

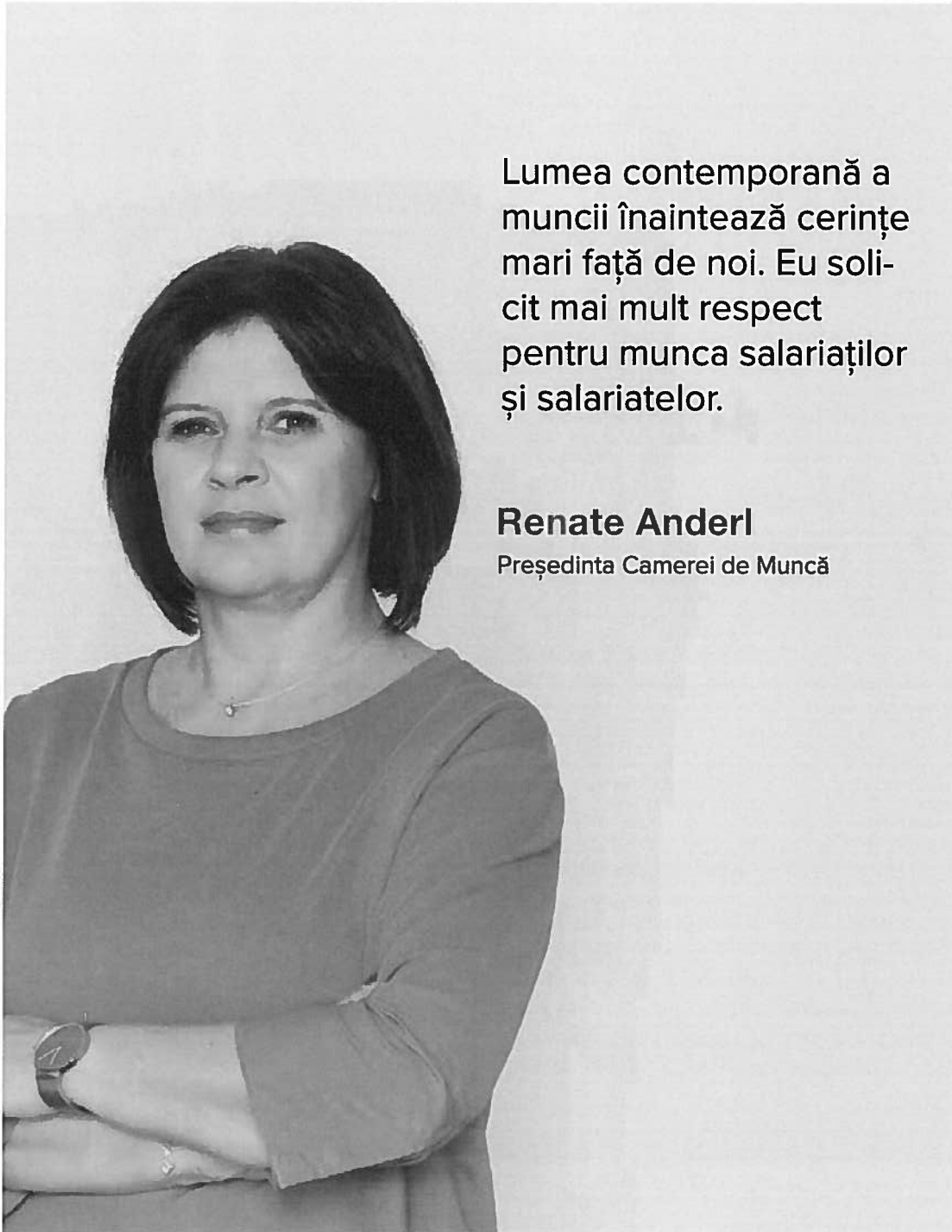


CEEA CE NEAPĂRAT
TREBUIE SĂ ȘTIȚI

EDIȚIA 2021

Mai multe găsiți aici: oegb.at

OGB



Lumea contemporană a muncii înaintează cerințe mari față de noi. Eu solicit mai mult respect pentru munca salariaților și salariatelor.

