

Přehled



Dovolená

Ustanovení o vysílání pracovníků

Úprava náhrad za svátky v zimním období

Odstupné

Úprava kompenzace za nepříznivé počasí

Překlenovací důchod

Mzda a sociální dumping

Podnikový fond sociálního zabezpečení

| | | |
|-----|---|----|
| 1. | Fond dovolené a náhrad pro pracovníky ve stavebnictví | 4 |
| 2. | Dovolená | 6 |
| 3. | Ustanovení o vysílání pracovníků | 13 |
| 4. | Zimní svátky | 16 |
| 5. | Odstupné (starší úprava - Abfertigung Alt) | 18 |
| 6. | Nepříznivé počasí | 22 |
| 7. | Překlenovací důchod | 25 |
| 8. | Mzda a sociální dumping | 28 |
| 9. | Podnikový fond sociálního zabezpečení (odstupné podle Zákona o zaopatřovacím systému pro zaměstnance a OSVČ) | 30 |
| 10. | Školení fondu BUAK | 33 |
| 11. | Pracoviště a úřední hodiny | 34 |

FOND DOVOLENÉ A NÁHRAD PRO PRACOVNÍKY VE STAVEBNICTVÍ

Fond dovolené a náhrad pro pracovníky ve stavebnictví (BUAK), jedna z prvních rakouských institucí vycházejících z principu sociálního partnerství, je veřejnoprávní subjekt, na jehož řízení se podílejí rovným dílem orgány hájící zájmy zaměstnavatelů a zaměstnanců. Fond byl založen v roce 1946 za účelem provádění Zákona o dovolené pracovníků ve stavebnictví (BarbUG), přijatého rakouskou Národní radou dne 26.5.1946 (v té době měl fond název Bauarbeiter-Urlaubskasse, zkráceně BUK). V roce 1987 byla do zákona zapracována úprava náhrad a odstupného pro pracovníky ve stavebnictví a zákon byl přejmenován na Zákon o dovolené a náhradách pracovníků ve stavebnictví (BUAG); název fondu se zároveň změnil na současný BUAK.

Poté co v roce 1996 došlo k rozšíření Zákona o dovolené a náhradách pracovníků ve stavebnictví o oblast náhrad za zimní svátky a fond zároveň převzal od úřadů práce agendu související s kompenzací za nepříznivé počasí, odpovídal fond BUAK do konce roku 2013 za čtyři oblasti plnění. Od ledna 2014 přibyla pátá oblast působnosti, kterou představuje překlenovací důchod.

Oblast kompenzace za nepříznivé počasí upravuje Zákon o kompenzaci za nepříznivé počasí pro pracovníky ve stavebnictví (BSchEG), zatímco ustanovení upravující ostatní čtyři oblasti působnosti jsou zapracována do zákona BUAG.

Poté co v roce 1996 došlo k rozšíření Zákona o dovolené a náhradách pracovníků ve stavebnictví o oblast náhrad za zimní svátky a fond zároveň převzal od úřadů práce agendu související s kompenzací za nepříznivé počasí, odpovídal fond BUAK do konce roku 2013 za čtyři oblasti plnění. Od ledna 2014 přibyla pátá oblast působnosti, kterou představuje překlenovací důchod.

Oblast kompenzace za nepříznivé počasí upravuje Zákon o kompenzaci za nepříznivé počasí pro pracovníky ve stavebnictví (BSchEG), zatímco ustanovení upravující ostatní čtyři oblasti působnosti jsou zapracována do zákona BUAG.

Od 1.9.2005 se úprava dovolené v působnosti Fondu dovolené a náhrad pro pracovníky ve stavebnictví vztahuje i na osoby, které jsou vyslány resp. zapůjčeny do Rakouska a jejich zaměstnavatelem jsou podniky se sídlem mimo Rakousko.

V roce 2002 byl založen Podnikový fond sociálního zabezpečení zaměstnanců, který pak byl v roce 2008 přejmenován na Fond sociálního zabezpečení zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných BUAK (BUAK-BVK); fond BUAK v něm má 100% majetkový podíl. Fond sociálního zabezpečení průběžně (od certifikace v roce 2003, kterou provedla Rakouská společnost pro životní prostředí a technologie, ÖGUT) vybírá příspěvky na sociální zabezpečení a odstupné pro zaměstnance a OSVČ ve všech odvětvích.

V roce 2006 byla založena další dceřiná společnost s názvem BUAK Schulungen GmbH. Tato společnost nabízí tematická školení k Zákonu o dovolené a náhradách pracovníků ve stavebnictví a fond BUAK má i v ní 100% majetkový podíl. Kurzy pro stavební mistry, mzdové účetní, daňové poradce a další zájemce realizují zkušení pracovníci fondu BUAK.

Na následujících stránkách Vás stručně seznámíme s jednotlivými oblastmi působnosti fondu.

BUAK - SLUŽBY PRO STAVEBNICTVÍ



BUAK - IHR SERVICE AM BAU

OBLAST PŮSOBNOSTI: DOVOLENÁ

Cílem právní úpravy dovolené je umožnit nabytí nároku a čerpání dovolené také zaměstnancům ve stavebnictví, pro jejichž výkon zaměstnání jsou charakteristické sezónní přetřžky.

Tato úprava je aplikovatelná na všechny podniky působící v konkrétním odvětví. Zaměstnanec může získat započitatelné týdny pro vznik nároku na dovolenou u více podniků za předpokladu, že podniky spadají do působnosti zákona BUAG. Získané započitatelné týdny a nárok na dovolenou se převádějí do dalšího podniku.

Pokud zaměstnanec získá během jednoho kalendářního roku 52 započitatelných týdnů, má nárok na dovolenou v délce 30 (včetně sobot) resp. 25 pracovních dnů (bez sobot). Nárok na dovolenou se zvyšuje na 36 resp. 30 pracovních dnů, pokud zaměstnanec získal celkem 1150 započitatelných týdnů. Získané započitatelné týdny zakládají okamžitý alikvotní nárok na dovolenou.

ČERPÁNÍ DOVOLENÉ

Dovolenou lze zásadně čerpat pouze během trvání pracovního poměru. Termín nástupu dovolené se určuje dohodou mezi podnikem a pracovníkem. Dovolenou lze čerpat v průběhu kalendářního roku, v němž vznikl nárok, nejpozději však do 31. března třetího následujícího roku. Přitom je třeba brát ohled na potřeby podniku a na možnost zotavení zaměstnance.

ZÁNİK NÁROKU NA DOVOLENOU

Nárok na dovolenou zaniká (propadá), jestliže zaměstnanec nevyčerpá dovolenou do 31. března třetího roku následujícího po kalendářním roce, ve kterém nárok na dovolenou vznikl.

ŽÁDOST, VÝPLATA NÁHRAD ZA DOVOLENOU, HLÁŠENÍ

Když je stanoven termín nástupu dovolené, podá zaměstnavatel u fondu BUAK žádost o vyplacení náhrad za dovolenou.

