

Cjelovit pregled



Godišnji odmor
Odredba o upućivanju radnika
Propis o zimskim blagdanima
Otpremnina
Propis o lošem vremenu
Naknada za premošćivanje
Plaće i socijalni dumping
Fond za upravljanje doprinosima za
otpremnine

1.	Fond za isplatu naknada za godišnji odmor i otpremnina građevinskim radnicima	4
2.	Područje godišnjih odmora	6
3.	Odredbe o upućivanju radnika.....	13
4.	Zimski blagdani.....	16
5.	Otpremnina (prema starom zakonu)	18
6.	Loše vrijeme	22
7.	Naknada za premošćivanje	25
8.	Plaće i socijalni dumping	28
9.	Fond za upravljanje doprinosima za otpremnine (otpremnina u skladu s BMSVG-om	30
10.	BUAK edukacija	33
11.	Lokacije i radno vrijeme	34

FOND ZA ISPLATU NAKNADA ZA GODIŠNJI ODMORI OTPREMNINA GRAĐEVINSKIM RADNICIMA

Fond za isplatu naknada za godišnji odmor i otpremnina građevinskim radnicima (BUAK), jedna od prvih institucija socijalnog partnerstva u Austriji, tijelo je javnog prava koje podjednako zastupa interese poslodavaca i radnika. Osnovan je 1946. g. za provedbu Zakona o godišnjem odmoru građevinskih radnika (BarBUG) kojeg je donijelo Nacionalno vijeće 26.5.1946. (kao Fond za godišnji odmor građevinskih radnika, BUK). Godine 1987. reguliranje otpremnina za građevinske radnike obuhvaćeno je zakonom BarBUG. Stoga je zakon preimenovan u Zakon o isplati naknada za godišnji odmor i otpremnina građevinskim radnicima (BUAG), a BUK je preimenovan u BUAK.

Od proširenja Zakona o isplati naknada za godišnji odmor i otpremnina građevinskim radnicima stručnim područjem kojim se reguliraju zimski blagdani i od preuzimanja upravljanja odštetom za loše vrijeme od Zavoda za zapošljavanje – AMS (oboje se dogodilo 1996. g.), BUAK je do kraja 2013. upravljao četirima stručnim područjima. Od siječnja 2014. pridodano je peto stručno područje – naknada za premošćivanje.

Dok je stručno područje odštete za loše vrijeme regulirano zakonom BSchEG (Zakon o odšteti za građevinske radnike za loše vrijeme), zakonske odredbe vezane uz ostala stručna područja obuhvaćene su zakonom BUAG.

Od 01.09.2005. i oni radnici koje poduzeća sa sjedištem izvan Austrije upućuju odn. ustupaju u svrhu obavljanja građevinskih radova u Austriji podliježu propisu o godišnjem odmoru Fonda za isplatu naknada za godišnji odmor i otpremnina građevinskim radnicima.

Godine 2002. osnovan je Fond za upravljanje doprinosima za otpremnine zaposlenika poduzeća koji je 2008. g. promijenio naziv u Fond za upravljanje doprinosima za otpremnine zaposlenika poduzeća i samozaposlenih osoba BUAK-a (BUAK–BVK). On je u 100 %-tnom vlasništvu Fonda za isplatu naknada za godišnji odmor i otpremnina građevinskim radnicima. On dugoročno investira (uspješna certifikacija od 2003. g. od strane ÖGUT-a – Austrijskog društva za okoliš i tehniku) doprinose za otpremnine i socijalne doprinose samozaposlenih osoba za radnike i samozaposlene osobe iz svih branši.

Godine 2006. osnovano je još jedno kćerinsko društvo – BUAK Schulungen GmbH. Ono je također u 100 %-tnom vlasništvu BUAK-a i nudi edukaciju o Zakonu o isplati naknada za godišnji odmor i otpremnina građevinskim radnicima. Iskusni zaposlenici BUAK-a održavaju tečajeve za građevinske tehničare, referente obračuna plaća, porezne savjetnike i ostale zainteresirane.

Na narednim stranicama donosimo kratak uvid u pojedina stručna područja.



BUAK - USLUŽNI CENTAR ZA GRAĐEVINSKU BRANŠU

PODRUČJE GODIŠNJI ODMOR

Cilj propisa o godišnjem odmoru je omogućiti i građevinskim radnicima, za čiji su ritam zaposlenja karakteristični sezonski prekidi, stjecanje i korištenje godišnjeg odmora.

Ovaj propis neutralan je za poduzeća i specifičan za građevinsku branšu. Radnik može odrađivati tjedne, potrebne za stjecanje prava na godišnji odmor, u različitim poduzećima ako ona podliježu području primjene BUAG-a. Odrađeni tjedni kojima se stječe pravo na godišnji odmor i prava na godišnji odmor prenose se u sljedeće poduzeće.

Radniku pripada pravo na godišnji odmor od 30 radnih dana uklj. subote odn. 25 radnih dana uz uvjet da je stekao 52 odrađena tjedna unutar jedne kalendarske godine. Pravo na godišnji odmor povećava se na 36 radnih dana uklj. subote odn. na 30 radnih dana ako je radnik već stekao 1150 odrađenih tjedana. Prikupljeni odrađeni tjedni odmah dovode do razmjernog prava na godišnji odmor.

KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA

Godišnji odmor u načelu se može iskoristiti samo tijekom pravog radnog odnosa. Odlazak na godišnji odmor dogovara se između poduzeća i radnika. On se može iskoristiti unutar kalendarske godine, u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor, no svakako do 31. ožujka treće godine zaredom. Pri tome treba voditi računa o potrebama poduzeća i o mogućnosti odmora za radnika.

ZASTARIJEVANJE PRAVA NA GODIŠNJI ODMOR

Pravo na godišnji odmor zastarijeva ako radnik ne iskoristi godišnji odmor do 31. ožujka treće godine zaredom nakon kalendarske godine u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor.

PODNOŠENJE ZAHTJEVA, ISPLATA, PRIJAVA

Nakon što je dogovoren odlazak na godišnji odmor, poslodavac podnosi BUAK-u zahtjev za odgovarajućom naknadom za godišnji odmor.

PODUZEĆA S FIDUCIJARNIM RAČUNOM

Ako postoji poseban račun u skladu sa čl. 8, st. 3 BUAG-a, bruto iznos naknade za godišnji odmor doznačuje se na fiducijarni račun poduzeća. Poslodavac zatim obračunava neto naknadu i isplaćuje je radniku zadnjeg radnog dana prije odlaska na godišnji odmor.



Poslodavac obavještava BUAK o korištenju godišnjeg odmora u sklopu mjesečnog postupka prijave. Od 1. siječnja 2015. korištenje godišnjeg odmora mora se prijaviti već pri podnošenju zahtjeva.

PODUZEĆA BEZ FIDUCIJARNOG RAČUNA

Ako poduzeće nema fiducijarni račun u skladu sa čl. 8, st. 3 BUAG-a, BUAK obračunava bruto i neto iznos naknade za godišnji odmor. Neto naknada doznačuje se direktno na račun radnika. Nakon izvršenog obračuna radnik i poduzeće (odn. ured poreznog savjetnika, knjigovodstveni servis) dobivaju obračunsku listu. Iz ove obračunske liste ured za obračun plaća može izvući sve podatke, relevantne za obračun plaće.