Renate Anderl

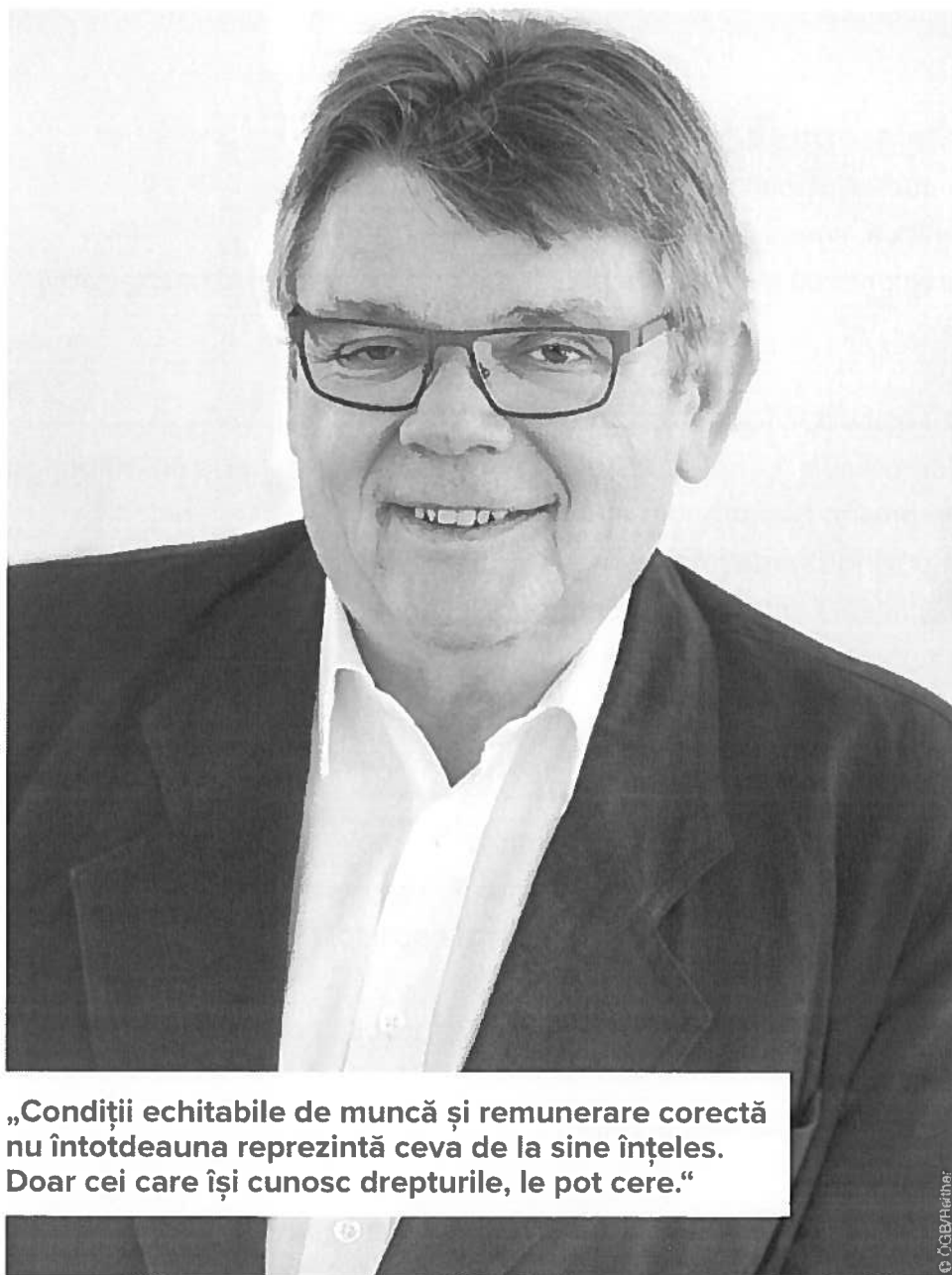
Președinta Camerei de Muncă

 www.renateanderl.at/facebook
 twitter.com/Arbeiterkammer

arbeiterkammer.at



Trebuie să existe dreptate!



**„Condiții echitabile de muncă și remunerare corectă
nu întotdeauna reprezintă ceva de la sine înțeles.
Doar cei care își cunosc drepturile, le pot cere.“**

© ÖGB/Photo: ...

WOLFGANG KATZIAN, PREȘEDINTELE UNIUNII SINDICALE DIN AUSTRIA

ÖGB

Cuprins

Prevederile dreptului muncii

Raportul de muncă (<i>Arbeitsverhältnis</i>)	6
Timpul de muncă, timpul de odihnă	8
Remunerarea continuă în caz de boală (<i>Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall</i>)	11
Concediul	13

Încetarea raporturilor de muncă

Perioadele de preaviz (<i>Kündigungsfristen</i>)/Termenele de demisie (<i>Kündigungstermine</i>)	14
Legea veche privind Despăgubirea (<i>Abfertigung Alt</i>)	16
Legea nouă privind Despăgubirea (<i>Abfertigung Neu</i>)	17
Demararea achitării contribuțiilor conform noii Legi privind Despăgubirea	18
Perioadele de revendicare în scris a drepturilor sale (<i>Verfallfristen</i>)/Termenele de prescripție (<i>Verjährung</i>)	19

Prevederi pentru părinți și copii

Serviciul militar/Serviciul în folosul comunității	20
Învoirea de la locul de muncă pentru îngrijire (<i>Pflegefreistellung</i>)	21
Protecția maternității și concediul de îngrijire a copilului/Dreptul muncii	22
Dreptul beneficiii de servicii (<i>Leistungsrecht</i>)	26
Prestația familială (<i>Familienbeihilfe</i>) și suma deductibilă pentru copii (<i>Kinderabsetzbetrag</i>)	30
Verificări ale pașaportului mamă-copil	31

Asigurarea de șomaj

Alocația de șomaj (<i>Arbeitslosengeld</i>)	32
Ajutor de urgență (<i>Notstandshilfe</i>)	34
Avans de pensie (<i>Pensionsvorschuss</i>)	35
Supliment familial (<i>Familienzuschlag</i>)	36
Program redus de muncă pentru persoanele vârstnice (<i>Altersteilzeit</i>)	36
Lucrul cu norma redusă (<i>Kurzarbeit</i>)	37

Legea Generală privind Asigurările Sociale

Asigurarea completă (<i>Vollversicherung</i>)	38
Ocuparea forței de muncă marginale (<i>Geringfügige Beschäftigung</i>)	38
Indemnizația compensatorie (<i>Ausgleichzulage</i>)	39

Bonusul de pensie și a indemnizației compensatorii (<i>Ausgleichszulagen- bzw. Pensionsbonus</i>)	40
Asigurări benevole adiționale (<i>Freiwillige Weiterversicherung</i>)	40
Contribuție suplimentară pentru coasigurarea sănătății (<i>Mitversicherung</i>)	41
Alocația pentru îngrijire (<i>Pflegegeld</i>)	42
Taxe și scutiri de taxe	
Taxe	42
Scutiri de taxe	42
Prevederile legislației fiscale	
Legislația fiscală pentru salariați	43
Căile de atac în instanță	45
Cheltuieli speciale	48
Cheltuieli de publicitate	49
Costuri excepționale	55
Impozitul negativ (Creditarea fiscală)	56
Reprezentarea salariaților	
Consiliul muncitoresc/lucrătorilor (<i>Betriebsrat</i>)	56
Consiliul de Tineret (<i>Jugendvertrauensrat</i>)	58
Alte reprezentări	59
Adrese	
ÖGB (Uniunea Sindicală din Austria) și sindicatele de ramură	60
Camerele pentru Muncitori și Angajați/-te (<i>Kammern für Arbeiter und Angestellte</i>)	62

Ediția 2021

Ausgabe 2021 „Was sie unbedingt wissen sollten“ in rumänischer Sprache

Proprietar mediatic și redactor: ÖGB (Uniunea Sindicală din Austria),
Organizare, Coordonare, Servicii, 1020 Viena, Johann-Böhm-Platz 1

Producător: Editura ÖGB S.R.L., 1020 Viena, Johann-Böhm-Platz 1

Traducător: Radu Plămădeală, Expert al ÖGB

Foto: stock.adobe.com

Numărul ZVR (Registrul Central al Asociațiilor): 576439352

Raportul juridic de muncă (*Arbeitsverhältnis*)

Temeiul raportului de muncă

Avem de-a face cu un raport de muncă atunci, când o persoană (angajatul/angajata) pune la dispoziție forța sa de muncă și astfel desfășoară sub conducerea unei alte persoane (angajatorul/-oarea sau reprezentantul lui/ei) o activitate profesională, aflându-se astfel într-un raport de dependență personală și economică. În limitele raportului de muncă, angajații/angajatele sunt obligați să respecte prevederile cu referire la timpul de muncă, locul desfășurării activității și indicațiile ce urmează a fi îndeplinite.