PODNIKY S DEPOZITNÍM ÚČTEM

Pokud má podnik zřízen depozitní účet podle § 8 odst. 3 BUAG, převádí se hrubá částka náhrad za dovolenou na tento depozitní účet. Zaměstnavatel vypočítá čistou výši náhrad a tuto částku vyplatí zaměstnanci v poslední pracovní den před nástupem dovolené.



BUAK - IHR SERVICE AM BAU

V hlášení za příslušný měsíc pak zaměstnavatel sdělí fondu BUAK údaje o čerpání dovolené. Od 1. ledna 2015 se čerpání

PODNIKY BEZ DEPOZITNÍHO ÚČTU

Jestliže podnik nemá zřízen depozitní účet podle § 8 odst. 3 BUAG, provádí fond BUAK výpočet hrubé i čisté částky náhrad za dovolenou. Částku pak poukáže v čisté výši přímo na účet zaměstnance. Po zúčtování obdrží zaměstnanec i podnik (resp. daňový poradce nebo pracoviště zajišťující účetnictví) seznam zúčtovaných plateb. Z tohoto seznamu pak příslušné pracoviště zjistí všechny údaje, které potřebuje pro mzdové zúčtování.

Fond BUAK zasílá podniku každý měsíc rozpis všech dávek a příspěvků odvedených podle příslušných předpisů. Samostatné hlášení o dovolené se vyžaduje pouze v případě, že se skutečné čerpání dovolené liší od údajů, které byly dříve sděleny při podání žádosti o dovolenou.

HRUBÁ VÝŠE NÁHRAD ZA DOVOLENOU

Zaměstnavatel odvádí za každého zaměstnance a každý započítatelný den příspěvek do fondu dovolené. Pět započítatelných dní tvoří jeden započítatelný týden. Za dobu dovolené neplatí příspěvky na dovolenou podnik, ale místo toho je hradí přímo fond BUAK (příspěvky se připočítají k částce odváděné podniky).

Zaměstnanec nikdy neodvádí fondu BUAK příspěvky na dovolenou!

Vyměřovací základ pro výpočet denní výše příspěvku je hodinová mzda zaměstnance dohodnutá v kolektivní smlouvě. Od 1. ledna 2015 se tato částka zvyšuje pro potřeby kalkulace o 20% a násobí koeficientem, který se stanoví podle pravidelné pracovní doby zaměstnance. Výsledný týdenní příplatek se vydělí pěti:

Od 1. ledna 2015

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

| normální pracovní doba podle kolektivní smlouvy | příplatkový koeficient |
|---|------------------------|
| 40 hodin | 11,85 |
| 39 hodin | 11,55 |
| méně než 39 hodin | 11,40 |

Navštivte nás na naší internetové stránce
www.buak.at

Zaměstnanec může vyčerpat plný nárok na dovolenou (25 resp. 30 pracovních dní), pokud během jednoho kalendářního roku získá 52 započítatelných týdnů. Rozsah nároku na dovolenou se stanoví na základě odpracovaných započítatelných týdnů během jednoho kalendářního roku. Následující kalendářní rok se z hlediska dovolené považuje za nový rok. Započítatelné týdny se v novém roce počítají znovu od nuly.

Z částky zaplacené v průběhu rozhodného období pro dovolenou obdrží zaměstnanec, jehož nárok na dovolenou činí 30 pracovních dní, hrubé náhrady za dovolenou ve výši 64,935%, v případě nároku o délce 36 pracovních dní to je 77,922%. Takto stanovená procentní sazba se označuje jako „nárokový koeficient“ zaměstnance.

VÝDAJE FONDU BUAK

Fond BUAK hradí vedle náhrad za dovolenou ještě další výdaje. K nim patří mimo jiné vedlejší plnění pro zaměstnavatele (30,1% vyžádaných náhrad za dovolenou), vlastní příspěvky fondu BUAK (když je zaměstnanec na dovolené, neplatí příspěvek za tuto dobu zaměstnavatel, ale BUAK, cca 11%) a administrativní náklady (cca 1,8%). Příspěvky musí být vykalkulovány tak, aby pokryly všechny výdaje fondu BUAK.

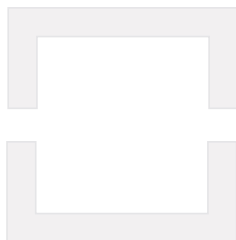
Fond je povinen uložit odvedené příspěvky až do data jejich výplaty na bezpečný účet u rakouských bank. Získaný výnos z úroku slouží jako zajištění finančního hospodaření fondu BUAK v oblasti dovolené.

ZAPOČÍTATELNÝ TÝDEN

Tzv. započítatelný týden pro vznik nároku se skládá z 5 započítatelných dní (1 započítatelný den = 0,2 započítatelného týdne). Započítává se celá doba zaměstnání podle § 5 BUAG, za kterou se odvádí příspěvek, a dále čerpání dovolené a doba, po kterou zaměstnanec nevykonává práci kvůli nemoci nebo špatnému počasí.

KOEFICIENTY, ZAPOČÍTATELNÁ DOBA

Koeficienty a započítatelnou dobu stanoví nařízení rakouského ministerstva práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitelů.



NÁHRADA ZA NEVYČERPANOU DOVOLENOU

Náhrada za nevyčerpanou dovolenou podle § 9 BUAG (Urlaubersatzleistung, UEL) je proplacení nároku na dovolenou, který ještě nebyl vyčerpán při skončení pracovního poměru. Tato náhrada navazuje bezprostředně na skončení pracovního poměru a její výše se rovná výši náhrad za dovolenou. Od čerpání dovolené se liší tím, že funkci zaměstnavatele zde plní BUAK. Plnění lze obdržet pouze v případě, že zaměstnanec nemá v době jeho čerpání pracovní poměr podléhající zákonu BUAG.

V tzv. „závazné variantě“ (§ 9 odst. 3 BUAG) fond BUAK automaticky proplácí získaný nárok na dovolenou, který by propadl během 6 měsíců, a to bez ohledu na to, jestli byla podána žádost. Plnění se tedy realizuje bez podání žádosti okamžitě po skončení posledního pracovního poměru podléhajícímu zákonu BUAG.

V tzv. „dobrovolné variantě“ (§ 9 odst. 2 BUAG) může zaměstnanec okamžitě po skončení pracovního poměru podat fondu BUAK žádost o náhrady za nevyčerpanou dovolenou. V žádosti je povinen uvést, kolik nevyčerpaných dnů dovolené má být proplaceno.

Zaměstnanec získává během čerpání náhrad za nevyčerpanou dovolenou započitatelné týdny a je po tuto dobu účastníkem sociálního pojištění. Fond BUAK za něj odvádí příspěvky do fondů dovolené a odstupného. Za zaměstnavatele se považuje fond BUAK.

VÝPLATA

Čistou částku náhrad za nevyčerpanou dovolenou za dny dovolené hrazené v kalendářním měsíci musí fond BUAK vyplatit zaměstnanci k 10. dni následujícího měsíce. Povinné mzdové odvody odvádí fond BUAK, přičemž daň ze mzdy se odvádí finančnímu úřadu, který je příslušný pro fond BUAK.

