

BUAK EXPLICAT PE SCURT



CUPRINS

Prezentare BUAK	4
Concediu	6
Plată compensatorie	10
Fondul de asistare al angajaților(BVK)	12
Vreme nefavorabilă	14
Sărbătorile de iarnă	16
Ajutor temporar	18
Procedura de detașare	20
Dumping salarial și social	21
Contact	22

DESPRE BUAK

Casa Națională pentru Indemnizații de Concediu și Plăți Compensatorii ale Lucrătorilor în Construcții (BUAK) a fost înființată în 1946 și este o corporație de drept public. BUAK este administrată de angajatori și de reprezentanți ai angajaților de pe poziții de egalitate. Baza legală o constituie Legea privind indemnizația de concediu și plățile compensatorii pentru lucrătorii în construcții (BUAG), ca și Legea privind despăgubirea lucrătorilor din construcții în caz de vreme nefavorabilă (BSchEG).



SEDIUL CENTRAL ȘI BIROUL REGIONAL

BUAK are sediul central în districtul 5 din Viena și în fiecare capitală de land (cu excepția St. Pölten), are un birou regional.

INFORMAREA ANGAJATULUI (ANI)

De patru ori pe an, angajatul primește o informare a angajatului de la BUAK, în care sunt enumerate toate drepturile. ANI servește doar ca „informare despre cont”. Cererile trebuie depuse întotdeauna separat.

130.000

de angajați

9.000

de companii



4 informări ale angajaților pe an

11.700 de controale pe șantier pe an

13

limbi

505 MILIOANE EURO

patrimoniu administrat de Fondul de asistare al angajaților

400 de întâlniri de consiliere

cu părțile pe lună

500.000 de indemnizații de concediu pe an

400

întreprinderi cu detașare anunțate pe lună

CONCEDIU

Lucrătorii din construcții au adesea raporturi de muncă întrerupte. Reglementarea privind concediul din Legea privind indemnizația de concediu și plățile compensatorii pentru lucrătorii în construcții permite acordarea concediului dobândit de către diferiți angajatori.



PRINCIPIUL CONCEDIULUI

Sunt adunate toate intervalele de angajare de la diferite companii de construcții. Din aceasta se calculează proporțional dreptul la concediu.

DREPTUL LA CONCEDIU

Numărul de zile de concediu depinde de numărul de zile de lucru raportate. Pentru a primi întregul drept la concediu, sunt necesare 52 de săptămâni de angajare (= săptămâni de prezență).

Cuatum

Până la 1040 de săptămâni de prezență generatoare de drepturi (drept la concediu de 25 de zile)

$25 \times \text{numărul de săptămâni de prezență generatoare de drepturi} / 52 = \text{drept la concediu}$

*De exemplu, la 12,2 săptămâni de prezență generatoare de drepturi
($25 \times 12,2 / 52$) = 5,9 zile.*

De la 1040 de săptămâni de prezență generatoare de drepturi (drept la concediu de 30 de zile)

$30 \times \text{numărul de săptămâni de prezență generatoare de drepturi} / 52 = \text{drept la concediu}$

PLATA INDEMNIZAȚIEI DE CONCEDIU

BUAK transferă banii exclusiv într-un cont specificat prin intermediul unei confirmări a băncii. Cu toate acestea, dacă societatea deține un cont de custodie, angajatul primește banii direct de la societate. Indemnizația de concediu nu se plătește în numerar.

Cont asigurat

Datele contului trebuie comunicate BUAK o singură dată (și în caz de modificare!), prin intermediul unei confirmări a băncii. Instituția de credit respectivă trebuie să confirme că angajatul este titularul contului. Acest formular trebuie prezentat BUAK.



CUANTUM

Indemnizația de concediu se compune pe jumătate din plata salariului și pe jumătate din subvenția de concediu.

STORNARE

Dacă datele contului nu mai sunt valabile, banii vor fi restituiți de bancă către BUAK. În acest caz, angajatul trebuie să notifice BUAK și să comunice noile date de transfer prin intermediul unei confirmări a băncii.

EXPIRĂRI

Dacă zilele de concediu nu au fost folosite la timp, acestea se șterg la 31.03. a celui de-al treilea an următor. Cu toate acestea, pe baza unei reglementări excepționale unice, zilele de concediu din 2020 expiră abia la 30.04.2023.

