

# Na jeden pohľad



Dovolenka  
Podmienky vysielania  
Nariadenie pre dni pracovného pokoja v  
zimnom období  
Odstupné  
Nariadenie o nepriaznivých poveternostných  
podmienkach  
Dočasný dôchodok  
Mzdový a sociálny dumping  
Podnikový dôchodkový fond



1.	Fond pre dovolenky a odstupné pracovníkov v stavebníctve.....	4
2.	Tematická oblasť dovolenka .....	6
3.	Podmienky vysielania .....	13
4.	Tematická oblasť zimné sviatky.....	16
5.	Tematická oblasť odstupné (staré odstupné) .....	18
6.	Tematická oblasť nepriaznivé počasie .....	22
7.	Tematická oblasť dočasný dôchodok .....	25
8.	Mzdový a sociálny dumping .....	28
9.	Podnikový dôchodkový fond (Odstupné podľa zákona BMSVG) .....	30
10.	Školenia BUAK .....	33
11.	Pracoviská a otváracie hodiny .....	34

## FOND NA DOVOLENKY A ODSUPNÉ PRACOVNÍKOV V STAVEBNÍCTVE

---

Fond na dovolenky a odstupné pracovníkov v stavebníctve (BUAK), jedna z prvých inštitúcií sociálneho partnerstva v Rakúsku, je verejnoprávnou korporáciou, ktorá je paritne riadená predstaviteľmi zastupujúcimi záujmy zamestnávateľov a zamestnancov. Bola zriadená (ako Dovolenkový fond pracovníkov stavebníctve, (BUK) v roku 1946 za účelom správy zákona o dovolenkách pracovníkov v stavebníctve (BarbUG), ktorý bol schválený Národnou radou 26. 5. 1946. V roku 1987 bol zákon BarbUG rozšírený o ustanovenia v súvislosti s odstupným, na základe čoho sa zákon premenoval na zákon o dovolenkách a odstupnom pre pracovníkov v stavebníctve (BUAG) a zároveň fond BUK dostal svoje dnešné meno BUAK.

Od rozšírenia zákona o dovolenkách a odstupnom pre pracovníkov v stavebníctve o tematickú oblasť úprav týkajúcich sa nepriaznivého počasia a prevzatia správy odškodnenia z dôvodu nepriaznivého počasia do Služieb trhu práce (oboje v roku 1996), spravoval BUAK do konca roka štyri tematické oblasti. Od januára 2014 tvorí dočasný dôchodok piatu tematickú oblasť.

Kým tematická oblasť odškodnenia z dôvodu nepriaznivého počasia je upravená v zákone BSchEG (zákon o odškodnení robotníkov v stavebníctve z dôvodu nepriaznivého počasia), zákonné ustanovenia týkajúce sa ostatných tematických oblastí sa nachádzajú v zákone BUAG.

Od 01. 09. 2005 podliehajú nariadeniu o dovolenkách BUAK aj tí pracovníci, ktorí sú do Rakúska vyslaní, resp. prenájatí na stavebné práce podnikmi so sídlom mimo Rakúska.

V roku 2002 bol založený podnikový zamestnanecký dôchodkový fond a v roku 2008 bol zmenený na podnikový dôchodkový fond pre zamestnancov a SZČO BUAK (BUAK-BVK) a je v 100% vlastníctve Fondu pre dovolenky a odstupné pracovníkov v stavebníctve. Vyrubuje trvalo (úspešná certifikácia od r. 2003 prostredníctvom ÖGUT – rakúskou Spoločnosťou pre životné prostredie a techniku) príspevky na odstupné a dôchodkové zabezpečenie SZČO pre zamestnancov a SZČO všetkých odvetví.

Ďalšia dcérska spoločnosť, BUAK Schulungen GmbH, bola založená v roku 2006. Je rovnako v 100% vlastníctve fondu BUAK, ponúka školenia z oblasti zákona o dovolenkách a odstupnom pre pracovníkov v stavebníctve. Kurzy pre stavebných majstrov, mzdových účtovníkov, daňových poradcov a iných záujemcov realizujú skúsení zamestnanci BUAK.

Na ďalších stranách by sme Vám chceli dať krátky prehľad o jednotlivých tematických oblastiach.



# TEMATICKÁ OBLASŤ DOVOLENKA

---

Cieľom usmernenia o dovolenkách je, aby bolo aj stavebným robotníkom, ktorých pracovný rytmus je ovplyvňovaný sezónnymi prestávkami, umožnené získanie nároku na dovolenku a jej čerpanie.

Toto usmernenie je neutrálne pokiaľ ide o podniky a špecifické pre daný odbor. Pracovník môže získať nárokové týždne vo viacerých podnikoch, ak tieto spadajú pod platnosť zákona BUAG. Získané nárokové týždne a nároky na dovolenku sa prenášajú do ďalšieho podniku.

Pracovníkovi prislúcha pri 52 nárokových týždňoch v rámci jedného kalendárneho roku dovolenka v rozsahu 30 všedných dní, resp. 25 pracovných dní. Nárok na dovolenku sa zvyšuje na 36 všedných dní, resp. 30 pracovných dní, ak pracovník získal už 1150 nárokových týždňov. Získané nárokové týždne vedú okamžite k alikvotnému nároku na dovolenku.

## ČERPANIE DOVOLENKY

---

V zásade je možné čerpať dovolenku iba počas trvania pracovného pomeru. Čas nástupu na dovolenku je potrebné stanoviť po vzájomnej dohode medzi podnikom a zamestnancom. Čerpanie je možné v priebehu kalendárneho roku, v ktorom vznikol nárok, rozhodne však do 31. marca tretieho nasledujúceho roku. Je potrebné pritom brať ohľad na potreby podniku a možnosť zotavenia sa pracovníka.

## PREPADNUTIE NÁROKU NA DOVOLENKU

---

Nárok na dovolenku prepadá, ak pracovník nevyčerpal dovolenku do 31. marca tretieho roku nasledujúceho po kalendárnom roku, v ktorom nárok na dovolenku vznikol.

### PODANIE ŽIADOSTI, VYPLATENIE, HLÁSENIE

---

Po tom, čo bol dohodnutý nástup na dovolenku, požiada zamestnávateľ BUAK o príslušnú odmenu za dovolenku.

### PODNIKY SO ZVERENECKÝM ÚČTOM

---

V prípade, že existuje osobitný účet podľa § 8 ods. 3 zákona BUAG, bude hrubá odmena za dovolenku poukázaná na zverenecký účet podniku. Zamestnávateľ potom vypočíta čistú odmenu a vyplatí ju zamestnancovi v posledný pracovný deň pred nástupom na dovolenku.



Realizované čerpanie dovolenky oznámi zamestnávateľ BUAK v priebehu procesu mesačného hlásenia. Od 1. januára 2015 je potrebné oznámiť čerpanie dovolenky už pri podávaní žiadosti.

### PODNIKY BEZ ZVERENECKÉHO ÚČTU

---

Ak neexistuje zverenecký účet podľa § 8 ods. 3 zákona BUAG, vykoná výpočet hrubej – čistej odmeny za dovolenku BUAK. Čistú odmenu poukáže priamo na účet pracovníka. Po tom, čo prebehlo zúčtovanie, dostane ako pracovník, tak aj podnik (resp. daňový poradca, bilančný účtovník) zoznam zúčtovaných položiek. Z tohto zoznamu získa mzdová učtáreň všetky údaje, ktoré sú relevantné pre zúčtovanie mzdy.