BUAK mjesečno dostavlja poduzeću specifikaciju svih uplaćenih, zakonom propisanih davanja. Posebno prijavljivanje godišnjeg odmora potrebno je samo ako korištenje godišnjeg odmora odstupa od podataka koji su već dani u sklopu podnošenja zahtjeva za naknadom za godišnji odmor.

BRUTO NAKNADA ZA GODIŠNJI ODMOR

Poslodavac za svakog radnika, za svaki odrađeni dan kojim se stječe pravo na godišnji odmor, uplaćuje dodatak za godišnji odmor u Fond za godišnji odmor. Pet odrađenih dana predstavlja jedan odrađeni tjedan. Za razdoblja godišnjeg odmora poduzeće ne plaća dodatke za područje godišnjeg odmora, umjesto toga BUAK sam plaća te dodatke (ti se iznosi uračunavaju u dodatke koje plaćaju poduzeća).

Radnik nikada ne uplaćuje dodatke u BUAK!

Kao osnovica za obračun dnevnog dodatka uzima se satnica radnika, utvrđena Kolektivnim ugovorom. Ona se od 1. siječnja 2015. prilikom obračuna povećava za 20 % i množi faktorom koji proizlazi iz normalnog tjednog radnog vremena radnika. Tako dobiven tjedni dodatak dijeli se s 5:

Od 1. siječnja 2015

(Satnica prema Kolektivnom ugovoru + 20 %) x faktor

5

Normalno radno vrijeme prema Kolektivnom ugovoru	Faktor dodatka
40 sati	11,85
39 sati	11,55
manje od 39 sati	11,40



Radnik mora odraditi 52 tjedna kojima se stječe pravo na godišnji odmor unutar jedne kalendarske godine kako bi mogao iskoristiti pravo na puni godišnji odmor (25 odn. 30 radnih dana). Pravo na godišnji odmor povezano je s odrađenim tjednima zaposlenja unutar jedne kalendarske godine. S narednom kalendarskom godinom počinje nova godina za obračun godišnjeg odmora. Tjedni kojima se stječe pravo na godišnji odmor u novoj godini počinju se opet zasebno brojati.

Od iznosa, koji je uplaćen u razdoblju godišnjeg odmora, radnik kod prava na godišnji odmor od 30 radnih dana uklj. subote dobiva 64,935 %, a kod prava na godišnji odmor od 36 radnih dana uklj. subote dobiva 77,922 % kao bruto naknadu za godišnji odmor. Ovi utvrđeni postoci označavaju se kao faktor odrađenog razdoblja radnika kojim se stječe pravo na godišnji odmor.

IZDACI BUAK-A

Pored naknada za godišnji odmor BUAK mora snositi i druge izdatke. U to se između ostalog ubrajaju dodatna plaćanja za poslodavca (30,1 % zatražene naknade za godišnji odmor), dodaci koje plaća sam BUAK (dok je radnik na godišnjem odmoru, dodatak za odrađene tjedne ne plaća poduzeće, već BUAK, oko 11 %) te troškovi upravljanja (oko 1,8 %).

Dodaci se moraju obračunati tako da su njima pokriveni svi izdaci BUAK-a.

BUAK je obavezan položiti uplaćene dodatke na račune domaćih banaka sa zajamčenom sigurnošću ulaganja gdje oni ostaju sve do trenutka isplate. Tako stečeni prinosi od kamata osiguravaju pozitivno financijsko poslovanje BUAK-a u području godišnjeg odmora.

ODRAĐENI TJEDAN KOJIM SE STJEČE PRAVO NA GODIŠNJI ODMOR

Odrađeni tjedan sastoji se od 5 odrađenih dana (1 odrađeni dan = 0,2 odrađena tjedna). U to se ubrajaju sva razdoblja zaposlenja za koja se obvezno plaćaju dodaci u skladu sa čl. 5 BUAG-a te razdoblja godišnjeg odmora, bolovanja te prekida rada zbog lošeg vremena.

FAKTORI, ODRAĐENA RAZDOBLJA

Faktore i odrađena razdoblja utvrđuje Savezno ministarstvo za rad, socijalnu politiku i zaštitu potrošača putem uredbe.

NAMIRA ZA GODIŠNJI ODMOR (UEL)

Namira za godišnji odmor u skladu sa čl. 9 BUAG-a je namira onih prava na godišnji odmor koja su u trenutku završetka radnog odnosa još otvorena i nisu iskorištena. Namira za godišnji odmor nadovezuje se neposredno na radni odnos i pripada radniku u visini naknade za godišnji odmor. Ona se razlikuje od korištenja godišnjeg odmora po tome što BUAK preuzima funkciju poslodavca. Namira se može naplatiti samo ako u razdoblju isplate namire ne postoji radni odnos koji podliježe BUAG-u.

U „obveznoj varijanti“ (čl. 9, st. 3 BUAG-a) BUAK automatski isplaćuje iznose za odrađena razdoblja, kojima se stječe pravo na godišnji odmor, a koja bi zastarjela u roku od 6 mjeseci, neovisno o tome je li podniet zahtjev za isplatu. To se odvija automatski bez da radnik podnese zahtjev, neposredno nakon završetka zadnjeg radnog odnosa koji podliježe BUAG-u.

U „dobrovoljnoj varijanti“ (čl. 9, st. 2 BUAG-a) radnik može neposredno nakon završetka radnog odnosa zatražiti od BUAK-a namiru za godišnji odmor. Radnik u zahtjevu mora navesti koliko neiskorištenih dana godišnjeg odmora treba biti podmireno.

Tijekom primanja namire za godišnji odmor radnik stječe odrađene tjedne, kojima se ostvaruje pravo na godišnji odmor, i socijalno je osiguran za vrijeme primanja namire. BUAK snosi dodatke za područje godišnjeg odmora i otpremnine. BUAK se javlja kao poslodavac.

ISPLATA

BUAK mora isplatiti radniku neto iznos namire za godišnji odmor za dane godišnjeg odmora, realizirane u jednom kalendarskom mjesecu, 10. dana sljedećeg mjeseca. BUAK plaća zakonska davanja, koja ovise o plaći, pri čemu se porez na plaću uplaćuje poreznom uredu koji je nadležan za BUAK.

NAKNADA ZA GODIŠNJI ODMOR DOK OSOBA NIJE U RADNOM ODNOSU

Primarni cilj Zakona o isplati naknada za godišnji odmor i otpremnina građevinskim radnicima je stjecanje i korištenje prava na godišnji odmor.

No treba i pojasniti što se događa sa stečenim odrađenim razdobljima u slučaju da radnik promijeni branšu ili prestane biti dijelom procesa stjecanja odrađenih razdoblja zbog primitka mirovine.

Stoga je čl. 10 BUAG-a predviđeno da radnici ostvaruju pravo na naknadu za godišnji odmor dok osoba nije u radnom odnosu koju treba realizirati od BUAK-a.

U slučaju umirovljenja odnosno priznavanja naknade za premošćivanje može se odmah zatražiti ostvarivanje ovog prava. U slučaju promjene branše može se podnijeti zahtjev za naknadu za godišnji odmor tek nakon zakonskog roka čekanja od šest mjeseci ili zaposlenik/ca može odmah nakon završetka radnog odnosa koristiti namiru za godišnji odmor. Nakon podnošenja zahtjeva, BUAK radniku doznačuje naknadu za godišnji odmor dok osoba nije u radnom odnosu.