KOMPENZACE NEVYČERPANÉ DOVOLENÉ

Prvořadým cílem zákona o dovolené a náhradách pracovníků ve stavebnictví (BUAG) je nabytí a čerpání nároku na dovolenou.

Je však rovněž nutno stanovit, co se stane se získanými nároky na budoucí plnění v případě, že zaměstnanec začne pracovat v jiném odvětví nebo ukončí výdělečnou činnost odchodem do penze.

V § 10 zákona BUAG se proto stanoví, že zaměstnanci získávají nárok na kompenzaci, kterou obdrží od fondu BUAK.

V případě odchodu do penze, respektive přiznání překlenovacího důchodu, lze tento nárok uplatnit okamžitě. Při nástupu do zaměstnání v jiném odvětví lze buď požádat o kompenzaci až po uplynutí zákonné šestiměsíční čekací doby, nebo zaměstnanec uplatní náhradu za nevyčerpanou dovolenou, a to ihned po skončení pracovního poměru.

Protože se z částek náhrad resp. kompenzace za nevyčerpanou dovolenou odvádějí příspěvky sociálního pojištění, platí tato pravidla:

- ☐ Při zúčtování se provádí odpočet podílu zaměstnance na příspěvky sociálního pojištění. Podíl zaměstnavatele na příspěvky sociálního pojištění hradí fond BUAK. Zaměstnanec získává započitatelnou dobu pro účely pojištění.
- ☐ V případě kompenzace se provádí přihlášení a odhlášení u zdravotní pojišťovny Wiener Gebietskrankenkasse. V případě UEL je volba zdravotní pojišťovny určena sídlem posledního zaměstnavatele

Příklad: _____

Pokud byl zaměstnanec přihlášen v době posledního pracovního poměru u Tiroler Gebietskrankenkasse, je pro účely UEL pojištěn rovněž u této pojišťovny.

- ☐ V případě předčasného starobního důchodu nevzniká nárok na důchod.
- ☐ Čerpání podpory v nezaměstnanosti, příspěvků při péči o dítě atd. se pozastavuje.

Doporučené dokumenty ke stažení:

Formulář žádosti o náhradu resp. kompenzaci za nevyčerpanou dovolenou (Antrag auf UEL bzw. Urlaubsubfindung) najdete také na naší webové stránce (<http://www.buak.at>) v sekci eServices/Downloads.

ŽÁDOST O NÁHRADY RESP. KOMPENZACI ZA NEVYČERPANOU DOVOLENOU MÁ TYTO NÁLEŽITOSTI

- Úplné jméno
- Číslo sociálního pojištění (desetimístné)
- Vlastnoruční podpis
- Rozhodnutí o přiznání důchodu, jestliže je kompenzace požadována před uplynutím zákonné čekací lhůty
- Údaje o posledním pracovním poměru podléhajícím zákonu BUAG v případě náhrad
- Údaj o výši požadovaného nároku na výplatu v případě náhrad
- V případě převodu částky na třetí osoby plná moc s ověřeným podpisem oprávněné osoby
- Veškeré podklady z pozůstalostního řízení, jestliže osoba oprávněná uplatnit nárok zemřela
- Potvrzení banky s údaji o účtu (IBAN/BSČ), pokud ještě nebylo předloženo

KDE A JAK SE PODÁVÁ ŽÁDOST?

Žádost lze podat písemně nebo osobně pracovišti (ústředí, zemská nebo místní kancelář) BUAK.

PROPLACENÍ NEVYČERPANÉ DOVOLENÉ:

- Příklad: Konec pracovního poměru 15. března 2019. Zaměstnanec nevyčerpal celou dovolenou za roky 2016 - 2019.

Nároky z roku 2016: Nárok propadá 31.3.2019, při skončení pracovního poměru proto budou automaticky vyplaceny náhrady

Varianta A:

- Nároky z roku 2017: Nárok propadá 31.3.2020, (část) kompenzace proto bude vyplacena nejdříve 15. září 2019
- Nároky z roku 2018: Nárok propadá 31.3.2021, (část) kompenzace proto bude vyplacena nejdříve 15. září 2019
- Nároky z roku 2019: Nárok propadá 31.3.2022, (část) kompenzace proto bude vyplacena nejdříve 15. září 2019

Varianta B:

- Dobrovolné proplacení (části) náhrad za nevyčerpanou dovolenou okamžitě po skončení pracovního poměru

Nárok na kompenzaci propadá 31. března třetího roku následujícího po kalendářním roce, ve kterém vznikl nárok na dovolenou.

USTANOVENÍ TÝKAJÍCÍ SE VYSLÁNÍ

Zpracováním ustanovení týkajících se vyslaných pracovníků do Zákona o dovolené a náhradách pracovníků ve stavebnictví (BUAG) byla také oblast rakouského stavebnictví podřízena platnosti směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES (tzv. směrnice o vysílání pracovníků). Všem zahraničním pracovníkům, kteří jsou zaměstnáni v rakouském stavebnictví, je tak garantována aplikace minimálních standardů podle rakouské právní úpravy dovolené. Aplikace dalších pracovněprávních předpisů, které upravují pracovní poměr, se zpravidla řídí podle obvyklého místa výkonu práce.

V rámci převzetí uvedené směrnice byli do režimu fondu placené dovolené BUAK zahrnuti také vyslaní resp. zahraniční zaměstnanci, jejichž obvyklé místo výkonu práce se nenachází v Rakousku. Za vyslání se považuje také zaměstnávání pracovníků, jejichž obvyklé místo výkonu práce se nachází v Rakousku, jestliže tyto osoby vykonávají práci na základě pracovního poměru uzavřeného se zaměstnavatelem, který nemá sídlo v Rakousku. Na vyslané nebo zapůjčené pracovníky se tedy vztahuje režim fondu placené dovolené BUAK také tehdy, když jsou během doby vyslání účastníky sociálního pojištění ve státě jejich původu.

Ustanovení zákona BUAG platí od prvního dne zaměstnání vyslaných nebo zapůjčených pracovníků v Rakousku.

Takzvané „montážní privilegium“, které vylučuje aplikaci rakouského práva u vyslání za účelem montáže, opravy a uvedení do provozu na dobu nepřesahující 8 dní, se výslovně nevztahuje na stavební práce. To znamená, že povinnost odvádění příspěvků do fondu BUAK existuje od prvního dne vyslání.

Podniky, které vysílají resp. zapůjčují pracovníky, proto odvádějí za dobu vyslání příspěvky na dovolenou do Fondu dovolené a náhrad pro pracovníky ve stavebnictví (BUAK), a to za každého zaměstnance, který provádí stavební práce podle zákona BUAG.

Tyto příspěvky jsou určeny k financování nároku na dovolenou, který zaměstnanci získávají vůči fondu BUAK ze zákona za dobu vyslání do Rakouska.

Měsíční příspěvky do fondu dovolené, které odvádí zaměstnavatel za vyslané pracovníky, se vyměřují a předepisují k úhradě na základě prvního hlášení zaměstnavatele (za první hlášení se podle § 33g odst. 2 BUAG považují také hlášení podle zákona AVRAG a podle Zákona o zapůjčování zaměstnanců (AÜG), a dále výsledky vlastních šetření BUAK (např. kontrol na stavbě).