BUAK doručí podniku mesačne súpis všetkých odvodených zákonných odvodov. Samostatné hlásenie dovolenky je potrebné iba vtedy, ak sa čerpanie dovolenky líši od údajov, ktoré už boli oznámené v priebehu podávania žiadosti o odmenu za dovolenku.

## HRUBÁ ODMENA ZA DOVOLENKU

Zamestnávateľ platí za každého zamestnanca a každý deň nároku príspevkov na dovolenku do fondu dovolenkového zabezpečenia. Päť nárokových dní tvorí jeden nárokový týždeň. Za doby čerpania dovolenky neplatí podnik žiadne príspevky za dovolenku, miesto toho hradí tieto príspevky BUAK sám (tieto sumy sa zarátavajú k príspevkovej povinnosti podniku).

Pracovník nikdy neplatí príspevky BUAK!

Základom pre výpočet denného príspevku tvorí hodinová mzda pracovníka, vyplývajúca z kolektívnej zmluvy. Táto sa pre účely výpočtu od 1. januára 2015 zvyšuje o 20% a násobí sa koeficientom, ktorý vyplýva z týždennej bežnej pracovnej doby pracovníka. Takto vypočítaný týždenný príspevok sa delí 5:

Od 1. januára 2015

$$\frac{(KZ \text{ hodinová mzda} + 20\%) \times \text{koeficient}}{5}$$

Bežná pracovná doba podľa kolektívnej zmluvy	koeficient príspevku
40 hodín	11,85
39 hodín	11,55
menej ako 39 hodín	11,40

Navštívte našu domovskú stránku  
[www.buak.at](http://www.buak.at)



Pracovník musí dosiahnuť v priebehu kalendárneho roka 52 nárokových týždňov, aby mohol využiť plný nárok na dovolenku (25 resp. 30 pracovných dní). Nárok na dovolenku vzniká v súvislosti s odpracovanými týždňami v priebehu kalendárneho roka. V nasledovnom kalendárnom roku začína nový dovolenkový rok. Nárokové týždne nového roku sa počítajú znova od začiatku.

Zo sumy, ktorá bola zaplatená v jednom dovolenkovom období, dostane pracovník pri nároku na 30 všedných dní 64,935%, pri nároku na 36 všedných dní 77,922% ako hrubú odmenu za dovolenku. Tieto stanovené percentá sa označujú ako nárokový koeficient pracovníka.

### VÝDAVKY BUAK

---

Okrem odmien za dovolenku znáša BUAK ešte ďalšie výdavky. Patria k nim okrem iného vedľajšie plnenie pre zamestnávateľa (30,1% zaslaných odmien za dovolenku), vlastné príspevky BUAK (keď je pracovník na dovolenke, neplatí príspevok za nárokové týždne podnik, ale BUAK cca 11%) a výdavky na administratívu (cca 1,8%).

Príspevky musia byť vypočítané tak, aby pokrývali všetky výdavky BUAK.

BUAK je povinný vložené príspevky až do doby ich vyplatenia uložiť ako zverenecké peniaze v domácich bankách. Takto získané výnosy z úrokov zabezpečujú finančné hospodárenie BUAK v sektore dovoleniek.

### NÁROKOVÝ TÝŽDEŇ

Nárokový týždeň pozostáva z 5 nárokových dní (1 nárokový deň = 0,2 nárokového týždňa). Započítavajú sa doň všetky doby zamestnania, za ktoré je povinnosť odvádzať príspevok podľa § 5 BUAG, ako aj dni dovolenky, pracovnej neschopnosti a doby výpadkov v práci z dôvodu nepriaznivého počasia.

### KOEFICIENTY, NÁROKY

Koeficienty a nároky stanovuje Spolkové ministerstvo práce, sociálnych vecí a ochrany spotrebiteľov svojimi vyhláškami.



### NÁHRADNÉ PLNENIE ZA DOVOLENKU (UEL)

---

Náhradné plnenie za dovolenku (UEL) podľa § 9 zákona BUAG je náhrada za dovolenkové nároky, ktoré pri ukončení pracovného pomeru ostali otvorené a nespotrebované. UEL nadväzuje bezprostredne na pracovný pomer a prislúcha vo výške odmeny za dovolenku. Od čerpania dovolenky sa odlišuje tým, že funkciu zamestnávateľa preberá BUAK. Plnenie môže byť poberané iba ak v období plnenia neexistuje žiaden pracovný pomer, podliehajúci zákonu BUAG.

V „povinnom variante“ (§ 9 ods. 3 BUAG) BUAK automaticky vypláca nároky na dovolenku, ktoré by v priebehu 6 mesiacov prepadli, bez ohľadu na to, či bola podaná žiadosť o ich vyplatenie. Toto teda prebehne bezprostredne po ukončení posledného pracovného pomeru, podliehajúceho zákonu BUAG bez toho, aby pracovník podal žiadosť.

V „dobrovoľnom variante“ (§ 9 ods. 2 BUAG) môže pracovník bezprostredne po ukončení pracovného pomeru podať žiadosť o UEL v BUAK. Pracovník musí v žiadosti uviesť, koľko nevyčerpaných dní dovolenky má byť nahradených.

Pracovník získava počas poberania UEL nárokové týždne a je preto po dobu poberania sociálne poistený. BUAK znáša príspevky za dovolenku a za odstupné. Ako zamestnávateľ sa javí BUAK.

### VYPLÁCANIE

---

BUAK musí vyplatiť pracovníkovi sumu čistej odmeny za dovolenku za dni dovolenky, ktoré boli v danom kalendárnom mesiaci nahrádzané, k 10. dňu nasledujúceho mesiaca. Záonné odvody, ktoré súvisia so mzdou, odvádza BUAK, pričom daň zo mzdy sa odvádza daňovému úradu, ktorý je príslušný pre BUAK.

### VYROVNANIE ZA DOVOLENKU

---

Prvoradým cieľom zákona o dovolenkách a odstupnom pre pracovníkov v stavebníctve je získanie a vyčerpanie nároku na dovolenku.

Musí však byť vysvetlené, čo sa má stať so získanými nárokmi, ak pracovník zmení odvetvie alebo získaním dôchodku vystúpi z procesu získavania.

Preto § 10 zákona BUAG pamätá na skutočnosť, že pracovníci získajú nárok na odstupné, ktorý smeruje voči BUAK.

V prípade dôchodku resp. priznania dočasného dôchodku je možné tento nárok uplatniť okamžite. Pri zmene odvetvia možno o vyrovnanie požiadať až po uplynutí zákonnej 6-mesačnej čakacej lehoty alebo zamestnanec/zamestnankyňa uplatňuje nárok na náhradné plnenie za dovolenku hneď po ukončení pracovného pomeru. Po podaní žiadosti poukáže BUAK vyrovnanie pracovníkovi.