Budući da namira UEL odnosno naknada za godišnji odmor dok osoba nije u radnom odnosu podliježe obvezi plaćanja socijalnog osiguranja, na nju se primjenjuje sljedeće:

- Odbitak udjela radnika za socijalno osiguranje prilikom obračuna. Udjele poslodavca za socijalno osiguranje snosi BUAK. Stjecanje razdoblja osiguranja za radnika.
- Kod naknade za godišnji odmor dok osoba nije u radnom odnosu vrši se prijava i odjava kod bečkog područnog ureda Zavoda za zdravstveno osiguranje. Kod primanja namire UEL odabir područnog ureda Zavoda za zdravstveno osiguranje ovisi o sjedištu zadnjeg poslodavca.

Primjer:

Ako je radnik za vrijeme zadnjeg radnog odnosa bio osiguran u tirolskom područnom uredu Zavoda za zdravstveno osiguranje, tada je osiguran u istom područnom uredu i što se tiče namire UEL.

- Otpadanje prava na mirovinu kod prijevremene starosne mirovine.
- Mirovanje primanja naknade za nezaposlene, dječjeg doplatka, itd.

Savjet za preuzimanje obrasca:

Obrazac „Antrag auf UEL bzw. Urlaubsabfindung“ /Zahtjev za namiru UEL odn. naknadu za godišnji odmor dok niste u radnom odnosu/ nalazi se na našoj internetskoj stranici (<http://www.buak.at>) u području eServices/Downloads pod obrascima.

Godišnji odmor

SLJEDEĆI PODACI I DOKUMENTI POTREBNI SU KOD PODNOŠENJA ZAHTJEVA ZA NAMIRU UEL ODN. ZA NAKNADU ZA GODIŠNJI ODMOR DOK NISTE U RADNOM ODNOSU:

- Puno ime
- Broj socijalnog osiguranja (10-znamenkasti)
- Vlastoručni potpis
- Rješenje o mirovini, ako se naknada za godišnji odmor dok osoba nije u radnom odnosu traži prije isteka zakonskog roka čeka
- Podaci o zadnjem radnom odnosu koji podliježe BUAG-u ako se traži namira UEL
- Podatak o visini željene isplate ako se traži namira UEL
- U slučaju doznačivanja iznosa trećima potrebna je punomoć s ovjerenim potpisom nositelja prava
- Svi dokumenti iz ostavinske rasprave ako je nositelj prava umro
- Bankovna potvrda o podacima o računu (IBAN/BIC) ako još nije dostavljena

GDJE I KAKO SE PODNOSI ZAHTJEV?

Zahtjev se može podnijeti pisanim putem ili osobno u Službi za korisnike središnjice BUAK-a ili u jednom od pokrajinskih odn. servisnih ureda BUAK-a.

ISPLATA OTVORENIH DANA GODIŠNJEG ODMORA:

- Primjer: Završetak: 15. ožujka 2019. Radnik ima otvorena prava iz razdoblja od 2016. - 2019. g.

Prava iz 2016. g.: Zastarijevanje na dan 31.03.2019., stoga se automatski isplaćuje namira UEL po završetku
Varijanta A:
- Prava iz 2017. g.: Zastarijevanje na dan 31.03.2020., stoga se isplaćuje (djelomična) naknada najranije 15. rujna 2019. g.
- Prava iz 2018. g.: Zastarijevanje na dan 31.03.2021., stoga se isplaćuje (djelomična) naknada najranije 15. rujna 2019. g.
- Prava iz 2019. g.: Zastarijevanje na dan 31.03.2022., stoga se isplaćuje (djelomična) naknada najranije 15. rujna 2019. g.

- Varijanta B:
Dobrovoljna isplata (djelomične) namire UEL odmah nakon završetka

Pravo na naknadu za godišnji odmor dok osoba nije u radnom odnosu zastarijeva 31. ožujka treće godine zaredom nakon kalendarske godine u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor.

ODREDBE O UPUĆIVANJU RADNIKA

Odredbama o upućivanju radnika unutar Zakona o isplati naknada za godišnji odmor i otpremnina građevinskim radnicima (BUAG) došlo je do primjene Direktive 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća (tzv. Direktive o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga) na području austrijskog građevinskog sektora. Time su kod prekograničnog obavljanja poslova svim građevinskim radnicima, koji rade u Austriji, zajamčeni minimalni standardi prema austrijskom pravu kojim se reguliraju godišnji odmori. Odredbe radnog prava, koje se inače primjenjuju na radni odnos, u pravilu se ravnaju prema uobičajenom mjestu rada.

U sklopu provedbe Direktive o upućivanju radnika, radnici, upućeni na (prekogranični) rad u Austriju, bez uobičajenog mjesta rada u Austriji, uključeni su u postupak isplate iz Fonda BUAK za godišnji odmor. I poslovi koje obavljaju radnici s uobičajenim mjestom rada u Austriji smatraju se upućivanjem na rad ako se poslovi izvode u okviru radnog odnosa u korist poslodavca sa sjedištem izvan Austrije.

Radnici, upućeni na rad ili ustupljeni za obavljanje poslova, podliježu postupku isplate iz Fonda BUAK za godišnji odmor i onda ako su, dok su upućeni na rad, socijalno osigurani u matičnoj zemlji.

Odredbe BUAG-a vrijede od prvog dana zaposlenja radnika koji su upućeni na rad ili ustupljeni za obavljanje poslova u Austriji.

Takozvana povlastica za poslove montaže, koja isključuje primjenu austrijskog prava kojim se reguliraju godišnji odmori u slučaju da upućivanje na rad u svrhu montaže, popravaka i puštanja postrojenja u pogon traje do 8 dana, izričito ne vrijedi za građevinske radove. To znači da obveza uplaćivanja doprinosa u Fond BUAK počinje teći od prvog dana upućivanja na rad.

Stoga poduzeće koje upućuje radnike ili ih ustupa za obavljanje poslova mora uplaćivati dodatke za godišnji odmor u Fond BUAK za sve vrijeme dok su radnici upućeni na rad, za svakog radnika koji obavlja građevinske radove u smislu BUAG-a.

Ti dodaci služe za financiranje zahtjeva za isplatom naknada za godišnji odmor radnicima, za vrijeme dok su upućeni na rad u Austriju, koji se u skladu sa zakonskim odredbama podnose BUAK-u.

Plaćanje tih dodataka za godišnji odmor koje poslodavci moraju uplaćivati mjesečno za radnike, upućene na rad, propisano je na temelju prvih prijava podnesenih od strane poslodavaca (i prijave u skladu s AVRAG-om odn. AÜG-om smatraju se prvim prijavama u skladu sa čl. 33g, st. 2 BUAG-a) i/ili na temelju BUAK-ovih vlastitih saznanja (npr. putem kontrola gradilišta).

PREGLED PREDUVJETA ZA PRIMJENU ODREDBI BUAG-A O UPUĆIVANJU RADNIKA:

- Poslodavac
- tijekom redovnog radnog odnosa
- privremeno angažira radnike, čije uobičajeno mjesto rada nije u Austriji,
- za nastavak obavljanja radova ili u okviru ustupanja radne snage
- za obavljanje građevinskih radova u smislu BUAG-a
- u Austriji.

