

# Przegląd tematów



Urlop

Delegowanie pracowników

Zimowe dni świąteczne

Odprawy

Niepogoda

Zasitek przedemerytalny

Dumping socjalny i płacowy

Zakładowa Kasa Emerytalna



1.	Kasa Urlopowa Pracowników Budowlanych .....	4
2.	Urlopy .....	6
3.	Delegowanie pracowników .....	13
4.	Zimowe dni świąteczne.....	16
5.	Odprawy (odprawy wg starego systemu) .....	18
6.	Niepogoda.....	22
7.	Zasiłek przedemerytalny .....	25
8.	Dumping socjalny i płacowy .....	28
9.	Zakładowa kasa emerytalna (odprawa zgodnie z BMSVG).....	30
10.	Szkolenia BUAK .....	33
11.	Placówki i godziny przyjęć .....	34

## KASA URLOPOWAPRACOWNIKÓW BUDOWLANYCH

---

Kasa Urlopowa Pracowników Budowlanych (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse, w skrócie BUAK) jest jedną z pierwszych austriackich instytucji partnerstwa społecznego posiadającą osobowość prawną prawa publicznego. Kierownictwo w organizacji realizowane jest według parytetu przez organizacje reprezentujące interesy pracodawców oraz pracowników. Kasa została założona w roku 1946 (pod pierwotną nazwą Bauarbeiter-Urlaubskasse, BUK) w celu wdrażania przepisów ustawy o urloпах dla pracowników budowlanych (BarBUG), uchwalonej przez Radę Narodową dnia 26.05.1946 r. W roku 1987 ustawa BarBUG została rozszerzona o przepisy dotyczące odpraw emerytalnych dla pracowników budowlanych i w wyniku tego przemianowana na ustawę o urloпах i odprawach pracowników budowlanych (BUAG). W związku z nowymi uregulowaniami zmieniono również pierwotną nazwę Kasy na dzisiejszą.

Od czasu włączenia do ustawy BUAG postanowień dotyczących zimowych dni świątecznych oraz przejścia przez BUAK nadzoru nad wypłatą odszkodowań za pracę przy niepogodzie, co leżało dotąd w kompetencjach austriackich urzędów pracy (obie zmiany nastąpiły w roku 1996), kasa BUAK do końca roku 2013 zajmowała się czterema zakresami zadań. W styczniu 2014 r. pojawił się piąty zakres tematyczny: zasiłki przedemerytalne.

Kwestie związane z dodatkami za niepogodę uregulowane zostały w austriackiej ustawie o odszkodowaniach za pracę w niepogodzie (BSchEG), natomiast wszystkie pozostałe zakresy – w ustawie BUAG.

Od dnia 01.09.2005 uregulowaniami BUAK dotyczącymi urloпów objęci są również ci pracownicy, którzy wykonywali w Austrii prace budowlane w ramach oddelegowania lub wynajmu pracowników przez zakłady z siedzibą poza granicami Austrii.

W roku 2002 utworzono Zakładową Kasę Emerytalną Pracowników, która w 2008 roku przekształciła się w Zakładową Kasę Emerytalną Pracowników i Przedsiębiorców BUAK (BUAK-BVK), należącą w 100% do Kasy Urlopowej Pracowników Budowlanych. W/w Kasa Emerytalna (w roku 2003 zdobycie certyfikatu ÖGUT – Austriackiej Spółki ds. Środowiska i Techniki) lokuje długoterminowo składki na odprawy i świadczenia emerytalne pobierane od przedsiębiorców przez pracowników i przedsiębiorców ze wszystkich branż.

Kolejna spółka-córka o nazwie BUAK Schulungen GmbH została założona w roku 2006. Spółka ta będąca również w 100% w posiadaniu BUAK oferuje szkolenia w zakresie ustawy o urloпах i odprawach pracowników budowlanych (BUAG). Doświadczeni pracownicy BUAK prowadzą kursy na mistrza budowlanego, księgowego ds. wynagrodzeń, doradcę podatkowego oraz dla innych zainteresowanych podmiotów.

Na kolejnych stronach chcielibyśmy krótko przedstawić poszczególne zakresy naszej działalności.



# URLOPY

Uregulowania dotyczące urlopu mają umożliwić nabycie roszczeń do urlopu oraz odbycie przysługującego urlopu również takim pracownikom budowlanym, którzy pracują sezonowo (z przerwami).

Przepisy te obowiązują niezależnie od zatrudniającego zakładu i są specyficzne dla branży budowlanej. Pracownik może nabywać tzw. okresy tygodniowe uprawniające do roszczeń w wielu różnych zakładach, o ile wszystkie one podlegają przepisom BUAG. Uzyskane okresy tygodniowe uprawniające do roszczeń oraz roszczenia urlopowe przenoszone są do kolejnego miejsca pracy.

Pracownikowi, który zgromadził 52 okresy tygodniowe uprawniające do roszczeń w ciągu jednego roku kalendarzowego, przysługuje urlop w wymiarze 30 dni powszednich lub 25 dni roboczych. Roszczenie urlopowe zwiększa się do 36 dni powszednich lub 30 dni roboczych, gdy pracownik nabędzie 1150 okresów tygodniowych uprawniających do roszczeń. Zgromadzone okresy tygodniowe skutkują bezpośrednim powstaniem roszczenia urlopowego w proporcjonalnym wymiarze.

## ODBYCIE URLOPU

Zasadniczo urlop można odbyć wyłącznie w trakcie trwania legalnego stosunku pracy. Moment rozpoczęcia urlopu ustalany jest wspólnie przez zakład i pracownika. Urlop może zostać wykorzystany w ciągu roku kalendarzowego, w którym powstało roszczenie urlopowe, najpóźniej do 31 marca trzeciego kolejnego roku. Należy przy tym uwzględnić uwarunkowania w zakładzie oraz możliwość wypoczynku pracownika.

## PRZETERMINOWANIE ROSZCZEŃ URLOPOWYCH

Roszczenia urlopowe przepadają, gdy pracownik nie wykorzysta urlopu do dnia 31 marca trzeciego roku następującego po roku kalendarzowym, w którym powstało roszczenie.

### ZŁOŻENIE WNIOSKU, WYPŁATA, ZGŁOSZENIE URLOPU

---

Po uzgodnieniu czasu rozpoczęcia urlopu pracownik przedkłada w BUAK wniosek o świadczenia urlopowe.

### PRZEDSIĘBIORSTWA Z RACHUNKIEM POWIERNICZYM

---

Jeżeli założono specjalne konto wskazane w § 8 ust. 3 BUAG, kwota brutto świadczenia jest wypłacana na rachunek powierniczy zakładu. Pracodawca oblicza następnie wynagrodzenie netto i wypłaca jego kwotę pracownikowi ostatniego dnia pracy przez rozpoczęciem urlopu.

O wykorzystaniu urlopu pracodawca informuje BUAK w ramach comiesięcznych zgłoszeń. Od 1 stycznia 2015 urlopy należy zgłaszać już w momencie składania wniosku.

### PRZEDSIĘBIORSTWA BEZ RACHUNKU POWIERNICZEGO

---

Jeśli zakład nie posiada konta powierniczego wskazanego w § 8 ust. 3 BUAG, rozliczenia kwot netto/brutto dokonuje BUAK. Wynagrodzenie netto przelewane jest wówczas bezpośrednio na konto pracownika. Pracownik oraz zakład (lub kancelaria podatkowa, księgowi) otrzymują następnie zestawienie rozliczanych kwot. Na zestawieniu tym znajdują się wszystkie dane istotne przy obliczaniu wynagrodzeń przez biuro rachunkowe ds. kadrowo-płacowych.