Keďže UEL resp. vyrovnanie podlieha povinnosti sociálneho poistenia, platia tieto pravidlá:

- Odrátanie podielu zamestnanca na sociálne poistenie pri zúčtovaní. Podiely zamestnávateľa na sociálne poistenie znáša BUAK. Získanie dôb poistenia pre pracovníka.
- Pri vyrovnaní prebehne prihlásenie a odhlásenie vo viedskej oblastnej zdravotnej poisťovni (GKK). Pri poberaní UEL sa riadi výber GKK podľa sídla posledného zamestnávateľa.

Príklad:

Ak bol pracovník pri poslednom pracovnom pomere poistený v tirolskej GKK, tak je pri UEL poistený rovnako v tirolskej GKK.

- Vynechanie nárokov na dôchodok pri predčasnom starobnom dôchodku.
- Prerušenie poberania podpory v nezamestnanosti, prídavkov na starostlivosť o dieťa atď.

Tip na stiahnutie:

„Žiadosť o UEL resp. vyrovnanie za dovolenku“, sa nachádza na našej domovskej stránke (<http://www.buak.at>) v časti eServices/Downloads pod formulármi.

### NASLEDOVNÉ ÚDAJE A PODKLADY SÚ POTREBNÉ K ŽIADOSTI O UEL RESP. O VYROVNANIE:

- úplné meno
- číslo sociálneho poistenia (10-miestne)
- vlastnoručný podpis
- rozhodnutie o dôchodku, ak je žiadosť o vyrovnanie podávaná pred uplynutím zákonnej čakacej lehoty
- v prípade UEL údaje o poslednom pracovnom pomere, podliehajúcim zákonu BUAG
- v prípade UEL údaj o výške požadovaného nároku na vyplatenie
- v prípade poukázania tretím osobám plná moc s overeným podpisom osoby, ktorá je oprávnená k nároku
- všetky podklady o dedičskom konaní, ak oprávnená osoba zomrela
- potvrdenie banky o údajoch k účtu (IBAN/BIC), ak ešte nie sú k dispozícii

### AKO PREBIEHA PODANIE ŽIADOSTI A KDE JU TREBA PODAŤ?

Žiadosť môže byť podaná písomne alebo osobne na zákazníckom servise v centrále alebo na servisných pracoviskách BUAK v jednotlivých spolkových krajinách.

### UYPLÁCANIE OTVORENÝH DNÍ DOVOLENKY:

- Príklad: Ukončenie 15. marca 2019. Pracovník má otvorené nároky z rokov 2016 – 2019.  
  
Nárok z roku 2016: prepadne 31.03.2019, preto UEL bude automatické pri ukončení  
Variant A:
- Nároky z r. 2017: prepadnú 31.03.2020 preto (čiastočné) vyrovnanie najskôr 15. septembra 2019
- Nároky z r. 2018: prepadnú 31.03.2021 preto (čiastočné) vyrovnanie najskôr 15. septembra 2019
- Nároky z r. 2019: prepadnú 31.03.2022 preto (čiastočné) vyrovnanie najskôr 15. septembra 2019  
Variant B:
- Dobrovoľné vyplatenie (čiastočné) UEL ihneď po ukončení

Nárok na vyrovnanie prepadne 31. marca tretieho roku nasledujúceho po kalendárnom roku, v ktorom nárok na dovolenku vznikol.

## PODMIENKY VYSIELANIA

---

Podmienkami vysielania v zákone o dovolenkách a odstupnom pre pracovníkov v stavebníctve (BUAG) bola transponovaná Smernica 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady (tzv. smernica o vysielaní) pre oblasť rakúskeho stavebného priemyslu. Tým sú garantované minimálne štandardy podľa rakúskeho práva týkajúceho sa dovoleníek pre všetkých pracovníkov, ktorí sú činní pri cezhraničnom vykonávaní prác v Rakúsku. Ostatné pracovnoprávne ustanovenia, ktoré sa inak uplatňujú na pracovný pomer sa spravidla riadia podľa miesta zvyčajného pracoviska.

Pri transpozícii smernice o vysielaní boli pracovníci vyslaní/cezhranične pôsobiaci v Rakúsku, ktorí nemajú zvyčajné pracovisko v Rakúsku, zahrnutí do procesu fondu dovolenkového zabezpečenia BUAK. Aj zamestnanie pracovníkov, ktorí majú zvyčajné pracovisko v Rakúsku sa považuje za vyslanie, ak zamestnanie prebieha v rámci pracovného pomeru so zamestnávateľom so sídlom mimo Rakúska.

Vyslaní alebo prenajatí pracovníci podliehajú procesom fondu dovolenkového zabezpečenia BUAK teda aj vtedy, ak majú počas vyslania sociálne poistenie v domovskom štáte.

Ustanovenia zákona BUAG platia od prvého dňa zamestnania vyslaných alebo prenajatých pracovníkov v Rakúsku.

Tzv. „montážne privilegium“, ktoré pri vyslaní trvajúcim do 8 dní v súvislosti s montážami, opravami a uvádzaním zariadení do prevádzky vylučuje uplatňovanie rakúskeho dovolenkového práva, výslovne neplatí pri stavebných prácach. Znamená to, že povinnosť platenia príspevkov do fondu BUAK vzniká od prvého dňa vyslania.

Vysielajúce resp. prenajímajúce podniky sú teda povinné po dobu vyslania za každého pracovníka, ktorý vykonáva stavebné práce v zmysle zákona BUAG, odvádzať príspevky za dovolenku do fondu BUAK.

Tieto slúžia na financovanie dovolenkových nárokov voči BUAK, ktoré v zmysle zákonných ustanovení vznikli v súvislosti s dobami vyslania do Rakúska.

Príspevky za dovolenku, ktoré musia platiť za vyslaných pracovníkov zamestnávateľa, predpíše BUAK na zaplatenie na základe odovzdaných prvotných hlásení (aj hlásenia podľa zákona AVRAG resp. AÜG platia podľa § 33g ods.2 zákona BUAG ako prvotné hlásenia) a/ alebo na základe výsledkov vlastného zisťovania BUAK (napr. kontroly na stavenisku).

### PREDPOKLADY PRE USTANOVENIA O VYSIELANÍ ZÁKONA BUAG V PREHĽADE:

- Zamestnávateľ
- v priebehu trvajúceho pracovného pomeru nasadí
- pracovníkov, ktorí nemajú zvyčajné pracovisko v Rakúsku, prechodne
- na pokračujúci výkon prác alebo v rámci prenájmu pracovníkov
- na stavebné práce v zmysle zákona BUAG
- v Rakúsku.

Okrem toho sú zahrnutí aj pracovníci, ktorí napriek zvyčajnému pracovisku v Rakúsku, sú použiti zamestnávateľom so sídlom mimo Rakúska na výkon prác na spolkovom území. Posúdenie, či sú na pracovníkov vyslaných do Rakúska uplatniteľné ustanovenia o vysielaní zákona BUAG, prebieha na základe činnosti, ktorú vykonávajú v Rakúsku.

Vyslaní pracovníci majú pri dosiahnutí 52 nárokových týždňov nárok na 25 dní dovolenky (30 všedných dní). Tento nárok sa pri dosiahnutí 1150 nárokových týždňov zvyšuje na 30 dní dovolenky (36 všedných dní).

