



CHECKLISTA: CO MUSISZ MIEĆ, ŻEBY LEGALNIE PRACOWAĆ W NIEMCZACH Dla polskich firm budowlanych i podwykonawców delegujących pracowników

Chcesz realizować zlecenia w Niemczech i działać w pełni legalnie?

Przedstawiamy konkretną listę spraw do załatwienia, których pominięcie może skutkować karą, kontrolą lub zablokowaniem płatności od zleceniodawcy.

 Jeśli chcesz działać bez stresu, kar i problemów – przejdź punkt po punkcie.

 Nie ryzykuj — niemieckie urzędy, inspekcje i celnicy nie wybaczą braków formalnych.

Zadbaj o porządek zanim wejdiesz na budowę.

Bo to nie tylko prawo – to Twoje pieniądze i bezpieczeństwo całego biznesu.

CHECKLISTA: Co musi mieć polska firma budowlana, żeby legalnie pracować w Niemczech?

1. Zgłoszenie działalności do odpowiedniej izby

- Jeśli wykonujesz prace rzemieślnicze (np. murarskie), musisz **zgłosić działalność do Izby Rzemieślniczej (Handwerkskammer)**.
- W przypadku usług niewymagających uprawnień – wystarczy Izba Przemysłowo-Handlowa.
- **Nie musisz zakładać oddziału ani wpisywać firmy do rejestru rzemieślników**, jeśli działasz czasowo.

2. Rejestracja w SOKA-BAU (fundusz urlopowy)

- Obowiązkowa, jeśli wykonujesz roboty budowlane.
- Składki płacisz **dotatkowo**, niezależnie od wynagrodzenia pracownika.
- Minimalna stawka godzinowa (od 01.01.2025): **12,82 EUR dla murarzy**.
- Pieniądze na urlop są zbierane przez SOKA-BAU, a potem zwracane firmie, jeśli wypłaciła urlop.
- **Tylko pracownicy fizyczni są objęci** tym systemem.

3. Członkostwo w BG BAU (ubezpieczenie wypadkowe)

- Nie musisz rejestrować pracowników w niemieckim ZUS, jeśli masz **zaświadczenia A1 z ZUS w Polsce**.
- Bez A1 – **musisz zgłosić pracowników do niemieckiego ubezpieczenia**.

4. Zgłoszenie pracowników do niemieckiego urzędu celnego (Zollamt)

- Dotyczy każdej firmy delegującej pracowników z Polski.
- Wymagane dokumenty:
 - Umowa z pracownikiem
 - Polisa ubezpieczeniowa
 - Zgłoszenie pisemne do celników

5. Delegowanie zgodne z prawem niemieckim

- Wymogi:
 - Delegowanie nie może przekraczać 24 miesięcy.



- Firma musi być aktywna w Polsce.
- Nie może dojść do zastąpienia innego pracownika.

- **Wniosek o A1 należy złożyć do ZUS przed rozpoczęciem delegowania.**

6. Obowiązki dokumentacyjne

- Musisz prowadzić i przechowywać w Niemczech:
 - Umowy o pracę
 - Karty pracy (czas rozpoczęcia/zakończenia)
 - Listy płac
 - Dowody wypłaty pensji
- Rejestry czasu pracy muszą być gotowe **do 7 dni po danym dniu pracy** i przechowywane **przez 2 lata**.

7. Dokumenty tożsamości i informowanie pracowników

- Każdy pracownik musi mieć przy sobie:
 - Dowód osobisty/paszport
 - Zalecane: kopię A1
- Pracodawca ma obowiązek poinformować pisemnie o tym wymogu.

8. Długoterminowe delegowanie (ponad 12 miesięcy)

- Po 12 miesiącach – obowiązują **pełne warunki niemieckich układów zbiorowych** (m.in. stawki, warunki pracy).
- Można to wydłużyć do 18 miesięcy, jeśli zgłosisz to do niemieckiego urzędu celnego.

9. Zasady podatkowe – reguła 183 dni

- Jeśli:
 - Pracownik nie przebywa w Niemczech dłużej niż 183 dni w roku,
 - Jest zatrudniony przez polskiego pracodawcę,
 - Firma nie ma siedziby w Niemczech,
 - To jego **wynagrodzenie nie podlega niemieckiemu podatkowi**.
- Uwaga: liczą się **dni kalendarzowe, w tym weekendy i dni wolne**.

10. Umowy z niemieckimi zleceniodawcami

- Sprawdzaj dokładnie zapisy umowy – często obowiązują **specjalne niemieckie warunki budowlane (VOB/B)**.
- Częsty problem: **zatrzymanie płatności z powodu brakujących dokumentów** (np. A1, zaświadczenia o wynagrodzeniu minimalnym).

Jeśli dopiero planujesz wejść na rynek niemiecki lub chcesz uporządkować swoją wiedzę – przygotowaliśmy **praktyczny kurs „Jak zwiększyć przychody firmy budowlanej na rynku niemieckim w 30 dni – bez chaosu, strat i nieuczciwych kontrahentów”**. krok po kroku.

<https://mhm-bud.pl/courses/kurs-wejscia-na-rynek-niemiecki-dla-firm-budowlanych/>



Nie musisz przechodzić tego procesu samodzielnie.

Pomogliśmy już dziesiątkom firm budowlanych wejść na rynek niemiecki bezpiecznie i skutecznie.