BUAK co miesiąc przekazuje zakładom listę wszystkich odprowadzanych należności ustawowych. Odrębne zgłaszanie urlopu jest konieczne wyłącznie w przypadku, gdy informacje dotyczące odbywanego urlopu odbiegają od danych przekazanych już we wniosku o świadczenie urlopowe.



## ŚWIADCZENIA URLOPOWE BRUTTO

Za każdy dzień uprawniający do roszczeń pracodawca płaci za każdego pracownika odpowiednią składkę urlopową. Pięć w/w dni tworzy okres tygodniowy uprawniający do roszczeń. Zakład nie płaci składek urlopowych w czasie odbywania urlopu. Są one wówczas opłacane przez samą kasą BUAK (składki te zaliczane są do ogółu składek płaconych przez zakłady).

Pracownik nigdy nie wpłaca samodzielnie składek do BUAK!

Podstawą naliczenia składki dziennej jest stawka godzinowa pracownika wynikająca z umowy zbiorowej. Od 1 stycznia 2015 roku przy obliczaniu składki stawka ta jest podwyższana o 20% i mnożona przez współczynnik wynikający z tygodniowego wymiaru pracy pracownika. Obliczona w ten sposób składka tygodniowa dzielona jest przez 5:

Od 1 stycznia 2015

$$\frac{(\text{stawka godzinowa wg umowy zbiorowej} + 20\%) \times \text{współczynnik}}{5}$$

Wymiar czasu pracy wg umowy zb.	Współczynnik
40 godzin	11,85
39 godzin	11,55
mniej niż 39 godzin	11,40





W celu wykorzystania całego roszczenia urlopowego (25 lub 30 dni roboczych) pracownik musi zgromadzić 52 okresy tygodniowe uprawniające do roszczeń w ciągu roku kalendarzowego. Roszczenia urlopowe powstają proporcjonalnie do tygodni zatrudnienia w roku kalendarzowym. W kolejnym roku kalendarzowym rozpoczyna się nowy rok urlopowy. Okresy tygodniowe nowego roku naliczane są osobno.

Z kwoty wpłaconej w okresie urlopu pracownik posiadający roszczenia urlopowe w wysokości 30 dni powszednich otrzyma 64,935%, zaś w wysokości 36 dni powszednich – 77,922% jako kwotę brutto świadczenia urlopowego. Te ustalone stawki procentowe nazywane są współczynnikiem uprawnień zgromadzonych przez pracownika.

### WYDATKI PONOSZONE PRZEZ BUAK

---

Oprócz wypłaty świadczeń urlopowych BUAK ponosi również inne wydatki. Zaliczają się do nich między innymi świadczenia dodatkowe dla pracodawcy (30,1% przysługującego świadczenia urlopowego), składki własne BUAK (gdy pracownik jest na urlopie, składki za okres tygodniowy nie są płacone przez zakład, a przez kasę BUAK – ok. 11%) oraz koszty manipulacyjne (ok. 1,8%). Wysokość składek musi zostać dobrana na takim poziomie, by mogły one pokryć wszystkie wydatki ponoszone przez BUAK.

Kasa BUAK jest zobowiązana do zapewnienia, że do czasu wypłaty wpłacone składki lokowane są w bankach krajowych oraz za zabezpieczeniem pupilarnym. Osiągnięte w ten sposób dochody z odsetek zabezpieczają finanse BUAK w zakresie świadczeń urlopowych.

### OKRES TYGODNIOWY UPRAWNIAJĄCY DO NABYCIA ROSZCZEŃ

Jeden okres tygodniowy uprawniający do nabycia roszczeń obejmuje 5 dni uprawniających do roszczeń (1 taki dzień = 0,2 w/w okresu tygodniowego). Zaliczane są wszystkie okresy zatrudnienia objęte obowiązkiem składkowym zgodnie z § 5 BUAG oraz okresy urlopowe, chorobowe i przestojów w pracy z powodu niepogody.

### WSPÓŁCZYNNIKI, NABYCIE UPRAWNIEŃ

Współczynniki oraz wysokość uprawnień ustalana jest przez austr. Ministerstwo Pracy, Polityki Socjalnej i Ochrony Konsumentów (BMA SK) na drodze rozporządzenia.

### EKWIWALENT ZA NIEWYKORZYSTANE ŚWIADCZENIA URLOPOWE

---

Zgodnie z § 9 BUAG ekwiwalent urlopowy (Urlaubersatzleistung, w skrócie UEL) oznacza rozliczenie przysługujących i niewykorzystanych jeszcze roszczeń urlopowych po zakończeniu stosunku pracy. Ekwiwalent ten rozliczany jest bezpośrednio po zakończeniu stosunku pracy i przysługuje w wysokości świadczenia urlopowego. Od wykorzystania urlopu różni się tym, że rolę pracodawcy przejmuje tu BUAK. Świadczenie można otrzymać wyłącznie wtedy, jeżeli w okresie jego pobierania nie nawiązano stosunku pracy podlegającego przepisom BUAG.

W „wariantcie przymusowym” (§ 9 ust. 3 BUAG) uprawnienia do urlopu, które przepadłyby w ciągu 6 miesięcy, są spłacane przez BUAK automatycznie, niezależnie od złożenia wniosku. Wypłata realizowana jest wówczas bez składania wniosku przez pracownika, bezpośrednio po zakończeniu ostatniego stosunku pracy podlegającego pod BUAG.

W „wariantcie dobrowolnym” (§ 9 ust. 2 BUAG) pracownik bezpośrednio po zakończeniu stosunku pracy może złożyć w BUAK wniosek o wypłatę UEL. We wniosku pracownik określa, za ile niewykorzystanych dni urlopowych ma nastąpić wypłata.

W całym okresie pobierania UEL pracownik nadal zbiera okresy tygodniowe uprawniające do roszczeń oraz podlega pod ubezpieczenie społeczne. BUAK pokrywa składki w zakresie urlopów i odpraw. Jako pracodawca podawana jest tu kasa BUAK.

### WYPŁATA

---

BUAK musi wypłacić pracownikom kwotę netto UEL za dni urlopowe rozliczane w danym miesiącu kalendarzowym do 10 dnia następnego miesiąca.

Należności ustawowe związane z wypłatą wynagrodzeń odprowadzane są przez BUAK, przy czym podatek od wynagrodzenia przelewany jest do urzędu skarbowego właściwego dla kasy BUAK.

### REKOMPENSATA ZA URLOP

---

Głównym celem ustawy BUAG jest uzyskanie i wykorzystanie świadczenia urlopowego. Należy tu jednak również wyjaśnić, co takiego stanie się z nabytymi uprawnieniami w przypadku zmiany branży przez pracownika lub zakończeniu nabywania roszczeń z uwagi na pobór emerytury.

Wg § 10 BUAG pracownicy nabywają roszczenie do odprawy, które należy im się od BUAK. W przypadku przejścia na emeryturę lub przyznania zasiłku przedemerytalnego roszczenie to można wykorzystać natychmiast. W przypadku zmiany branży wnioski o rekompensatę za urlop można złożyć dopiero po upływie ustawowego sześciomiesięcznego okresu oczekiwania; pracownik po zakończeniu stosunku pracy może z kolei wykorzystać ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

Po złożeniu wniosku BUAK przelewa pracownikowi odprawę.