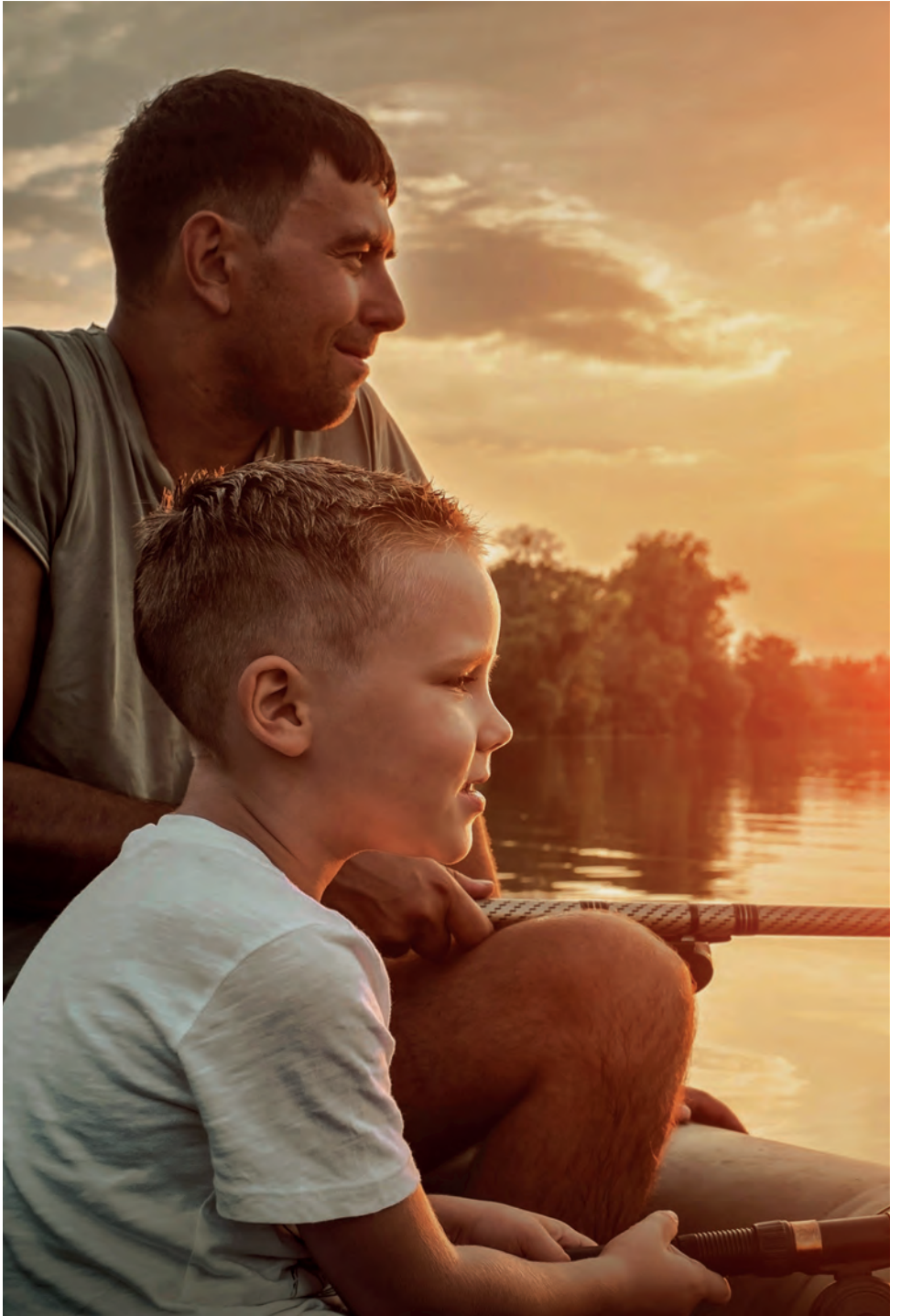
COMPENSARE ȘI PRESTAȚIE COMPENSATORIE PENTRU CONCEDIU

Dacă nu se ia concediu pe perioada angajării, angajatul poate primi banii imediat la încetarea angajării, sub formă de prestație compensatorie pentru concediu sau la șase luni de la încetarea angajării, sub formă de compensare.