Osim toga, ovime su obuhvaćeni i radnici koji su, premda im je uobičajeno mjesto rada u Austriji, angažirani za obavljanje poslova na području Austrije od strane poslodavca sa sjedištem izvan Austrije.

Procjena o tome primjenjuju li se na radnike, upućene na rad u Austriju, odredbe BUAG-a o upućivanju na rad, vrši se na temelju poslova koje obavljaju u Austriji.

Radnici, upućeni na rad, imaju pravo na 25 dana godišnjeg odmora (30 radnih dana uklj. subote) ako ostvare 52 odrađena tjedna kojima se stječe pravo na godišnji odmor. Ako ostvare 1150 odrađenih tjedana, to pravo povećava se na 30 dana godišnjeg odmora (36 radnih dana uklj. subote).

Pravo na godišnji odmor povezano je s odrađenim tjednima kojima se stječe pravo na godišnji odmor unutar jedne kalendarske godine proporcionalno dodacima koje je poslodavac u tu svrhu uplaćivao u BUAK.

ISPLATA IZNOSA TEMELJ PRAVA NA GODIŠNJI ODMOR:

Proporcionalno uplatama doprinosa koje je poslodavac vršio za radnike, upućene na rad, oni stječu prava na naknadu za godišnji odmor za koja se trebaju obratiti direktno BUAK-u. Nakon što poslodavac zatraži isplatu tih naknada, BUAK ih isplaćuje radnicima ako je tijekom upućivanja na rad odn. unutar razdoblja od 6 mjeseci nakon povratka u državu, iz koje su radnici upućeni na rad (uz pretpostavku postojanja pravog radnog odnosa kod poslodavca koji je radnike uputio na rad), bio dogovoren godišnji odmor. Nakon isteka razdoblja od 6 mjeseci isplata se vrši, nakon što je zatraži radnik, u vidu naknade za godišnji odmor dok osoba nije u radnom odnosu.

Kod obračuna naknada za godišnji odmor i naknada za godišnji odmor dok osoba nije u radnom odnosu BUAK pojedinom radniku obračunava pripadajuću neto naknadu za godišnji odmor uz primjenu prava kojim se regulira socijalno osiguranje, primjenjivog u konkretnom slučaju (u načelu je to pravo kojim se regulira socijalno osiguranje uobičajenog mjesta rada ako upućivanje radnika traje do 2 odn. maks. 3 godine, u skladu s uredbom 883/2004) te je doznačuje direktno radniku.

I što se tiče obračunatih doprinosa za socijalno osiguranje BUAK teži direktnom postupku obračuna s nositeljima socijalnog osiguranja, nadležnima u inozemstvu.

PODRUČJE ZIMSKI BLAGDANI

Od 1. srpnja 1996. g. BUAG je proširen novim područjem kojim se reguliraju zimski blagdani. Ova novost bila je rezultat sporazuma između socijalnih partnera o mjerama za poboljšanje godišnjeg zaposlenja u građevinarstvu.

OGRANIČENO PODRUČJE VALJANOSTI

Ovime su obuhvaćeni isključivo građevinski obrti i građevinska industrija, javna poduzeća te poduzeća za ustupanje radne snage u slučaju ustupanja radne snage za poslove u građevinskom obrtu ili građevinskoj industriji.

ZIMSKI BLAGDANI

Zimskim se blagdanima u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora smatraju 24.12. i 31.12., a u skladu s odredbama Zakona o mirovanju poslova 25.12., 26.12., 1.1. i 6.1. Ako jedan od tih dana pada u subotu ili nedjelju, ne smatra se zimskim blagdanom u smislu odredbi ovog zakona.

O ČEMU SE RADI?

Ako je radnik zaposlen za vrijeme zimskih blagdana, poslodavac mu isplaćuje naknadu za blagdane u skladu sa zakonskim nastavkom isplate plaće. Poduzeće za to ima pravo na naknadu za zimске blagdane od BUAK-a.

Ova naknada za zimске blagdane obračunava se na sljedeći način:

$$\frac{(\text{Satnica prema Kolektivnom ugovoru} + 20\%) \times \text{normalno tjedno radno vrijeme}}{5}$$

No ako radni odnos završi prije ili tijekom zimskih blagdana, poslodavac ne mora plaćati naknadu za blagdane te mu se ona niti ne refundira. Umjesto toga radnik stječe pravo na naknadu za zimске blagdane dok trenutno nije zaposlen.

VISINA NAKNADE

Preduvjet za stjecanje prava na naknadu za zimске blagdane dok osoba nije zaposlena je postizanje određenog broja odrađenih tjedana u kalendarskoj godini u poduzeću koje podliježe propisu o zimskim blagdanima.

FINANCIRANJE

Poduzeća koja podliježu ovom propisu od travnja do studenog uplaćuju u BUAK dnevni dodatak.

Osnovica za obračun dodatka i ovdje je satnica prema Kolektivnom ugovoru:

$$\frac{\text{(Satnica prema Kolektivnom ugovoru + 20 \%)} \times \text{faktor}}{5}$$

Faktor potreban za obračun (trenutni faktor iznosi 1,2) utvrđuje Savezno ministarstvo za rad, socijalnu politiku i zaštitu potrošača putem uredbe.

0 – 13 odrađenih tjedana:	0 % naknade
14 – 19 odrađenih tjedana:	50 % naknade
20 – 25 odrađenih tjedana:	75 % naknade
Od 26 odrađenih tjedana:	100 % naknade

Od obračunate bruto naknade 30 % doznaju se Zavodu za zapošljavanje. Osim toga, odbijaju se doprinosi za socijalno osiguranje i porez na plaću. Radnik prima tako dobiveni neto iznos.

PRIMANJE NAKNADE

Nakon što BUAK bude raspolagao podacima o prijavi za mjesec siječanj, automatski će obračunati naknade na koje radnici imaju pravo najkasnije do 15. ožujka. Preduvjet za isplatu je da BUAK-u budu poznati podaci o bankovnom računu u skladu sa čl. 29a BUAG-a.

ZASTARIJEVANJE NAKNADE

Pravo na naknadu za zimske blagdane zastarijeva u roku od tri godine nakon roka isplate. Do zastare dolazi samo u slučajevima u kojima se obračun nije mogao izvršiti jer nisu bili poznati podaci o bankovnom računu.

Kao i kod naknade za godišnji odmor dok osoba nije u radnom odnosu, radnik stječe razdoblja osiguranja i pri obračunu naknade za zimske blagdane. U tom razdoblju otpada pravo na mirovinu zbog prijevremene starosne mirovine. No to ne utječe na primanje naknade za nezaposlene jer je prilikom obračuna Zavodu za zapošljavanje već doznano 30 %.

PODRUČJE OTPREMNINA („STARI ZAKON O OTPREMNINAMA“)

Sljedeće odredbe vrijede samo za građevinske radnike koji su ispunili preduvjet za stjecanje prava na otpremninu prema BUAG-u najkasnije do 31.12.2005. U suprotnome podliježu odredbama BMSVG-a (Zakona o socijalnim doprinosima za zaposlenike poduzeća i za samozaposlene osobe).

PREDUVJET ZA OSTVARIVANJE PRAVA

Radnik mora najprije ispuniti preduvjet za stjecanje prava na otpremninu i to na način da stekne:

156 tjedana (= 3 godine) neprekidnog zaposlenja kod jednog poslodavca ili

najmanje 92 tjedna zaposlenja unutar 3-godišnjeg razdoblja, tijekom jednog ili više radnih odnosa kod istog poslodavca. Eventualni prekidi između radnih odnosa ne smiju biti dulji od 22 tjedna.