Contract de prestare a serviciilor independente (*Freier Dienstvertrag*) și contract de antrepriză (*Werkvertrag*)

Acestea sunt tipurile de contracte, în care lucrătorii au alte drepturi comparativ cu simplii angajați/angajate. Un astfel de contract poate fi încheiat doar când lucrătorul desfășoară activități independente.

Trăsături distincte semnificative

În cazul **contractului de antrepriză** angajatul/angajata datorează un produs, un rezultat, riscul de performanță îl suportă cel care execută comanda, acesta activând cu propriile mijloace fără a avea vreo obligație personală de muncă.

Prestatorii/contractorii independenți de servicii se obligă să livreze un serviciu într-o perioadă determinată sau nedeterminată de timp (interacțiune/dependență de durată). Ei nu sunt obligați să îndeplinească careva instrucțiuni/indicații și își pot administra în mod independent timpul. Mijloacele de muncă sunt puse la dispoziție în mare parte de comanditar. Denumirea simplă de „Contract de prestări servicii” sau „Contract de antrepriză” reprezintă, totuși, în realitate o activitate dependentă, dar care nu poate face abstracție de drepturile persoanei angajate. Definitiv este faptul, cum este implementat în practică conținutul acestuia. Diferențierea dintre aceste două tipuri de contracte, deseori, este foarte dificilă, de aceea vă recomandăm o consiliere personală. Cursul Flexpower vă oferă această posibilitate (Programări la nr. de tel.: 01/534 44-39100).

Contract de muncă

Contractul de muncă reprezintă un acord dintre angajat/angajată și angajator/angajatoare/patron. Angajatul/-a se obligă să livreze un serviciu anumit, iar patronul - să achite salariul respectiv. Dacă contractul de muncă a fost încheiat în formă scrisă sau orală, nu are importanță (excepție: contractele de instruire trebuie să fie încheiate sub formă scrisă). El poate apărea drept urmare a unor ”acțiuni concludente” („*schlüssige Handlung*”), când cineva prestează un serviciu, iar altcineva îl acceptă.

Fișa de serviciu (*Dienstzettel*)

Imediat după începerea raportului de muncă angajatorul trebuie să-i înmâneze angajatului/-ei o fișă de serviciu în scris, în care sunt descrise drepturile și obligațiile de bază.

Fișă trebuie să includă următoarele date:

1. Numele și adresa angajatorului/patronului;
2. Numele și adresa angajatului/angajatei;
3. Începutul raportului de muncă;
4. Sfârșitul raportului de muncă - pentru raporturi de muncă limitate în timp;
5. Durata de preaviz a unei eventuale demisii (*Kündigungsfrist*), data demiterii (*Kündigungstermin*);
6. Locul obișnuit de prestare a muncii, referințe necesare cu privire la schimbarea locului de prestare a muncii;
7. Încadrarea corespunzătoare în schema generală/organigramă;
8. Utilizarea preconizată;
9. Remunerarea incipientă, salariul de bază, componente suplimentare de remunerare (plățile speciale), Data primirii salariului;
10. Durata concediului anual;
11. Timpul normal de muncă convenit pe zi și săptămână;
12. Informații cu privire la standarde de drept colectiv aplicabile (contractul colectiv de muncă, statut, salariu minim, remunerația de ucenicie, convenție colectivă la nivel de unitate);
13. Denumirea și adresa Casei/Fondului de pensii al întreprinderii, ce-l vizează pe angajat/-ă.

Prevederile punctelor 5, 6 și de la 9 până la 11 sunt stipulate în contractele colective de muncă, convențiile colective interne la nivel de unitate.

Dacă raportul juridic de muncă exista deja la 1.1.1994, fișa de serviciu va fi înmânată - în decurs de două luni - doar la cererea angajatului/-tei. Dacă raportul de muncă va dura maxim o lună sau toate punctele necesare sunt incluse într-un contract în formă scrisă, atunci nu este necesară înmânarea fișei de serviciu.

Atenție:

Înainte de semnarea unui contract, angajatul/angajata trebuie să-l citească atent. Dacă conținutul acestuia sau conținutul fișei de serviciu nu îi este clar, el/ea ar trebui să apeleze la consilierea din partea sindicatelor.

Următoarele puncte sunt de o importanță deosebită:

- › Specificări cu privire la perioada de probă (maximum o lună);
- › Posibilitatea de transfer atât cu privire la locul de muncă, cât și scopul acesteia;
- › Prevederile cu privire la orele suplimentare;

- › Clauza „totul inclus“ (informația cu privire la salariul de bază trebuie să fie diferențiată);
- › Clauza de concurență (acceptabilă doar de la € 3.700,- pe lună);
- › Termenele de preaviz și data demisiei;
- › Obligațiunile de rambursare a cheltuielilor de formare profesională (în principiu, obligațiunea de a activa maximum 4 ani, alicotarea lunară obligatorie/barem de achitări periodice).

În fond, drepturile angajaților stipulate prin reglementări legale, contracte colective de muncă sau convenții colective interne la nivel de unitate nu trebuie să fie diminuate prin contractul individual de muncă.

Atât fișa de serviciu cât și contractul de muncă sunt gratuite.

Statele de plată/fluturașii

Fiecare angajat/-ă trebuie să primească la sfârșitul fiecărei luni o informație privind achitarea salariului (statele de plată/fluturașii). Ca cerință minimă, acestea trebuie să includă valoarea salariului câștigat, valoarea și componența sumelor reținute. Acest drept poate fi revendicat printr-o cauză civilă în instanță.

Timp de muncă, timp de odihnă

Orele de lucru normale conform Legii privind reglementarea timpului de muncă

40 ore pe săptămână, opt ore pe zi (Calculul lunar: $x 4,33 = 173,2$ ore).

Diferite contracte colective de muncă prevăd un număr mai mic de ore de muncă. În cazul disponibilității de a munci (de exemplu, portarii/security), acordurile colective de muncă pot permite un timp de muncă mai îndelungat.

Ore suplimentare

Săptămânal sunt permise până la 20 de ore suplimentare. Cu toate acestea, timpul de lucru pe zi nu poate depăși 12 ore. Totuși, într-o perioadă de observație de 17 săptămâni timpul de muncă săptămânal nu poate depăși 48 de ore.