Înaintarea cererii: cererea de prestație compensatorie pentru concediu trebuie depusă la BUAK cel târziu în prima zi după încetare. Depunerea cererii de compensare se poate efectua cel mai devreme în 5 luni de la plecarea din domeniul construcțiilor.

Indicație: În orice caz, în timpul acoperirii prestației compensatorii pentru concediu și a compensării, angajatul este asigurat social. Ajutorul de șomaj încetează în această perioadă.





PLATA COMPENSATORIE

Din 1987, raporturile de muncă pot fi calculate prin „principiul rucsacului“ din punct de vedere al plății compensatorii vechi.



PRINCIPIUL PLĂȚII COMPENSATORII

Sunt adunate toate intervalele de angajare de la diferite companii de construcții, dacă motivul încetării raportului de angajare nu determină anularea plății compensatorii (demisia angajatului, încetare prematură nemotivată, concediere din culpă și încetare amiabilă). Din aceasta se calculează dreptul la plata compensatorie.

TERMEN LIMITĂ PLATĂ COMPENSATORIE VECHĂ

Regula plății compensatorii vechi este valabilă numai pentru angajații care au îndeplinit premisele până cel târziu la 31.12.2005. În informarea angajatului se vede dacă angajatul se încadrează la plată compensatorie veche sau plată compensatorie nouă (Fondul de asistare al angajaților și lucrătorilor independenți).

VALOAREA PLĂȚII COMPENSATORII

Săptămâni de angajare	> 156	> 260	> 520	> 780	> 1.040	> 1.300
Indemnizații lunare	2	3	4	6	9	12

Calcularea remunerației lunare

Din salariul lunar plus 1/12 din prima de concediu plus 1/12 din prima de Crăciun rezultă o remunerație lunară brută. Se scade impozitul pe salariu de 6%.

MOMENTUL PLĂȚII

Angajatul poate solicita plata compensației la pensionare sau în 12 luni de la plecarea din domeniul construcțiilor.

Expirări

3 ani de la scadență (scadența este, cu excepția pensionării, în 12 luni de la plecarea din domeniul construcțiilor).

Exemplu: Un raport de muncă încetează la 15.07.2021. Compensația se poate plăti cel mai devreme la 16.07.2022 și expiră la 15.07.2025.



FONDUL DE ASISTARE AL ANGAJAȚILOR

BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH administrează drepturile la plată compensatorie pe baza Legii federale privind asigurările muncitorilor salariați și ale muncitorilor care desfășoară activități independente (BMSVG).



AFILIERE

Toți angajații care lucrează la o societate de construcții sunt afiliați automat la Fondul de asistare al angajaților (BVK) al BUAK, dacă primul raport de muncă în domeniul construcțiilor a început după 31.12.2002. Și pentru angajații care au primit deja 12 indemnizații lunare în baza dreptului vechi la plata compensatorie, se va calcula în final conform noului sistem. Raporturile de muncă ale angajaților care nu au dobândit premisele pentru vechea plată compensatorie sunt, de asemenea, supuse BMSVG începând cu 01.01.2003.

Cuquantum

În contul angajatului se creditează 1,53 % din ((salariu cf. contract colectiv + 20 %) × ore pe săptămână + 16,67 %) / 5 pe zi de lucru. BVK investește sumele plătite de firme.

DREPT LA PLATĂ

Trebuie să existe cel puțin trei ani de contribuții, pentru a se putea plăti compensația. În plus, raportul de muncă nu trebuie încetat dintr-un motiv care determină anularea plății compensatorii (demisia angajatului, încetare prematură nemotivată, concediere din culpă).

MODALITĂȚI DE PLATĂ

- Transfer într-un cont
- Transfer în Fondul de asistare al angajaților al noii companii (dacă nu este societate de construcții)
- Altă formă de investire în Fondul de asistare al angajaților BUAK
- Transfer către companii de asigurări pentru asigurare suplimentară a pensiei
- Transfer către o casă de pensii

Informare despre cont

În fiecare primăvară, angajatul primește o informare despre cont, cu soldul actual al contului.

Plata

Imediat ce există posibilitatea de plată a compensației, angajatul primește un formular de cerere



VREME NEFAVORABILĂ

Dacă vremea este atât de umedă, rece, caldă sau vântoasă încât lucrările de construcție nu pot fi continuate, există posibilitatea de a beneficia de ore de vreme nefavorabilă.



