

Bir Bakışta İçindekiler



Ücretli İzin
Yurt Dışına İşçi Gönderme Hükümleri
Kış Tatil Günü Düzenlemesi
Kıdem Tazminatı
Kötü Hava Düzenlemesi
Geçiş Süresi Ödeneği
Ücret ve Sosyal Damping
İşyeri Kıdem Tazminatı Fonu

1.	İnşaat İşçileri Ücretli İzin Hakkı ve Kıdem Tazminatı Sandığı.....	4
2.	Ücretli İzin Birimi	6
3.	Yurt Dışından Gönderilen İşçiler Mevzuatı	13
4.	Kış Tatil Günleri.....	16
5.	Kıdem Tazminatı (eski Kıdem Tazminatı).....	18
6.	Kötü Hava	22
7.	Geçiş Süresi Ödeneği	25
8.	Ücret ve Sosyal Damping.....	28
9.	İşyerine Bağlı Kıdem Tazminatı Fonu (BMSVG kapsamında kıdem tazminatı)	30
10.	BUAK Eğitimleri	33
11.	Şubeler ve Açılış Saatleri	34

İNŞAAT İŞÇİLERİ, ÜCRETLİ İZİN HAKKI VE KIDEM TAZMİNATI SANDIĞI

İnşaat İşçileri, Ücretli İzin Hakkı ve Kıdem Tazminatı Sandığı (BUAK), Avusturya'nın en önemli sosyal paydaşlarından biri olup, kamu hukukuna tabi bir kurumdur. Kurum, işverenlerin ve işçilerin temsil edildiği kuruluşlarının katılımıyla eşit temsiliyet anlayışı ile yönetilmektedir. Meclis tarafından 26.5.1946'da kabul edilen İnşaat İşçileri Ücretli İzin Kanunu'nun (BarbUG) uygulanması amacıyla 1946'da İnşaat İşçileri Ücretli İzin Sandığı (BUK) kuruldu. 1987 yılında BarbUG Kanunu'na inşaat işçilerini kapsayan bir kıdem tazminatı düzenlemesinin dahil edilmesi sonucunda, yasanın başlığı İnşaat İşçileri Ücretli İzin ve Kıdem Tazminatı Yasası (BUAG) olarak değiştirildi. Ayrıca BUK'un da ünvanı BUAK olarak değiştirildi.

Daha sonra İnşaat İşçileri Ücretli İzin ve Kıdem Tazminatı Kanunu'na, kış tatil günü düzenlemesi dahil edildi ve kötü hava ödeneklerinin idaresi İstihdam Piyasası Kurumundan devralındı (her ikisi 1996 yılında). BUAK, 2013 yılının sonuna kadar dört farklı iş birimini yönetmekteydi. Ocak 2014'ten itibaren beşinci iş birimi olarak geçiş süresi ödenekleri eklendi.

Kötü hava ödeneği birimi BSchEG (İnşaat İşçileri Kötü Hava Ödeneği Kanunu) kapsamında yer alırken, diğer birimleri içeren yasal düzenlemeler BUAG'da yer almaktadır.

01.09.2005'ten itibaren, yurt dışı merkezli firmaların Avusturya'da inşaat sektöründe iş edimi amacıyla gönderdikleri ya da geçici iş ilişkisi için devrettikleri işçiler de İnşaat İşçileri, Ücretli İzin Hakkı ve Kıdem Tazminatı Sandığının ücretli izin düzenlemesi kapsamındadır.

2002'de kurulan İşyerleri İşçi Kıdem Tazminatı Fonunun ünvanı 2008'de, BUAK İşçi ve Serbest Çalışanların Kıdem Tazminatı Fonu (BUAK-BVK) olarak değiştirildi. Bu kuruluş, %100 İnşaat İşçileri, Ücretli İzin Hakkı ve Kıdem Tazminatı Sandığına aittir. Hizmetleri 2003 yılından itibaren başarıyla Avusturya Çevre ve Teknoloji Kurumu ÖGUT tarafından belgelenen bu kuruluş tüm sektörlerden işçiler ve serbest çalışanlar için kıdem tazminatı ve serbest çalışanların ek güvence primlerini tahsil etmektedir.

Bir diğer yan kuruluş olarak 2006 yılında BUAK-Schulungen GmbH kuruldu. Yine %100 oranında BUAK'a ait olan bu kuruluş, İnşaat İşçileri Ücretli İzin ve Kıdem Tazminatı Kanunu hakkında eğitimler düzenlemektedir. İnşaat ustaları, personel muhasebecileri, vergi danışmanları ve ilgi duyan diğer katılımcılara yönelik BUAK'ın tecrübeli personeli tarafından seminerler sunulmaktadır.

İlerleyen sayfalarda size, ilgili faaliyet birimleri hakkında kısaca bilgi vermek istiyoruz.



ÜCRETLİ İZİN BİRİMİ

Ücretli izin düzenlemesinin amacı, çalışma rutinleri sıkça mevsimsel kesintilere uğrayan inşaat işçilerine de ücretli izin hakkını kazandırma ve bu haklarını kullanabilmelerini sağlamaktır.

Bu düzenleme işletmelerden bağımsız ve sektöre özel niteliktedir. İşçi, ücretli izin hakkı için gerekli olan hizmet süresini birden fazla işletmede tamamlamış olabilir. Önemli olan, işletmelerin BUAG kapsamında olmasıdır. İşçi, tamamladığı haftalık hizmet sürelerini ve ücretli izin haklarını bir sonraki işyerine geçerken beraberinde götürür.

Bir yıl içinde 52 hafta çalışarak hizmet süresi tamamlayan işçinin ücretli izin hakkı, haftada 5 veya 6 gün çalışıldığına bağlı olarak, 25 veya 30 iş günüdür. Toplamda 1.150 haftalık hizmet biriktirmiş olan işçinin ücretli izin hakkı ise 30 veya 36 iş günüdür. İşçinin tamamladığı haftalık hizmet süresi derhal bu oranda ücretli izin hakkının doğmasına yol açar.

ÜCRETLİ İZİN HAKKININ KULLANILMASI

Ücretli izin hakkı prensip olarak sadece çalışma ilişkisi devam ederken kullanılabilir. İşçinin ücretli izin hakkını hangi tarihten itibaren kullanmaya başlayacağı işyeri ile işçinin mutabakatıyla saptanır. Ücretli izin hakkı olduğu yıl içerisinde, fakat en geç o yılı takip eden üçüncü yılın 31 Mart tarihine kadar kullanılabilir. İzin hakkı kullanılırken işletmenin ihtiyaçları ve işçinin dinlenme ihtiyacı gözetilecektir.

ÜCRETLİ İZİN HAKKININ DÜŞMESİ

Ücretli izin hakkının doğduğu yılı takip eden üçüncü yılın 31 Mart tarihine kadar bu izin hakkını kullanmayan işçinin ücretli izin hakkı düşer.

TALEP ETME, ÖDENEK KARŞILIĞI, BİLDİRİM

Ücretli izin tarihi belirlendikten sonra işveren, izin ücreti dilekçesini BUAK'a sunar.

YEDİEMİN HESABI BULUNAN İŞLETMELER

BUAG Kanunu'nun 8'nci maddesi 3'ncü fıkrasına göre bu şekilde özel bir banka hesabı varsa, izin ücreti brüt olarak işletmenin bu yediemin hesabına havale edilir. Bu tutar üzerinden işveren net ücreti hesaplar ve işçiye, izne ayrılmadan önceki son iş gününde öder.



İşçinin izin kullandığı bilgisini işveren BUAK'a, aylık bildirim prosedürüyle birlikte iletir. 01 Ocak 2015'ten itibaren, ücretli izin kullanıldığı bilgisi başvuruyla birlikte bildirilmelidir.