UEL oraz odprawa podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu, dlatego też obowiązują następujące uregulowania:

- ☐ Potrącenie części pracowniczej ubezpieczenia społecznego przy rozliczaniu. Udział pracodawcy w ubezpieczeniu społecznym pokrywa BUAK. Nabycie okresów ubezpieczenia dla pracownika.
- ☐ Przy odprawie zarejestrowanie i wyrejestrowanie w Wiener Gebietskrankenkasse (GKK). Przy pobieraniu UEL wybór GKK zależy od siedziby ostatniego pracodawcy.

Przykład:

Jeżeli pracownik w ostatnim stosunku pracy był ubezpieczony w Tiroler Gebietskrankenkasse, jego ubezpieczenie w zakresie UEL jest również w Tiroler GKK.

- ☐ Utrata roszczeń emerytalnych przy wcześniejszej emeryturze z uwagi na wiek.
- ☐ Wstrzymanie pobierania zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku wychowawczego itp.

Skąd pobrać formularze:

Wniosek o ekwiwalent / rekompensatę za urlop znajduje się na naszej stronie internetowej (<http://www.buak.at>) w zakładce eServices/Downloads, punkt Formularze.

## Urlopy

### INFORMACJE I DOKUMENTY WYMAGANE PRZY SKŁADANIU WNIOSKU O REKOMPENSATĘ ZA URLOP:

- Nazwisko i imię
- Numer ubezpieczenia społecznego (10 znaków)
- Własnoręczny podpis
- Zaświadczenie o przejściu na emeryturę, jeśli wniosek dotyczy odprawy przez upływem ustawowego okresu oczekiwania
- Przy wniosku o UEL – informacje dotyczące ostatniego stosunku pracy podlegającego przepisom BUAG
- Przy wniosku o UEL – informacja o wysokości oczekiwanego roszczenia wypłaty
- W przypadku przelewu na osobę trzecią – pełnomocnictwo z poświadczonym podpisem osoby uprawnionej
- Wszystkie dokumenty dot. spuścizny, jeżeli osoba uprawniona umarła
- Zaświadczenie bankowe potwierdzające dane rachunku (IBAN/BIC), jeśli jeszcze nie dostarczono

### GDZIE I JAK ZŁOŻYĆ WNIOSEK?

Wniosek można złożyć w sposób pisemny lub osobisty w dziale obsługi klienta w centrali BUAK lub w jednej z placówek regionalnych / serwisowych BUAK.

### WYPŁATA NIEWYKORZYSTANYCH DNI URLOPOWYCH:

- Przykład: Zakończenie dnia 15 marca 2019. Pracownik ma niewykorzystane roszczenia z lat 2016 - 2019.  
  
Roszczenia z roku 2016: przepadają 31.03.2019, stąd automatycznie UEL po zakończeniu pracy  
Wariant A:
- Roszczenia z roku 2017: przepadają 31.03.2020, stąd (częściowe) rozliczenie możliwe najwcześniej 15 września 2019
- Roszczenia z roku 2018: przepadają 31.03.2021, stąd (częściowe) rozliczenie możliwe najwcześniej 15 września 2019
- Roszczenia z roku 2019: przepadają 31.03.2022, dlatego też (częściowe) rozliczenie możliwe najwcześniej 15 września 2019
  
- Wariant B:  
Dobrowolna wypłata (części) UEL natychmiast po zakończeniu stosunku pracy

Roszczenia co do odprawy przepadają dnia 31 marca trzeciego roku następującego po roku kalendarzowym, w którym powstało roszczenie.

## DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW

---

Uregulowania ustawy BUAG dotyczące oddelegowania pracowników stanowią wdrożenie dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady (tzw. dyrektywy o delegowaniu pracowników) dla austriackiego sektora budowlanego. Gwarantują one wszystkim pracownikom, którzy wykonują prace budowlane w Austrii w ramach transgranicznej realizacji pracy, minimalne standardy obowiązujące w austriackim prawie urlopowym. Zwykle postanowienia prawa pracy stosowane dla innych stosunków pracy z reguły uwzględniają stałe miejsce pracy.

W ramach wdrażania dyrektywy o delegowaniu pracowników procedurą rozliczania przez kasę urlopową BUAK objęci zostali również oddelegowani/transgraniczni pracownicy skierowani do pracy w Austrii, jednak bez stałego miejsca pracy w tym kraju. Za oddelegowanie uznaje się również zatrudnienie pracowników posiadających stałe miejsce pracy w Austrii, jeżeli zatrudnienie realizowane jest w ramach stosunku pracy z pracodawcą, którego siedziba znajduje się poza Austrią.

Pracownicy pracujący w ramach oddelegowania / wynajmu pracowników podlegają procedurze kasy urlopowej BUAK również wówczas, jeśli w trakcie oddelegowania są ubezpieczeni w kraju ojczystym.

Postanowienia BUAG obowiązują od pierwszego dnia zatrudnienia w Austrii osób pracujących w ramach oddelegowania / wynajmu pracowników.

Tzw. przywilej montażowy, wg którego wykluczone zostaje stosowanie austriackiego prawa urlopowego w przypadku oddelegowania trwającego do 8 dni w celu wykonania montażu, napraw oraz uruchomienia instalacji, nie obowiązuje dla prac budowlanych. Oznacza to, że zobowiązanie do płatności składek do BUAK istnieje już od pierwszego dnia oddelegowania.

Dlatego też firma oddelegowująca / wypożyczająca pracowników musi opłacać składki urlopowe do BUAK przez cały okres oddelegowania za każdego pracownika wykonującego prace budowlane w rozumieniu przepisów BUAG.

Wpłaty te dokonywane są w celu finansowania roszczeń urlopowych pracowników, które przysługują im od BUAK zgodnie z postanowieniami ustawy i które wynikają z czasów oddelegowania do Austrii.

Obowiązek płatności składek urlopowych, które pracodawca musi odprowadzać co miesiąc za oddelegowanych pracowników, bazuje na tzw. pierwszych zgłoszeniach (również zgłoszenia wg AVRAG lub AÜG traktowane są wg § 33g ust.2 BUAG jako pierwsze zgłoszenia) i/lub własnych wynikach kontroli płatności realizowanych przez BUAK (np. kontroli na placach budowy).

### WARUNKI STOSOWANIA PRZEPISÓW BUAG DOT. ODDELEGOWANIA W SKRÓCIE:

---

- Pracodawca
- w ramach legalnego stosunku pracy
- zatrudnia tymczasowo pracowników bez stałego miejsca pracy w Austrii
- do ciągłego wykonywania pracy lub realizacji
- prac budowlanych w rozumieniu BUAG w ramach leasingu pracowniczego
- w Austrii.

Ponadto powyższe dotyczy również pracowników, którzy mimo posiadania stałego miejsca pracy w Austrii zostali zaangażowani do prac na terenie Austrii przez pracodawcę, którego siedziba znajduje się poza granicami Austrii.

Oceny, czy dla pracowników oddelegowanych do Austrii mają zastosowanie przepisy dotyczące oddelegowania określone w BUAG, należy dokonać na podstawie prac wykonywanych w Austrii.

Oddelegowani pracownicy po osiągnięciu 52 okresów tygodniowych uprawniających do roszczeń zyskują roszczenie urlopowe w wymiarze 25 dni urlopu (30 dni powszednich). Po przepracowaniu 1150 w/w okresów tygodniowych roszczenie zwiększa się do 30 dni urlopowych (36 dni powszednich).

Roszczenie urlopowe powstaje proporcjonalnie do przepracowanych okresów tygodniowych uprawniających do roszczeń w ciągu jednego roku kalendarzowego zgodnie z wymiarem składek wpłaconych do BUAK przez pracodawcę.