CRITERII

Se examinează gradul de frig, căldură, umezeală, zăpadă sau vânt, precum și consecințele acestora. Dacă sunt îndeplinite criteriile, se poate beneficia de drepturi în caz de vreme nefavorabilă.

DECIZIE

Dreptul de a dispune utilizarea orelor de vreme nefavorabilă îi revine angajatorului, după consultarea Consiliului Director.

SALARIU

Angajatul primește 60 % din salariul efectiv de la companie, pentru orele anulate.

Frig



De la $-10\text{ }^{\circ}\text{C}$ incl. intensitate a vântului (vânt rece) temperatură și intensitate a vântului. Exemplu: $-1\text{ }^{\circ}\text{C}$ și vânt de $18,4\text{ km/h}$ (vânt slab) rezultă $-10\text{ }^{\circ}\text{C}$.

Precipitații



Ploaia moderată mai mult de 30 de minute sau o aversă scurtă înseamnă o oră de vreme nefavorabilă, iar ploaia abundentă mai mult de 30 de minute înseamnă vreme nefavorabilă pentru restul zilei.

Căldură



Orele în care de depășesc $+32,5\text{ }^{\circ}\text{C}$ la umbră sunt considerate a fi ore de vreme nefavorabilă.

Zăpadă



Înălțimea stratului nou de zăpadă se măsoară la ora 7. 5 cm de zăpadă proaspătă cauzează vreme nefavorabilă timp de o oră, cel puțin 15 cm până la două ore și de la 30 cm, întreaga zi trebuie considerată cu vreme nefavorabilă. Cantitatea de precipitații este măsurată la fiecare oră, respectiv dacă ninge cel puțin 30 de minute, și acest lucru se consideră oră de vreme nefavorabilă.