YEDİEMİN HESABI BULUNMAYAN İŞLETMELER

BUAG Kanunu'nun 8'nci maddesi 3'ncü fıkrasına göre özel bir banka hesabı bulunmuyorsa brüt – net izin ücretini BUAK hesaplar. Bu durumda izin ücretinin net tutarı doğrudan işçinin banka hesabına havale edilir. İlgili hesaplama tamamlandıktan sonra işçiye ve işletmeye (veya mali danışmanlık ofisine, vergi danışmanlarına vs.) bir mahsup listesi gönderilir. İlgili muhasebeci, personel muhasebesi bordro işlemlerinde gereken bilgilerin tamamını bu hesaplama listesinden alabilir.

BUAK işletmeye aylık bazda, ödenen yasal kesintilerin tamamını içeren bir çizelge iletir. Sadece izin ücreti başvurusunda zaten iletilmiş olan bilgilerde herhangi bir değişiklik olursa, ücretli izne dair ayrı bir bildirim gönderilir.

İZİN ÜCRETİNİN BRÜT TUTARI

İşveren izin ücreti sandığına, her bir işçisi için ve her bir hizmet gününe tekabül eden bir izin ücreti primi öder. Beş adet hizmet günü bir adet hizmet haftasına denktir. İzin kullanıldığı dönemlerde ise işveren ücretli izin primi ödemez. İşletmenin yerine bu dönemde primleri BUAK üstlenir (Bu primler, işletmelerin prim ödemelerinden düşürülür).

İşçi hiçbir zaman BUAK'a prim ödemez!

Günlük prim tutarı hesaplanırken, toplu sözleşmeye göre işçinin hak ettiği saat ücreti esastır. 01 Ocak 2015'ten itibaren hesaplama için bu saat ücreti %20 oranında artırılır ve işçinin olağan haftalık çalışma saatinden oluşan katsayı ile çarpılır. Bu şekilde hesaplanan haftalık prim 5'e bölünür:

01 Ocak 2015'ten itibaren

$$\frac{(\text{toplu sözleşme saat ücreti} + \%20) \times \text{katsayı}}{5}$$

Toplu sözleşme gereği olağan çalışma süresi	prim katsayısı
40 saat	11,85
39 saat	11,55
39 saatten daha az	11,40



Ücretli İzin

Bir işçinin ücretli izin hakkından (25 veya 30 iş günü) eksiksiz yararlanabilmesi için, bir yıl içerisinde 52 haftalık çalışma süresini tamamlamış olmalıdır. İşçinin yıllık izin hakkı, bir yıl içerisinde toplam kaç hafta çalıştığı süreyle orantılıdır. Bir sonraki yılın başlamasıyla birlikte yeni bir izin dönemi başlar. Yeni yılın haftalık hizmet süreleri ise yeniden hesaplanmaya başlar.

30 gün yıllık izin hakkı olan işçiye bir izin dönemi içinde ödenen bedel üzerinden %64,935 ödenir. Yıllık izin hakkı 36 iş günü ise, alacağı izin ücreti brüt %77,922 olur. Sabit olarak belirlenen bu oranlar işçinin hizmet katsayısı olarak adlandırılır.

BUAK'IN GİDERLERİ

İzin ücretlerinin yanında BUAK'ın karşıladığı diğer giderler de bulunuyor. Bu giderler arasında işverenin yan giderleri (talep edilen izin ücretinin %30,1'i), BUAK'a ait olan primler (işçinin izin kullandığı dönemlerde primleri işveren değil, BUAK öder; takriben %11) ve idari giderler (takriben %1,8) de yer almaktadır.

Prim tutarlarını hesaplarken, BUAK'ın tüm kurumsal giderleri de karşılanmalıdır.

BUAK, kendisine ödenen primleri ilgili hak sahiplerine ödeyeceği tarihe kadar kurumsal olarak bunları yurt içi bankalarında güvenli hesaplara yatırmakla yükümlüdür. Bunun sonucunda elde edilen faiz gelirleriyle BUAK'ın ücretli izin birimindeki mali işlemleri finanse edilir.

HAFTALIK HİZMET SÜRESİ

Haftalık hizmet süresi, 5 adet hizmet gününden oluşur (1 adet hizmet günü = 0,2 hizmet haftası). BUAG Kanunu'nun 5'nci maddesi kapsamında olup, prime tabi olan tüm çalışma süreleri buna dahildir. Ayrıca ücretli izin, raporlu hastalık ve kötü havadan kaynaklanan çalışma kesinti süreleri de dahildir.

KATSAYILAR, HİZMETLER

Esas alınan katsayılar ve hizmetler Federal Çalışma, Sosyal İşler ve Tüketici Koruma Bakanlığı tarafından yönetme-likle belirlenir.



KULLANILMAYAN İZİN ÜCRETİ (UEL)

BUAG Kanunu'nun 9'ncü maddesine göre, iş sözleşmesinin sona ermesi hâlinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine karşılık işçiye kullanılmayan izin ücreti ödenir. Kullanılmayan izin ücreti iş ilişkisinin hemen devamında ve yıllık izin ücreti tutarında ödenir. Kullanılan yıllık izinden farklı olarak bu durumda, işverenin yerine BUAK geçer. Bu ücretin işçiye ödenebilmesi için, ilgili dönemde BUAG kapsamında bir işte çalışmaması gerekir.

“Zorunlu seçenek”te (BUAG 9'ncü madde 3'ncü fıkrası) 6 aylık süre içinde geçersiz kalan ücretli izin hakkı, dilekçe aranmaksızın otomatik olarak BUAK tarafından ödenir. Dolayısıyla bu durumda işçinin başvurusundan bağımsız olarak BUAG kapsamında olan son iş ilişkisinin sona ermesinden hemen sonra ödeme yapılır.

“İsteğe bağlı seçenek”te ise (BUAG 9'ncü madde 2'nci fıkrası) iş ilişkisi sona erdikten hemen sonra işçi kullanılmayan izin ücretinin kendisine ödenmesini BUAK'tan isteyebilir. İşçi dilekçesinde, kullanmadığı kaç adet izin gününün ücretini talep ettiğini bildirmelidir.

Kendisine kullanılmayan izin ücreti ödenen süre içinde de işçi, haftalık hizmet süresi kazanmış olur. Söz konusu ödeme kendisine yapıldığı süre boyunca sosyal sigortalıdır. Ücretli izin ve kıdem tazminatı primlerini bu dönem için BUAK üstlenir ve işveren gibi bir işlev görür.

ÖDEME

BUAK işçiye, her bir ay için karşılanan ve kullanılmayan izin ücretinin net tutarını, en geç bir sonraki ayın 10'unda ödemelidir. Çalışma ücretine bağlı olarak doğan yasal kesintileri BUAK öder. Gelir vergisi ise BUAK'ın bağlı olduğu vergi dairesine ödenir.

YILLIK İZİN ÜCRETİ

İnşaat İşçileri Ücretli İzin ve Kıdem Tazminatı Kanunu'nun öncelikli amacı, ücretli izin hakkının kazandırılması ve kullanılmasını sağlamaktır.

Fakat bunun yanında, işçi başka bir sektöre geçerse veya yaşlılık aylığının bağlanması nedeniyle çalışma hayatından ayrılırsa, kazandığı haklarının ne olacağı da belirlenmelidir.

Ücretli İzin

Bu nedenle BUAG Kanunu'nun 10'ncu maddesinde işçinin BUAK'tan talep edeceği bir kıdem tazminatı hakkının doğacağı düzenlenmiştir.

Emeklilik durumunda veya geçiş süresi ödeneği hakkının tanınması halinde, bu hak derhal talep edilebilir. İşçi farklı bir sektöre geçtiği takdirde, ancak yasayla düzenlenmiş olan 6 aylık bir bekleme süresinin dolmasından sonra tazminat başvurusunda bulunulabilir veya işçi, iş ilişkisinin sonlanmasının hemen akabinde kullanılmayan izin ücreti ikâme ödeneği talep edebilir.