Nárok na dovolenku vzniká vo vzťahu k odpracovaným nárokovým týždňom v priebehu jedného kalendárneho roka v rozsahu platieb príspevkov, odvedených zamestnávateľom za týmto účelom do BUAK.

### VYPLATENIE DOVOLENKOVÝCH NÁROKOV:

V rozsahu, v akom boli zamestnávateľom realizované platby príspevkov, získavajú vyslaní pracovníci nároky na odmenu za dovolenku, ktoré je treba adresovať priamo na BUAK. Tieto dovolenkové nároky budú vyplatené cez BUAK pracovníkovi, ak zamestnávateľ podal žiadosť o ich vyplatenie a ak počas vyslania, resp. v priebehu obdobia 6 mesiacov po návrate do vysielajúceho štátu (pri trvajúcom pracovnom pomere k vysielajúcejmu zamestnávateľovi) bolo dohodnuté čerpanie dovolenky.

Po uplynutí lehoty 6 mesiacov prebehne vyplatenie po podaní žiadosti pracovníkom samotným z titulu vyrovnania.

Pri zúčtovaní odmien za dovolenku a vyrovnaní vypočíta BUAK čistú odmenu za dovolenku prislúchajúcu danému pracovníkovi s ohľadom na právne predpisy o sociálnom poistení, ktoré sa vzťahujú konkrétne na neho (spravidla sú to pri trvaní vyslania do 2 ,resp. 3 rokov podľa VO 883/2004 právne predpisy o sociálnom poistení zvyčajného pracoviska) a poukáže ju priamo pracovníkovi.

Aj pokiaľ ide o zúčtované príspevky na sociálne poistenie, snaží sa BUAK o priame zúčtovanie so zahraničnou sociálnou poisťovňou.

# TEMATICKÁ OBLASŤ ZIMNÉ SVIATKY

---

Od 1. júla 1996 sa zákon BUAG rozšíril o novú tematickú oblasť úprav týkajúcich sa zimných sviatkov. Táto novela bola výsledkom dohody sociálnych partnerov o opatreniach na zlepšenie ročnej zamestnanosti na stavbách.

## OBMEDZENÝ ROZSAH PLATNOSTI

Do tohto predpisu sú zahrnuté výlučne podniky stavebnej živnosti a stavebného priemyslu, verejné podniky ako aj podniky prenajímajúce pracovníkov, pri prenájme na činnosti v rámci stavebnej živnosti alebo stavebného priemyslu.

## ZIMNÉ SVIATKY

Za zimné sviatky sa považujú podľa ustanovení kolektívnej zmluvy dni 24.12. a 31.12. a podľa ustanovení zákona o pracovnom pokiaľ sú to dni 25.12., 26.12., 1.1. a 6.1.

Ak prípadne niektorý z týchto dní na sobotu alebo nedeľu, nepočíta sa za deň zimného sviatku v zmysle tohto predpisu.

## O ČO IDE?

Ak je pracovník počas zimných sviatkov zamestnaný, dostane od zamestnávateľa vyplatenú odmenu za zimné sviatky zodpovedajúcu zákonnej mzdovej náhrady. Za to má podnik nárok na náhradu za zimné sviatky voči BUAK.

Táto náhrada za zimné sviatky sa vypočítava nasledovným spôsobom:

$$\frac{\text{(hodinová mzda podľa kolektívnej zmluvy + 20\%) \times \text{bežný týždenný pracovný čas}}}{5}$$

Naproti tomu, ak bude pracovný pomer ukončený pred alebo počas zimných sviatkov, nemusí zamestnávateľ platiť odmenu za zimné sviatky, a preto nedostane ani žiadnu refundáciu. Miesto toho má pracovník náhradný nárok na odmenu za zimné sviatky.

## VÝŠKA NÁHRADNÉHO NÁROKU

Predpokladom pre získanie náhradného nároku na odmenu za zimné sviatky je dosiahnutie určitého počtu nárokových týždňov v kalendárnom roku v jednom z podnikov, ktoré podliehajú predpisom platným pre tematickú oblasť zimných sviatkov.



### FINANCOVANIE

Podniky, ktoré podliehajú tejto úprave, platia od apríla do novembra BUAK denný príspevok.

Základom pre výpočet príspevku je aj tu hodinová mzda podľa kolektívnej zmluvy:

$$\frac{(\text{hodinová mzda podľa KZ} + 20\%) \times \text{koeficient}}{5}$$

Koeficient potrebný pre výpočet (aktuálny koeficient činí 1,2) sa stanovuje vyhláškou Spolkového ministerstva práce, sociálnych vecí a ochrany spotrebiteľa.

0 - 13 nárokových týždňov:	0% náhrada
14 - 19 nárokových týždňov:	50% náhrada
20 - 25 nárokových týždňov:	75% náhrada
od 26 nárokových týždňov:	100% náhrada

Z vypočítanej hrubej náhrady sa 30% poukáže na Službu trhu práce. Ďalej sa odpočítajú príspevky na sociálne poistenie a daň zo mzdy. Výslednú čistú čiastku dostane pracovník.

### PRÍJEM NÁHRADNÉHO NÁROKU

Keď sú k dispozícii oznamované údaje za mesiac január, vykoná BUAK automatické zúčtovanie nárokov pracovníkov najneskôr do 15. marca. Predpokladom pre vyplatenie je, aby bolo k dispozícii bankové spojenie podľa § 29a zákona BUAG.

### PREPADNUTIE NÁHRADNÉHO NÁROKU

Náhradný nárok na odmenu za zimné sviatky prepadá v priebehu troch rokov po výplatnom termíne. K prepadnutiu príde iba v takých prípadoch, ak zúčtovanie nemohlo prebehnúť kvôli chýbajúcim údajom o účte.

Ako v prípade vyrovnania získava pracovník aj pri zúčtovaní odmien za zimné sviatky doby poistenia. V tomto období odpadajú nároky na dôchodok pre predčasný dôchodok. Poberanie príspevku v nezamestnanosti však nie je ovplyvnené, keďže pri zúčtovaní sa 30% poukazuje na Službu trhu práce.

# TEMATICKÁ OBLASŤ ODSUPNÉ („STARÉ DSTUPNÉ“)

Nasledovné ustanovenia platia iba pre stavebných robotníkov, ktorí splnili podmienky pre získanie nároku na odstupné najneskôr do 31. 12. 2005. Inak podliehajú ustanoveniam BMSVG (zákona o podnikovom dôchodkovom poistení pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb).

## PREDPOKLADY PRE NÁROK

Pracovník musí najprv splniť podmienky pre získanie nároku na odstupné, a to tak, že buď

156 týždňov (= 3 roky) je bez prerušenia zamestnaný v jednom podniku alebo

nadobudne minimálne 92 týždňov zamestnania počas 3-ročného obdobia, v priebehu jedného alebo viacerých pracovných pomerov u toho istého zamestnávateľa. Prípadné prerušenia medzi pracovnými pomermi nesmú byť dlhšie ako 22 týždňov.

Požiadavka rovnakého zamestnávateľa sa pokladá pri premiestnení do pracovného združenia alebo koncernového podniku za splnenú.