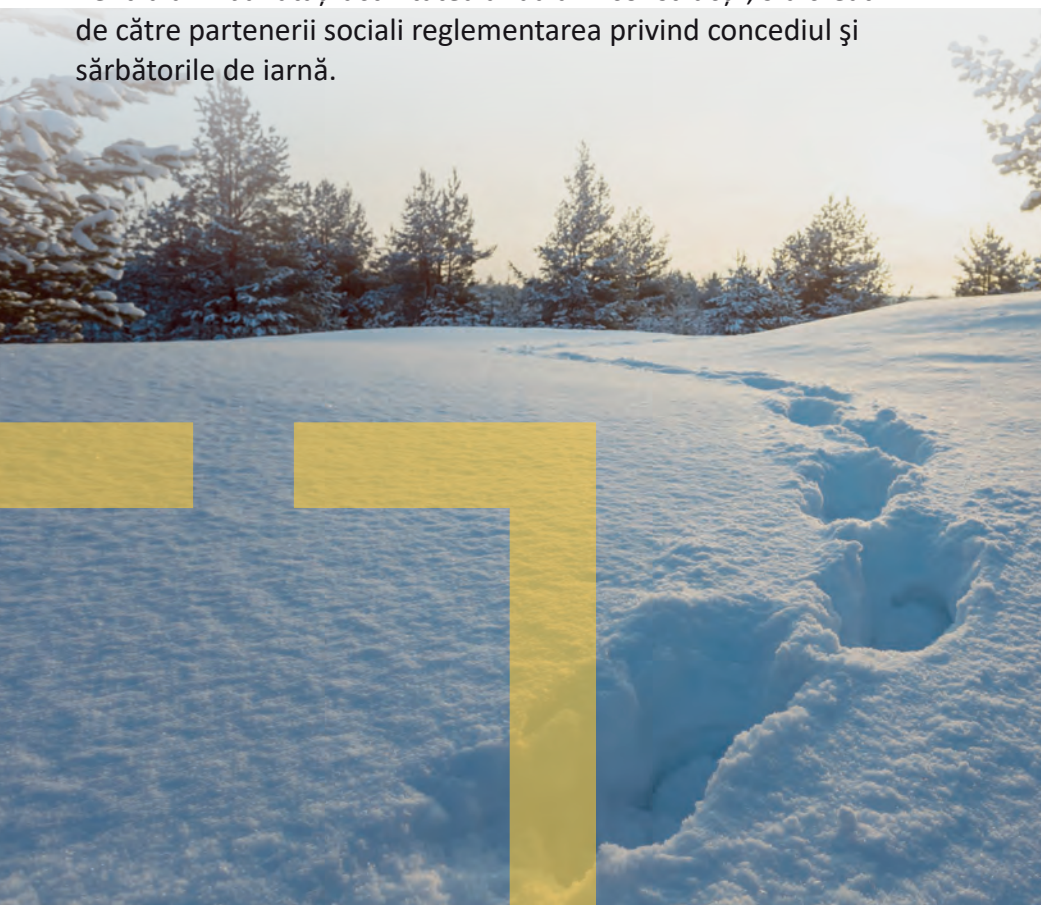
Vânt



O viteză medie a vântului pe oră înseamnă cel puțin 30 km/h (briză proaspătă, arborii mici, foioși se mișcă) sau intensitatea maximă a vântului este de minim 60 km/h (arborii mari se mișcă), rezultă o oră de vreme nefavorabilă. Trei astfel de ore una după alta înseamnă vreme nefavorabilă tot restul zilei.

SĂRBĂTORILE DE IARNĂ

Pentru a îmbunătăți activitatea anuală în construcții, s-a creat de către partenerii sociali reglementarea privind concediul și sărbătorile de iarnă.



ZILE

Dacă angajatul nu lucrează în datele de 24.12., 25.12., 26.12., 31.12., 01.01. și/sau 06.01., acesta primește pentru aceste zile o compensație pentru sărbătorile de iarnă. Aceste zile nu trebuie să fie sâmbete sau duminici.

PREMISĂ

Angajatul trebuie să fi lucrat suficiente săptămâni (săptămâni de prezență) în anul calendaristic curent pentru societăți de construcții care se supun reglementării sărbătorilor de iarnă. În informarea angajatului este menționat numărul de săptămâni cumulate.

CUANTUM

Săptămâni de prezență	0–13	14–19	20–25	de la 26
Indemnizație	0 %	50 %	75 %	100 %

Calcularea

Angajatul primește pe zi (salariul pe oră conform contractului colectiv de muncă + 20%) $\times 1,2 / 5$.

PLATA AUTOMATĂ

Dacă angajatul a cumulat un număr suficient de săptămâni de lucru la societăți de construcții și a comunicat un cont bancar către BUAK, pretenția la plată se va achita automat.

Dacă datele contului s-au schimbat și noile date nu au fost comunicate către BUAK, banii se vor vira în vechiul cont!



AJUTOR TEMPORAR

Ajutorul temporar este gândit pentru angajați aflați înaintea pensionării, dar care nu mai pot rămâne în activitate până la pensionare.



PREMISĂ

- șomer după împlinirea vârstei de 58 de ani,
- dreptul la pensionare la termen (pensionare la termen, pensionare flexibilă sau pensionare pentru muncă grea) sau la pensie specială, conform art. X din Legea privind munca grea de noapte - NSchG, Monitorul Oficial Federal nr. 354/1981, după primirea ajutorului temporar,
- a acumulat cel puțin 520 de săptămâni de angajare după împlinirea vârstei de 40 de ani în cadrul unui/mai multor raport(oarte) de lucru cu obligativitate pentru BUAG,
- dintre acestea 30 de săptămâni de angajare, a acumulat după împlinirea vârstei de 56 de ani în cadrul unui/mai multor raport(oarte) de lucru cu obligativitate pentru BUAG

DREPT

Numărul de săptămâni de angajare cumulate pentru dreptul la ajutor temporar se poate vedea în informarea angajatului.

Cuatum

Cuatumul lunar al ajutorului temporar este de 169,5 ori din salariul pe oră conform contractului colectiv de muncă. Ajutorul temporar se transferă retroactiv pe o perioadă de maxim 18 luni, în contul indicat.

ÎNAINȚAREA CERERII

Cererea trebuie solicitată de la BUAK. Această cerere trebuie înaintată cu cel puțin două luni în prealabil.

PLATĂ AJUTOR TEMPORAR

Dacă nu se invocă dreptul la ajutor temporar, deși se îndeplinesc toate premisele pentru acesta și angajatul rămâne în activitate, angajatul primește o plată unică în valoare de 50% din ajutorul temporar la care ar avea dreptul. Compania primește 30 %. Se aplică, de asemenea, dreptul la indemnizația de ajutor temporar - dacă sunt îndeplinite toate condițiile prealabile - în caz de handicap profesional, înainte de vârsta de 58 de ani.