În cazul orelor muncite suplimentar, acestea sunt remunerate printr-un adaos de minimum 50% sub formă de timp liber sau bani. Pentru cea de-a unsprezecea și a douăsprezecea oră, precum și dincolo de 50 de ore muncite săptămânal, angajatorul /-oarea alege singur dacă compensația ar trebui să fie achitată în timp sau bani.

Pauze

La o zi de muncă de mai mult de 6 ore pauza trebuie să fie nu mai mică de 30 de minute. Timpul destinat pauzei nu reprezintă timp de muncă.

În cazul muncii, care necesită proces neîntrerupt în zilele săptămânii și duminica, salariaților care lucrează în ture rotative trebuie să li se acorde pauze scurte plătite. La executarea muncii grele de noapte, fiecărui schimb i se cuvine o pauză plătită de zece minute.

Timp de odihnă

O perioadă de odihnă neîntreruptă de cel puțin unsprezece ore trebuie acordată între două zile lucrătoare, prin care contractul colectiv de muncă poate scurta perioada de odihnă zilnică până la opt ore.

La sfârșitul săptămânii, angajaților li se cuvine o pauză neîntreruptă de 36 de ore. Sunt posibile excepții stipulate în contractele colective de muncă și regulamentul intern. În acest caz în săptămâna calendaristică respectivă angajații vor beneficia de o pauză de 36 de ore din timpul zilelor de muncă.

În cazuri excepționale, munca prestată în patru weekend-uri sau în sărbători legale poate fi permisă și printr-o Convenție Colectivă încheiată la nivel de unitate (*Betriebsvereinbarung*). Dacă odihna de la sfârșitul săptămânii (*Wochenruhe*) va fi întreruptă în decursul celor 36 de ore, înainte de începerea următoarei săptămâni de muncă, angajaților li se va oferi timp de repaos compensatoriu. Durata acestuia corespunde timpului utilizat pentru muncă din cele 36 de ore destinate odihnei.

Conform Legii privind Reglementarea Timpului de Muncă și Contractului Colectiv de Muncă, dreptul la repaos compensatoriu nu afectează dreptul la achitarea orelor suplimentare.

Situația timpului de muncă

Situația timpului de muncă trebuie să fie coordonată cu angajatorul, dacă ea nu este stabilită în prealabil de către Convenția Colectivă Internă la nivel de unitate (*Betriebsvereinbarung*). Modificările unilaterale în situația de muncă de către angajator sunt permise doar dacă:

1. schimbarea este justificată în mod obiectiv și
2. schimbarea a fost anunțată în prealabil cu două săptămâni și
3. nu contravine unor interese demne de atenția angajatului/angajatei și
4. nu contravine vreunei înțelegeri/vreunui acord încheiat.

Munca cu fracțiune de normă

Durata timpului de muncă trebuie să fie coordonată cu angajatorul. Modificarea duratei timpului de muncă trebuie să aibă loc în formă scrisă. Depășirea permanentă a timpului de muncă coordonat duce la stabilirea tacită a unei durate (medii) de muncă mai îndelungate. Angajații part-time (cu fracțiune de normă) nu trebuie să fie dezavantajați în privința prestațiilor sociale, avansare etc.

Salariații cu fracțiune de normă primesc un adaos de 25 la suta pentru ore suplimentare. Această regulă nu se aplică, dacă orele suplimentare au fost compensate în timpul unui trimestru (sau a unei alte perioade determinate de trei luni) ori în cadrul unei reglementări a timpului flexibil de muncă.

De asemenea, există restricții și pentru angajații cu normă întreagă pe săptămână, când orele suplimentare nu-s prevăzute (de exemplu, la o săptămână 38,5 de ore, 1,5 ore fără adaos). În acest caz, aceste ore sunt și pentru salariații cu fracțiune de normă fără adaos.

Orele suplimentare sunt permise doar dacă:

1. aceasta este o obligațiune prin contract sau din loialitate
2. există o necesitate mărită de muncă
3. nu contravine unor interese demne de atenție ale angajatului/angajatei

Pe lângă aceasta, multe contracte colective de muncă prevăd ca orele suplimentare regulate să fie incluse în calculul plăților speciale (*Sonderzahlungen*).

Efectuarea orelor suplimentare mai mult de 10 ore pe zi și peste 50 de ore pe săptămână pot fi respinse chiar și fără justificare.

Timp flexibil de muncă (*Gleitzeit*)

Printre acestea se numără:

1. este încheiat în formă scrisă un acord cu privire la un program de muncă flexibil, acolo unde există Consiliul Muncitoresc/Lucrătorilor și este încheiată o Convenție Colectivă Internă la nivel de unitate;
2. este stabilit un cadru de muncă flexibilă (începutul zilei de muncă mai devreme, sfârșitul zilei de muncă mai târziu);
3. este stabilită o perioadă de muncă flexibilă, când timpul în mediu normal de muncă nu trebuie depășit;
4. se stabilește numărul de ore în plus sau în minus, care pot fi recuperate după finisarea perioadei flexibile de muncă ori dincolo de aceasta și

5. se coordonează cu angajatorul de a socoti drept o zi de muncă obișnuită ziua când, de exemplu, angajatul/-ta a făcut o vizită la medic ori delimitarea modului acesteia și în ce măsură ș.a.

În principiu, programul obișnuit de muncă fără careva suplimente de ordin pecuniar este posibil numai până la 10 ore pe zi. Programul obișnuit de muncă până la 12 ore pe zi se permite doar atunci când consumul surplusului de timp se face în zile întregi și în combinație cu perioada de repaus săptămânal. În orice caz, se admit orele suplimentare ce depășesc 10 ore pe zi.

Alte forme de timp flexibil de muncă

Printre acestea se numără:

- › Munca organizată în schimburi,
- › Munca în timpul zilelor libere în legătură cu anumite sărbători,
- › Modele de calcul prin factură.

Aici este vorba despre faptul că achitarea muncii în afara orelor normale de muncă are loc în conformitate cu anumite reguli în raport de 1:1, când orele suplimentare pot fi compensate cu timp și nu trebuie achitate ca ore suplimentare. Dacă vorbim de munca în schimburi, aceste fluctuații trebuie să fie desfășurate conform rotației. Obișnuița cu munca are loc în mod regulat și servește intereselor angajatului/angajatei de a avea mai mult timp liber. Modelele de calcul prin factură de acoperire a fluctuațiilor în timpul de muncă se aplică, în fond, doar în baza unei reglementări stabilite în contractul colectiv de muncă.