Smatra se da je ispunjen preduvjet rada kod istog poslodavca kod prijelaza u jedno od poduzeća iz radne zajednice ili jedno od poduzeća u sklopu koncerna.

STJECANJE DALJNJIH RAZDOBLJA ZA OTPREMNINU

Nakon postizanja osnovnog prava svi daljnji tjedni zaposlenja pribrajaju se neovisno o poduzeću. Pod preduvjetom da ti tjedni zaposlenja nisu završili na način koji bi poništio pravo otpremninu, uzimaju se obzir kod obračuna visine prava na otpremninu.

Razlozi koji poništavaju pravo na otpremninu

- Otkaz od strane radnika
- Neutemeljen prijevremeni prestanak zaposlenja od strane radnika
- Otkaz kojeg je skrivio sam radnik
- Sporazumni raskid

DOSPIJEĆE OTPREMNINE

Otpremnina se može zatražiti jednu godinu nakon prestanka rada u građevinskom sektoru ako radnik u tom razdoblju ne prima naknadu za premošćivanje. Ovaj rok od jedne godine otpada ako postoji rješenje o mirovini, u slučaju smrti radnika i ako je zadnji radni odnos završio prestankom zaposlenja zbog rođenja djeteta. Posebni propisi primjenjuju se kada radnik prijeđe na ugovorni radni odnos s mjesečnom plaćom te kod radnika, zaposlenih u poduzećima za ustupanje radne snage ili u mješovitim poduzećima.

Otpremnina

PODNOŠENJE ZAHTJEVA

Obrasci za podnošenje zahtjeva mogu se preuzeti u tijelima koja zastupaju interese strana te u središnjici odn. u pokrajinskim i servisnim uredima BUAk-a.

OBRAČUN VISINE OTPREMNINE

Visina prava na otpremninu izražava se u mjesečnim naknadama (ME) i ovisi o tjednima zaposlenja.

Od 156 tjedana zaposlenja	2 ME
Od 260 tjedana zaposlenja	3 ME
Od 520 tjedana zaposlenja	4 ME
Od 780 tjedana zaposlenja	6 ME
Od 1040 tjedana zaposlenja	9 ME
Od 1300 tjedana zaposlenja	12 ME

Jedna mjesečna naknada (ME) izračunava se kako slijedi:

mjesečna plaća
+ 1/12 naknade za godišnji odmor
+ 1/12 božićnice
= mjesečna naknada

mjesečna naknada x pravo na otpremninu
= bruto otpremnina
- 6 % poreza na plaću
= neto otpremnina

MAKSIMALNA GRANICA I OGRANIČENJA

I kod višekratnog traženja ostvarivanja prava na otpremninu ne smije se prekoračiti maksimalna granica od 12 mjesečnih naknada.

Ako neki radnik tijekom svog radnog vijeka više puta stekne pravo na otpremninu u skladu s BUAG-om, ukupan zbroj mjesečnih naknada ne smije biti veći od broja koji mu pripada za sva razdoblja zaposlenja.

Savjet za preuzimanje obrasca:

Obrazac sa zahtjevom za otpremninu nalazi se i na našoj internetskoj stranici www.buak.at u području eServices/Downloads.

PRIMJERI ZA OBRAČUN VISINE OTPREMNINE:

Primjer 1:

U ovom slučaju ukupna razdoblja zaposlenja iz dvaju radnih odnosa (AV) iznose 10 godina. Za 520 tjedana radniku pripada otpremnina od 4 ME. Stoga radnik kod 2. podnošenja zahtjeva dobiva još samo 1 ME, jer je prethodno već dobio 3 ME. Sveukupno je dobio 4 ME za 520 tjedana.

Primjer 1:

1. podnošenje zahtjeva 5-godišnji AV za 260 tjedana 3 ME	2. podnošenje zahtjeva 5-godišnji AV za 260 tjedana 1 ME
--	--

Primjer 2:

Radnik u ovom primjeru dobiva od poslodavca otkaz nakon 25 godina neprekidnog zaposlenja. Godinu dana kasnije podnosi BUAK-u zahtjev za otpremninu i za 1300 tjedana dobiva 12 ME.

Nakon toga se vraća u građevinski sektor i podliježe “Novom zakonu o otpremninama” u skladu sa Zakonom o socijalnim doprinosima za zaposlenike poduzeća i za samozaposlene osobe (BMSVG). Radnik može podnijeti još jedan zahtjev za otpremninu u skladu s BMSVG-om. Vidi “Fond za upravljanje doprinosima za otpremnine”, str. 29.

ZASTARIJEVANJE PRAVA NA OTPREMNINU

Pravo na otpremninu u skladu sa čl. 13g BUAG-a zastarijeva ako se ona ne zatraži od BUAK-a u roku od 3 godine nakon dospjeća (dvanaest mjeseci nakon prestanka rada u građevinskom sektoru).

FINANCIRANJE

Za razliku od područja godišnjeg odmora, na područje otpremnina primjenjuje se metoda financiranja iz osobnih dohodaka.

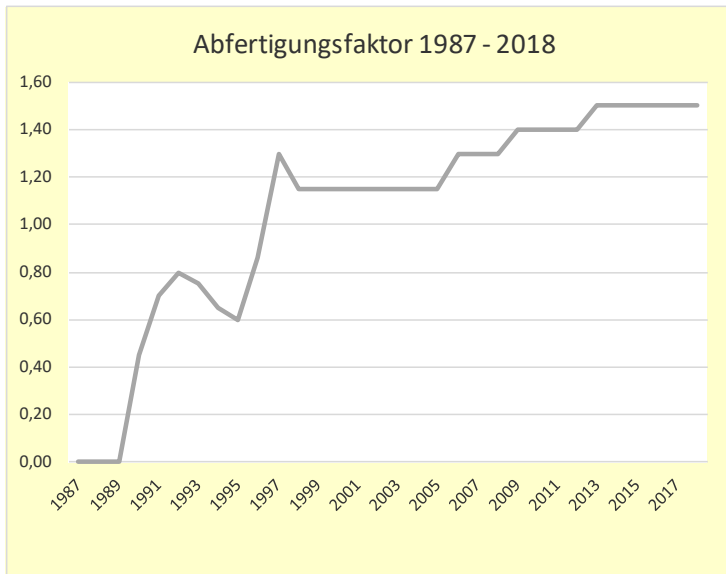
Poslodavci za svakog radnika uplaćuju u BUAK dnevni dodatak koji se izračunava prema sljedećoj formuli.

(Satnica prema Kolektivnom ugovoru + 20 %) x faktor

5

Cilj ovog financiranja je da prihodi pokrivaju izdatke. U tu se svrhu faktor, koji trenutno iznosi 1,5, provjerava svake godine. Savezno ministarstvo za rad, socijalnu politiku i zaštitu potrošača po potrebi ga na odgovarajući način prilagođava. Donji grafikon prikazuje kretanje faktora otpremnina od 1987., pri čemu treba uzeti u obzir da se u razdoblju od 1.10.1987. do 31.12.1989. nisu plaćali dodaci.

Faktor otpremnina 1987. – 2016.