PROCEDURĂ DE DETAȘARE

Pentru toți angajații care lucrează în Austria trebuie să se aplice aceleași prevederi

GRUP ȚINTĂ

Angajații care activează într-o companie de construcții care nu este din Austria, dar care muncesc în Austria, sunt încadrați în așa numita procedură de detașare. Acești angajați nu locuiesc și nu muncesc în mod obișnuit în Austria, ci sunt transferați, respectiv detașați în Austria pentru activități de construcții. Specificațiile sunt valabile din prima zi de lucru în Austria.

PLATA DREPTURILOR

Drepturile pot fi acordate fie sub forma unui concediu, fie plătite ca o compensare.

Drepturi

Angajatul dobândește drepturi numai dacă societatea plătește sumele prevăzute către BUAK.



COMBATEREA DUMPINGULUI SALARIAL ȘI SOCIAL

Toți angajații care lucrează în Austria trebuie să câștige la fel pentru aceeași activitate.

REMUNERAȚIE

Există reglementări privind venitul minim. Componentele remunerației sunt:

- Salariul de bază: se aplică salariul conform contract colectiv austriac
- Plățile speciale
- Sporuri și bonusuri, ca de exemplu spor pentru ore suplimentare, bonus de supraveghere, spor de sărbătoare legală etc.

CONTROALE PE ȘANTIER

Pe șantiere, reprezentanții BUAK verifică dacă angajații sunt înregistrați la BUAK și dacă primesc salariul corect.

Salariul redus

Toate orele de activitate pot fi văzute în informarea angajatului (ANI). Și nivelul clasificării în contractul colectiv respectiv poate fi verificat în informarea angajatului (ANI).

Drepturile se generează pentru orele de lucru pe care compania le declară la BUAK sau care sunt constatate de BUAK prin anchetă proprie.

Valoarea salariului conform contractului colectiv se răsfrânge asupra valorii drepturilor.



CONTACT

Solicitările dvs. sunt importante pentru noi.

SERVICIUL CLIENȚI

TEL +43 (0) 579 579 5000
MAIL kundendienst@buak.at

FONDUL DE ASISTARE AL ANGAJAȚILOR

TEL +43 (0) 579 579 3000
MAIL buak-bvk@buak.at

INSTRUCTAJE BUAK

TEL +43 (0) 579 579 3500
MAIL buak-schulungen@buak.at

Cum să contactați agenția BUAK

TEL +43 (0) 579 579 0



Locații și ore de deschidere

VIENA

Kliebergasse 1A
1050 Wien
betriebsbetreuung@buak.at
Mo, Di, Do 8.00 – 15.00 Uhr
Mi 8.00 – 18.00 Uhr
Fr 8.00 – 12.00 Uhr

CARINTIA

Bahnhofstraße 24
9010 Klagenfurt
LK@buak.at
Mo – Do 8.00 – 13.00 Uhr
Fr 8.00 – 12.00 Uhr

SALZBURG

Hans-Sachs-Gasse 5
5020 Salzburg
LS@buak.at
Mo – Do 8.00 – 13.00 Uhr
Fr 8.00 – 12.00 Uhr

TIROL

Südtirolerplatz 14–16
6020 Innsbruck
LT@buak.at
Mo – Do 8.00 – 15.00 Uhr
Fr 8.00 – 12.00 Uhr

BURGENLAND

Wiener Straße 7
7000 Eisenstadt
betriebsbetreuung@buak.at
Mo – Do 8.00 – 13.00 Uhr
Fr 8.00 – 12.00 Uhr

AUSTRIA SUPERIOARĂ

Anastasius-Grün-Straße 26–28/1/16
4020 Linz
LO@buak.at
Mo – Do 8.00 – 13.00 Uhr
Fr 8.00 – 12.00 Uhr

STEIERMARK

Mohsgasse 10
8020 Graz
LST@buak.at
Mo – Do 8.00 – 15.00 Uhr
Fr 8.00 – 12.00 Uhr

VORARLBERG

Kaiserstraße 27
6900 Bregenz
LV@buak.at
Mo – Fr 8.00 – 12.00 Uhr





BUAK – Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse
Kliebergasse 1A
1050 Wien
www.buak.at