## ZÍSKANIE ĎALŠÍCH DÔB PRE ODSUPNÉ

Po dosiahnutí základného nároku sa všetky ďalšie týždne zamestnania zarátavajú nezávisle od podniku. Za predpokladu, že neboli ukončené z dôvodu, ktorý anuluje odstupné, budú zarátané pri výpočte nároku na odstupné.



Dôvody odchodu, ktoré anulujú odstupné

výpoveď zo strany zamestnanca



bezdôvodný predčasný odchod



zavinené prepustenie



zrušenie vzájomnou dohodou

## SPLATNOSŤ ODSUPNÉHO

O odstupné je možné požiadať rok po odchode z odvetvia stavebníctva, ak pracovník nepoberá v tom období dočasný dôchodok. Táto ročná lehota odpadá, ak existuje rozhodnutie o dôchodku, v prípade smrti pracovníka a ak bol posledný pracovný pomer ukončený odchodom z dôvodu narodenia dieťaťa. Existujú osobitné úpravy pri prevzatí do zmluvného zamestnaneckého pomeru a pre pracovníkov, ktorí sú zamestnaní v podnikoch prenajímajúcich pracovné sily alebo v zmiešaných podnikoch.

# Odstupné

---

## PODANIE ŽIADOSTI

---

Formuláre žiadosti sú vyložené u záujmových združení a v centrále, resp. na krajinských a servisných pracoviskách BUAK.

## VÝPOČET VÝŠKY ODSUPNÉHO

---

Výška nároku na odstupné sa meria podľa mesačnej odmeny (ME) a je odstupňovaná podľa týždňov zamestnania.

Od 156 týždňov zamestnania	2 ME
Od 260 týždňov zamestnania	3 ME
Od 520 týždňov zamestnania	4 ME
Od 780 týždňov zamestnania	6 ME
Od 1040 týždňov zamestnania	9 ME
Od 1300 týždňov zamestnania	12 ME

Tip na stiahnutie:

Formulár žiadosti o odstupné nájdete aj na našej domovskej stránke [www.buak.at](http://www.buak.at) v časti eServices/Downloads.

Mesačná odmena (ME) sa vypočítava nasledovne:

Mesačná mzda  
+ 1/12 príplatok na dovolenku  
+ 1/12 vianočný príplatok  
= mesačná odmena

Mesačná odmena x nárok na odstupné  
= hrubé odstupné  
- 6% daň zo mzdy  
= čisté odstupné

## NAJVYŠŠIA HRANICA A OBMEDZENIA

---

Aj pre viacnásobnom uplatnení nárokov na odstupné nesmie byť prekročená najvyššia hranica 12 mesačných odmien.

Ak získa pracovník v priebehu pracovného života viackrát nárok na odstupné podľa zákona BUAG, nesmie súčet počtov mesačných odmien byť vyšší ako počet mesačných odmien, ktoré mu prináležia za celkovú dobu zamestnaní.

## PRÍKLADY VÝPOČTU VÝŠKY ODSUPNÉHO:

### Príklad 1:

V tomto prípade predstavuje celková doba zamestnaní z dvoch pracovných pomerov (AV) 10 rokov. Za 520 týždňov prináležia 4 ME odstupného. Z tohto dôvodu dostane pracovník pri druhom podaní už iba 1 ME, keďže predtým už dostal 3 ME. Celkovo dostal 4 ME za 520 týždňov.

### Príklad 1:

1. podanie 5-ročný AV za 260 týždňov 3 ME	2. podanie 5-ročný AV za 260 týždňov 1 ME
---	---

### Príklad 2:

Pracovník v tomto príklade dostane výpoveď od zamestnávateľa po 25 rokoch neprerušeneho zamestnania. Rok po tom požiada BUAK o odstupné a získa za 1300 týždňov 12 ME.

Neskôr sa vráti späť do odvetvia stavebníctva a teraz podlieha „novému odstupnému“ podľa zákona BMSVG. Môže získať ďalší nárok podľa BMSVG. Viď „podnikový dôchodkový fond“, strana 29.

## PREPADNUTIE ODSUPNÉHO

Nárok na odstupné prepadne podľa § 13g zákona BUAG, ak sa neuplatní u BUAK v priebehu 3 rokov od splatnosti (dvanásť mesiacov po odchode z odvetvia stavebníctva).

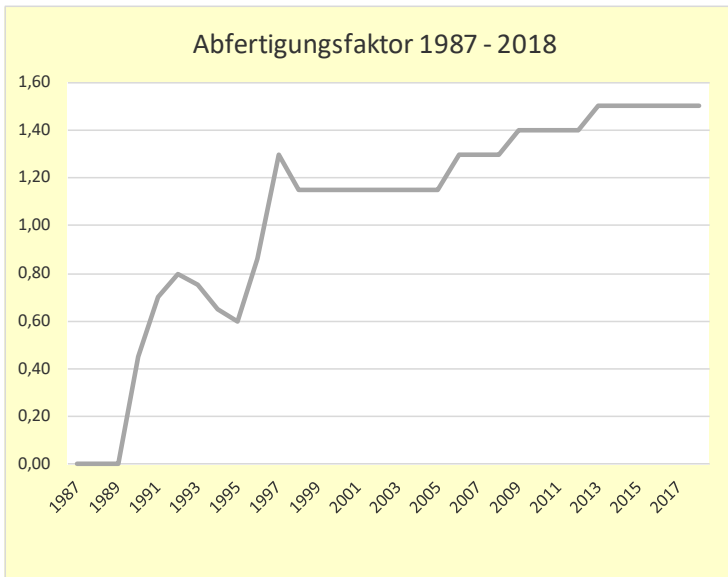
## FINANCOVANIE

Na rozdiel od tematickej oblasti dovolenka je tematická oblasť odstupné financovaná prostredníctvom dávok. Zamestnávateľa platia BUAK za každého pracovníka denný príspevok, ktorý sa vypočítava podľa nasledovného vzorca.

$$\frac{\text{(hodinová mzda podľa KZ + 20 \%)} \times \text{koeficient}}{5}$$

Cieľom tohto financovania je, aby príjmy pokrývali výdavky. Preto musí byť koeficient, ktorý je v súčasnosti 1,5, každý rok revidovaný a – ak je to potrebné – patrične prispôsobený Ministerstvom práce, sociálnych vecí a ochrany spotrebiteľa. Graf dole ukazuje vývoj koeficientu pre odstupné od r. 1987, pričom je potrebné mať na zreteli, že obdobie od 1. 10. 1987 do 31. 12. 1989 bolo bez príspevkov.

Koeficient odstupného 1987 – 2018



# TEMATICKÁ OBLASŤ NEPRIAZNIVÉ POČASIE

---

Odškodnenie v prípade nepriaznivého počasia je upravené v zákone o odškodnení robotníkov v stavebníctve z dôvodu nepriaznivého počasia (BSchEG).

Základnou ideou tejto úpravy je, aby riziko nepriaznivého počasia a tiež náklady s ním spojené boli rozdelené na spoločnosť, aby škody pre jednotlivcov bolo možné udržať na čo najnižšej úrovni. Pod pojmom nepriaznivé počasie v zmysle tohto spolkového zákona sa rozumejú práci prekážajúce atmosférické vplyvy a následné účinky takýchto porúch, ktoré znemožňujú začatie alebo pokračovanie prác.