PŘEHLED KRITÉRIÍ PRO UPLATNĚNÍ USTANOVENÍ BUAG:

- Zaměstnavatel
- vyše během trvání pracovního poměru
- zaměstnance, jehož obvyklé místo výkonu práce neleží v Rakousku, na přechodnou dobu
- za účelem pokračování výkonu pracovní činnosti nebo v rámci přenechání
- k provádění stavební činnosti ve smyslu zákona BUAG
- do Rakouska

Kromě toho jsou evidováni také pracovníci, jejichž obvyklé místo výkonu práce se nachází v Rakousku, ale zaměstnavatelé se sídlem mimo území Rakouska je využívají k práci na území Rakouska.

Pro posouzení, jestli lze u pracovníků vyslaných do Rakouska aplikovat příslušná ustanovení zákona BUAG, je směrodatná činnost vykonávaná v Rakousku.

Jestliže vyslaní pracovníci dosáhnou 52 započítatelných týdnů, mají nárok na dovolenou o délce 25 dní (30 pracovních dní včetně sobot). Při dosažení celkového počtu 1150 započítatelných týdnů se nárok zvyšuje na 30 dní (36 pracovních dní včetně sobot).

Nárok na dovolenou vzniká v poměru k počtu odpracovaných započitatelných týdnů během jednoho kalendářního roku v rozsahu příspěvků, které zaměstnavatel odvedl do fondu BUAK.

VÝPLATA NÁROKŮ NA DOVOLENOU:

Vyslaní pracovníci získávají nároky na (kompenzaci za) dovolenou v rozsahu odvedených příspěvků do fondu dovolené a tyto nároky se uplatňují přímo vůči fondu BUAK. Fond BUAK proplácí zaměstnanci nároky na dovolenou na základě žádosti zaměstnavatele, jestliže během doby vyslání a do uplynutí 6 měsíců od návratu do vysílajícího státu (za předpokladu, že zaměstnání u téhož zaměstnavatele trvá) bylo dohodnuto čerpání dovolené. Po uplynutí 6 měsíců se výplata provádí na základě žádosti samotného zaměstnance z titulu kompenzace za nevyčerpanou dovolenou.

Při vyúčtování náhrad a kompenzace za dovolenou vypočítá fond BUAK čistou výši náhrad za dovolenou, které náležejí danému pracovníkovi, podle ustanovení konkrétních aplikovatelných ustanovení pracovního práva (v případě vyslání na dobu nepřesahující 2 resp. nejvýše 3 roky to obvykle jsou v souladu s evropským nařízením č. 883/2004 předpisy o sociálním pojištění platné pro obvyklé místo výkonu práce), a poukáže částku přímo zaměstnanci.

Také u vyúčtovaných příspěvků sociálního pojištění usiluje fond BUAK o přímé vyúčtování s příslušnými zahraničními institucemi sociálního pojištění.

OBLAST PŮSOBNOSTI: ZIMNÍ SVÁTKY

K 1. červenci 1996 byla oblast působnosti zákona BUAG rozšířena o plnění související se zimními svátky. Tato novelizace byla výsledkem dohody sociálních partnerů o opářeních k prodloužení roční doby zaměstnání ve stavebnictví.

OMEZENÁ OBLAST PLATNOSTI

Tato úprava se vztahuje výhradně na soukromé a veřejné firmy podnikající ve stavebnictví a stavebním průmyslu a dále na pracovní agentury, které zapůjčují pracovníky k výkonu práce ve stavebnictví a stavebním průmyslu.

ZIMNÍ SVÁTKY

Podle kolektivní smlouvy se za zimní svátky považují dny 24.12. a 31.12. a podle ustanovení zákona o době odpočinku dny 25.12., 26.12., 1.1. a 6.1.

Pokud však některý z těchto dnů připadne na sobotu nebo neděli, nepovažuje se za zimní svátek ve smyslu této úpravy.

ZÁKLADNÍ INFORMACE

Pokud je pracovník zaměstnán v průběhu zimních svátků, obdrží od zaměstnavatele náhradu mzdy za svátek podle předpisů o mzdových náhradách. Podnik má v takovém případě vůči fondu BUAK nárok na náhrady za zimní svátky.

Pro výpočet náhrady za zimní svátky se použije vzorec:

$$\frac{(\text{hodinová mzda podle KS} + 20\%) \times \text{pravidelná týdenní pracovní doba}}{5}$$

Pokud však je pracovní poměr ukončen před zimními svátky nebo během nich, zaměstnavatel nevyplácí náhradu mzdy za svátek, a proto také neobdrží žádnou refundaci. Zaměstnanec má místo toho náhradní nárok na náhrady za zimní svátky.

VÝŠE NÁHRADNÍHO NÁROKU

Podmínkou pro nabytí náhradního nároku na náhrady za zimní svátky je dosažení určitého počtu započitatelných týdnů v průběhu kalendářního roku, a to u některého podniku, který podléhá úpravě o náhradách za zimní svátky.

FINANCOVÁNÍ

Podniky, které podléhají této úpravě, odvádějí fondu BUAK od dubna do listopadu denní příspěvky.

Také zde je základem pro výpočet příspěvku hodinová mzda podle KS:

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

Koeficient potřebný pro výpočet (v současnosti činí 1,2) stanoví nařízení rakouského ministerstva práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitelů.

| | |
|----------------------------------|----------------------|
| 0 - 13 započítatelných týdnů: | 0% odměny za práci |
| 14 - 19 započítatelných týdnů: | 50% odměny za práci |
| 20 - 25 započítatelných týdnů: | 75% odměny za práci |
| 26 započítatelných týdnů a více: | 100% odměny za práci |

Z vypočtených hrubých náhrad se strhává 30 % a odvádí agentuře služeb zaměstnanosti (AMS). Dále se z náhrad strhává příspěvek na sociální pojištění a daň ze mzdy. Takto získanou čistou částku pak obdrží zaměstnanec.

VÝPLATA NÁHRADNÍHO NÁROKU

Po obdržení hlášení za leden provede fond BUAK nejpozději do 15. března automatické zúčtování nároků zaměstnanců. Podmínkou však je existence bankovního účtu podle § 29a BUAG.

PROPADNUTÍ NÁHRADNÍHO NÁROKU

Náhradní nárok na náhrady za zimní svátky propadá do tří let po výplatním termínu. Nárok propadá pouze v případě, že fond neměl k dispozici údaje o bankovním účtu, a tedy nemohl provést zúčtování.

Podobně jako u kompenzace za nevyčerpanou dovolenou získává zaměstnanec také při zúčtování náhrad za zimní svátky tzv. pojištěnou dobu. Toto období nezakládá nárok na výplatu předčasného starobního důchodu. Pobírání podpory v nezaměstnanosti však trvá beze změny, protože 30% částky se poukazuje už při zúčtování na účet úřadu práce..