Munca la domiciliu

Munca la domiciliu nu poate fi impusă unilateral de către angajator și nici nu poate fi inițiată sau pusă în aplicare unilateral de către salariat/salariată. Homeoffice trebuie să fie întotdeauna cu acordul ambelor părți. De asemenea, vă puteți retrage din acest acord dintr-un motiv important. Echipamentul de lucru necesar pentru aceasta trebuie pus la dispoziție de către angajator. Cu toate acestea, este posibil, la fel, să conveniți asupra unei compensații financiare pentru utilizarea propriilor dispozitive.

În principiu, se aplică aceleași reguli privind timpul de lucru ca și în altă parte în cadrul companiei. Abaterile - în măsura în care sunt permise – trebuie convenite în mod expres. Deci, trebuie să fiți disponibil pentru angajator doar în timpul programului de lucru convenit.

Este important ca principiile designului ergonomic al locului de muncă să fie respectate și în biroul de la domiciliu. Dacă nu există vreo modalitate de amenajare a unei mese de scris și unui scaun de birou la domiciliu, nu este recomandabil să acceptați lucrul în Homeoffice. În orice caz, angajatorul trebuie să vă explice cum ar trebui să arate un loc de muncă ergonomic. În mod ideal, el va furniza și echipamentul necesar.

Remunerarea continuă În caz de boală (*Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall*)

În caz de o nouă îmbolnăvire pe perioada aceluiași an revin trei zile de remunerare completă. Pentru maximal alte șase săptămâni se cuvine diferența între remunerarea ucenicului și concediul medical plătit.

În caz de boală, salariații pot pretinde la remunerare timp de șase săptămâni. Acest drept se extinde până la opt săptămâni după primul an de muncă, respectiv, până la zece săptămâni după 15 ani de muncă și la douăsprezece săptămâni după 25 de ani de muncă.

Acest drept de a fi remunerați/-te revine tuturor salariaților și salariatele pentru fiecare an de muncă.

Toți salariații și salariatele sunt în drept să pretindă la remunerare în cazul unui accident de muncă sau a unei boli profesionale. Acesta cuprinde minimum opt săptămâni pentru fiecare caz în parte indiferent de durata raportului de muncă.

Durata remunerării pentru fiecare an de muncă

În primul an de muncă	6 săptămâni suma totală 4 săptămâni jumătate din sumă
După primul an și până la al 15-ea an de muncă	8 săptămâni suma totală 4 săptămâni jumătate din sumă
De la al 16-ea an până la al 25-ea an de muncă	10 săptămâni suma totală 4 săptămâni jumătate din sumă
Începând cu al 26-ea an de muncă	12 săptămâni suma totală 4 săptămâni jumătate din sumă

Ucenic (pe an de studiu)

Remunerare completă	8 săptămâni
Diferența dintre remunerația ucenicului și concediul medical plătit pentru alte	4 săptămâni

În caz de o nouă îmbolnăvire în decursul aceluiași an, atunci revin trei zile de remunerare completă. Pentru maximal alte șase săptămâni se cuvine diferența dintre remunerația ucenicului și concediul medical plătit.

Concediul

Dreptul la concediu

Până la 25 de ani de vechime în muncă	30 zile lucrătoare
După finisarea celui de-al 25 – lea an de muncă	36 zile lucrătoare

Zile lucrătoare se consideră toate zilele unei săptămâni calendaristice cu excepția zilelor de duminică și sărbătorilor legale.

Anul de referință pentru concediu

Acesta începe odată cu angajarea la întreprindere. Dacă vreo înțelegere/convenție echivalează anul de referință cu un an calendaristic, noul an de referință începe respectiv la 1 ianuarie.

Calcularea vechimii în muncă/stagiului de muncă

Pentru stabilirea duratei concediului trebuie de calculat perioada de muncă la același angajator, fără întreruperi mai lungi de trei luni, în afară de cazul când angajatul/-ta demisionază, hotărâște să plece fără vreun motiv important sau este concediat/-ă.

Pentru calcularea duratei concediului trebuie de avut în vedere și următoarele aspecte:

- › Un alt serviciu din țară, exercitat pe parcursul a minimum șase luni;
- › Perioadă de studiu, care depășește învățământul obligatoriu (AHS, HAK, HTL) și la o școală din țară. În anumite condiții, pot fi luate în calcul și perioadele de studiu la școli din străinătate;
- › Durata obișnuită a unui studiu universitar încheiat/absolvit cu succes;
- › Perioadele exercitării unei activități independente (antreprenoriat) în țară, dacă aceasta a durat, cel puțin, 6 luni;
- › Ore de asistență pentru dezvoltare;
- › Perioade de detenție în baza Legii cu privire la Asistența Victimelor;

Primul concediu de maternitate în raportul de muncă de maxim 10 luni.

Cu toate acestea, este de remarcat faptul că prevederile referitoare la calcule au careva limite. În total pot fi luați în calcul maximal șapte, iar în cazul studiilor maximal doisprezece ani stagiul de muncă.

Dreptul la concediu complet/Indemnizații compensatorii pentru concediu (*Urlaubersatzleistung*)

Dreptul la concediu complet apare după șase luni de muncă, respectiv, în cel de-al doilea an de muncă, cu începutul anului de muncă. La încheierea unui raport de muncă, pentru zilele de concediu neutilizate vor fi achitate indemnizații compensatorii alicotate (*aliquote Urlaubersatzleistung*). Zilele de concediu neutilizate în anii trecuți vor fi compensate în totalitate. O obligație de rambursare în cazul în care cineva a consumat deja mai mult decât cota proporțională de concediu, în general nu se aplică, cu excepția încetării premature neautorizate a raportului de muncă, respectiv, concedierii angajatului/-ei. În aceste două cazuri va fi rambursată cota pentru zilele în plus de concediu utilizate.

Concediu în baza Legii cu privire la concediu pentru lucrătorii din domeniul construcțiilor (*Bauarbeiter-Urlaubsgesetz*)

Persoana angajată are drept la concediu complet (30, respectiv, 36 de zile lucrătoare) după 52 de săptămâni de muncă într-un an calendaristic. Dreptul la concediu se află în raport proporțional alicotat cu săptămânile lucrate pe parcursul unui an calendaristic. Odată cu începerea unui nou an calendaristic începe un nou an de referință.