UEL ödeneği ve kıdem tazminatı sosyal sigorta kesintisine tabi olduğundan, alttaki hükümler geçerlidir:

- Hesaplama işçinin sosyal sigorta prim payı kesilir. İşverenin sosyal sigorta prim kesintisini ise BUAK karşılar. İşçi, hizmet süresi kazanmış olur.
- Kıdem tazminatı ödemesinde Viyana Bölge Sağlık Sigortasında kayıt işlemi açılır ve kapanır. UEL ödeneğinde ise ilgili GKK, en son işverenin işletme merkezine göre belirlenir.

Örnek:

En son iş ilişkisinde Tirol bölgesinde sosyal sigortalı olan işçi, UEL ödeneği bağlamında yine Tirol GKK'da sigortalı olacaktır.

- Erken emeklilik aylıklarında, emeklilik haklarının ortadan kalkması.
- İşsizlik Parası, Çocuk Bakım Ödeneği vs.nin kesintiye uğraması.

Dosya indirme önerisi:

“UEL veya Yıllık İzin Ücreti Başvuru Formu” belgelerini sitemizden de indirebilirsiniz (<http://www.buak.at>). eServices/Downloads bölümündeki formlar alt başlığına geçiniz.

Ücretli İzin

UEL VEYA İZİN ÜCRETİ BAŞVURULARINDA İSTENEN BİLGİ VE BELGELER AŞAĞIDAKİ GİBİDİR:

- Eksiksiz ad
- Sosyal sigorta no.su (10 haneli)
- Kişinin imzası
- Bekleme süresinin bitiminden önceki başvurularda: aylık bağlama kararı
- UEL başvurusunda: BUAG kapsamında olan son iş ilişkisinin bilgileri
- UEL için: hangi miktarda ödenek talep ettiği bilgisi
- Üçüncü kişilere havale yapılacaksa: hak sahibinin resmî onaylı imzasını içeren vekâletname
- Hak sahibi vefat etmiş olursa, mirasçılık düzenlemelerini gösteren bütün belgeler
- Eğer henüz bulunmuyorsa: banka hesap bilgilerini içeren banka teyidi (İBAN/BİC)

BAŞVURU NASIL VE NEREYE YAPILMALIDIR?

İlgili başvuru yazılı olarak veya bizzat, BUAK'ın merkezine, herhangi bir eyalet temsilciliğine ya da hizmet noktasına gelerek müşteri hizmetleri bölümünde yapılabilir.

KULLANILMAYAN İZİN GÜNLERİNE KARŞILIK İZİN ÜCRETİNİN ÖDENMESİ:

- Örnek: İş ilişkisi 15 Mart 2019'te sona ermiştir. İşçinin 2016 ila 2019 yıllarına ilişkin kullanmadığı hakları bulunuyor.
2016'ye ait haklar: 31.03.2019'te iptal olacağı için kullanılmayan izin ücreti, işten ayrıldıktan hemen sonra otomatik olarak ödenir
Seçenek A:
- 2017'e ait haklar: 31.03.2020'da iptal olacağı için (kısmî) ödenek en erken 15 Eylül 2019'te yapılır.
- 2018'e ait haklar: 31.03.2021'de iptal olacağı için (kısmî) ödenek en erken 15 Eylül 2019'te yapılır.
- 2019'e ait haklar: 31.03.2022'de iptal olacağı için (kısmî) ödenek en erken 15 Eylül 2019'te yapılır
- Seçenek B:
Kullanılmayan izin ücreti (kısmen) iş ilişkisi sona erdikten hemen

Kullanılmayan izin ücreti hakkı en son, izin ücreti hakkının doğduğu yılı takip eden üçüncü yılın 31 Mart tarihinde iptal olur.

YURT DIŞINA İŞÇİ GÖNDERME HÜKÜMLERİ

İnşaat İŞçileri Ücretli İzin ve Kıdem Tazminatı Kanunu'nun (BUAG) içerdėđi yurt dışına işçi gönderme hükümleri ile Avrupa Parlamentosu ve Konseyin 96/71/EG no.lu direktifi (yurt dışına işçi gönderimi direktifi olarak da bilinir) Avusturya inşaat sektörü mevzuatına yansıtılmıŐtır. Bu sayede yurt dışından gönderilerek, Avusturya'da iş ediminde bulunan tüm inşaat işçilerinin, Avusturya'da geçerli olan ücretli izin asgari standartlarından yararlanmaları sağlanmıŐtır. Diğer durumlarda iş ilişkisine uygulanacak olan çalışma mevzuatı hükümleri genelde işçinin olağan yerleşim yerine göre belirlenir.

Yurt dışına işçi gönderme direktifi uygulanırken, Avusturya'ya gönderilen / mutad meskenleri Avusturya'da bulunmaksızın burada çalışan işçiler de BUAK'ın ücretli izin sandığı uygulamasına dahil edilmiştir. Bununla birlikte, olağan yerleşim yerleri Avusturya'da bulunan, fakat yurt dışı merkezli bir şirkette çalışan işçilerin çalıŐtırılması da, yurt dışına işçi gönderimi gibi değerlendirilmektedir.

Dolayısıyla yurt dışına gönderilen ya da geçici olarak bir başka işverene devredilen işçiler kendi ülkelerinde sosyal sigortalı olsalar dahi, yurt dışına gönderildikleri süre boyunca BUAK'ın ücretli izin sandığı uygulamasına tabi olurlar.

BUAG Kanunu'nun hükümleri, yurt dışına gönderilen ya da geçici olarak bir başka işverene devredilen işçilerin Avusturya'da çalıŐtıkları birinci iş gününden itibaren geçerlidir.

Montaj işçileri ayrıcalığı olarak bilinen uygulamaya göre, tesislerin montajı, tamirâtı ve işleme alınması bağlamında 8 güne kadar olan yurt dışına işçi gönderimlerinde Avusturya izin hakkı mevzuatının uygulanmayacağı belirlenmiŐtir. Bu ayrıcalığın inşaat sektöründe uygulanamayacağı açıkça belirlenmiŐtir. Dolayısıyla, yurt dışından gönderilen inşaat işçisi için gönderimin birinci gününden itibaren BUAK'a prim ödeme zorunluluğu bulunmaktadır.

Dolayısıyla, BUAG'a göre inşaat sektöründe iş edimi için işçisini yurt dışına gönderen firma veya geçici olarak başka işverene devreden firma, her işçisi için yurt dışına gönderdiği süre boyunca, İnşaat İŞçileri, Ücretli İzin Hakkı ve Kıdem Tazminatı Sandığına ücretli izin primi ödemek zorundadır.

Bu primlerle, yurt dışından Avusturya'ya gönderilen işçilerin, yasal hükümlere göre BUAK'a karşı kazandıkları ücretli izin hakları finanse edilir.

İşverenin yurt dışına gönderdiği işçileri için aylık bazda ödeyeceği ücretli izin prim tutarları, işverenin işçileri hakkında ilettiği ilk bildirimlere göre (AVRAG veya AÜG'ye göre iletilen bildirimler de BUAG'ın 33g maddesi 2'nci fıkrasına göre birinci bildirim olarak geçerlidir) ve/veya BUAK'ın kendi araştırmalarıyla elde ettiği bilgilere göre (örn. şantiye kontrolleri) hesaplanır.

ÖZETLE, BUAG'A GÖRE YURT DIŞINA İŞÇİ GÖNDERMENİN KOŞULLARI:

- Bir şirketin,
- devam eden bir çalışma ilişkisi boyunca
- mutad meskenleri Avusturya'da bulunmayan işçilerini geçici olarak
- çalışma ilişkisinin devamı veya geçici olarak bir başka işverene devretme amacıyla
- BUAG Kanunu kapsamında inşaat işçiliğinde iş edimi için
- Avusturya'da istihdam ettirmesidir

Öte yandan, olağan işyerleri Avusturya'da olup, ancak Avusturya dışı merkezli firmalar tarafından Avusturya Federal bölgesinde çalıştırılan işçiler de bu uygulama kapsamındadır.