OBLAST PŮSOBNOSTI: ODSUPNÉ (TZV. STARŠÍ ÚPRAVA)

Následující ustanovení platí pouze pro pracovníky ve stavebnictví, kteří splnili podmínky pro získání nároku na odstupné podle zákona BUAG nejpozději k 31.12.2005 (Abfertigung alt). Pokud tomu tak není, vztahují se na ně ustanovení zákona o zaopatřovacím systému pro zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné (BMSVG).

PODMÍNKA PRO VZNIK NÁROKU

Pracovník musí předně splnit základní podmínky pro vznik nároku na odstupné, tj. buď

být nepřetržitě zaměstnán 156 týdnů (= 3 roky) v jednom podniku, nebo

odpracovat během tříletého období nejméně 92 pracovních týdnů v rámci jednoho nebo více pracovních poměrů u téhož zaměstnavatele. Případné přetržky mezi jednotlivými pracovními poměry nesmějí být delší než 22 týdnů.

V případě přechodu do jiné jednotky v rámci téhož sdružení podniků nebo koncernu se podmínka zaměstnání u téhož zaměstnavatele považuje za splněnou.

ZÍSKÁNÍ DALŠÍ ZAPOČITATELNÉ DOBY

Po splnění základní podmínky pro vznik nároku se další doba zaměstnání započítává bez ohledu na to, zda jde o stejného zaměstnavatele. Tato období se použijí při výpočtu výše nároku na odstupné s výjimkou případů, kdy je pracovní poměr ukončen z důvodů, které ruší nárok na odstupné.

Důvody ukončení rušící nárok na odstupné:

- Výpověď ze strany zaměstnance
- Neodůvodněný předčasný odchod ze zaměstnání
- Propuštění kvůli zaviněnému porušení povinností zaměstnance
- Dohoda o rozvázání pracovního poměru

SPLATNOST ODSUPNÉHO

Žádost o odstupné lze podat po uplynutí jednoho roku od odchodu ze stavebnictví, pokud pracovník v této době nepobíral překlenovací důchod. Tato jednorozční lhůta odpadá, pokud pracovník v daném období obdrží důchodový výměr, zemře nebo ukončí pracovní poměr z důvodu narození dítěte. Zvláštní úprava platí v případě přechodu do kategorie THP (Angestellte) a pro pracovníky, kteří jsou zaměstnání prostřednictvím pracovních agentur nebo v tzv. „smíšených podnicích“.

PODÁNÍ ŽÁDOSTI

Formuláře žádostí jsou k dispozici u orgánů pro zastupování zájmů zaměstnanců a v ústředí nebo zemských a místních kancelářích fondu BUAK.

VÝPOČET VÝŠE ODSUPNÉHO

Jednotkou pro výpočet výše nároku na odstupné je měsíční odměna (MO) a nárok je odstupňovaný podle počtu odpracovaných týdnů.

| | |
|-----------------------------|-------|
| Od 156 odpracovaných týdnů | 2 MO |
| Od 260 odpracovaných týdnů | 3 MO |
| Od 520 odpracovaných týdnů | 4 MO |
| Od 780 odpracovaných týdnů | 6 MO |
| Od 1040 odpracovaných týdnů | 9 MO |
| Od 1300 odpracovaných týdnů | 12 MO |

Výše měsíční odměny (MO) se vypočítá takto:

měsíční mzda
+ 1/12 příplatku na dovolenou (13. plat)
+ 1/12 vánočního příplatku (14. plat)
= měsíční odměna

měsíční odměna x nárok na odstupné
= hrubé odstupné
- 6% daň ze mzdy
= čisté odstupné

MAXIMÁLNÍ VÝŠE ODSUPNÉHO A OMEZENÍ

Maximální hranice odstupného je dvanáctinásobek měsíční odměny a nelze ji překročit ani v případě, že pracovník uplatní nárok víckrát.

Pokud pracovník nabude nárok na odstupné podle BUAG během své výdělečné činnosti více než jednou, nesmí být součet měsíčních odměn větší než počet, který mu náleží za celou dobu jeho výdělečné činnosti.

Doporučené dokumenty ke stažení:

Formulář žádosti o odstupné najdete také na naší webové stránce (<http://www.buak.at>) v sekci eServices/Downloads.

PŘÍKLADY VÝPOČTU VÝŠE ODSTUPNÉHO:

Příklad 1:

V tomto případě je celková doba zaměstnání odpracovaná během dvou pracovních poměrů (PP) 10 let. Nárok na odstupné za 520 týdnů je 4 MO. Pracovník proto obdrží při podání 2. žádosti pouze odstupné ve výši 1 MO, protože předtím už obdržel 3 MO. Celkem tedy obdrží 4 MO za 520 týdnů.

Příklad 1:

| | |
|--|--|
| 1. žádost 5 let PP za 260 týdnů 3 MO | 2. žádost 5 let PP za 260 týdnů 1 MO |
|--|--|

Příklad 2:

V tomto případě je pracovní poměr ukončen po 25 letech nepřetržitého trvání výpovědí ze strany zaměstnavatele. O rok později podá pracovník u fondu BUAK žádost o odstupné a obdrží za 1300 odpracovaných týdnů 12 MO.

Později se do stavebnictví vrátí s tím, že podléhá úpravě tzv. „nového odstupného“ podle Zákona o zaopatřovacím systému a pro zaměstnance a OSVČ (BMSVG). Pak může získat další nárok na odstupné podle BMSVG. Viz „Podnikový fond sociálního zabezpečení“, s. 29.

ZÁNIK NÁROKU NA ODSUPNÉ

Nárok na odstupné podle § 13g BUAG propadá, pokud není uplatněn u fondu BUAK do 3 let po splatnosti (dvanáct měsíců po odchodu ze stavebnictví).

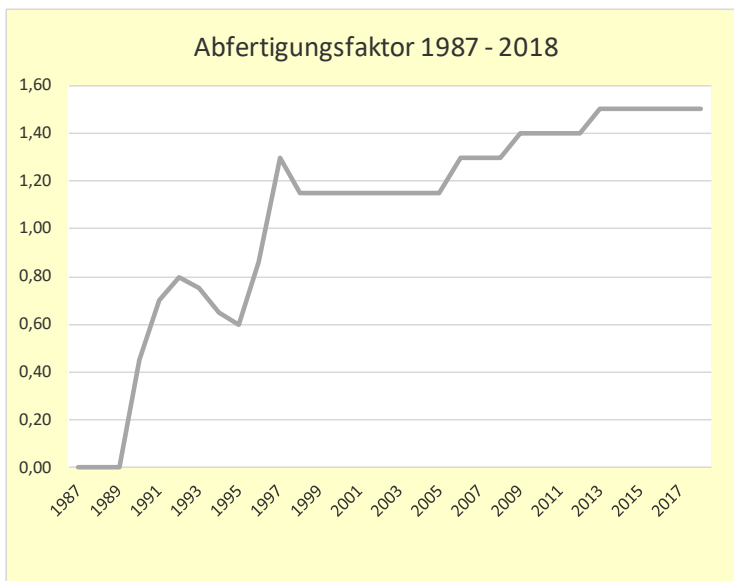
FINANCOVÁNÍ

Na rozdíl od dovolené se u odstupného uplatňuje systém průběžného financování. Zaměstnavatelé odvádějí fondu BUAK za každého zaměstnance denní příspěvek, který se vypočítá podle následujícího vzorce.