### WYPŁATA ROSZCZEŃ URLOPOWYCH:

Zgodnie z wymiarem składek wpłaconych przez pracodawcę oddelegowani pracownicy zyskują roszczenia urlopowe (do świadczeń urlopowych), przysługujące im bezpośrednio od BUAK. W/w roszczenia zostaną wypłacone pracownikom są po złożeniu przez pracodawcę wniosku przez BUAK wtedy, jeżeli w trakcie oddelegowania lub w okresie 6 miesięcy po powrocie do kraju delegującego (w ramach legalnego stosunku pracy u delegującego pracodawcy) uzgodniono urlop. Po upływie sześciomiesięcznego okresu, po złożeniu wniosku przez pracodawcę dokonywana jest wypłata z tytułu odprawy.

Przy rozliczaniu świadczeń urlopowych oraz odpraw BUAK oblicza świadczenie urlopowe netto przysługujące danemu pracownikowi przy uwzględnieniu właściwego dla tego konkretnego przypadku prawa ubezpieczeń społecznych (zwykle w przypadku okresu oddelegowania wynoszącego 2 lub maks. 3 lata zgodnie z rozporządzeniem 883/2004 jest to prawo ubezpieczeń społecznych obowiązujące w stałym miejscu pracy) i przelewa tę kwotę bezpośrednio pracownikowi.

Również względem rozliczonych kwot ubezpieczenia społecznego BUAK dąży do bezpośredniego rozliczania się z zagranicznymi zakładami ubezpieczeń społecznych.

# ZIMOWE DNI ŚWIĄTECZNE

---

1 lipca 1996 roku ustawa BUAG została rozszerzona o nowy zakres tematyczny: przepisy dotyczące zimowych dni świątecznych. Nowelizacja ta była wynikiem porozumienia partnerów społecznych w celu polepszenia rocznego zatrudnienia w sektorze budowlanym.

## OGRANICZONY ZAKRES OBOWIĄZYWANIA

Przepisy te dotyczą wyłącznie przedsiębiorstw sektora budowlanego oraz przemysłu budowlanego, zakładów publicznych oraz agencji pracy tymczasowej, w przypadku wypożyczenia pracowników w celu wykonywania prac związanych z sektorem lub przemysłem budowlanym.

## ZIMOWE DNI ŚWIĄTECZNE

Zimowe dni świąteczne wg postanowień umów zbiorowych to 24.12. i 31.12, natomiast zgodnie z przepisami ustawy o dniach wolnych od pracy – 25.12., 26.12., 01.01., oraz 06.01. Jeżeli jeden z w/w dni przypada na sobotę lub niedzielę, nie jest uznawany za zimowy dzień świąteczny w rozumieniu niniejszych przepisów.

## O CO TU CHODZI?

Jeśli pracownik jest zatrudniony w czasie zimowych dni świątecznych, otrzyma od pracodawcy wynagrodzenie za pracę w święto zgodnie z ustawową zasadą ciągłości wypłacania wynagrodzenia. Zakładowi pracodawcy przysługuje w takim przypadku prawo do otrzymania od BUAK wynagrodzenia za zimowe dni świąteczne.

Wynagrodzenie za zimowe dni świąteczne obliczane jest wg poniższego wzoru:

$$\frac{(\text{stawka godzinowa wg umowy zbiorowej} + 20\%) \times \text{tygodniowy wymiar czasu}}{5}$$

Jeżeli stosunek pracy zostanie zakończony przed zimowymi dniami świątecznymi lub w ich trakcie, pracodawca nie musi wypłacać wynagrodzenia za pracę w święto i nie otrzyma wówczas refundacji od BUAK. Zamiast tego pracownik może wykorzystać roszczenie zastępcze dotyczące wynagrodzenia za zimowe dni świąteczne.

## WYSOKOŚĆ ROSZCZENIA ZASTĘPCZEGO

Warunkiem uzyskania roszczenia zastępczego w zakresie wynagrodzenia za zimowe dni świąteczne jest zgromadzenie określonej liczby okresów tygodniowych uprawniających do roszczeń w roku kalendarzowym w zakładzie podlegającym przepisom o zimowych dniach świątecznych.



### FINANSOWANIE

Firmy podlegające w/w przepisom od kwietnia do listopada wpłacają do BUAK składkę dzienną.

Podstawą obliczenia wysokości w/w składki jest również stawka godzinowa wg umowy zbiorowej:

$$\frac{(\text{stawka godzinowa wg umowy zbiorowej} + 20\%) \times \text{współczynnik}}{5}$$

Współczynnik używany w obliczeniach (aktualny wynosi 1,2) ustalany jest w rozporządzeniu austriackiego Ministerstwa Pracy, Polityki Socjalnej i Ochrony Konsumentów.

0 - 13 tygodniowych okresów uprawniających do roszczeń:

0% wynagrodzenia

14 - 19 okresów tygodniowych uprawniających do roszczeń:

50% wynagrodzenia

20 - 25 okresów tygodniowych uprawniających do roszczeń:

75% wynagrodzenia

Od 26 okresów tygodniowych uprawniających do roszczeń

100% wynagrodzenia

30% obliczonego wynagrodzenia brutto przelewane jest do urzędu pracy. Ponadto potrącane są składka na ubezpieczenie społeczne oraz podatek od wynagrodzeń. Pozostała kwota netta przelewana jest pracownikowi.

### WYPŁATA ROSZCZENIA ZASTĘPCZEGO

Po zgłoszeniu informacji za styczeń BUAK dokonuje rozliczenia roszczeń pracownika automatycznie, najpóźniej do 15 marca. Warunkiem wypłaty jest podanie danych rachunku bankowego wg § 29a BUAG.

### PRZETERMINOWANIE ROSZCZENIA ZASTĘPCZEGO

Zastępcze roszczenie co do wynagrodzenia za zimowe dni świąteczne przepada w ciągu trzech lat od terminu wypłaty. Przeterminowanie ma miejsce tylko w takich przypadkach, w których rozliczenie nie było możliwe z powodu braku danych dot. konta bankowego.

Podobnie jak w przypadku odprawy, również przy rozliczaniu wynagrodzenia za zimowe dni świąteczne pracownikowi naliczane są okresy ubezpieczenia. W okresie tym następuje utrata roszczeń emerytalnych w zakresie wcześniejszej emerytury z uwagi na wiek. Pobieranie zasiłku dla bezrobotnych nie ulega zmianie, ponieważ przy rozliczeniu 30% wynagrodzenia zostało przelane do urzędu pracy.

# ODPRAWY („ODPRAWY WG STAREGO SYSTEMU”)

Poniższe przepisy obowiązują wyłącznie pracowników budowlanych, którzy spełnili warunek nabycia roszczenia co do odprawy wg BUAG najpóźniej do dnia 31.12.2005. W innych przypadkach pracownik podlega przepisom austriackiej ustawy o zakładowym zabezpieczeniu pracowników i przedsiębiorców (BMSVG).

## WARUNEK ZDOBYCIA ROSZCZEŃ

Pracownik musi najpierw spełnić warunki w zakresie zdobycia roszczenia do odprawy, tj.

być zatrudnionym w jednym zakładzie w sposób nieprzerwany przez 156 tygodni (= 3 lata) lub

mieć w okresie 3 lat co najmniej 92 tygodni zatrudnienia w ramach jednego lub kilku stosunków pracy u tego samego pracodawcy. Koniczne przerwy pomiędzy poszczególnymi stosunkami pracy nie mogą wynosić więcej niż 22 tygodnie.