Yurt dışından Avusturya'ya gönderilen işçilere BUAG'ın yurt dışından işçi gönderimi hükümlerinin uygulanıp uygulanmamasının değerlendirilmesi, Avusturya'da fiilen hangi işte çalıştıklarına bağlı olarak değerlendirilecektir.

Yurt dışından gönderilen ve toplamda 52 haftalık hizmet süresini tamamlamış olan işçilerin ücretli izin hakkı 25 izin günüdür (30 iş günü). Toplamda 1.150 haftalık hizmet süresini tamamlayan işçilerin yıllık izin hakkı ise 30 izin günüdür (36 iş günü).

Ücretli izin hakkı işçinin bir yıl içinde tamamladığı hizmet süresine göre orantılı olarak doğar. Hakkın tanınması, işverenin ilgili dönem için BUAK'a primlerini ödemiş olmasına bağlıdır.

İZİN ÜCRETİ HAKKININ ÖDENMESİ:

İşverenin ödediği primler kapsamında, yurt dışından gönderilmiş olan işçiler, doğrudan BUAK'tan talep edecekleri izin ücreti hakları kazanmış olurlar. Bu izin ücreti alacağı işverenin başvurusu üzerine BUAK tarafından işçiye ödenir. Ancak yurt dışına gönderildiği süre içinde veya gönderen ülkeye geri döndükten sonraki 6 ay içinde işçinin ücretli iznini kullanması belirlenmiş olmalıdır (yurt dışına gönderen işverenle iş ilişkisi devam ediyorsa). 6 aylık süre dolduktan sonra ise, işçinin kendi başvurusu üzerine kendisine kullanılmayan izin ücreti ödenecektir.

Kullanılan veya kullanılmayan izin ücretleri hesaplanırken BUAK, işçinin hak kazandığı net ücreti esas alır. Bunun yanında bu tutara somut olarak uygulanan sosyal sigorta mevzuatı dikkate alınır (2 veya en fazla 3 yıl için yurt dışına gönderilen işçiler için VO 883/2004 yönetmeliği hükümlerine göre, olağan işyerinin sosyal sigorta mevzuatı geçerlidir). Hesaplanan tutar doğrudan işçiye havale edilir.

Tahakkuk eden sosyal sigorta primleri bakımından da BUAK mahsup işlemini doğrudan yurt dışı merkezli sosyal sigorta kuruluşlarıyla yapmayı amaçlar.

KIŞ TATİL GÜNLERİ BİRİMİ

1 Temmuz 1996'dan itibaren BUAG Kanunu'na yeni bir iş birimi olarak kış tatil günleri düzenlemesi ilave edildi. Yasanın bu şekilde yenilenmesi, inşaat sektöründe yıl boyunca istihdamın iyileştirilmesine ilişkin sosyal paydaşların vardıkları mutabakatın bir ürünüdür.

SINIRLI KAPSAM

Bu düzenleme sadece, inşaat sanayi ve inşaat sektöründe faaliyet gösteren firmaları, kamusal işletmeleri ve inşaat sektörüne ile inşaat sanayisine hizmet veren geçici istihdam bürolarını kapsamaktadır.

KIŞ TATİL GÜNLERİ

Toplu sözleşme hükümlerine göre, 24.12. ve 31.12 tarihleri kış tatil günleri olarak kabul edilir. Dinlenme Süreleri Kanunu hükümlerine göre ise 25.12., 26.12., 1.1., ve 6.1. tarihleri kış tatil günleri olarak kabul edilir. Bu tarihlerden birisi Cumartesi veya Pazar gününe denk gelirse, bu uygulamaya göre kış tatil günü olarak kabul edilmez.

KONU TAM OLARAK NEDİR?

Eğer işçi kış tatil günleri boyunca çalışıyorsa, yasal düzenlemeler gereğince işveren işçiye ücretin devamı bakımından tatil gününde çalışma ücreti öder. Buna karşılık işletmenin de BUAG'tan kış tatil günü ödeneği alma hakkı doğar.

Kış tatil günü ödeneği aşağıdaki şemaya göre hesaplanır:

$$\frac{(\text{topl u sözleşme saat ücreti} + \%20) \times \text{haftalık olağan çalışma saati}}{5}$$

Fakat iş ilişkisi kış tatil günleri boyunca veya öncesinde sona erdirilirse işveren, tatil günü ücretini ödemek zorunda kalmadığı gibi, bu tutarla ilgili iade hakkı da oluşmaz. Buna karşılık işçinin, kış tatil günlerine tekabül eden bir ikâme ücret alma hakkı doğar.

İKÂME ÜCRET ALACAĞININ TUTARI

Kış tatil ödeneğinin yerine geçecek bir ikâme ücret hakkını kazanmanın koşulu, kış tatil günleri düzenlemesinin geçerli olduğu bir işletmede bir yıl içinde belirli sayıda haftalık hizmet süresi tamamlamış olmaktır.

FİNANSMAN

Bu uygulama kapsamında olan işletmeler her bir yılın Nisan ila Kasım ayları boyunca BUAK'a günlük bazda prim öderler.

Prim hesaplamasında yine toplu sözleşmede yer alan saat ücreti esastır:

$$\frac{(\text{toplu sözleşme saat ücreti} + \%20) \times \text{katsayı}}{5}$$

Hesaplama için gerekli olan katsayı hâlihazırda 1,2 olup, Federal Çalışma, Sosyal İşler ve Tüketici Koruma Bakanlığı tarafından yönetmelikle tespit edilir.

0 - 13 hizmet haftası:	%0 ödenek
14 - 19 hizmet haftası:	%50 ödenek
20 - 25 hizmet haftası:	%75 ödenek
26 hizmet haftasından itibaren:	%100 ödenek

Hesaplanan brüt ödenek üzerinden %30'u istihdam piyasası kurumuna havale edilir. Bunun dışında sosyal sigorta primleri ve gelir vergisi tutarları kesilir. Geriye kalan bakiye net tutar işçiye ödenir.

İKÂME ÜCRET ALACAĞININ ÖDENMESİ

Ocak ayı kayıt bilgileri sunulduktan sonra BUAK otomatik olarak ve en geç 15 Mart'a kadar, işçi hakedişlerinin hesaplamasını tamamlar. İlgili tutarın ödenmesi BUAG'ın 29 a maddesine göre banka hesap bilgilerinin bulunması koşuluna bağlıdır.

İKÂME ÜCRET ALACAĞININ DÜŞMESİ

Kış tatili günleri için ikâme ücret alma hakkı en geç, ödeme tarihinden sonraki üç yıl sonunda düşer. Bu hak sadece, banka hesap bilgilerinin eksik olmasına bağlı olarak ödemenin yapılmadığı durumlarda düşer.

Kıdem tazminatında olduğu gibi işçi, kış tatil günleri ödeneğinin yapıldığı sürelerde hizmet süreleri kazanmış olur. Bu dönem içinde, erken emekliliğe bağlı olan aylık alacakları işletilmez. Fakat hesaplama kapsamında tutarın % 30'u zaten istihdam kurumuna ödenmiş olduğundan, işsizlik parası ödeneği kısıtlanmaz.

KIDEM TAZMİNATI BİRİMİ (“ESKİ KIDEM AZMINATI”)

Bu bölümde yer alan hükümler sadece BUAG’a göre kıdem tazminatı kazanmanın koşullarını en geç 31.12.2005 tarihine kadar yerine getirmiş olan inşaat işçilerini kapsar. Diğer durumlarda olanlar BMSVG hükümlerine tabidir (İşçi ve Serbest Meslek Mensuplarının İşyerine Bağlı Kıdem Tazminatı Federal Kanunu).