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

Cílem tohoto financování je zajistit, aby příjmy pokryly výdaje. Koeficient, který je v současné době 1,5, proto musí rakouské ministerstvo práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitelů každý rok přezkoumat a případně přiměřeně upravit. Graf zachycuje vývoj koeficientu pro výpočet odstupného od roku 1987; přitom je třeba vzít v úvahu, že období od 1.10.1987 do 31. 12. 1989 bylo bezpříspěvkové.

Koeficient odstupného 1987 – 2018



OBLAST PŮSOBNOSTI: NEPŘÍZNVÉ POČASÍ

Kompensaci za nepříznivé počasí upravuje Zákon o kompenzaci za nepříznivé počasí pro pracovníky ve stavebnictví (BSchEG).

Hlavním cílem této úpravy je rozložit riziko nepříznivého počasí a s tím spojené ztráty na širší okruh subjektů a tím omezit nepříznivé důsledky pro jednotlivce na nejnutnější minimum. Pojem „nepříznivé počasí“ ve smyslu tohoto rakouského zákona označuje bezprostřední vlivy a následné dopady atmosférických poruch, v jejichž důsledku nelze začít pracovat nebo pokračovat v práci.

HORKO

S pojmem „nepříznivé počasí“ byly dosud spojovány jevy jako mráz, déšť, sníh atd. Vzhledem k novým okolnostem (změna klimatu) se od 1.1.2013 považují za „nepříznivé počasí“ také extrémně vysoké teploty.

Kritériem pro zařazení do této kategorie je překročení teploty + 35°C.

Pokud teplota nad 35°C trvá ve třech po sobě jdoucích hodinách, má se za to, že po zbytek pracovního trvá nepříznivé počasí.

Ustanovení § 5 bodu 2 BSchEG sice požaduje, aby na stavbě byla dodržena tříhodinová čekací doba (kvůli případné změně povětrnostních podmínek), to však nemá za horkých dnů smysl, protože teplota zpravidla až do 21. hodiny neklesá, ale spíše stoupá nebo se nemění.

Platí zásada, že podle BSchEG rozhoduje zaměstnavatel o tom, jestli se za nepříznivého počasí bude pracovat nebo ne.

Jednoznačná klasifikace se nachází na naší webové stránce.

Aktuální informace najdete na adrese
www.buak.at

OBLAST PLATNOSTI

Úpravě podle tohoto zákona podléhají firmy působící v níže uvedených odvětvích:

- pozemní a inženýrské stavitelství včetně stavby šachet a armovacích prací
- silniční stavitelství včetně komunikací pro nákladní dopravu
- stavba mostů s výjimkou stavby ocelových mostů
- stavba železničního svršku
- zemní práce
- vodní stavby, regulace potoků a stavba protilavinových zábran
- stavba topných zařízení
- demoliční práce
- tesařské práce
- sádrokartonářské práce
- pokrývačské práce
- dlaždičské práce
- stavba a pronájem lešení

Pokud jde o činnost pracovních agentur, pak do působnosti BSchEG spadají rovněž ti zapůjčení pracovníci, kterých se týká právní úprava dovolené ve stavebnictví.

VÝŠE KOMPENZACE ZA NEPŘÍZNIVÉ POČASÍ

Jestliže nelze vykonávat práci kvůli nepříznivému počasí, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci kompenzaci za nepříznivé počasí.

Tato kompenzace činí 60 % skutečné mzdy.

REFUNDACE VYPLACENÝCH ČÁSTEK

Podnik má možnost uplatnit u fondu BUAK do tří měsíců od skončení zúčtovacího období prostřednictvím portálových aplikací BUAK nárok na refundaci vyplacených kompenzací za nepříznivé počasí.

ROZSAH NÁROKU

Nárok na kompenzace za nepříznivé počasí činí v zimním období (od 1. listopadu do 30. dubna) nejvýše 200 hodin.

V letním období (od 1. května do 31. října) to je nejvýše 120 hodin.

Nevyčerpané hodiny z letního období se převádějí na poskytnutí kompenzací za nepříznivé počasí v následujícím zimním období



KDO ROZHODUJE?

Zaměstnavatel rozhoduje po konzultaci s podnikovou radou, jestli lze pokračovat v práci nebo jestli ji pracovníci mají ukončit nebo popř. znovu zahájit.

ČEKACÍ DOBA

Na pokyn zaměstnavatele jsou zaměstnanci povinni čekat na stavbě 3 hodiny, jestli se počasí nezlepší (čekací doba neplatí pro přerušení práce kvůli horku). V této době musí mít zajištěno vhodné přístřeší.

NÁHRADNÍ PRÁCE

Zaměstnanci jsou povinni vykonávat v rámci podniku jinou vhodnou a přiměřenou práci.

Za tuto práci však neobdrží pouze 60%, ale plnou (100%) skutečnou mzdu.

*Vyjma učňů, kteří studují současně dva učňovské obory u dvou stavebních firem, přičemž na jednu z nich se nevztahuje právní úprava kompenzace za nepříznivé počasí podle § 1 zákona o kompenzaci za nepříznivé počasí pro pracovníky ve stavebnictví (BSchEG).

OBLAST PŮSOBNOSTI: PŘEKLENOVACÍ DŮCHOD

Pro překlenovací důchody byla v zákoně BUAG vytvořena nová oblast plnění.

Cílem této úpravy překlenovacího důchodu je překlenout pro dlouholeté pracovníky ve stavebnictví, kteří nemohou zůstat v zaměstnání až do doby nástupu do starobního důchodu, posledních 18 měsíců před skutečným nástupem do důchodu vyplácením měsíčních dávek.

PODMÍNKY PRO VZNIK NÁROKU

Překlenovací důchod mohou obdržet zaměstnanci, kteří

- jsou po dovršení věku 58 let bez pracovního poměru,
- v návaznosti na čerpání překlenovacího důchodu jim vznikne nárok na starobní důchod (standardní, „koridorový“ nebo důchod pro osoby vykonávající těžké práce),
- dosáhli po dovršení věku 40 let minimálně 520 započítatelných pracovních týdnů v pracovním poměru/poměrech, které spadají do oblasti působnosti zákona BUAG, a
- dosáhli po dovršení věku 56 let minimálně 30 započítatelných pracovních týdnů v pracovním poměru/poměrech, které spadají do oblasti působnosti zákona BUAG.
- od 1.1.2017: předložte doklad/osvědčení o rehabilitační péči (REHA) v délce minimálně 10 hodin/jednotek po nejméně 45 minutách.

REHABILITAČNÍ PÉČE (REHA)

Pojem rehabilitační péče (REHA) označuje ošetření, cvičení, resp. terapie, které mohou zmírnit tělesné a duševní potíže, které se mohou vyskytnout v souvislosti se zaměstnáním ve stavebnictví.