Wymóg zatrudnienia u tego samego pracodawcy spełniony jest również przy przeniesieniu pracownika do innej grupy roboczej lub innego zakładu koncernu.

## NABYCIE DALSZYCH OKRESÓW UPRAWNIAJĄCYCH DO ODPRAWY

Po osiągnięciu roszczenia podstawowego wszystkie dalsze tygodnie zatrudnienia naliczane są niezależnie od zatrudniającego zakładu. Jeżeli stosunek pracy nie został rozwiązany w sposób naruszający prawo do odprawy, tygodnie te uwzględniane są przy obliczaniu wysokości roszczenia do odprawy.



Przyczyny zakończenia stosunku pracy naruszające prawo do odprawy

- wypowiedzenie przez pracownik
- nieuzasadnione przedwczesne odejście z pracy
- zwolnienie z winy pracownika
- rozwiązanie za porozumieniem stron

## TERMIN WYPŁATY ODPRAWY

Wniosek o odprawę można złożyć w ciągu roku od odejścia z branży budowlanej, o ile pracownik nie pobiera w tym czasie zasiłku przedemerytalnego. W/w roczny termin nie jest wymagany w przypadku okazania zaświadczenia o przejściu na emeryturę, śmierci pracownika oraz zakończenia ostatniego stosunku pracy z powodu urodzenia dziecka. Specjalne uregulowania dotyczą przejścia pracownika w stosunek służbowy oraz pracowników zatrudnionych w agencjach pracy tymczasowej lub zakładach mieszanych.

## Odprawy

---

### SKŁADANIE WNIOSKÓW

---

Formularze wniosku dostępne są u reprezentantów interesów pracowników oraz w centrali i w placówkach regionalnych / serwisowych kasy BUAK.

### OBLICZENIE WYSOKOŚCI ODPRAWY

---

Wysokość roszczenia do odprawy ustalana jest w wynagrodzeniach miesięcznych (WM), których podstawą jest liczba tygodni zatrudnienia.

Po 156 tygodniach zatrudnienia	2 WM
Po 260 tygodniach zatrudnienia	3 WM
Po 520 tygodniach zatrudnienia	4 WM
Po 780 tygodniach zatrudnienia	6 WM
Po 1040 tygodniach zatrudnienia	9 WM
Po 1300 tygodniach zatrudnienia	12 WM

Skąd pobrać formularze?

Wniosek o odprawę znajduje się również na naszej stronie internetowej <http://www.buak.at> w zakładce eServices/Downloads.

Jedno wynagrodzenie miesięczne (WM) oblicza się w następujący sposób:

Płaca miesięczna  
+ 1/12 wynagrodzenia urlopowego  
+ 1/12 gratyfikacji świątecznej (Boże Narodzenie)  
= miesięczne wynagrodzenie

Miesięczne wynagrodzenie x roszczenie do odprawy  
= odprawa brutto  
- 6% na podatek od wynagrodzeń  
= odprawa netto

### GÓRNA GRANICA I OGRANICZENIA

---

Również w przypadku kilkukrotnego dochodzenia roszczeń do odprawy nie można w sumie przekroczyć granicy maksymalnego roszczenia w wysokości dwunastu wynagrodzeń miesięcznych.

Jeśli pracownik w trakcie swojej całej ścieżki zawodowej osiągnie roszczenie do odprawy wg BUAG kilkukrotnie, suma liczby wynagrodzeń miesięcznych nie może być większa od liczby należnej za wszystkie czasy zatrudnienia.

### PRZYKŁADOWE OBLICZENIE WYSOKOŚCI ODPRAWY:

#### Przykład 1:

W takim przypadku łączny czas zatrudnienia z dwóch stosunków pracy wynosi 10 lat. Za 520 tygodni należą się 4 WM odprawy. Z tego powodu pracownik po złożeniu drugiego wniosku otrzyma teraz 1 WM, ponieważ wcześniej otrzymywał 3 WM. W sumie otrzymał 4 WM za 520 tygodni.

#### Przykład 1:

1. wniosek 5 lat st. pracy za 260 tyg. 3 WM	2. wniosek 5 lat st. pracy za 260 tyg. 1 WM
---	---

#### Przykład 2:

Pracownik w tym przykładzie po 25 latach nieprzerwanej pracy otrzymuje wypowiedzenie od pracodawcy. Rok później składa w BUAK wniosek o odprawę i za 1300 przepracowanych tygodni otrzymuje 12 WM.

Następnie wraca do branży budowlanej i podlega teraz przepisom „nowego systemu odpraw” wg ustawy BMSVG. Może złożyć kolejny wniosek o odprawę zgodnie z BMSVG. Patrz „Zakładowa Kasa Emerytalna” na stronie 29.

## PRZEPADEK ODPRAWY

Zgodnie z § 13g BUAG roszczenie do odprawy przepada, jeżeli pracownik nie będzie go dochodził w BUAK w ciągu 3 lat od terminu wypłaty (dwanaście miesięcy po odejściu z branży budowlanej).

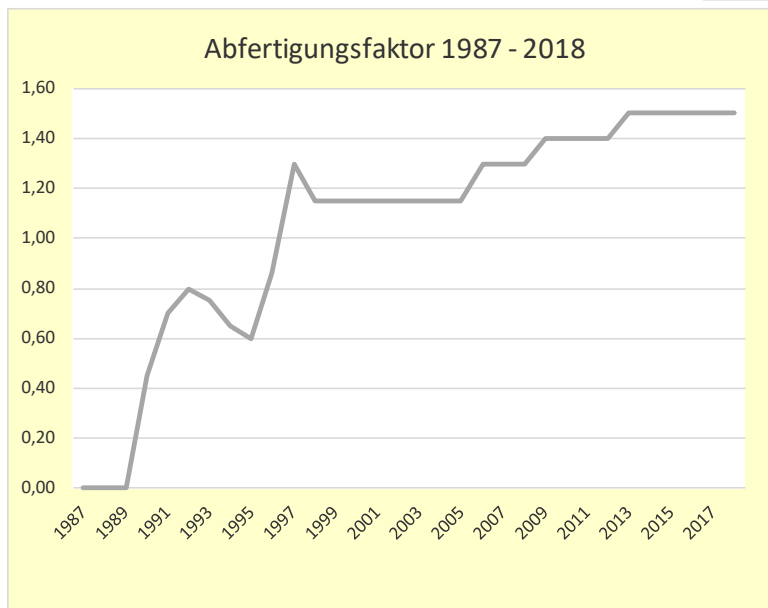
## FINANSOWANIE

W odróżnieniu od urlopów, odprawy finansowane są przez rozłożenie kosztów.

Pracodawcy płacą do BUAK za każdego pracownika składkę dzienną obliczaną zgodnie z poniższym wzorem.

$$\begin{aligned} & \text{(stawka godzinowa wg umowy zbiorowej + 20\%)} \\ & \quad \times \text{współczynnik} \\ & \quad \quad \quad 5 \end{aligned}$$

Współczynnik dla odpraw w latach 1987 – 2018



Celem finansowania jest, by przychody pokrywały wydatki. W tym celu współczynnik wynoszący aktualnie 1,5 poddawany jest weryfikacji i – w razie potrzeby – aktualizacji, których dokonuje austriackie ministerstwo ds. społecznych, pracy i ochrony konsumentów. Na poniższym wykresie przedstawiono zmiany w wysokości współczynnika dla odpraw od roku 1987, przy czym zauważyć należy, że w okresie od 01.10.1987 do 31.12.1989 nie pobierano składek.