HAK KAZANMANIN KOŞULLARI

Öncelikle işçi, kıdem tazminatı kazanmanın koşullarını yerine getirmiş olmalıdır. Bunun için,

156 hafta (= 3 yıl) kesintisiz olarak bir işletmede çalışmış olmalıdır
veya

Aynı işveren firmada bir veya birden fazla çalışma ilişkisinde, 3 yıllık bir süre içinde en az 92 çalışma haftası tamamlamış olmalıdır. İş ilişkileri arasında geçen olası kesintiler ise en fazla 22 haftayı geçmemelidir.

Süreyi aynı işyerinde tamamlama koşulu, işçinin bir ARGE firmasına veya aynı gruba bağlı diğer bir firmaya transferi durumunda da yerine getirilmiş sayılır.

DİĞER KIDEM TAZMİNATI SÜRELERİNİN KAZANILMASI

Temel hak bir kez kazanıldıktan sonra, devamında oluşan tüm hizmet haftaları firmadan bağımsız olarak dikkate alınır. İş ilişkisinin kıdem tazminatı hakkını yok edecek şekilde sona erdirilmemesi koşuluna bağlı olarak bu süreler de kıdem tazminatı hakkının hesaplanmasında dikkate alınır.



Kıdem tazminatı hakkını iptal edecek işten ayrılmalar:

İşçinin feshi ihbarı



Vadesinden önce, gerekçesiz işten ayrılma



Kusurlu işten çıkarılma



Anlaşmalı fesih

KIDEM TAZMİNATININ TAHAKKUK ETMESİ

İşçi, inşaat sektöründeki işinden ayrıldıktan sonraki yılın sonunda, bu süre içinde geçiş süresi ödeneği almaması koşuluyla, kıdem tazminatı dilekçesini sunabilir. Yaşlılık aylığının bağlandığı, işçinin öldüğü veya son iş ilişkisinin bir çocuğun doğumu nedeniyle sona erdirildiği durumlarda bir yıllık süre aranmaz. Memurluk ilişkisine devralınan işçiler, geçici ihtidam ofislerinde ya da karma işletmelerde çalışan işçiler için özel düzenlemeler uygulanır.

Kıdem Tazminatı

BAŞVURU PROSEDÜRÜ

Başvuruda kullanılacak formlar, ilgili temsilci kuruluşlarında, ayrıca BUAK merkezinde, eyalet şubelerinde veya hizmet noktalarında temin edilebilir.

KIDEM TAZMİNATI TUTARININ HESAPLANMASI

Kıdem tazminatı tutarı, aylık ücretlere (ME) göre takdir edilir ve hizmet haftalarına oranla basamaklara göre belirlenir.

156 hizmet haftasından itibaren	2 ME
260 hizmet haftasından itibaren	3 ME
520 hizmet haftasından itibaren	4 ME
780 hizmet haftasından itibaren	6 ME
1040 hizmet haftasından itibaren	9 ME
1300 hizmet haftasından itibaren	12 ME

Bir adet aylık ücret (ME) birimi aşağıdaki gibi hesaplanır:

Aylık ücret
+ İzin ücreti üzerinden 1/12
+ Noel ödeneği üzerinden 1/12
= Aylık Ödenek Tutarı

Aylık ödenek tutarı x kıdem tazminatı hakkı
= Brüt Kıdem Tazminatı
- %6 Gelir vergisi
= Net Kıdem Tazminatı

ÜST SINIR VE KISITLAMALAR

Kıdem tazminatı hakları birden fazla talep edilse dahi üst sınırı oluşturan 12 aylık tutar aşılmaz.

Çalışma hayatı boyunca BUAG kapsamında birden fazla kıdem tazminatı hakkı kazanan işçiye tahsis edilen aylık tutarların toplamı, çalışma sürelerinin toplamına denk olan tutarı aşamaz.

Dosya indirme önerisi:

Kıdem tazminatı başvuru formunu internet sayfamız www.buak.at üzerinden eServices/Downloads bölümünde de bulabilirsiniz.

KIDEM TAZMİNATINI HESAPLAMA ÖRNEKLERİ:

Örnek 1:

Bu örnekte iki ayrı çalışma ilişkisinde (AV) kazanılan toplam hizmet süresi 10 yıldır. 520 haftanın karşılığı, 4 ME biriminde kıdem tazminatıdır. Bu nedenle işçiye daha önce zaten, 3 ME tahsis edildiğinden, ikinci başvurusu için sadece 1 ME tahsil edilmiştir. Toplamda işçiye 520 haftaya karşılık 4 ME tahsis edilmiştir.

Örnek 1:

1'nci Başvuru 5 yıllık iş ilişkisi 260 hafta için 3 ME	2'nci Başvuru 5 yıllık iş ilişkisi 260 hafta için 1 ME
--	--

Örnek 2:

Bu örnekte 25 yıl aralıksız çalışan işçi, işveren tarafından işten çıkarılmıştır. Bir yıl sonra BUAK'tan kıdem tazminatı talep eden işçiye 1.300 hafta karşılığında 12 ME ödenir.

İşçi daha sonra inşaat sektörüne geri döner ve artık İşçi ve Serbest Meslek Mensuplarının İşyerine Bağlı Kıdem Tazminatı Federal Kanunu'na göre (BMSVG) "yeni tazminat" uygulamasına tabi olur. Böylece işçi, BMSVG kapsamında yeniden kıdem tazminatı hakkı kazanabilir. Bkz. "İşyerine Bağlı Kıdem Tazminatı Fonu", sayfa 29.

KIDEM TAZMİNATI HAKKININ DÜŞMESİ

Kazanıldıktan sonra en geç 3 yıl içinde (veya inşaat sektöründen ayrıldıktan sonra 12 ay içinde) BUAK'tan talep edilmeyen kıdem tazminatı hakkı, BUAG'ın 13g maddesine göre düşer.

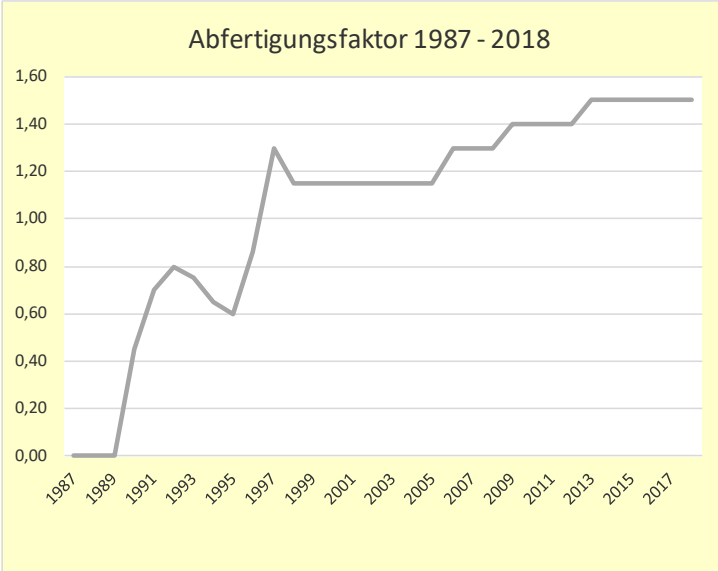
FİNANSMAN

Ücretli izin biriminden farklı olarak, kıdem tazminatı birimi kesilen primlerle finanse edilir.

Bunun için işverenler her bir işçileri için BUAK'a birer günlük zam öderler. Bu zammın tutarı aşağıdaki semaya göre hesaplanır.

$$\frac{(\text{toplu sözleşme saat ücreti} + \%20) \times \text{katsayı}}{5}$$

Kıdem Tazminatı Katsayısı 1987 – 2018



Bu finansman ile elde edilen gelirlerle giderlerin karşılanması amaçlanmaktadır. Bu nedenle hâlihazırda 1,5 olan katsayı her yıl yeniden incelenerek, gerekirse Federal Çalışma, Sosyal İşler ve Tüketici Koruma Bakanlığı tarafından uyarlanmalıdır. Kıdem tazminatı katsayısının 1987 yılından itibaren nasıl geliştiğini alttaki tabloda görebilirsiniz. Burada 1.10.1987 ile 31.12.1989 dönemlerinde zammın uygulanmadığı dikkate alınmalıdır.