## HORÚČAVA

---

Doteraz bol pojem „nepriaznivé počasie“ spájaný s chladom, dažďom, snehom atď. Na základe nových skutočností (klimatické zmeny) zahŕňa od 1. 1. 2013 pojem „nepriaznivé počasie“ aj extrémne plusové teploty.

Hodiny, počas ktorých teplota prekročí + 35°C, sa považujú za hodiny nepriaznivého počasia. Ak nasledujú po sebe tri hodiny, kedy je teplota vyššia ako + 35°C, má to za účinok, že celý zvyšok pracovného dňa sa považuje za ovplyvnený nepriaznivým počasím.

V princípe síce existuje podľa § 5 (2) zákona BSchEG povinnosť dodržať na stavenisku 3-hodinovú čakaciu lehotu (aby sa počkalo, či sa poveternostné podmienky nezmenia), toto však pri horúčave nevedie k cieľu, keďže teplota až do cca 21 hodiny skôr stúpa alebo zostáva rovnaká, než by klesala.

Pre objasnenie uvádzame, že podľa zákona BSchEG rozhodnutie o tom, či sa za nepriaznivého počasia bude pracovať alebo nie, prislúcha zamestnávateľovi.

Jednoznačná klasifikácia je vám k dispozícii na našej domovskej stránke.

Na [www.buak.at](http://www.buak.at) vždy aktuálny stav



### OBLASŤ PLATNOSTI

---

Unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallen Betriebe folgender Art:

- podniky pozemného staveľstva a inžinierskeho staveľstva vrátane podnikov vykonávajúci armovacie práce
- podniky cestného staveľstva vrátane stavby účelových komunikácií
- podniky mostného staveľstva s výnimkou stavby oceľových mostov
- podniky zaoberajúce sa stavbou traťových zvrškov
- podniky vykonávajúce zemné práce
- podniky vodného staveľstva, podniky realizujúce úpravy bystrín a horských tokov a protilavínovú ochranu
- kúrenárske stavebné podniky
- podniky, vykonávajúce demolácie
- tesárske podniky
- podniky realizujúce fasády a omietky
- pokrývačské podniky
- dláždičské podniky
- podniky, vykonávajúce stavby lešení a prenajímajúce lešenia

Podniky prenajímajúce pracovníkov spadajú tiež pod platnosť zákona BSchEG, pokiaľ ide o pracovníkov, na ktorých sa vzťahujú predpisy ohľadne dovoleniek.

### VÝŠKA ODŠKODNENIA ZA NEPRIAZNIVÉ POČASIE

---

Ak príde v dôsledku nepriaznivého počasia k výpadku v práci, musí zamestnávateľ poskytnúť pracovníkovi odškodnenie za nepriaznivé počasie.

Toto odškodnenie predstavuje 60 % z aktuálnej mzdy.

### NÁHRADA PRÍSPEVKOV

---

Podnik má možnosť uplatniť si v BUAK spätnú náhradu vyplateného odškodnenia za nepriaznivé počasie v priebehu troch mesiacov od uplynutia zúčtovacieho obdobia prostredníctvom aplikácií na portáli BUAK.

# Nepriaznivé počasie

---

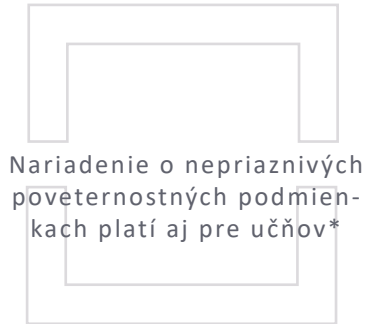
## KONTINGENT

---

Nárok na odškodnenie za nepriaznivé počasie v zimnom období (1. november – 30. apríl) je najviac 200 hodín.

Počas letného obdobia (1. máj – 31. október) predstavuje nárok najviac 120 hodín.

Nevyužitá hodiny z letného obdobia budú presunuté na odškodnenie za nepriaznivé počasie v nasledujúcom zimnom období.



## KTO ROZHODUJE?

---

Zamestnávateľ rozhoduje po vypočutí podnikovej rady o tom, či má byť práca zastavená, či sa v nej má pokračovať alebo sa má začať znovu pracovať.

## ČAKACIA LEHOTA

---

Z príkazu zamestnávateľa musí pracovník zostať na pracovisku 3 hodiny (s výnimkou horúčav), aby vyčkal, či príde k zmene poveternostných podmienok. Predpokladom je existencia adekvátneho prístrešku.

## NÁHRADNÁ PRÁCA

---

Pracovník je povinný vykonávať v podniku inú primeranú činnosť.

Za túto náhradnú prácu však dostáva pracovník nie iba 60%, ale 100% aktuálnej mzdy.

\*Okrem učňov, ktorí sú súčasne účastníkmi odbornej prípravy v dvoch učebných odboroch v dvoch stavebných podnikoch, z ktorých na jeden sa nevzťahuje nariadenie na určovanie nepriaznivých poveternostných podmienok podľa § 1 BSchEG.



# TEMATICKÁ OBLASŤ DOČASNÝ DÔCHODOK

---

Pre problematiku dočasných dôchodkov bola v zákone BUAG vytvorená nová tematická oblasť.

Cieľom tejto úpravy týkajúcej sa dočasných dôchodkov je preklenúť posledných 18 mesiacov pred skutočným nástupom do dôchodku vyplácaním mesačnej odmeny stavebným robotníkom, ktorí nemohli zostať v zamestnaní až do odchodu do dôchodku.

## OPRÁVNENOSŤ NÁROKU

---

Dočasný dôchodok je k dispozícii tým pracovníkom, ktorí

- po dovŕšení 58 rokov života už nie sú v žiadnom pracovnom pomere,
- v nadväznosti na poberanie dočasného dôchodku majú nárok na starobný dôchodok (starobný, koridorový alebo dôchodok pre fyzicky ťažko pracujúcich),
- získali minimálne 520 týždňov zamestnania po dovŕšení 40. roku života v jednom/viacerých pracovných pomeroch, podliehajúcich zákonu BUAG, a
- získali minimálne 30 týždňov zamestnania po dovŕšení 56. roku života v jednom/viacerých pracovných pomeroch, podliehajúcich zákonu BUAG.
- od 01.01.2017: predložiť doklad/potvrdenie o rehabilitačných opatreniach (REHA) v rozsahu minimálne 10 hodín/jednotiek po minimálne 45 minútach

## REHA OPATRENIA

---

Za opatrenia sa považujú ošetrenia, tréningy, resp. terapie, zmierňujúce telesné a fyzické ťažkosti, ktoré sa typicky môžu vyskytovať v súvislosti s prácou v oblasti stavebného priemyslu.

Tieto sa vyskytujú predovšetkým v oblasti pohybového ústrojenstva, kardiovaskulárneho systému, dýchacích ciest, sluchu alebo aj ako psychické záťaž.