# NIEPOGODA

Przepisy dotyczące odszkodowania za niepogodę znajdują się w ustawie o odszkodowaniu dla pracowników budowlanych za pracę przy niepogodzie (BSchEG).

Głównym celem tych przepisów jest rozłożenie ryzyk związanych z niepogodą oraz wynikających z nich kosztów na całą społeczność, tak by zminimalizować szkody przypadające na jedną osobę. Pod pojęciem niepogody w rozumieniu w/w ustawy rozumie się takie warunki atmosferyczne utrudniające pracę oraz ich skutki, które uniemożliwiają rozpoczęcie lub kontynuowanie pracy.

## UPAŁ

---

Do tej pory pojęcie niepogody łączone było z zimmem, deszczem, śniegiem itp. Z uwagi na nowe uwarunkowania (zmiany klimatu) od dnia 01.01.2013 „niepogoda” określane są również ekstremalne temperatury dodatnie.

Godziny pracy, w których temperatura przekracza  $+35^{\circ}\text{C}$ , traktowane są jako godziny niepo-gody.

Jeżeli w ciągu dnia temperatura będzie przekraczała  $+35^{\circ}\text{C}$  przez trzy kolejne godziny, cała reszta dnia traktowana jest również jako czas niepogody.

Z zasady spełnić należy wymóg § 5 (2) BSchEG przewidujący obowiązkowe odczekanie 3 godzin na budowie (ewentualna zmiana pogody), jednak w przypadku upałów nie ma to sensu, ponieważ do godziny ok. 21 temperatura raczej wzrasta lub utrzymuje się na stałym poziomie – a nie ulega obniżeniu.

BschEG stwierdza również, że o wykonywaniu lub przerwaniu pracy w niepogodzie decyduje pracodawca.

Na naszej stronie internetowej przedstawiliśmy jednoznaczną klasyfikację.

Informacje na stronie [www.buak.at](http://www.buak.at) są na bieżąco aktualizowane



## ZAKRES OBOWIĄZYWANIA

---

Ustawa dotyczy następujących rodzajów przedsiębiorstw:

- firmy działające w zakresie budownictwa lądowego ziemnego i podziemnego, w tym zakłady zbrojarskie;
- przedsiębiorstwa budujące drogi, w tym drogi gruntowe;
- przedsiębiorstwa budujące mosty, za wyjątkiem mostów stalowych;
- przedsiębiorstwa budujące nawierzchnie kolejowe;
- przedsiębiorstwa budujące budowle ziemne;
- firmy działające w zakresie budownictwa wodnego, regulacji koryt potoków górskich i zapór przeciwlawinowych;
- zakłady budowlane w zakresie techniki opalania;
- firmy rozbiórkowe;
- firmy ciesielskie;
- gipsownie;
- firmy dekarские;
- firmy brukarskie;
- przedsiębiorstwa działające w zakresie montażu i wynajmu rusztowań

Agencje pracy tymczasowej zatrudniające pracowników z dziedzin wskazanych w przepisach dotyczących urlopów podlegają również pod zakres obowiązywania ustawy BSchEG.

## WYSOKOŚĆ ODSZKODOWANIA ZA NIEPOGODĘ

---

W razie wypadku przy pracy związanego ze złą pogodą pracodawca musi zapłacić pracownikowi specjalne odszkodowanie za pracę przy niepogodzie. Odszkodowanie to wynosi 60% wynagrodzenia rzeczywistego.

## ZWROT KWOT

---

W ciągu trzech miesięcy od zakończenia okresu rozliczeniowego zakład przez specjalną aplikację na portalu BUAK może złożyć w BUAK wniosek o zwrot odszkodowania za niepogodę.

# Niepogoda

---

## WYMIAR GODZIN

---

Odszkodowania za niepogodę dane w okresie zimowym (od 1 listopada do 30 kwietnia) mogą być rozliczane w maksymalnym wymiarze 200 godzin.

W okresie letnim (1 maja - 31 października) wymiar ten wynosi maksymalnie 120 godzin.

Niewykorzystane roszczenia z okresu letniego uwzględnia się w najbliższym okresie zimowym przy obliczaniu odszkodowania za pracę przy niepogodzie.

## KTO O TYM DECYDUJE?

---

Pracodawca po konsultacji z radą zakładową decyduje, czy praca zostanie przerwana, kontynuowana czy rozpoczęta na nowo.

## CZAS OCZEKIWANIA NA ZMIANĘ POGODY

---

Na zarządzenie pracodawcy pracownik musi pozostać na budowie 3 godziny (o ile nie ma upału) w celu odczekania na polepszenie pogody. Pracownik pozostaje na budowie pod warunkiem, że jest tam odpowiednie schronienie.

## PRACA ZASTĘPCZA

---

Pracownik jest zobowiązany do wykonywania innej pracy w zakładzie, odpowiadającej jego umiejętnościom.

Za tę pracę zastępczą pracownik nie otrzymuje jednak tylko 60%, ale 100% rzeczywistego wynagrodzenia.

\* Z wyjątkiem praktykantów, którzy są szkoleni jednocześnie w dwóch zawodach, w dwóch przedsiębiorstwach budowlanych, z których jedno nie zostało ujęte w przepisach regulujących roszczenia za niepogodę zgodnie z § 1 ustawy o odszkodowaniu pracowników budowlanych za niepogodę (BSchEG).





# ZASIŁEK PRZEDEMERYTALNY

Zasiłki przedemerytalne są przedmiotem nowego działu przepisów ustawy BUAG.

Celem przepisów dotyczących zasiłku przedemerytalnego jest stworzenie wieloletnim pracownikom budowlanym, którzy przed przejściem na emeryturę nie mogą pozostać dalej w stosunku zatrudnienia, swoistego „pomostu finansowego” (wypłata comiesięcznego wynagrodzenia) w ostatnich 18 miesiącach przed rzeczywistym przejściem na emeryturę.

## UPRAWNIENIE DO ROSZCZENIA

---

Zasiłek przedemerytalny przysługuje pracownikom, którzy:

- po ukończeniu 58. roku życia nie podlegają już żadnemu stosunkowi pracy,
- uzyskali roszczenie emerytalne ze względu na wiek (emerytura z uwagi na wiek, ciężką pracę oraz pomostowa) bezpośrednio po pobieraniu zasiłku przedemerytalnego;
- po ukończeniu 40 roku życia zgromadzili co najmniej 520 tygodni zatrudnienia w ramach jednego lub kilku stosunków pracy podlegających przepisom BUAG oraz
- po ukończeniu 56 roku życia zgromadzili co najmniej 30 tygodni zatrudnienia w ramach jednego lub kilku stosunków pracy podlegających przepisom BUAG
- od 01.01.2017: przedłożyć dowód/zaświadczenie o odbyciu co najmniej 10 godzin / jednostek po minimum 45 minut zajęć rehabilitacyjnych

## ZAJĘCIA REHABILITACYJNE

---

Za zajęcia rehabilitacyjne uznaje się zabiegi, treningi i terapię, których celem jest złagodzenie dolegliwości fizycznych i psychicznych stanowiących typowe skutki pracy w przemyśle budowlanym.

Dotyczą one przede wszystkim układu ruchu, układu krążenia, dróg oddechowych, słuchu, ponadto zaliczają się do nich również obciążenia natury psychicznej.