Dreptul la concediu expiră, dacă angajatul/angajata nu l-a utilizat până la 31.3 al celui de-al treilea an următor anului calendaristic respectiv. În cartela informativă cu privire la angajat/-tă fiecare an calendaristic este raportat separat. Durata concediului depinde de numărul săptămânilor lucrate. Începând de la 1.040 de săptămâni de muncă, persoana angajată are dreptul pe an la 36 zile de concediu, în caz de un număr mai redus de săptămâni de muncă – 30 de zile.

Perioadele de preaviz/termenele de demisie (*Kündigungstermine*)

Muncitor/Lucrător

Atrageți atenția la Contractul Colectiv de Muncă potrivit! Sindicatul competent de ramură furnizează informații la acest subiect (vezi adresele pe pagina 60).

Angajat/angajată

În cazul demiterii de către patron, trimestrial (dacă nu s-a convenit altceva)

sub 2 ani de activitate	6 săptămâni
de la al 3-ea an până la 5 ani de muncă	2 luni

de la al 6-ea an până la al 15 ani de muncă	3 luni
de la al 16-ea an până la al 25 ani de muncă	4 luni
din cel de-al 26-ea an de muncă	5 luni
În cazul demisiei anunțate de către angajat/-ă spre ultima zi a lunii	1 lună

Concedierea (*Entlassung*)

Motivele de concediere a angajaților sunt enumerate de exemplu în § 27 al Legii cu privire la Angajați (Angestelltengesetz). Conform acesteia, drept motiv de concediere poate fi considerat:

- › Lipsa de loialitate,
- › Pierderea încrederii,
- › Absența îndelungată de la locul de muncă cu excepția cazului unei anumite boli sau a unui accident.

Motivele de concediere a muncitorilor/lucrătorilor sunt enumerate exhaustiv (complet) în § 82 al Codului de legi privind activitățile industriale și munca nr.1859 (Gewerbeordnung). De exemplu, este vorba despre:

- › Comiterea unor fapte în detrimentul întreprinderii angajatoare (cum ar fi lucrul de mântuială),
- › Neglijarea persistentă a îndatoririlor sale.

Suspendarea prematură justificată a procesului de muncă (*Vorzeitiger berechtigter Austritt*)

Conform § 26 al Legii cu privire la Angajați, în cazul existenței unor anumite motive importante angajatul/-ta poate suspenda prematur procesul de muncă. Drept motive importante pot fi considerate:

- › Dacă el/ea nu este apt să continue să muncească sau dacă continuarea muncii îi poate dăuna sănătății;
- › Dacă angajatorul reduce în mod nejustificat salariul angajatului sau îl dezavantajează în ceea ce privește contribuțiile în natură cum ar fi, de exemplu, oferirea de alimente nesănătoase, în cantități insuficiente, oferirea unei locuințe nesănătoase/nocive.

Pentru muncitori/lucrători sunt valabile aproximativ aceleași motive.

Plata compensatorie la demitere (Kündigungsschädigung)

Dacă raportul juridic de muncă a fost suspendat ilegal de către angajator/-tă, de exemplu, prin nerespectarea perioadei de preaviz, a datei demisiei sau a unei concedieri nemotivate, angajatul/-ta are drept la o plată compensatorie. Această plată are drept scop acoperirea daunelor materiale care ar putea să apară drept rezultat al demiterii ilegale, respectiv, cu nerespectarea termenelor. Același drept este valabil și în cazul când angajatul/-ta ia hotărârea să suspende prematur procesul de muncă din motive întemeiate, cauzate de restanțele de plată din partea patronului. Pe perioada achitării plății compensatorii în urma demisiei sau a celei pentru concediu este întreruptă achitarea alocației de șomaj și a pensiei anticipate de vârstă.

Rezilierea cu acordul părților (Einvernehmliche Auflösung)

Rezilierea cu acordul părților a raportului juridic de muncă presupune că angajatul/-ta împreună cu patronul au convenit să înceteze raportul de muncă la o anumită dată.

Legea veche privind despăgubirea (Altes Abfertigungsrecht)

Este valabilă în continuare pentru persoanele a căror raport juridic de muncă exista deja la 1.1.2003 și care n-au trecut la noua Lege cu privire la Despăgubirea prin exprimarea individuală a consimțământului în raport cu angajatorii/patronii.

Lucrători și angajați

Dreptul la obținerea unei despăgubiri în baza Legii vechi apare după încheierea unei perioade de timp neîntreruptă de

3 ani în valoare de	2 salarii lunare
5 ani în valoare de	3 salarii lunare
10 ani în valoare de	4 salarii lunare
15 ani în valoare de	6 salarii lunare
20 ani în valoare de	9 salarii lunare
25 ani în valoare de	12 salarii lunare

Și doar în următoarele cazuri de încheiere a raporturilor juridice de muncă:

- › Demiterea persoanei angajate de către patron;
- › Concedierea nejustificată și nemeritată;
- › Suspendarea prematură justificată a procesului de muncă de către angajat/-tă;
- › Expirarea unei perioade convenită temporar de muncă (de ordin temporal);
- › Rezilierea de comun acord a contractului de muncă;
- › Demisionare benevolă a angajatului/-ei din cauza solicitării pensionării pe motiv de vârstă sau a unei pensionări anticipate, așa-numitei "pensionări de culoar", a unei pensii pentru efectuarea muncilor grele, dacă raportul juridic de muncă are o durată de, cel puțin, zece ani;
- › Demisie benevolă a angajatului din cauza solicitării unei pensii pe motiv de incapacitate de muncă sau de invaliditate deja după expirarea a trei ani;
- › Dacă angajatul/-ta, își anunță retragerea/suspendarea cel târziu, cu trei luni înainte de încheierea concediului de îngrijire a copilului, iar raportul juridic de muncă a durat, cel puțin, cinci ani. În acest caz, angajatul/-ta are dreptul de a primi o despăgubire unică la eliberare de jumătate din suma totală pe care ar fi primit-o în mod normal, care este de maxim trei salarii lunare.

Dispoziții mai favorabile în acordurile colective rămân în vigoare.

Pentru muncitorii din domeniul construcțiilor se aplică dispozițiile Legii privind Indemnizația de Concediu și Plățile Compensatorii pentru Lucrătorii în Construcții (*Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz*).