Dochází k nim především v oblasti pohybového aparátu, srdečního oběhového systému, dýchacích cest, sluchu a vztahují se také na psychickou zátěž.

VÝŠE A DOBA TRVÁNÍ

Měsíční výše překlenovacího důchodu činí 169,5násobek hodinové mzdy dohodnuté v kolektivní smlouvě pro třídu, do níž byl pracovník převážně zařazen v posledních 52 týdnech před ukončením pracovního poměru. U pracovníků na částečný úvazek se vypočítává čerpání náhrad v poměrné výši.

Příklad pro pomocného dělníka na plný úvazek v hlavní stavební výrobě (s převažující mzdou podle kolektivní smlouvy: 12,09 €):

$12,09 \times 169,5 = 2.049,20 \text{ €}$ (měsíční hrubá částka)

Překlenovací důchod lze čerpat maximálně po dobu 18 měsíců a vyplácí se dvanáctkrát za rok (bez nároku na zvláštní platby).

PŘERUŠENÍ VÝPLATY PŘEKLENOVACÍHO DŮCHODU

Překlenovací důchod se nevyplácí

- v kalendářních měsících, kdy se zaměstnanec nachází v pracovním poměru vůči organizaci spadající do oblasti působnosti zákona BUAG,
- v kalendářních měsících, ve kterých zaměstnanec dosahuje z jiné výdělečné činnosti (samostatné a nesamostatné) příjmů, které překračují zákonné minimum,
- po dobu čerpání náhradního plnění za dovolenou nebo vyrovnání za dovolenou

Poskytování překlenovacího důchodu končí úmrtím, resp. okamžikem nástupu do starobního důchodu. V případě ilegálního výkonu práce („načerno“) ztrácí příjemce dávek nárok na překlenovací důchod a fond BUAK také může vymáhat vrácení již vyplacených částek.

ŽÁDOST O PŘEKLENOVACÍ DŮCHOD

- Zaměstnanec musí podat žádost o poskytnutí překlenovacího důchodu nejpozději dva měsíce před zahájením čerpání. Formulář žádosti si může vyžádat u fondu BUAK, pokud splňuje všechny podmínky.
- Výplata čisté částky překlenovacího důchodu se provádí zpětně k 1. dni následujícího měsíce na účet uvedený v potvrzení, které vystaví banka

NEUPLATNĚNÍ NÁROKU NA PŘEKLENOVACÍ DŮCHOD/ VYROVNÁNÍ PŘEKLENOVACÍHO DŮCHODU

Jestliže zaměstnanec splňuje ostatní podmínky pro získání překlenovacího důchodu, a přesto o něj nepožádá a zůstane v pracovním poměru v organizaci podléhající ustanovením zákona BUAG, obdrží zaměstnanec i podnik za to, že neuplatnil nárok na tento překlenovací důchod, jednorázové vyrovnání překlenovacího důchodu.

Jednorázové finanční vyrovnání překlenovacího důchodu čerpají zaměstnanci počínaje rokem narození 1957. Za období, kdy je překlenovací důchod přerušen, nemůže být čerpáno jednorázové finanční vyrovnání překlenovacího důchodu.

Jestliže zaměstnavatel včas „nepřesunul“ období čerpání překlenovacího důchodu (nejméně 3 pracovní dny před předpokládaným začátkem), snižuje to vždy částku vyrovnání překlenovacího důchodu o 5 procentních bodů.

VÝŠE JEDNORÁZOVÉHO VYROVNÁNÍ

Zaměstnanci náleží jednorázové vyrovnání ve výši 35 % překlenovacího důchodu, který by mu jinak náležel. Podniku náleží jednorázové vyrovnání ve výši 20% překlenovacího důchodu, který by zaměstnanci jinak náležel.

PODÁNÍ ŽÁDOSTI O JEDNORÁZOVÉ VYROVNÁNÍ

O jednorázové vyrovnání lze požádat během šesti měsíců po vzniku nároku zaměstnance na starobní důchod, koridorový důchod nebo důchod pro osoby vykonávající těžké práce.

MZDA A SOCIÁLNÍ DUMPING

Zákon o boji proti mzdovému a sociálnímu dumpingu (LSD-BG) nabyl platnosti 1.5.2011. Jeho cílem je ochrana minimální výše odměny za práci podle rakouských kolektivních smluv a zajištění spravedlivé hospodářské soutěže mezi jednotlivými podniky.

K dosažení těchto cílů bylo v LSDB-G zakotveno vytvoření orgánů mzdové kontroly a kontrolujícím orgánům (BUAK, finanční policie, kompetenční centrum LSDB, zdravotní pojišťovny) byly vybaveny potřebnými pravomocemi.

Klíčové ustanovení zákona o mzdovém a sociálním dumpingu (LSD-BG) definuje od té doby skutkovou podstatu správního trestného činu vyplácení nepřiměřeně nízkých mezd zaměstnancům. Ustanovení je od 1.1.2017 součástí nového znění zákona o mzdovém a sociálním dumpingu (LSD-BG). Trestné však není pouze samotné poskytování nepřiměřeně nízkých mezd zaměstnancům, ale také maření mzdové kontroly. Pro fond BUAK pak jsou velmi důležité průvodní delikty, k nimž patří například neposkytnutí mzdových dokladů. K 1. lednu 2015 došlo v této oblasti k výraznému zpřísnění trestů.

KONTROLA MEZD

Předmětem kontroly je minimální odměna za práci podle (§ 29 LSD-BG). Složky odměny za práci:

- základní částka (hrubá mzda)
- zvláštní platby
- příplatky a přídavky (mimo výčet uvedený v § 49 odst. 3 ASVG)

Odměna nezahrnuje:

- náhrady výdajů a věcné dávky
- složky odměny, které vyplývají z podnikové dohody nebo pracovní smlouvy

MZDOVÁ EVIDENCE

Zahraniční zaměstnavatelé se sídlem v zemích EU/EHP jsou povinni mít na místě výkonu práce uloženy po dobu vyslání pracovníků níže uvedené mzdové doklady za účelem mzdové kontroly:

- pracovní smlouvu nebo zaměstnanecký list
- mzdové lístky, mzdové záznamy
- výplatní lístky nebo doklady o bankovním převodu
- pracovní záznamy
- doklady o platovém zařazení

SANKCE

Trestní rámec při poskytování nepřiměřeně nízké mzdy (§ 29 LSD-BG)

- A) Pokud je nepřiměřeně nízká mzda vyplácena nejvýše třem pracovníkům, činí peněžitá pokuta za
- každého pracovníka od 1.000 do 10.000 euro,
 - v případě opakování od 2.000 do 20.000 euro
- B) pokud je vyplácena více než třem pracovníkům, činí pokuta za
- každého pracovníka od 2.000 do 20.000 euro,
 - v případě opakování od 4.000 do 50.000 euro.