KÖTÜ HAVA BİRİMİ

Kötü hava tazminatının yasal dayanağı, İnşaat İşçileri Kötü Hava Tazminatı Kanunu'dur (BSchEG).

Bu düzenlemenin ana fikri, kötü hava riskini ve buna bağlı olarak doğabilen maliyeti geniş bir topluluğa yayarak, bireyin zararını olabildiğince hafifletmektir. Federal yasada yer alan "kötü hava" kavramı, işe başlamayı ve işin sürdürülmesini engelleyici nitelikteki, iklime bağlı etkileşimleri ve buna bağlı doğabilecek bozuklukları içermektedir.

AŞIRI SICAKLAR

Bugüne kadar "kötü hava" kavramı daha çok soğuk, yağış, kar vb. gibi durumlarla bağdaştırılırdı. Fakat (iklim değişimi) gibi yeni koşullar nedeniyle 1.1.2013'ten itibaren artık havanın aşırı sıcak derecelerde seyretmesi de "kötü hava" tanımına dahil edilmiştir.

Dolayısıyla, sıcaklığın +35°C'nin üstünde seyrettiği saatler kötü hava saati olarak geçerlidir. Hava sıcaklığı üstüste üç saatten fazla + 35°C ile devam ederse kötü hava kriteri, iş gününün geri kalan kısmının tamamı için kabul edilir.

BSchEG Kanunu'nun 5'nci maddesi 2'nci fıkrası gereğince prensip olarak şantiyede 3 saat bekleme yükümlülüğü bulunmaktadır (hava koşullarının düzelmesini beklemek için). Fakat bu uygulamanın aşırı sıcaklarda fayda sağlamayacağı kabul edilmiştir, zira sıcak havalarda ısı genelde saat 21'e kadar düşmez, aksine daha da artar.

Kötü hava koşullarında çalışılıp çalışılmayacağı hakkında nihai karar verme yetkisi işverene aittir. Bu husus BSchEG Kanunu'nda açıkça düzenlenmiştir. Konuya ilişkin internet sitemizde açık bir sınıflandırma bulabilirsiniz.

Auf www.buak.at Her zaman en güncel bilgilere sahip olun!



KAPSAMA ALANI

Federal yasanın kapsadığı işletme türleri aşağıdaki gibidir:

- Temel altı ve temel üstün inşaat işletmeleri, maden tüneli yapımı ve demir yolu ray büküm işletmeleri
- Karayolları ve kargo demir yolları yapım işletmeleri
- Köprü yapım işletmeleri, çelik köprü yapım firmaları hariç
- Demir yolları üst yapım işletmeleri
- Toprak altı yapım işletmeleri
- Su üstü yapım, yabani nehir yapım ve çığa karşı koruma işletmeleri
- Yangın teknolojisi işletmeleri
- Yıkım firmaları
- Marangozluk firmaları
- Alçı yapım işletmeleri
- Çatıcılık firmaları
- Parke taş döşeme firmaları
- İskele kurumu ve iskele kiralama firmaları

Ücretli izin uygulamasına dahil olan işçileri bakımından, geçici istihdam ofisleri BSchEGs kapsamındadır.

KÖTÜ HAVA TAZMİNATININ TUTARI

Kötü hava koşulları nedeniyle iş kayıpları oluşursa işveren işçisine, kötü hava tazminatı ödemekle yükümlüdür.

Kötü hava tazminatı reel çalışma aylığı üzerinden %60 oranındadır.

PRİMLERİN İADESİ

İlgili hesap dönemi sona erdikten sonraki üç ay içinde işletme BUAK'a başvurarak, işçilerine ödediği kötü hava tazminatının kendisine iadesini talep edebilir. İade başvurusu BUAK portal uygulamaları üzerinden iletilir.

KONTENJAN

01 Kasım ila 30 Nisan tarihlerinde devam eden kış dönemi boyunca en fazla 200 saat miktarında kötü hava tazminatı hakkı talep edilebilir.

1 Mayıs ila 31 Ekim tarihlerinde devam eden yaz döneminde talep edilebilecek hak ise en fazla 120 saattir.

Yaz döneminde kullanılmayan saat kontenjanı bir sonraki kış döneminde kötü hava tazminatı başvurularında değerlendirilebilir.



KİM KARAR VERİR?

İşveren, işyeri işçi temsilciliğinin görüşünü aldıktan sonra, işin bırakılmasına, sürdürülmesine veya yeniden başlanmasına karar verir.

BEKLEME SÜRESİ

İşverenin talimatı üzerine işçi, hava koşullarının düzelmesini beklemek üzere 3 saat (aşırı sıcaklar hariç) şantiyede kalmakla yükümlüdür. Ancak bunun için uygun barınma olanaklarının bulunması şarttır.

TELAFİ ÇALIŞMASI

İşçi işletme bünyesinde kendisine gösterilen bir diğer, kabul edilebilir işte çalışmayı kabul etmekle yükümlüdür.

Ancak bu telafi çalışması için işçiye reel ücretinin sadece % 60'ı değil, %100'ü ödenmelidir.

* Yalnızca aynı anda iki farklı meslek eğitimi programında ve iki farklı inşaat işletmesinde meslek eğitimi gören ve bu işletmelerden birinin İnşaat İşçileri Kötü Hava Tazminatı Kanunu (BSchEG) 1. maddesi uyarınca kötü hava düzenlemesine tabi olmadığı ıracıklar bunun dışında tutulur.

GEÇİŞ SÜRESİ ÖDENEĞİ BİRİMİ

Geçiş süresi ödeneği için BUAG kapsamında yeni bir birim oluşturuldu.

Geçiş süresi ödeneği düzenlemesiyle, uzun yıllar çalışmış olan, ancak olağan emeklilik yaşına kadar çalışamayan inşaat işçilerine, emeklilik yaşını tamamlayacakları tarihe kadar geçen son 18 ay boyunca belli bir aylık ödeyerek bu dönemi geçirmelerini sağlamak amaçlanmaktadır.

HAKKIN KAZANILMASI

Altta ki koşulları yerine getiren işçiler geçiş süresi ödeneğinden yararlanırlar:

- 58'nci yaşını doldurduktan sonra artık bir iş ilişkisinde çalışmayanlar,
- Kendilerine ödenen geçiş süresi ödeneği sona erdikten hemen sonra yaşlılık aylığı almaya hak kazananlar (yaşlılık-, koridor- veya ağır çalışma aylığı),
- 40 yaşını tamamladıktan sonra BUAG kapsamında bir veya birden fazla iş ilişkisinde 520 hizmet haftası tamamlamış olanlar
- 56'nci yaşını tamamladıktan sonra BUAG kapsamında bir veya birden fazla iş ilişkisinde en az 30 hizmet haftası tamamlamış olanlar.
- 01.01.2017'den itibaren: en az 45'er dakika olmak üzere ve en az 10 saat/birim rehabilitasyon tedavisi (REHA) alındığını gösteren belge/teyit sunulacaktır.

REHABİLİTASYON UYGULAMALARI

Bu bağlamda, inşaat sektöründe çalışmış olmaktan ileri gelen bedensel ve ruhsal şikayetleri giderici nitelikteki antrenman veya terapiler uygulama olarak kabul edilmektedir. Bunlar başta; hareket sistemi, kalp ve dolaşım sistemi, solunum yolları, işitme ve aynı zamanda ruhsal kabiliyet alanlarında olabilmektedir.

TUTAR VE SÜRE

Geçiş süresi ödeneğinin aylık tutarı, toplu sözleşme saat ücretinin 169,5 katı olarak hesaplanır. Burada aynı zamanda, iş ilişkisi sona ermeden önceki 52 haftalık hizmet süresi içinde işçinin ağırlıklı olarak hangi ücret basamağında çalıştığı belirleyicidir. Yarı zamanlı çalışanlar için ödenek yine nispi oranda hesaplanır.