Legea nouă privind despăgubirea (*Abfertigung Neu*)

Noua Lege privind Despăgubirea este valabilă pentru toate raporturile de muncă încheiate începând cu 1.1.2003. Muncitorii, cărora le-au fost deja efectuate plățile în fondul Casei Naționale pentru Indemnizații de Concediu și Plăți Compensatorii (BUAK), rămân temporar în sistemul vechi. Același lucru este valabil și pentru persoanele angajate, care după 31.12.2002 s-au reangajat la un patron, la care au activat anterior.

Raporturile de muncă, care au fost încheiate deja până la 1 ianuarie 2003, cad sub incidența Legii vechi privind Despăgubirea. Cu toate acestea, există însă posibilitatea pentru fiecare persoană angajată ca să încheie un contract individual în vederea aplicării sistemului nou de despăgubire. Aceasta presupune, însă, că atât angajatul/-ta cât și patronul își dau acordul în privința conținutului contractului – unul nu-l poate obliga pe celălalt să treacă la noul sistem privind despăgubirea (vezi transferarea la noul sistem de despăgubire). Începând cu 1.1.2008, prestatorii/contractorii independenți de servicii au fost incluși în noul sistem de despăgubire.

Mărimea despăgubirii conform noului sistem (*Abfertigung Neu*)

Dacă angajatul/-ta se supune noului sistem de despăgubire, patronul trebuie să-i achite lunar la Casa de Sănătate din Austria (*Österreichische Gesundheitskasse - ÖGK*) sume în valoare de 1,53 procente din venitul brut. Drept bază pentru calculul contribuției compensatorii servește valoarea salariului din care se achită contribuțiile sociale obligatorii inclusiv plățile speciale. Atât componentele pecuniare la limita de vârf a bazei de contribuții (*Höchstbeitragsgrundlage*), cât și cele de sub limita ocupării forței de muncă marginale (*Geringfügigkeitsgrenze*) sunt obligate să contribuie.

Casa Teritorială de Asigurare a Sănătății transferă mai departe sumele achitate către fondul de pensie al întreprinderii (*betriebliche Vorsorgekasse*).

Valoarea totală a despăgubirilor rezultă din contribuțiile achitate de către angajator în fondul întreprinderii, plus dobânzile și minus cheltuielile administrative.

Noua lege privind despăgubirea cu referire la perioada de îngrijire a copilului, serviciul militar și de utilitate publică (*Präsenz- und Zivildienst*)

Conform Legii Generale privind Asigurările Sociale (ASVG), chiar și în perioada prestării de către angajat a serviciului militar și a celui de utilitate publică, în perioada beneficierii de prestația de boală și indemnizației de maternitate (sarcină), patronul/angajatorul achită în continuare contribuții orientate spre alocația de îngrijire a copilului. Drept bază pentru calculul indemnizațiilor de sarcină se ia salariul primit cu o lună înainte de perioada beneficierii de indemnizații de sarcină, în cazul prestație de boală – jumătate din salariul primit.

Pentru perioadele de beneficiere de indemnizații de îngrijire a copiilor (dacă persoana are drept la indemnizații de sarcină) contribuțiile sunt achitate din Fondul de Ajutorare a Familiilor (*Familienlastenausgleichfonds*). De asemenea, pentru perioada de îngrijire paliativă a rudelor muribunde se achită contribuții din Fondul de Ajutorare a Familiilor.

Demararea achitării contribuțiilor conform noii legi privind despăgubirea (*Beginn der Beitragszahlung der Abfertigung Neu*)

Prima luna a unui raport juridic de muncă este necontributivă. Începând cu cea de-a doua lună de muncă, angajatorul trebuie să plătească contribuții. Dacă cineva pe parcursul unui an de la încheierea unui raport de muncă încheie un nou acord de muncă cu același angajator, atunci contribuțiile vor fi achitate imediat de la începutul noului raport de muncă.

Achitarea despăgubirii conform Legii noi (*Auszahlungen der Abfertigung Neu*)

Precondiție pentru plata reprezintă cel puțin 36 de luni de achitare a contribuțiilor și încheierea unui raport de muncă, iar cele 36 de contribuții lunare achitate pot să provină de la diferiți angajatori. Angajatul/-a nu are drept la primirea despăgubirii finale, dacă el/ea a demisionat din proprie dorință, a fost eliberat din funcție din cauza datoriilor sau a suspendat prematur și nejustificat raportul de muncă. În aceste cazuri contribuția economisită nu se pierde, ci rămâne în fondul de pensii al întreprinderii, pentru ea se va percepe o dobândă și va fi preluată într-un alt raport de muncă. Acest lucru este valabil doar pentru angajații care se supun Legii noi. Angajații care se supun Legii vechi, în caz de demisie benevolă din funcție, rezilierea contractului de muncă înainte de termen sau concediere din cauza (comportamentului) angajatului/ei își pierd dreptul la plata compensatorie unică.

○ Casa de asigurare a salariaților (*Betriebliche Vorsorgekasse*)

În întreprinderile, unde există Consiliul Muncitoresc/Lucrătorilor (*Betriebsrat*), alegerea Casei de asigurare a salariaților (*Vorsorgekasse*) trebuie să fie aibă loc prin intermediul unui acord intern încheiat între Consiliul Muncitoresc/Lucrătorilor și Angajator/Patron. În întreprinderile fără Consiliul Muncitoresc/Lucrătorilor, angajatorul trebuie să înștiințeze toți salariații despre alegerea preconizată.

Dacă o treime dintre salariați își exprimă în scris dezacordul în această privință, angajatorul trebuie să negocieze cu salariații. Concomitent, angajații trebuie să apeleze la susținerea sindicatelor, care în interesul salariaților vor prelua negocierile cu angajatorul.

Perioadele de revendicare în scris a drepturilor sale/termenele de prescripție (*Verjährung*)

○ Dacă dorești să beneficiezi de drepturile tale legale prin prisma dreptului muncii, nu trebuie să ratezi termenele respective, de exemplu:

- › Contestarea demisiei la Judecătoria Socială și a Muncii (*Arbeits- und Sozialgericht*): două săptămâni;
- › Înaintarea cererilor/depunerea reclamației la Judecătoria Socială și a Muncii cu privire la compensarea demisiei: șase luni;
- › pentru cererile salariale, în general, se aplică un termen de prescripție de trei ani.

