M

Minori, vezi concediul pentru salariații minori

Momentul

acordării concediului 17
cererii de compensație-/despăgubire.. 28, 50f
compensației de concediu 28
comunicării cotizației 31f
începerii concediului 17
luării în considerare 25
plății cotizației 32
remunerării concediului 18

Moștenitori 30

Muncitor, vezi salariat

Mutarea la un alt angajator

adeverința de concediu 26
reportarea concediului 25

N

Numărul angajatorului 8, 32

Numărul salariatului 9, 28ff

O

Obligația de comunicare 31f

Obligația retroactivă de participare a unei

întreprinderi 27f

Oficiul financiar 9, 29f, 41

Oficiul vamal. 33, 56

P

Părțile convențiilor colective 11

Paușale

pentru cota parte a salariatului la
sistemul de asigurare și impozitare 28f

Plângeri judiciare 29

Plata sumei de luat în considerare 25

Plata

asigurărilor sociale 28
compensație de concediu 28f
cotizației 32
despăgubirii 29
impozitului 30
rambursării 27
remunerăției de concediu 18

Principiul economisirii 15

Privire de ansamblu a procedurii 8f

Procedura de comunicare electronică	34
Procentajul de concediu	18, 19

R

Rambursarea remunerației de concediu	27f
Răspunderea garanțiilor	33
Remunerația de concediu	
formula pentru remunerația de concediu..	18
Reportarea concediului	
la schimbarea angajatorului	26
la sfârșit de an	21
Reședința tribunalului competent	29
Rezerva de diminuare	
la compensație	28
la despăgubire	29f

S

Salariat	9, 14
Salariul	
Salariul brut	17, 31
Salariul minim	12
Salariul tarifar	12
Șantier în Germania	14
Scutire	14
Secția întreprinderii	14
Secție autonomă a întreprinderii	14
Sfârșitul anului	21
Sistem de avertizare timpuriu al garanțiilor ...	33
Sisteme al caselor de concediu, similare	14f
SOKA-BAU	10f
Stadiul	29
Sucesiunea în cazul acordării concediului ...	22

T

Termene de comunicare	31f
Termene de decădere	
pentru concediu și drepturile de	
compensație a concediului	17
pentru restituiri	27
Transfer bancar	
al cotizațiilor de către angajator	32
al sumei de restituire în contul de	
afaceri al angajatorului	25

U

Urlaubs und Lohnausgleichskasse der	
Bauwirtschaft (ULAK)	10, 11

Z

Zile de activitate	15f
Zile de concediu	
neplătite	15
plătite	15ff
formula pentru zilele de concediu	16
Zile de muncă	15
Zile fără plată	15, 44ff
Zile lucrătoare	23

Cum ne puteți contacta?

Vă rugăm să trimiteți scrisorile dumneavoastră la următoarea casuță poștală:

SOKA-BAU
Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der
Bauwirtschaft
Hauptabteilung Europa
Postfach 57 11
65047 Wiesbaden
GERMANIA

Adresa instituției noastre:

Wettinerstraße 7
65189 Wiesbaden
GERMANIA

Alte posibilități de contactare:

- Ne puteți trimite scrisorile dumneavoastră și prin telefax.
Numărul de telefax este:
+49 611 707-4555
- Telefonic vă stăm la dispoziție la următorul număr:
+49 611 707-4992
- Adresa de E-mail:
Europaabteilung@soka-bau.de
- Adresa de internet:
www.soka-bau.de

Care este legătura noastră bancară?

Vă rugăm să plătiți numai în următorul cont bancar al Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft:

Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale
Codul băncii 500 500 00
Numărul de cont 12 000 022
Prin codul SWIFT/BIC HELADEFB
(Gebührenfeld 71A: OUR)
Codul IBAN: DE40_5005_0000_0012_0000_22

Vă rugăm să nu uitați de a reda numărul de angajator în rubrica „Verwendungszweck“ (scop).







Urlaubs- und Lohnausgleichskasse
der Bauwirtschaft (editor)
Wettinerstraße 7
65189 Wiesbaden

Stadiu: ianuarie 2014