### VÝŠKA A DOBA TRVANIA

---

Mesačná výška dočasného dôchodku činí 169,5-násobok mzdy podľa kolektívnej zmluvy, ktorá vyplýva z prevažujúceho zaradenia pracovníka v posledných 52 týždňoch pred ukončením pracovného pomeru. Pri pracovníkoch, ktorí pracujú na čiastočný úväzok prebieha výpočet alikvotne.

Príklad pre pomocného robotníka zamestnaného na plný úväzok v hlavných stavebníckych oblastiach (prevažujúca mzda podľa KZ: 12,09 €):

€ 12,09 x 169,5 = € 2.049,20 mesačná hrubá čiastka

Dočasný dôchodok je možné poberať maximálne 18 mesiacov a vypláca sa 12-krát do roka (žiadne mimoriadne výplaty).

### POZASTAVENIE DOČASNÉHO DÔCHODKU

---

Dočasný dôchodok je pozastavený

- v kalendárnych mesiacoch, počas ktorých je pracovník v pracovnom pomere v podniku, ktorý podlieha zákonu BUAG,
- v kalendárnych mesiacoch, počas ktorých vznikne príjem z inej zárobkovej činnosti (ako SZČO alebo ako zamestnanec), ktorý prekračuje hranicu zanedbateľného príjmu,
- počas poberania náhradného plnenia za dovolenku alebo vyrovnania za dovolenku

Dočasný dôchodok zaniká smrťou poberateľa, resp. jeho odchodom do dôchodku. V prípade čiernej práce stráca poberateľ nárok na dočasný dôchodok a BUAK si môže vyžiadať aj vrátenie už vyplatených prostriedkov.

### PODANIE ŽIADOSTI O DOČASNÝ DÔCHODOK

- Pracovník musí podať žiadosť o poskytnutie dočasného dôchodku minimálne dva mesiace pred začiatkom jeho poberania. Formulár žiadosti si je možné vyžiadať v BUAK, pokiaľ pracovník spĺňa všetky predpoklady.
- Vyplatenie čistej sumy prebehne vždy späťne v prvý deň nasledujúceho mesiaca na účet, ktorý bol oznámený formou potvrdenia od banky.

### NEUPLATNENIE DOČASNÉHO DÔCHODKU/NÁHRADA ZA DOČASNÝ DÔCHODOK

---

Ak si pracovník napriek splneniu všetkých ostatných predpokladov neuplatní dočasný dôchodok a zostane naďalej zamestnaný v rámci pracovného pomeru podliehajúceho zákonu BUAG, dostane ako pracovník, tak aj podnik za toto neuplatnenie dočasného dôchodku jednorazovú náhradu.

Náhrada za dočasný dôchodok prináleží pracovníkom od ročníku narodenia 1957. Za doby, počas ktorých je dočasný dôchodok pozastavený, nie je možné poberať náhradu za dočasný dôchodok.

Ak zamestnanec včas neodloží obdobie poberania dočasného dôchodku (minimálne 3 pracovné dni pred pôvodným začiatkom), znižuje to náhradu za dočasný dôchodok vždy o 5 percentuálnych bodov.

### VÝŠKA NÁHRADY ZA DOČASNÝ DÔCHODOK

---

Pracovníkovi prináleží jednorazová náhrada vo výške 35% z dočasného dôchodku, ktorý by mu inak prináležal. Podniku patrí jednorazová náhrada vo výške 20% dočasného dôchodku, ktorý by inak prináležal pracovníkovi.

### PODANIE ŽIADOSTI O NÁHRADU ZA DOČASNÝ DÔCHODOK

---

Žiadosť o náhradu za dočasný dôchodok je možné podať v priebehu 6 mesiacov po odchode do starobného dôchodku, koridorového dôchodku alebo dôchodku pre ťažko fyzicky pracujúcich.

# MZDOVÝ A SOCIÁLNY DUMPING

---

Zákon o boji proti mzdovému a sociálnemu dumpingu (LSD-BG) vstúpil do platnosti 01. 05. 2011. Cieľom zákona LSD-BG je ochrana rakúskych minimálnych miezd vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy ako aj zabezpečenie férovej konkurencie medzi jednotlivými podnikmi. Na dosiahnutie týchto cieľov bola zriadená úradná mzdová kontrola a kontrolným orgánom (BUAK, finančná polícia, kompetenčné centrum LSVB, zdravotné poisťovne) boli udelené patričné právomoci.

Kľúčovým ustanovením zákona o boji proti mzdovému a sociálnemu dumpingu LSD-BG je odvtedy je skutková podstata podhodnoteného odmeňovania pracovníkov trestná z hľadiska správneho práva. Toto ustanovenie sa od 01.01.2017 nachádza v novovytvorenom zákone o boji proti mzdovému a sociálnemu dumpingu LSD-BG. Trestné však nie je iba podhodnotené odmeňovanie pracovníkov samotné, ale aj marenie výkonu mzdovej kontroly. Pre BUAK sú preto sprievodné trestné činy, akým je zanedbanie povinnosti odovzdania mzdových podkladov, dôležitým súborom nástrojov. Od 1. januára 2015 boli tresty v tejto oblasti citelne zvýšené.

## MZDOVÁ KONTROLA

---

Skúma sa minimálna mzda v zmysle (§ 29 LSD-BG). Mzda obsahuje:

- základný plat (hrubá mzda)
- mimoriadne platby
- príplatky a prídavky (ktoré nie sú uvedené v § 49 ods. 3 zákona ASVG)

Zahrnuté nie sú:

- náhrady výdavkov a vecné príjmy
- súčasti mzdy, ktoré sa zakladajú na podnikových dohodách alebo pracovnej zmluve

### MZDOVÉ PODKLADY

Zamestnávateľia so sídlom v zahraničí patriacom k EÚ/EHP sú počas obdobia vyslania pracovníkov povinní mať pripravené na preskúmanie miezd na pracovisku tieto mzdové podklady:

- pracovnú zmluvu alebo list zamestnanca
- výplatné pásky, záznamy o mzdách
- doklady o vyplatení mzdy alebo doklady o bankovom prevode
- záznamy o pracovnej dobe
- podklady týkajúce sa platového zaradenia

### HROZIACE TRESTY

#### Trestný rámec pri podhodnotenej mzde (§ 29 LSD-BG)

- A) Ak sa podhodnotenie mzdy týka nanajvýš troch pracovníkov, činí peňažná pokuta za
- každého pracovníka od 1.000 EUR do 10.000 EUR,
  - v prípade opakovaného podhodnotenia od 2.000 EUR do 20.000 EUR,
- B) ak sa podhodnotenie týka viac než troch pracovníkov, je to za
- každého pracovníka od 2.000 EUR do 20.000 EUR,
  - v prípade opakovaného podhodnotenia od 4.000 EUR do 50.000 EUR.

Ďalšie trestné skutkové podstaty sa od 01.01.2017 nachádzajú v novovytvorenom zákone o boji proti mzdovému a sociálnemu dumpingu LSD-BG. V podstate sú tam sankcionované priestupky proti prihlasovacej povinnosti a proti povinnosti pripravenosti podkladov ako aj rôzne skutky zmarenia.

## PODNIKOVÝ DÔCHODKOVÝ FOND (ODSTUPNÉ PODĽA ZÁKONA BMSVG)

---

„Nové odstupné“ je upravené v zákone o podnikovom dôchodkovom poistení pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb (BMSVG).