### WYSOKOŚĆ I CZAS POBORÓW

---

Miesięczna kwota zasiłku przedemerytalnego odpowiada 169,5-krotnej stawce godzinowej wg umowy zbiorowej, która obowiązywała dla pracownika w przeważającej mierze w ostatnich 52 tygodniach przed zakończeniem stosunku pracy. W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin stosowane jest rozliczenie proporcjonalne.

Przykład pracownika pomocniczego zatrudnionego w branży budowlanej w pełnym wymiarze godzin (z przewagą wynagrodzenia pochodzącego z umowy zbiorowej: 12,09 €):

$12,09 \text{ €} \times 169,5 = 2.049,20 \text{ €}$  miesięczna kwota brutto

Zasiłek przedemerytalny można otrzymywać przez okres maksymalnie 18 miesięcy, wypłaty realizowane są dwanaście razy w roku (brak wypłat specjalnych).

### WSTRZYMANIE ZASIŁKU PRZEDEMERYTALNEGO

---

Zasiłek przedemerytalny wstrzymywany jest

- w miesiącach kalendarzowych, w których pracownik podejmuje pracę w zakładzie podlegającym przepisom BUAG,
- w miesiącach kalendarzowych, w których osiągane są takie wpływy z innej pracy zarobkowej (najemnej lub na własny rachunek), których kwota przekracza limit dochodów minimalnych,
- w trakcie otrzymywania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop lub rekompensaty za urlop

Wypłata zasiłku przedemerytalnego ustaje wraz ze śmiercią osoby pobierającej świadczenie lub jej przejściem na emeryturę. Pobierający świadczenie traci prawo do zasiłku przedemerytalnego również w przypadku pracy na czarno – w takim przypadku BUAK może też zażądać zwrotu wypłaconych świadczeń.

### SKŁADANIE WNIOSKÓW O ZASIŁEK PRZEDEMERYTALNY

- Pracownik musi złożyć wniosek o przyznanie zasiłku przedemerytalnego na co najmniej dwa miesiące przed rozpoczęciem pobierania świadczenia. Formularz wniosku można otrzymać w BUAK, o ile spełnione zostaną wszystkie warunki.
- Wypłaty kwot netto realizowane są z dołu pierwszego dnia kolejnego miesiąca przez przelew na rachunek wskazany w wystawionym przez bank zaświadczeniu o posiadaniu konta.

### NIEWYKORZYSTANY ZASIŁEK PRZEDEMERYTALNY/ODPRAWA EMERYTALNA

---

Jeśli mimo spełnienia pozostałych warunków pracownik nie skorzysta z zasiłku przedemerytalnego, a jest nadal zatrudniony w ramach stosunku pracy podlegającego przepisom BUAG, wówczas zarówno pracownik, jak i zakład otrzymają jednorazową odprawę emerytalną stanowiącą rekompensatę za niewykorzystanie zasiłku przedemerytalnego.

Odprawa emerytalna należy się pracownikom urodzonym w roku 1957 i później. Odprawa emerytalna nie może być pobierana w okresach wstrzymania zasiłku przedemerytalnego.

Jeśli czas pobierania zasiłku przedemerytalnego nie zostanie przesunięty przez pracodawcę w odpowiednim terminie (na co najmniej trzy dni robocze przed pierwotnym rozpoczęciem), kwota odprawy przedemerytalnej zmniejsza się każdorazowo o 5 punktów procentowych.

### WYSOKOŚĆ ODPRAWY EMERYTALNEJ

---

Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości 35% zasiłku przedemerytalnego, który przysługiwałaby mu w innym przypadku. Zakładowi przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości 20% zasiłku przedemerytalnego, który byłby należny pracownikowi w innym przypadku.

### SKŁADANIE WNIOSKU O ODPRAWĘ EMERYTALNĄ

---

Wniosek o odprawę emerytalną można złożyć w ciągu sześciu miesięcy od przejścia pracownika na emeryturę ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego, emeryturę przejściową lub emeryturę za pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych.

## DUMPING SOCJALNY I PŁACOWY

---

Dnia 01.05.2011 weszła w życie austriacka ustawa o zwalczaniu dumpingu socjalnego i płacowego (LSD-BG). Celem ustawy LSDB-G jest ochrona płac minimalnych zagwarantowanych w umowach zbiorowych oraz zapewnienie uczciwej konkurencji pomiędzy poszczególnymi firmami. W tym celu w przepisach LSDB-G przewidziano urzędową kontrolę wynagrodzeń oraz przyznanie instytucjom nadzorującym (BUAK, policja skarbową, centrala kompetencji LSD-BG, oferenci ubezpieczeń zdrowotnych) odpowiednich uprawnień.

Głównym tematem austriackiej ustawy o zwalczaniu dumpingu socjalnego i płacowego (LSD-BG) będą od teraz znamiona przestępstwa zaniżania wynagrodzeń dla pracowników. Postanowienia w tym zakresie od 01.01.2017 r. znajdują się w nowo sformułowanej ustawie LSD-BG. Odpowiedzialności karnej podlega jednak nie tylko zaniżanie płacy pracowników, lecz również podział kontroli wynagrodzeń. Dla BUAK ważnymi instrumentami są więc znamiona towarzyszące, takie jak np. brak przekazywania dokumentacji dotyczącej wynagrodzenia. Od 1 stycznia 2015 kary w tym zakresie zostały znacząco podwyższone.

### KONTROLA WYNAGRODZEŃ

Kontroli podlega płaca minimalna w rozumieniu (§ 29 LSD-BG). Składniki wynagrodzenia:

- płaca zasadnicza (brutto),
- dodatki specjalne,
- dodatki (niewymienione w § 49 ust. 3 ASVG).

Nie uwzględnia się:

- zwrotów wydatków i poborów w naturze,
- składników wynagrodzenia wynikających z porozumienia zakładowego lub umowy o pracę

### DOKUMENTACJA PŁACOWA

Pracodawcy z siedzibą w państwie członkowskim UE/EOG w celu weryfikacji wysokości wynagrodzenia przez cały okres oddelegowania pracowników muszą przechowywać następujące dokumenty dotyczące wynagrodzeń w miejscu pracy:

- umowa o pracę lub karta obowiązków pracownika;
- karty płac, zestawienie wynagrodzeń;
- dowody na wypłatę wynagrodzeń lub potwierdzenia przelewów;
- zestawienie czasów pracy;
- dokumenty dotyczący klasyfikacji płacowej.

### PRZEWIDZIANE KARY

#### Granice zagrożenia karą w przypadku zaniżania wynagrodzeń (§ 29 LSD-BG)

- A) Jeżeli zaniżenie dotyczy maksymalnie trzech pracowników przewidziano karę pieniężną
- za każdego pracownika 1 000 euro do 10 000 euro,
  - w przypadku ponownego naruszenia 2 000 euro do 20 000 euro,
- B) Jeżeli zaniżenie dotyczy więcej niż trzech pracowników:
- za każdego pracownika 2 000 euro do 20 000 euro,
  - w przypadku ponownego naruszenia 4 000 euro do 50 000 euro.

Pozostałe znamiona przestępstwa od dnia 01.01.2017 r. ujęte zostaną w nowo stworzonej ustawie o zwalczaniu dumpingu socjalnego i płacowego (LSDB-G). Zasadniczo ustawa ta przewiduje sankcje za naruszenie obowiązków w zakresie zgłoszeń pracowników i przechowywania dokumentacji oraz za różne czynności udaremniające kontrolę wynagrodzeń.