PODRUČJE LOŠE VRIJEME

Odšteta za loše vrijeme regulirana je Zakonom o odšteti za građevinske radnike za loše vrijeme (BSchEG).

Osnova misao odredbi ovog zakona je podjela rizika od lošeg vremena i s time povezanih troškova unutar zajednice, kako bi šteta za pojedinca bila što manja. Pod pojmom lošeg vremena u smislu ovog Saveznog zakona podrazumijevaju se atmosferski utjecaji koji onemogućavaju rad i posljedice takvih poremećaja koje onemogućavaju početak ili nastavak rada.

VRUĆINA

Do sada se pojam „lošeg vremena“ povezivao s hladnoćom, kišom, snijegom, itd. Uslijed novih okolnosti (klimatske promjene) od 1.1.2013. i ekstremne vrućine obuhvaćene su pojmom „lošeg vremena“.

Sati u kojima je temperatura viša od + 35 °C smatraju se satima lošeg vremena.

Ako u tri uzastopna sata bude više od + 35 °C, to znači da se odredbe o lošem vremenu primjenjuju na ostatak radnog dana.

U skladu sa čl. 5 (2) BSchEG-a doduše postoji načelna obveza čekanja na gradilištu u trajanju od 3 sata (kako bi se pričekalo da se vidi hoće li se vremenski uvjeti promijeniti), no kod vrućine to nije svrhovito, jer će temperatura sve do otprilike 21 h prije rasti, ili ostati ista, nego što će se spustiti.

Treba pojasniti da u skladu s BSchEG-om poslodavac odlučuje hoće li se za lošeg vremena raditi ili ne.

Jasna klasifikacija na raspolaganju vam je na našim internetskim stranicama.

Stranice www.buak.at uvijek su aktualne.



PODRUČJE VALJANOSTI

Sljedeće vrste poduzeća potpadaju u područje valjanosti ovog Saveznog zakona:

- Subjekti koji rade u visokogradnji i niskogradnji, uključujući subjekte za gradnju šahtova i za poslove armiranja
- Subjekti za cestogradnju uključujući gradnju poljskih putova
- Subjekti za mostogradnju uz iznimku subjekata za gradnju čeličnih mostova
- Subjekti za gradnju gornjeg ustroja željezničkih pruga
- Subjekti za zemljane radove
- Subjekti za gradnju vodnih građevina, regulaciju divljih vodotoka i zaštitu od lavina
- Subjekti za gradnju objekata tehnike grijanja
- Subjekti za poslove rušenja
- Tesarski subjekti
- Štukaterski subjekti
- Krovopokrivački subjekti
- Subjekti za postavljanje pločnika
- Subjekti za postavljanje i iznajmljivanje skela

Poduzeća za ustupanje radne snage također potpadaju u područje valjanosti BSchEG-a glede onih radnika koji su uključeni u područje propisa o godišnjem odmoru.

VISINA ODŠTETE ZA LOŠE VRIJEME

Ako zbog lošeg vremena dođe do prekida u radu, poslodavac mora odobriti radniku odštetu za loše vrijeme.

Ova odšteta iznosi 60 % stvarne plaće.

POVRAT IZNOSA

Poduzeće može zatražiti povrat isplaćene odštete za loše vrijeme od BUAK-a u roku od tri mjeseca nakon isteka obračunskog razdoblja preko aplikacija portala BUAK.

KONTINGENT

U zimskom razdoblju (1. studenog – 30. travnja) pravo na odštetu za loše vrijeme ograničeno je na najviše 200 sati.

U ljetnom razdoblju (1. svibnja – 31. listopada) to je pravo ograničeno na najviše 120 sati.

Neiskorišteni sati za loše vrijeme iz ljetnog razdoblja iskorištavaju se u narednom zimskom razdoblju za odobravanje odštete za loše vrijeme.

TKO O TOME ODLUČUJE?

Nakon što sasluša vijeće zaposlenika, poslodavac odlučuje treba li obustaviti rad, nastaviti ga ili ponovno nastaviti nakon prekida.

VRIJEME ČEKANJA

Po nalogu poslodavca, radnik mora ostati na gradilištu 3 sata (osim u slučaju vrućine) kako bi se vidjelo hoće li se vrijeme popraviti. Preduvjet je da na gradilištu postoji odgovarajući smještaj.

ZAMJENSKI RAD

Radnik je obavezan za to vrijeme obavljati neki drugi primjereni posao u poduzeću. Za taj zamjenski rad radnik ne dobiva samo 60 %, već 100 % svoje stvarne plaće.



*Izuzeti su naučnici koji se istodobno obrazuju u dva zanatska zanimanja kod dva subjekta za gradnju, od kojih jedan ne podliježe propisu u skladu sa čl. 1 Zakona o odšteti za građevinske radnike/ce u slučaju lošeg vremena (BSchEG).

PODRUČJE NAKNADA ZA PREMOŠĆIVANJE

Ako zaposlenik unatoč tome što ispunjava ostale preduvjete ne iskoristi naknadu za premošćivanje te ostane i dalje zaposlen u radnom odnosu koji podliježe BUAG-u, tada će i radnik i poslodavac za ovo neiskorištenje dobiti jednokratnu namiru naknade za premošćivanje.

PRAVO NA PODNOŠENJE ZAHTJEVA

Naknada za premošćivanje na raspolaganju je onim radnicima

- koji nakon navršene 58. godine života nisu više u radnom odnosu,
- koji nakon primanja naknade za premošćivanje imaju pravo na starosnu mirovinu (starosnu mirovinu, prijevremenu starosnu mirovinu ili mirovinu zbog teških uvjeta rada),
- koji su stekli najmanje 520 tjedana zaposlenja nakon navršene 40. godine života u sklopu jednog ili više radnih odnosa, koji podliježu BUAG-u
- koji su stekli najmanje 30 tjedana zaposlenja nakon navršene 56. godine života u sklopu jednog ili više radnih odnosa, koji podliježu BUAG-u.
- od 01.01.2017.: predočiti dokaz/potvrdu o korištenju najmanje 10 sati/jedinica od po najmanje 45 minuta rehabilitacijskih mjera (REHA).

REHABILITACIJSKE MJERE (REHA)

U mjere se ubrajaju postupci, vježbe i terapije za ublažavanje fizičkih i psihičkih tegoba koje se tipično javljaju u kontekstu rada u građevinarstvu.

Primjenjuju se uglavnom u područjima mišićno-koštanog sustava, kardiovaskularnog sustava, dišnog sustava i sluha, ali i kod psihičkih opterećenja.

VISINA I TRAJANJE

Mjesečna visina naknade za premošćivanje je 169,5-struki iznos satnice iz Kolektivnog ugovora koji proizlazi iz prevladavajućeg svrstavanja u platni razred radnika u posljednja 52 tjedna prije završetka radnog odnosa. Kod zaposlenih na nepuno radno vrijeme obračun tog primanja vrši se razmjerno.

Primjer obračuna za pomoćnog radnika, zaposlenog u punom radnom vremenu u obrtu kojem je glavna djelatnost građevinska (prevladavajuća satnica iz Kolektivnog ugovora: € 12,09):

€ 12,09 x 169,5 = € 2.049,20 mjesečni bruto iznos

Naknada za premošćivanje može se primati najdulje 18 mjeseci i isplaćuje se dvanaest puta godišnje (nema posebnih isplata).