Další skutkové podstaty trestných činů se od 1.1.2017 nacházejí v novém znění zákona o mzdovém a sociálním dumpingu (LSD-BG). Jsou zde zejména stanoveny postihy za porušení oznamovací povinnosti a povinnosti předložit doklady a rovněž za různé jednání, které spočívá v maření úředních postupů a výkonů.

BPODNIKOVÝ FOND SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ (ODSTUPNÉ PODLE BMSVG)

Tzv. nový model odstupného (Abfertigung Neu) upravuje Zákon o zaopatřovacím systému a pro zaměstnance a OSVČ (BMSVG).

V rámci agendy odstupného podle BMSVG byly zřízeny podnikové fondy sociálního zabezpečení, které spravují příspěvky zaměstnanců do fondu odstupného. BUAK založil podnikový fond sociálního zabezpečení 19.9.2002.

Tento fond (Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH) spravuje příspěvky všech pracovníků ve stavebnictví, kterých se týká odstupné podle BMSVG, a kromě toho je otevřený pro firmy a OSVČ ze všech odvětví.

KTERÝCH PRACOVNÍKŮ SE TÝKÁ ODSTUPNÉ PODLE BMSVG?

- ☐ Pracovníci, jejichž první pracovní poměr ve stavebnictví (v oblasti působnosti zákona BUAG) začal po 1.1.2003.
- ☐ Pracovníci, kterým byl vyplacen nárok na odstupné podle staršího modelu (Abfertigung Alt) nebo jejichž stávající nárok propadne, podléhají v následujícím pracovním poměru právní úpravě odstupného podle BMSVG.

VÝPOČET ODSTUPNÉHO PODLE NOVÉHO MODELU?

Zaměstnavatel odvádí fondu BUAK příspěvky za své zaměstnance (viz starší model odstupného).

U zaměstnanců, na které se vztahuje odstupné podle BUAG, se z této částky vypočítá příspěvek, který jim náleží, a převede se na jejich zaměstnanecký účet.

$$1,53\% \text{ z } ((\text{hodinová mzda podle KS} + 20\%) \times \text{týdenní počet hodin} + 16,67\%)$$

5



Aktuální informace najdete na adrese
www.buak.at

Odváděné příspěvky investuje BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH v souladu s ustanoveními BMSVG. Dosažené výnosy se připisují na účet zaměstnance.

Připsaná částka se snižuje o poplatky za správu a hotovostní výdaje fondu. Pokud jsou výše uvedené náklady vyšší než dosažený výnos, budou vyplaceny alespoň odvedené příspěvky do fondu odstupného (garance jistiny). Zaměstnanec obdrží každý rok k rozvahovému dni informaci o stavu svého účtu.

NÁROK NA Odstupné

Při vzniku nároku na odstupné se automaticky odesílá formulář žádosti.

Po skončení pracovního poměru má zaměstnanec nárok na odstupné a může má na výběr níže uvedené možnosti:

- ❑ výplata jistiny
 - ❑ převod do fondu sociálního zabezpečení nového zaměstnavatele
 - ❑ další investování ve fondu BUAK Betriebliche Vorsorgekasse
 - ❑ převod nároku na budoucí odstupné
- a. formou jednorázového pojistného na pojišťovnu, u které má prokazatelně uzavřeno důchodové připojištění, nebo na pojišťovnu, u které už je zaměstnanec účastníkem kolektivního pojištění;
 - b. do penzijního fondu

Poplatky za správu

Podnikové fondy sociálního zabezpečení jsou podle BMSVG oprávněny zadržet nejvýše 3,5% přijatých příspěvků na odstupné. Fond BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH si ponechává pouze 2,2%. Vedle toho se účtují 0,4% výnosu z investic jako odměna za správu majetku. (BMSVG zde připouští až 0,8%).

Hotovostní výdaje

Podle BMSVG lze depozitní poplatky a ostatní náklady související se správou majetku přeúčtovat jako hotovostní výdaje. Fond BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH v letech 2003 a 2004 toto přeúčtování neuplatnil. Od roku 2005 se provádí paušální zúčtování ve výši 0,05% investovaných příspěvků na odstupné.

PRINCIP AKUMULACE

Pokud však byl pracovní poměr ukončen výpovědí ze strany zaměstnance (kromě výpovědi podle právní úpravy o ochraně matek nebo o otcovské dovolené), kvůli zaviněnému propuštění nebo neoprávněnému předčasnému odchodu z podniku, nebo odvádění příspěvků ještě netrvalo 3 roky, nemůže zaměstnanec disponovat částkou odlučného. Nárok na odstupné však nezaniká, ale zůstává v aktivech fondu sociálního zabezpečení.

Hotovostní výdaje, např. bankovní poplatky nebo poštovné, které vznikají v souvislosti s agendou odstupného, je fond oprávněn zúčtovat a zadržet. Fond BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH však neúčtuje náklady za vnitrostátní bankovní převod ani za převod na zahraniční bankovní účet s BIC/IBAN.

Úhrady ve prospěch zdravotních pojišťoven:

Podnikové fondy sociálního zabezpečení musí odvést 0,3% vybraných příspěvků příslušným zdravotním pojišťovnám jako úhradu za vybírání příspěvků. Pro pracovníky ve stavebnictví to však neplatí, protože BUAK vybírání příspěvky na odstupné přímo od podniků.

ŠKOLENÍ BUAK

V roce 2006 byla založena dceřiná společnost BUAK-Schulungen GmbH. Tato společnost nabízí tematická školení k Zákonu o dovolené a náhradách pracovníků ve stavebnictví a fond BUAK má i v ní 100% majetkový podíl. Kurzy pro stavební mistry, mzdové účetní, daňové poradce a další zájemce realizují zkušení pracovníci fondu BUAK.

Fond trvale usiluje o to, aby kvalita nabízených školení odpovídala požadavkům a očekáváním účastníků.

Aktuální školení a kurzy najdete na naší webové stránce, kde se také můžete jednoduše přihlásit prostřednictvím online formuláře.

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

Přihlášení online
na adrese

www.buak-schulungen.at

 +43 (0) 579 579 0

VAŠE ZÁLEŽITOSTI JSOU PRO NÁS DŮLEŽITÉ!

Služba zákazníkům

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

**Podnikový fond sociálního
zabezpečení**

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

Školení BUAK

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

ÚŘEDNÍ HODINY**Vídeň**

pondělí, úterý, čtvrtek
8.00 hod. – 15.00 hod.
středa 8.00 hod. – 18:00 hod.
pátek 8.00 hod. – 12:00 hod.

Tyrolsko, Korutany a Štýrsko

pondělí až čtvrtek
8.00 hod. – 15.00 hod.
pátek 8.00 hod. – 12:00 hod.

**Horní Rakousko, Salcbursko a
Burgenlandsko**

pondělí až čtvrtek
8.00 hod. – 13:00 hod.
pátek 8.00 hod. – 12:00 hod.

Vorarlbersko

pondělí až pátek
8.00 hod. – 12:00 hod.

PRACOVIŠTĚ**Vídeň**

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

Burgenlandsko

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

Salcbursko

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

Horní Rakousko

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

Štýrsko

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

Korutany

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

Tyrolsko

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

Vorarlbersko

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