## ZAKŁADOWA KASA EMERYTALNA

### (ODPRAWA ZGODNIE Z BMSVG)

Postanowienia dot. odprawy wg nowego systemu znajdują się w austriackiej ustawie o zakładowym zabezpieczeniu pracowników i przedsiębiorców (BMSVG).

W celu obsługi odpraw zgodnie z BMSVG utworzono Zakładowe Kasy Emerytalne zarządzające składkami pracowników na odprawy. BUAK założyła taką kasę w dniu 19.09.2002.

Spółka BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH zarządza wszystkimi składkami wszystkich pracowników podlegających przepisom BMSVG i jest również otwarta na firmy oraz samodzielnych przedsiębiorców ze wszystkich branż.

### KTÓRZY PRACOWNICY BUDOWLANI OTRZYMAJĄ ODPRAWĘ ZGODNIE Z BMSVG?

- ❑ Pracownicy, których pierwszy stosunek zatrudnienia w branży budowlanej (podlegający przepisom BUAG) rozpoczął się po 01.01.2003.
- ❑ Pracownicy, którzy otrzymują wypłaty roszczeń wg starego systemu odpraw lub których roszczenie ulega przedawnieniu, wraz z zawarciem nowego stosunku pracy podlegają prawu odpraw zgodnie z BMSVG.

### JAK OBLICZYĆ ODPRAWĘ WG NOWEGO SYSTEMU?

Pracodawca za każdego swojego pracownika budowlanego płaci do BUAK odpowiednią składkę na odprawy (patrz odprawa wg starego systemu).

Dla pracowników podlegających pod uregulowania dot. odprawy wg BUAG ze składki tej naliczana jest przysługująca im kwota składkowa, która zostaje następnie zapisana na poczet ich konta pracowniczego.

$1,53\% \text{ z } ((\text{stawka godzinowa wg umowy zbiorowej} + 20\%) \times \text{godziny w tygodniu } 16,67\%)$

5



[www.buak.at](http://www.buak.at) zawsze aktualne

Kasa emerytalna BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH zarządza wpłaconymi składkami zgodnie z postanowieniami BMSVG. Zyski ze składek dopisywane są na poczet konta pracownika.

Od wpływów tych odliczane są koszty manipulacyjne oraz gotówkowe wydatki kasy emerytalnej. Jeżeli wskazane powyżej koszty będą wyższe niż osiągnięty zysk z lokat, wypłacane są przynajmniej wpłacone składki na odprawę (gwarancja kapitału).

Pracownik raz w roku (w dniu bilansowym) otrzymuje informację o stanie konta.

### ROSZCZENIE DOTYCZĄCE

W przypadku powstania roszczenia z tytułu odprawy formularz wniosku jest wysyłany automatycznie. Po zakończeniu stosunku pracy pracownik zyskuje roszczenie odprawowe i może wybrać jedną z poniższych możliwości wykorzystania go:

- wypłata jako kwota pieniężna;
  - przeniesienie do zakładowej kasy emerytalnej w nowym zakładzie;
  - dalsze lokowanie w Zakładowej Kasie Emerytalnej BUAK;
  - transfer uprawnień do odprawy
- A do innego ubezpieczyciela jako jednorazową składkę na ubezpieczenie emerytalne (wymagany dowód zawarcia) lub do firmy ubezpieczającej, w której pracownik jest już ubezpieczonym w ramach zakładowego ubezpieczenia grupowego.
- B do kasy emerytalnej

#### Koszty manipulacyjne

Ustawa BMSVG uprawnia Zakładowe Kasy Emerytalne do zatrzymania do 3,5% pobranych składek na odprawy. Kasa BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH zatrzymuje tylko 2,2%.

Ponadto zatrzymywane są 0,4% z zysków z lokat – jako wynagrodzenie za zarządzanie majątkiem. (BMSVG dopuszcza tu 0,8%).

#### Wydatki gotówkowe:

Zgodnie z BMSVG możliwe jest dalsze rozliczenie opłat za depozyt oraz pozostałych kosztów związanych z zarządzaniem majątkiem jako wydatków gotówkowych. Jednak BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH w latach 2003 i 2004 zrezygnowało z tego rozliczenia. Od roku 2005 naliczane jest za to 0,05% ulokowanego kapitału ze składek na odprawę.

### TZW. ZASADA „ODPRAWA DO PLECAKA”

Jeśli stosunek pracy został rozwiązany w wyniku wypowiedzenia przez pracownika (poza wypowiedzeniem po okresie ochrony macierzyńskiej/urlopu dla ojców), zwolnienia pracownika z jego winy lub nieuzasadnione przedwczesne odejście lub jeżeli nie minęły pełne 3 lata wpłat, pracownik nie ma prawa do dysponowania sumą odprawy. Roszczenie dotyczące odprawy nie zostaje jednak utracone – jest ono nadal lokowane w Zakładowej Kasie Emerytalnej.

Wydatki gotówkowe takie jak opłaty bankowe lub koszty przekazów pocztowych powstałe przy przekazywaniu odprawy można naliczyć i zatrzymać zgodnie z ustawą. BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH nie nalicza jednak kosztów za przelew środków na konto austriackie ani rachunek zagraniczny (z BIC/IBAN).

#### Wynagrodzenie odprowadzane do ubezpieczenia zdrowotnego:

Zakładowe Kasy Emerytalne muszą odprowadzać 0,3% pobranych składek do właściwych podmiotów oferujących ubezpieczenie zdrowotne – w ramach wynagrodzenia za pobieranie składek. Zasada ta nie dotyczy jednak pracowników budowlanych, ponieważ BUAK pobiera składki na odprawy bezpośrednio od zakładu.



## SZKOLENIA BUAK

W roku 2006 powstała jednostka szkoleniowa BUAK-Schulungen GmbH. Jako spółka-córka będąca w 100% w posiadaniu BUAK firma ta oferuje szkolenia w zakresie ustawy o urlopach i odprawach pracowników budowlanych. Doświadczeni pracownicy BUAK prowadzą kursy na mistrza budowlanego, księgowego ds. wynagrodzeń, doradcę podatkowego oraz dla innych zainteresowanych stron.

Jakość prowadzonych szkoleń jest stale polepszana, tak by sprostać oczekiwaniom wszystkich naszych kursantów.

Oferta aktualnych szkoleń i kursów znajduje się na naszej stronie. Uczestnicy mają tam możliwość rejestracji przez prosty formularz internetowy.

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

Rejestracja online  
możliwa na stronie

[www.buak-schulungen.at](http://www.buak-schulungen.at)

 +43 (0) 579 579 0

PAŃSTWA SPRAWY SĄ DLA NAS WAŻNE!

**Obsługa Klienta**

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

**Zakładowa Kasa Emerytalna**

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

**Szkolenia BUAK**

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

**GODZINY PRZYJĘĆ****Wiedeń**

Poniedziałek, wtorek, czwartek  
w godz. 8.00 – 15.00  
Środa w godz. 8.00 – 18.00  
Piątek w godz. 8.00 – 12.00

**Tyrol, Karyntia i Styria**

Poniedziałek do czwartku  
w godz. 8.00 – 15.00  
Piątek w godz. 8.00 – 12.00

**Górna Austria, Salzburg i  
Burgenland**

Montag bis Donnerstag  
w godz. 8.00 – 13.00  
Piątek w godz. 8.00 – 12.00

**Vorarlberg**

Poniedziałek do piątku  
w godz. 8.00 – 12.00

**PLACÓWKI****Wiedeń**

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

**Salzburg**

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

**Górna Austria**

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

**Styria**

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

**Karyntia**

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

**Tyrol**

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