MIROVANJE NAKNADE ZA PREMOŠĆIVANJE

Naknada za premošćivanje miruje

- u kalendarskim mjesecima u kojima radnik radi u radnom odnosu kod poslodavca, koji podliježe BUAG-u,
- u kalendarskim mjesecima u kojima se ostvaruje dohodak iz nekog drugog (samostalnog ili nesamostalnog) zaposlenja, ako on premašuje granicu minimalnog dohotka, za vrijeme primanja namire za godišnji odmor ili naknade za godišnji odmor dok osoba nije u radnom odnosu

Pravo na naknadu za premošćivanje završava smrću korisnika odn. odlaskom korisnika u mirovinu. Ako korisnik radi na crno, gubi pravo na naknadu za premošćivanje i BUAK može zatražiti povrat već isplaćenih iznosa.

PODNOŠENJE ZAHTJEVA ZA NAKNADU ZA PREMOŠĆIVANJE

- Radnik mora podnijeti zahtjev za odobravanje naknade za premošćivanje najmanje dva mjeseca prije početka primanja sredstava. Obrazac za podnošenje zahtjeva može se zatražiti od BUAK-a ako radnik inače ispunjava sve preduvjete.
- Isplata neto iznosa vrši se uvijek unatrag, prvog dana sljedećeg mjeseca, na račun o kome su podaci dostavljeni putem bankovne potvrde

NEISKORIŠTENJE NAKNADE ZA PREMOŠĆIVANJE NAMIRA NAKNADE ZA PREMOŠĆIVANJE

Ako zaposlenik unatoč tome što ispunjava ostale preduvjete ne iskoristi naknadu za premošćivanje te ostane i dalje zaposlen u radnom odnosu koji podliježe BUAG-u, tada će i radnik i poslodavac za ovo neiskorištenje dobiti jednokratnu namiru naknade za premošćivanje.

Namira naknade za premošćivanje pripada radnicima od 1957. godišta. Za razdoblja, u kojima naknada za premošćivanje miruje, ne može se primiti namira naknade za premošćivanje.

Ako poslodavac pravodobno ne pomakne razdoblje primanja naknade (najmanje 3 radna dana prije izvornog početka), namira naknade za premošćivanje umanjuje se za po 5 postotnih bodova.

VISINA NAMIRE NAKNADE ZA PREMOŠĆIVANJE

Radniku pripada jednokratna namira u visini od 35 % naknade za premošćivanje koja bi mu inače pripadala. Poslodavcu pripada jednokratna namira u visini od 20 % naknade za premošćivanje koja bi inače pripadala radniku.

PODNOŠENJE ZAHTJEVA ZA NAMIRU NAKNADE ZA PREMOŠĆIVANJE

Namira naknade za premošćivanje može se zatražiti u roku od šest mjeseci nakon nastupa starosne mirovine, prijevremene starosne mirovine ili mirovine zbog teških uvjeta rada radnika.

PLAĆE I SOCIJALNI DUMPING

Zakon o plaćama i suzbijanju socijalnog dumpinga (LSD-BG) stupio je na snagu 01.05.2011. Ciljevi zakona LSDB-G su zaštita minimalnih naknada, utvrđenih u austrijskim kolektivnim ugovorima, te osiguranje fer tržišne utakmice između pojedinih poduzeća. Kako bi se postigli ti ciljevi, zakonom LSD-BG uspostavljena je službena kontrola naknada, a tijelima koja vrše kontrolu (BUAK, Financijska policija, Centar kompetencije za LSDB, nositelji zdravstvenog osiguranja) dane su odgovarajuće ovlasti.

Temeljna odredba Zakona o plaćama i suzbijanju socijalnog dumpinga LSDB-G otad je da u slučaju potplaćivanja radnika postoje elementi kaznenog djela prema upravnom pravu. Od 01.01.2017. odredba je uvrštena u novi LSD-BG. Nije kažnjivo samo potplaćivanje radnika, već i onemogućavanje kontrole naknada. Stoga su za BUAK popratni elementi kaznenog djela, kao što je izostanak slanja dokumenata kojima se dokazuje isplata plaće, važni instrumenti. Od 01. siječnja 2015. znatno su se povisile kazne u ovom području.

KONTROLA NAKNADA

Provjerava se minimalna naknada u skladu sa (§ 29 LSD-BG). Naknadom su obuhvaćeni:

- Temeljna plaća (bruto plaća)
- Posebna plaćanja
- Dodaci i doplate (koji nisu navedeni u čl. 49, st. 3 Zakona o općem socijalnom osiguranju – ASVG)

Nije obuhvaćeno:

- Naknade za troškove i primanja u naturi
- Sastavni dijelovi naknade koji se temelje na ugovoru između poslodavca i vijeća zaposlenika ili ugovoru o radu

DOKUMENTI KOJIMA SE DOKAZUJE ISPLATA PLAĆE

Poslodavci sa sjedištem u nekoj od zemalja EU ili EWR-a (Europskog ekonomskog prostora) moraju na mjestu rada imati pripremljene sljedeće dokumente za provjeru plaćanja naknade tijekom razdoblja upućivanja radnika:

- Ugovor o radu ili popis prava i obveza iz radnog odnosa
- Platni listić, evidencije o plaći
- Dokazi o isplati plaće ili potvrde o bankovnim doznakama
- Evidencije radnog vremena
- Dokumentacija koja se odnosi na svrstavanje u platni razred

PRIJETNJA KAZNOM

Kazneni okvir u slučaju potplaćenosti (§ 29 LSD-BG)

- A) Ako je poslodavac potplatio najviše tri radnika, novčana kazna za
- svakog radnika iznosi 1.000 eura do 10.000 eura,
 - u slučaju ponavljanja 2.000 eura do 20.000 eura,
- B) ako je potplaćeno više od tri radnika, za
- svakog radnika kazna iznosi 2.000 eura do 20.000 eura,
 - u slučaju ponavljanja 4.000 eura do 50.000 eura

U novom Zakonu o plaćama i suzbijanju socijalnog dumpinga LSDB-G od 01.01.2017. nalaze se i druge kaznene odredbe. U bitnom se u Zakonu sankcioniraju kršenje obveze prijave i kršenje obveze pripreme i promptnog stavljanja na uvid relevantne dokumentacije, kao i različiti oblici opstruiranja Zakona.

FOND ZA UPRAVLJANJE DOPRINOSIMA ZA OTREMNINE(OTPREMNINA U SKLADU S BMSVG-OM)

Otpremnina prema “Novom zakonu o otpremninama” regulirana je Zakonom o socijalnim doprinosima za zaposlenike poduzeća i za samozaposlene osobe (BMSVG).

Za rješavanje otpremnina u skladu sa zakonom BMSVG osnovani su fondovi za upravljanje doprinosima za otpremnine (BV fondovi) koji upravljaju doprinosima radnika za otpremnine. BUAK je osnovao BV fond 19.09.2002.

Fond BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH upravlja doprinosima za otpremnine svih građevinskih radnika koji podliježu otpremnini u skladu sa zakonom BMSVG, a osim toga je otvoren i poduzećima i samozaposlenima iz svih branši.

KOJI GRAĐEVINSKI RADNICI PODLIJEŽU OTPREMNINI U SKLADU SA ZAKONOM BMSVG?