Örnek: İnşaat sektöründe tam zamanlı çalışan yardımcı işçi (ağırlıklı kazandığı toplu sözleşme saat ücreti: € 12,09):

€ 12,09 x 169,5 = € 2,049,20 aylık brüt tutar

Geçiş süresi ödeneği en fazla 18 ay süre ile ve yılda 12 kez ödenir (özel ödenekler yoktur).

GEÇİŞ SÜRESİ ÖDENEĞİNİN KESİNTİYE UĞRAMASI

Geçiş süresi ödeneği alttaki durumlarda kesintiye uğrar:

- İşçinin BUAG'a tabi olan bir işletmede çalıştığı aylar boyunca,
- İşçinin, bir diğer işte çalışarak, cüzzi miktar sınırının üstünde olan çalışma ücreti kazandığı (serbest veya bağımlı çalışan olarak) aylarda,
- Kendisine izin ücreti veya ücretli izin tazminatı ödenen sürelerde.

Geçiş süresi ödeneği kişinin ölümüyle ya da hak sahibine yaşlılık aylığının bağlanmasıyla sona erdirilir. Kayıt dışı istihdamın tespit edilirse kişinin geçiş süresi ödeneği hakkı iptal olur. Bu durumda BUAK'ın, daha önce ödenen tutarların iadesini isteme hakkı saklıdır.

GEÇİŞ SÜRESİ ÖDENEĞİ BAŞVURUSU

- İşçi, ödeneğin başlayacağı tarihten en geç iki ay önce geçiş süresi ödeneği başvurusunu sunmuş olmalıdır. Eğer işçi gerekli koşulların tamamını yerine getiriyor sa, başvuru formunu BUAK üzerinden temin edebilir.
- Net ödenek, bir sonraki ayın birinci gününde olmak üzere, banka teyit yazısıyla bildirilen banka hesabına havale edilir.

GEÇİŞ SÜRESİ ÖDENEĞİNİN / GEÇİŞ SÜRESİ TAZMİNATININ TALEP EDİLMEMESİ

Aranan tüm koşulları yerine getirmelerine rağmen geçiş süresi ödeneği hakkını kullanmayan ve BUAG kapsamında bir işte çalışmaya devam eden işçilerin kendilerine ve aynı zamanda işverenlerine, geçiş süresi ödeneğinden yararlanmamaları karşılığında bir defaya mahsus olarak bir geçiş süresi tazminatı ödenir.

1957 ve üstü doğumlu olan işçiler geçiş süresi tazminatından yararlanırlar. Geçiş süresi ödeneğinin kesintiye uğradığı dönemler için geçiş süresi tazminatı talep edilemez.

İşçi, geçiş süresi ödeneğinin bağlanacağı dönemi zamanında ertelemese (öngörülen başlama tarihinden en az 3 iş günü öncesinde) bu durum, geçiş süresi tazminatının yüzde 5 oranında azalmasına yol açar.

GEÇİŞ SÜRESİ TAZMİNATI TUTARI

İşçi, normal şartlarda hak sahibi olduğu geçiş süresi ödeneğinin % 35'ini bir defaya mahsus geçiş süresi tazminatı olarak alma hakkına sahiptir. İşletme ise, işçinin normal şartlarda hak sahibi olduğu geçiş süresi ödeneği üzerinden bir defaya mahsus %20 tutarında geçiş süresi tazminatı almaya hak kazanır.

GEÇİŞ SÜRESİ TAZMİNATI BAŞVURU PROSEDÜRÜ

Geçiş süresi tazminatı için, işçinin yaşlılık-, koridor veya ağır çalışma aylığının başladığı tarihten itibaren altı ay içinde başvurulabilir.

ÜCRET VE SOSYAL DAMPİNG

01.05.2011 tarihinde yürürlüğe giren Ücret ve Sosyal Damping İle Mücadele Kanunu'nun (LSD-BG) amacı, Avusturya'da toplu sözleşmelerle garanti altına alınan asgari ücretleri güvence altına almak ve firmalar arasında adil rekabet ortamını korumaktır. Bu amaçla, LSDB-G Kanunu ile kurumsal bir ücret denetim mekanizması yaratılarak denetimleri yapan kurumlara (BUAK, Mali Polis, LSDB Yetkinlik Merkezi, sağlık sigortası kurumları) gereken yetkiler verildi.

Ücret ve Sosyal Damping İle Mücadele Kanunu'nun (LSD-BG) ana düzenlemeleri, idari hukuk açısından suç teşkil eden, işçilere eksik ücret ödemelerini kapsamaktadır. Bu düzenleme, 01.01.2017'den itibaren yeni tasarlanan LSD-BG Kanunu'nda yer almaktadır. İşçilere eksik ücret ödemelerin yanında, ücretlerin kontrol edilmesini engellemek de suç unsuru sayılmaktadır. İşte bu nedenle BUAK açısından ücret bordro belgelerinin iletilmemesi gibi yan suç unsurları da önemsenir. 01 Ocak 2015 tarihinden itibaren bu alanda verilen ceza miktarları hissedilir ölçüde artırılmıştır.

ÜCRETLERİN KONTROL EDİLMESİ

(§ 29 LSD-BG) nci fıkrasında yer alan asgari ücretin yerine getirilmesi kontrol edilir. Çalışma ücreti aşağıdaki öğelerden oluşur:

- Temel ücret (brüt ücret)
- Özel ödenekler
- Zamlar ve ek tediyeler (ASVG Kanunu'nun 49'ncü maddesi 3'ncü fıkrasında yer almayanlar)

Kapsam dışı olanlar şöyledir:

- Harcırah ödemeleri ve aynî edimler
- Özel işyeri sözleşmesi veya çalışma sözleşmesiyle belirlenen ücret öğeleri

BORDRO BELGELERİ

Yerleşim yerleri yurt dışında bir AB veya AET ülkesinde bulunan işçiler iş edimi amacıyla yurt dışına gönderildikleri süre boyunca işyerinde ücret kontrolünün sağlanması için altta bildirilen ücret ve bordro belgelerini hazır bulundurmaları yükümlüdürler:

- Çalışma sözleşmesi veya hizmet formu
- Ücret bordrosu, ücret kayıt belgeleri
- Ücret ödendi belgeleri veya banka havale belgeleri
- Çalışma süreleri kayıt belgeleri
- Ücret kademesini gösteren uygun belgeler

CEZA YAPTIRIMI

Eksik ücret ödeme için öngörülen cezai çerçeve (§ 29 LSD-BG)

A) Eksik ücret ödeme fiilinin en fazla üç işçiyi kapsadığı durumlarda öngörülen para cezası şöyledir:

- Her bir işçi için 1.000 Euro ila 10.000 Euro,
- Tekerrür hâlinde, 2.000 Euro ila 20.000 Euro

B) Fiilin üç işçiden fazlasını kapsadığı durumlarda cezalar şöyledir:

- Her bir işçi için: 2.000 Euro ila 20.000 Euro,
- Tekerrür hâlinde: 4.000 Euro ila 50.000 Euro

Suç teşkil eden diğer durumlar 01.01.2017'den itibaren yeni tasarlanan Ücret ve Sosyal Damping İle Mücadele Kanunu'nda (LSD-BG) yer almaktadır. Burada ağırlıklı olarak bildirim ve hazır bulundurma yükümlülüklerine karşı ihlaller ve çeşitli engelleme fiillerine karşı yaptırımlar düzenlenmiştir.

İŞYERİNE BAĞLI KIDEM TAZMİNATI FONU (BMSVG KANUNU'NA GÖRE KIDEM TAZMİNATI)

“Yeni Kıdem Tazminatı”, İşçi ve Serbest Meslek Mensuplarının İşyerine Bağlı Kıdem Tazminatı Kanunu’nda (BMSVG) düzenlenmiştir.