Na vybavovanie odstupného podľa zákona BMSVG boli zriadené podnikové dôchodkové fondy (BV fondy), ktoré spravujú príspevky na odstupné pracovníkov. BUAK založila podnikový dôchodkový fond 19. 09. 2002.

Podnikový dôchodkový fond BUAK spravuje príspevky na odstupné všetkých stavebných robotníkov, ktorí podliehajú odstupnému podľa zákona BMSVG a okrem toho je otvorená podnikom a SZČO všetkých odvetví.

### KTORÍ STAVEBNÍ ROBOTNÍCI PODLIEHAJÚ ODSTUPNÉMU PODĽA BMSVG?

---

- ❑ Pracovníci, ktorí začali svoj prvý pracovný pomer v stavebnom priemysle (v oblasti, na ktorú sa vzťahuje zákon BUAG) po 01. 01. 2003.
- ❑ Pracovníci, ktorým sa vypláca nárok podľa „starého odstupného“ alebo tí, ktorým prepadol existujúci nárok, podliehajú v ďalšom pracovnom pomere právu o odškodnení podľa zákona BMSVG

### AKO SA VYPOČÍTAVA NOVÉ ODSTUPNÉ?

---

Zamestnávateľ platí za svojich stavebných robotníkov príspevkov na odstupné do BUAK (viď staré odstupné).

Za zamestnancov, ktorí podliehajú odstupnému podľa zákona BUAG, sa z tohto príspevku vypočítava čiastka, ktorá im prináleží a tá sa pripíše na účet pracovníkov

$$1,53\% \text{ z } ((\text{hodinová mzda podľa KZ}+20\%) \times \text{hod. za týždeň}+16,67\%)$$

5



[www.buak.at](http://www.buak.at) vždy aktuálne

BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH uloží zaplatené príspevky podľa ustanovení zákona BMSVG. Dosiahnuté výnosy sa pripíšu pracovníkovi na jeho účet.

Náklady na správu a výdavky dôchodkového fondu v hotovosti sa odpočítajú od tých dobropisov. Ak vyššie uvedené náklady prevýšia dosiahnutý výsledok, budú vyplatené aspoň vložené príspevky na odstupné (kapitálová záruka).

Pracovník dostane raz ročne k bilančnému dňu informáciu o účte.

### NÁROK NA ODSUPNÉ

Pri vzniku nároku na odstupné sa formulár žiadosti odošle automaticky.

Po ukončení pracovného pomeru má pracovník nárok na odstupné a môže si vybrať z nasledovných možností, ako s ním bude disponovať:

- vyplatenie ako kapitálovej čiastky
- prenesenie do BV fondu nového podniku
- ďalšie uloženie v BUAK podnikovej dôchodkovej spoločnosti
- poukávanie zostatku odstupného

A do poisťovne formou jednorazovej prémie na preukázateľne uzatvorené doplnkové dôchodkové poistenie alebo do poisťovne, v ktorej je pracovník už poistený v rámci podnikového kolektívneho poistenia.

B do dôchodkového fondu

### Náklady na správu

Zákon BMSVG oprávňuje podnikové dôchodkové fondy, aby si ponechali až 3,5% prijatých príspevkov na odstupné. BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH si ponecháva iba 2,2%. Okrem toho si zadržáva 0,4% z výnosov ako odmenu za správu majetku. (Podľa zákona BMSVG je tu možnosť zadržať 0,8%).

### Výdaje v hotovosti:

Podľa zákona BMSVG je možné preúčtovať depozitné poplatky a iné náklady v súvislosti so správou majetku ako výdaje v hotovosti. BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH v rokoch 2003 a 2004 upustil od takéhoto preúčtovania. Od r. 2005 sa za takýmto účelom preúčtováva paušálna čiastka 0.05% uloženého odstupného.

### PRINCÍP BATOHU

---

Avšak, ak bol pracovný pomer ukončený vlastnou výpoveďou (okrem výpovede z dôvodu ochrany materstva alebo otcovskej dovolenky), zavineným prepustením alebo neoprávneným predčasným odchodom, alebo ak ešte neuplynuli 3 roky ukladania prostriedkov, nemôže pracovník disponovať sumou odstupného. Nárok na odstupné však nestráca, tento je ale ďalej uložený v podnikovom dôchodkovom fonde.

Je možné preúčtovať a zadržať výdaje v hotovosti ako bankové poplatky, alebo náklady na poštovú poukážku, ktoré vzniknú v priebehu poukazovania odstupného. BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH si však nezúčtováva náklady na prevod na domáci bankový účet, alebo na zahraničný účet s kódom BIC/IBAN.

#### Náhrada pre príslušné zdravotné poisťovne:

0,3% vybraných príspevkov musia podnikové dôchodkové fondy odovzdať príslušným zdravotným poisťovniam ako náhradu za výber príspevkov. Neplatí to však pre stavebných robotníkov, keďže BUAK vyberá príspevky na odstupné priamo od podnikov.



# ŠKOLENIA BUAK

---

V r. 2006 bola založená spoločnosť BUAK-Schulungen GmbH. Táto dcérska spoločnosť, ktorá je tiež v 100% vlastníctve BUAK, ponúka školenia týkajúce sa zákona o dovolenkách a odstupnom pre pracovníkov v stavebníctve. Kurzy pre stavebných majstrov, mzdových účtovníkov, daňových poradcov a iných záujemcov vedú skúsení zamestnanci BUAK.

Trvale sa snažíme, aby kvalita našej ponuky školení zodpovedala očakávaniam našich účastníkov.

Aktuálne školenia a kurzy nájdete na našej domovskej stránke a môžete si bez problémov zarezervovať účasť prostredníctvom on-line prihlasovacieho formuláru.

Buak-Schulungen GmbH  
Tel.: +43 (0) 579 579 3500

On-line prihlásenie  
je možné na  
[www.buak-schulungen.at](http://www.buak-schulungen.at)

 +43 (0) 579 579 0**VAŠE PROBLÉMY SÚ PRE NÁS DÔLEŽITÉ!****Zákaznícky servis**

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

**Podnikový dôchodkový fond**

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

**BUAK školenia**

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

**OTVÁRACIE HODINY****Viedeň**

pondelok, utorok, štvrtok  
8.00 hod. – 15.00 hod.  
streda 8.00 hod. – 18.00 hod.  
piatok 8.00 hod. – 12.00 hod.

**Tirolsko, Korutánsko a Štajersko**

pondelok až štvrtok  
8.00 hod. – 15.00 hod.  
piatok 8.00 hod. – 12.00 hod.

**Horné Rakúsko, Salzbursko a Burgenland**

pondelok až štvrtok  
8.00 hod. – 13.00 hod.  
piatok 8.00 hod. – 12.00 hod.

**Vorarlbersko**

pondelok až piatok  
8.00 hod. – 12.00 hod.

**PRACOVISKÁ****Viedeň**

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

**Burgenland**

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

**Salzbursko**

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

**Horné Rakúsko**

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

**Štajersko**

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

**Korutánsko**

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

**Tirolsko**

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

**Vorarlbersko**

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