- ❑ Radnici čiji je prvi odnos zaposlenja u građevinskom sektoru (u području valjanosti BUAG-a) započeo nakon 01.01.2003.
- ❑ Radnici kojima se isplaćuje pravo na otpremninu prema starom zakonu ili kojima prijeti zastarijevanje postojećeg prava od sljedećeg radnog odnosa podliježu pravu kojim se regulira otpremnina prema BMSVG-u.

KAKO SE OBRAČUNAVA OTPREMNINA PREMA NOVOM ZAKONU?

Poslodavac za svoje građevinske radnike uplaćuje dodatak za otpremninu u BUAK (vidi otpremninu prema starom zakonu).

Za radnike, koji podliježu otpremnini prema BUAG-u, iz tog se dodatka obračunava doprinos koji im pripada te se knjiži u korist računa radnika.

1,53 % od ((satnice prema Kolektivnom ugovoru + 20 %) x tjedni sati + 16,67 %)

5



www.buak.at uvijek aktualni podaci

BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH investira uplaćene iznose u skladu s odredbama zakona BMSVG. Ostvareni prinosi knjiže se u korist računa radnika. Troškovi upravljanja i izdaci u gotovini Fonda za upravljanje doprinosima odbijaju se od iznosa, odobrenih na račun. Ako gore navedeni troškovi premaše postignutu dobit od investiranja, isplaćuju se minimalno doprinosi, uplaćeni za otpremninu (jamčenje glavnice). Radnik jednom godišnje prima informaciju o stanju na računu na datum bilance.

PRAVO NA OTPREMNIKU

Kod nastanka prava na otpremninu automatski se šalje obrazac sa zahtjevom na otpremninu.

Nakon završetka radnog odnosa radnik ima pravo na otpremninu i može izabrati jednu od dolje navedenih mogućnosti raspolaganja otpremninom:

- Isplata kao iznos kapitala
- Prijenos u fond BV novog poduzeća
- Daljnje investiranje u BUAK Betriebliche Vorsorgekasse
- Doznačivanje odrađenog razdoblja otpremnine

A osiguravajućem društvu kao jednokratna premija za dokazano sklopljeno dodatno mirovinsko osiguranje ili osiguravajućem društvu kod kojeg je radnik već osiguran u sklopu kolektivnog osiguranja za radnike poduzeća.

B mirovinskom fondu

Troškovi upravljanja

BMSVG ovlašćuje fondove za upravljanje doprinosima za otpremnine da zadrže do 3,5 % prikupljenih doprinosima za otpremnine. Fond BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH zadržava samo 2,2 %. Osim toga se zadržava 0,4 % prinosa od investiranja kao naknada za upravljanje imovinom. (U skladu s BMSVG-om moguće je zadržati 0,8 %).

Izdaci u gotovini:

Prema BMSVG-u pristojbe za deponiranje i ostali troškovi povezani s upravljanjem imovinom smiju se i dalje zaračunavati kao izdaci u gotovini. Fond BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH se 2003. i 2004. g. odrekao zaračunavanja tih iznosa. Od 2005. g. u tu se svrhu zaračunava paušalni postotak od 0,05 % investirane imovine za otpremnine.

NAČELO RUKSAKA

Ako je radni odnos završio tako da je radnik sam dao otkaz (osim otkaza nakon zaštite materinstva ili porodiljnog dopusta za oca), ako je radnik sam skrivio svoj otkaz ili zbog neutemeljenog prijevremenog prestanka zaposlenja od strane radnika ili ako još nisu navršene 3 godine uplaćivanja doprinosa, radnik ne može raspolagati iznosom otpremnine. No pravo na otpremninu se ne gubi, već se iznos dalje investira u Fondu za upravljanje doprinosima za otpremnine.

Izdaci u gotovini kao što su bankovni troškovi ili troškovi poštanske uputnice, koji nastanu u sklopu doznačivanja otpremnine, smiju se zaračunati i zadržati. No fond BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH ne zaračunava troškove za doznačivanje na bankovni račun u tuzemstvu ili na bankovni račun u inozemstvu koji ima BIC/IBAN.

Naknada nadležnim nositeljima zdravstvenog osiguranja:

0,3 % prikupljenih doprinosa fondovi za upravljanje doprinosima za otpremnine moraju proslijediti nadležnim nositeljima zdravstvenog osiguranja kao naknadu za prikupljanje doprinosa. No to ne vrijedi za građevinske radnike, jer BUAK prikuplja dodatke za otpremninu direktno od poduzeća.

BUAK EDUKACIJA

Godine 2006. osnovano je društvo BUAK-Schulungen GmbH. Ovo kćerinsko društvo, također u 100 %-tnom vlasništvu BUAK-a, nudi edukaciju o Zakonu o isplati naknada za godišnji odmor i otpremnina građevinskim radnicima. Iskusni zaposlenici BUAK-a održavaju tečajeve za građevinske tehničare, referente obračuna plaća, porezne savjetnike i ostale zainteresirane.

Kvalitetnom ponudom programa edukacije stalno se trudimo ispuniti očekivanja polaznika naših tečajeva.

Aktualne programe edukacije i tečajeve možete pronaći na našim internetskim stranicama i za njih se možete jednostavno prijaviti putem online obrasca za prijavu.

Buak-Schulungen GmbH
Tel.: (0) 579 579 3500

Online prijava
moćuća na
www.buak-schulungen.at

 +43 (0) 579 579 2000

VAŠE SU NAM ŽELJE VAŽNE!

Služba za korisnike

Tel DW 5000
Fax DW 95 0 99
Mail kundendienst@buak.at

Betriebliche Vorsorgekasse

Tel DW 3000
Fax DW 93 0 99
Mail buak-bvk@buak.at

BUAK edukacija

Tel DW 3500
Fax DW 93 5 99
Mail buak-schulungen@buak.at

RADNO VRIJEME

Beč
ponedjeljak, utorak, četvrtak
8.00 h – 15.00 h
srijeda 8.00 h – 18.00 h
petak 8.00 h – 12.00 h

Tirol, Koruška i Štajerska
ponedjeljak – četvrtak
8.00 h – 15.00 h
petak 8.00 h – 12.00 h

Gornja Austrija, Salzburg i
Gradišće
ponedjeljak – četvrtak
8.00 h – 13.00 h
petak 8.00 h – 12.00 h

Vorarlberg
ponedjeljak – petak
8.00 h – 12.00 h

LOKACIJE

Beč
1050 Wien
Kliebergasse 1A
Fax DW 92 1 99
Mail betriebsbetreuung@buak.at

Gradišće
7000 Eisenstadt
Wiener Straße 7
FaxDW 92 1 99
Mail betriebsbetreuung@buak.at

Salzburg
5020 Salzburg
Hans-Sachs-Gasse 5
FaxDW 92 1 99
Mail betriebsbetreuung@buak.at

Gornja Austrija
4020 Linz
Anastasius-Grün-Str.26-28/1/16
Fax DW 92 3 99
Mail lo@buak.at

Štajerska
8020 Graz
Mohsgasse 10
FaxDW 92 4 99
Mail lst@buak.at

Koruška
9010 Klagenfurt
Bahnhofstraße 24
FaxDW 92 5 99
Mail lk@buak.at

Tirol
6020 Innsbruck
Südtirolerplatz 14-16
FaxDW 92 8 99
Mail lt@buak.at

Vorarlberg
6900 Bregenz
Kaiserstraße 27
FaxDW 92 9 99
Mail lv@buak.at