BMSVG kapsamındaki kıdem tazminatlarının yönetilmesi amacıyla kurulan, işyerine bağlı kıdem tazminatı kasalarıyla (BV-Kassen) işçilerin kıdem tazminatı primleri idare edilmektedir. BUAK’ın BV-Kasse birimi ise 19.09.2002’de kurulmuştur.

BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH ile, BMSVG Kanunu’nun kıdem tazminatı uygulamasına tabi olan tüm işçilerin kıdem tazminatı primlerini yönetiliyor. Kuruluş tüm sektörlerden firmalara ve serbest meslek mensuplarına da açıktır.

HANGİ İNŞAAT İŞÇİLERİ BMSVG KIDEM TAZMİNATI KAPSAMINDADIR?

- ❑ İnşaat sektöründe ilk çalışma ilişkileri 01.01.2003’ten sonra başlayan işçiler (BUAG kapsamında).
- ❑ “Eski kıdem tazminatı”na göre kendilerine ödeme yapılan veya kazanmış oldukları hakları düşen işçiler, bir sonraki çalışma ilişkilerinde BMSVG Kanunu’na göre kıdem tazminatı mevzuatına tabi olurlar.

YENİ KIDEM TAZMİNATI NASIL HESAPLANIR?

İşveren işçileri için BUAK’a, kıdem tazminatı primi öder (bkz. eski kıdem tazminatı düzenlemesi).

BUAG kıdem tazminatının kapsamında olan işçiler için bu primler üzerinden hak sahibi oldukları pay hesaplanır ve işçinin sigortalı hesabına işlenir.

$((\text{toplu sözleşme saat ücreti} + \%20) \times \text{haftalık çalışma saati} + \%16,67)$ üzerinden % 1,53

5



www.buak.at Her zaman en güncel bilgilere sahip olun!

BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH kendisine ödenen prim tutarlarını BMSVG hükümlerine göre tahsil eder ve yatırımlara bağlar. Kurumun elde ettiği fazla gelirler işçilerin hesabına aktarılır.

Kıdem tazminatı fonunun idari giderleri ve nakit harcamaları ise artı kaydedilen ücretlerden kesilir. Üstte bildirilen maliyet giderleri tahsil edilen primleri geçerse, yine de en azından ödenen kıdem tazminatı primleri geri ödenir (sermaye garantisi).

İşçiye yılda bir kez olmak üzere belirli bir tarih itibarıyla hesap bildirimini gönderilir.

KIDEM TAZMİNATI HAKKI

Kıdem tazminatı hakkının oluşması durumunda otomatikman bir başvuru formu gönderilir.

İş ilişkisi sona eren işçinin kıdem tazminatı hakkı doğar. İşçinin tercih yapabileceği seçenekleri şöyledir:

- Sermaye tutarının kendisine ödenmesi
- Hakedişin yeni işyerinin kıdem tazminatı fonuna devredilmesi
- BUAK İşyerine Bağlı Kıdem Tazminatı Fonunda kaydının devamı
- Kıdem tazminatı primlerinin aktarılması

A İşçi, bir ek emeklilik sigorta poliçesinin bulunduğunu belgelerse, bir defaya mahsus prim olarak ilgili sigorta kurumuna havale ettirebilir ya da zaten işyeri toplu sigortası kapsamında sigortalı olduğu bir sigorta şirketine havale ettirebilir.

B Emeklilik Sandığına

İdari Giderler

BMSVG gereğince işyerine bağlı kıdem tazminatı fonları, tahsil ettikleri kıdem tazminatı primleri üzerinden %3,5 varan kesinti yapabilir. Ancak BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH, primler üzerinden sadece %2,2 gider kesintisi uygulamaktadır. Bunun yanında varlık yönetimi karşılığında elde edilen yatırım gelirleri üzerinden %0,4 oranında ücret kesilir. (BMSVG'ye göre %0,8'e kadar kesinti mümkündür).

Nakit Giderler:

BMSVG Kanunu'na göre depo harçları ve varlık yönetiminden kaynaklanan diğer giderler nakdi gider olarak düşürülebilir. BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH, 2003 ve 2004 yıllarında bu giderleri mahsup etmekten feragat etmiştir. 2005 yılından itibaren ise bu işlemlere karşılık, varlık yönetimi işlem değeri üzerinden götürü bedel olarak %0,05 mahsup edilmektedir.

SIRT ÇANTASI PRENSİBİ

Ancak iş ilişkisi işçinin kendi feshi ihbarı (analık koruması veya babalık izninden sonra yapılan feshi ihbarlar hariç), kusurlu işten çıkarma veya haksız yere süresinden önce işten ayrılma ile sona erdirilirse ya da henüz 3 yıllık prim ödeme süresi tamamlanmamışsa işçi, kıdem tazminatı ödeneğinden yararlanamaz. Yine de kıdem tazminatı hakkı kaybolmaz ve işyeri kıdem tazminatı fonunda işlemeye devam eder.

Kıdem tazminatının havale edilmesinden kaynaklanarak doğan banka ücretleri veya posta havale ücretleri gibi giderler, mahsup edilerek kesilebilir. Fakat BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH, bir yurt içi banka hesabına ya da BİC/İBAN no.su bulunan bir yurt dışı banka hesabına yapılan havale giderlerinin ücretlerini keserek mahsup etmez.

İlgili sağlık sigortası kurumuna ödeme:

İşyeri kıdem tazminatı fonları tahakkuk edilen primlerin %0,3 oranını zorunlu olarak ilgili sağlık sigortası kurumlarına prim tahsilatı maliyeti olarak iletirler. Ancak bu uygulama inşaat işçileri için geçerli değildir, zira BUAK kıdem tazminatı primlerini doğrudan işveren primlerinden tahsil eder.

BUAK SEMİNERLERİ

2006 yılında kurulan BUAK-Schulungen GmbH, %100 BUAK'a ait bir yan kuruluştur. Bu oluşum tarafından İnşaat İşçileri Ücretli İzin ve Kıdem Tazminatı Kanunu hakkında eğitimler düzenlenmektedir. İnşaat ustaları, bordro muhasebe personeli, vergi danışmanları ve ilgi duyan diğer katılımcılara yönelik düzenlenen kurslar BUAK'ın yetkin uzmanları tarafından sunulmaktadır.

Eğitim seçeneklerimizin sürekli kalitesi ile, katılımcılarımızın beklentilerini karşılamayı amaçlamaktayız.

En güncel eğitimler ve kurs faaliyetleri hakkında internet sitemizden bilgi edinebilir, çevrimiçi başvuru formlarını kullanarak kolayca kayıt yapabilirsiniz.

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

Çevrimiçi başvuru
olanakları için

www.buak-schulungen.at

 +43 (0) 579 579 0 **SİZİN SORULARINIZ BİZİM İÇİN ÖNEMLİDİR!**

Müşteri Hizmetleri

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

İşyeri Kıdem Tazminatı Fonu

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

BUAK Seminerleri

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

AÇILIŞ SAATLERİ

Viyana

Pazartesi, Salı, Perşembe günleri
08:00 ila 15:00 saatlerinde
Çarşamba: 08:00 ila 18:00 saatlerinde
Cuma: 08:00 ila 12:00 saatlerinde

Tirol, Karintiya ve Styria:

Pazartesi ila Perşembe günleri
arasında
08:00 ila 15:00 saatlerinde
Cuma: 08:00 ila 12:00 saatlerinde

Yukarı Avusturya, Salzburg ve Burgenland

Pazartesi ila Perşembe günleri
arasında
08:00 ila 13:00 saatlerinde
Cuma: 08:00 ila 12:00 saatlerinde

Vorarlberg

Pazartesi ila Cuma günleri arasında,
08:00 ila 12:00 saatlerinde

ŞUBELER

Viyana

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

Yukarı Avusturya

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

Karintiya

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

Tirol

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

Vorarlberg

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