Totuși, contractele colective de muncă pot prevedea termene de revendicare în scris a drepturilor sale mai scurte pentru înaintarea în scris a anumitor pretenții cu privire la salariu sau altele. Dacă termenul pentru înaintarea unei cereri a expirat, aceasta nu mai poate fi înaintată în instanță, dacă în pofida acestui fapt plata a fost achitată, ea nu mai poate fi solicitată înapoi. Dacă însă dimpotrivă, cineva achită o datorie neactuală, el poate solicita returnarea acesteia.

Serviciul militar/serviciul în folosul comunității (*Präsenz-/Zivildienst*)

Obligațiunea de a înștiința angajatorul/patronul

Angajatul, care a primit o înștiințare cu privire la înrolarea sa în armată sau în serviciul în folosul comunității, trebuie fără întârziere să aducă la cunoștință acest fapt angajatorului/patronului său.

Protecția contra demisiei și concedierii

Din momentul primirii înștiințării cu privire la înrolare în armată, angajatul poate fi demis sau concediat de către angajator doar cu aprobarea prealabilă a instanței. Protecția contra demisiei și concedierii se încheie o lună după finisarea serviciului militar sau a celui în folosul societății.

Reluarea lucrului

După eliberarea sa din serviciul militar, serviciul de formare, serviciul în folosul societății în decurs de șase zile lucrătoare, angajatul trebuie să preia legătura cu angajatorul. Dacă el nu face acest lucru, angajatorul va avea un motiv de concediere.

* **Atenție!** Sâmbăta este, la fel, zi lucrătoare. (*Werktag*).

Concediul

Dacă perioada serviciului militar sau de utilitate publică cade în anul respectiv de muncă, atunci angajatul/-a are drept doar la partea de concediu alicotat, care corespunde perioadei prescurtate de muncă a anului în cauză. La calcularea duratei concediului părțile de zile lucrate trebuie rotunjite până la zile pline. Dacă angajatul dorește să facă abstracție de această "regulă de alicotare" ("Aliquotierungsregel") și până la înrolare în armată/serviciul în folosul societății să utilizeze concediul în totalitate, el trebuie să ajungă la o înțelegere în privința utilizării concediului cu angajatorul.

Indemnizația de concediu, prima de Crăciun

(*Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration*)

Plățile speciale - Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld - indemnizația de concediu, prima de Crăciun etc.) vor fi primite în anul calendaristic, în care a fost serviciul militar sau cel de utilitate publică doar în mărimea corespunzătoare timpului lucrat alicotat (aceasta înseamnă, pe perioada serviciului militar sau de utilitate publică dreptul la plăți suplimentare scade săptămânal cu câte 1/52).

Alte indicii:

Șomer după serviciul militar sau cel de utilitate publică – informații pe pagina 32.

Nu pierde nici un Euro după finisarea serviciului militar și a celui de utilitate publică – informații pe pagina 43. Agenția privind Serviciul în Folosul Comunității (*Zivildienstserviceagentur*) – www.bmi.gv.at Serviciul militar obligatoriu (*Grundwehrdienst*) – www.help.gv.at

Învoirea de la locul de muncă pentru îngrijire (*Pflegefreistellung*)

Învoirea de la locul de muncă pentru îngrijirea în caz de boală (*Pflegefreistellung bei Erkrankung*)

Dacă angajatul/-a lipsește de la locul de muncă din cauza necesității îngrijirii unei rude apropiate bolnave (copilul propriu, copilul soției/soțului, al partenerului de viață: familii de tip "patchwork", nepot, părinți, bunei, soț/soție, partener), care locuiește în aceeași gospodărie, el are dreptul pe parcursul unui an de muncă să primească în continuare salariu în dependență de timpul săptămânal normal de muncă. În aceeași măsură, persoana angajată are dreptul să fie învoită pentru a-și îngriji propriul copil bolnav, adoptiv sau care necesită îngrijire), chiar dacă acesta nu locuiește în aceeași gospodărie. În caz de internare într-un spital sau o instituție de îngrijire a propriului copil bolnav sau a copilului soției, sau a copilului partenerului care locuiește în aceeași gospodărie există dreptul la învoire de la locul de muncă pentru a îngriji copilul până la vârsta de 10 ani, respectiv, și dincolo de această vârstă, dacă din punct de vedere medical este indicat acest lucru pentru binele copilului.

Prelungirea învoirii de la locul de muncă pentru îngrijirea în caz de boală (*Erweiterte Pflegefreistellung*)

Dacă angajatul/-a și-a consumat dreptul său la învoire de la locul de muncă pentru îngrijirea unei rude apropiate, dar din cauza necesității îngrijirii copilului propriu bolnav (adoptiv sau care necesită îngrijire), al copilului soției, soțului său sau a partenerului de viață cu vârsta până la 12 ani, care locuiește în aceeași gospodărie cu el/ea, iarăși nu poate să lucreze el/ea mai are dreptul la încă o săptămână de învoire pentru îngrijire pe parcursul unui an de muncă. Mamele și tații dețin acest drept chiar dacă copilul lor (adoptiv sau care necesită îngrijire) nu locuiește în aceeași gospodărie cu ei.

Decizia unilaterală de a ieși în concediu

Dacă posibilitățile enumerate mai sus au fost epuizate, atunci pentru îngrijirea propriului copil bolnav (adoptiv sau care necesită îngrijire) cu vârsta de până la 12 ani se poate de luat concediu unilateral și fără acceptul angajatorului. Mamele și tații dețin acest drept chiar, dacă ei nu locuiesc în aceeași gospodărie cu copilul (adoptiv sau care necesită îngrijire).

Atenție:

Legea cu privire la Angajați (*Angestelltengesetz*), Codul General Civil (*Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch – ABGB*), cât și alte contracte colective de muncă prevăd dreptul la primirea în continuare a remunerării din motive importante pentru persoana angajată.

Protecția maternității și concediul de îngrijire a copilului dreptul muncii

Activități interzise

Sunt interzise orele suplimentare de muncă și lucrări dăunătoare sănătății. Interdicția de muncă noaptea, duminica și în zilele de odihnă este valabilă cu câteva excepții.

Protecția contra demisiei și concedierii

Odată cu notificarea sarcinei /gravității și până la patru luni după naștere angajata este protejată în mod special contra demisiei și concedierii. În cazul utilizării concediului de îngrijire a copilului protecția respectivă va fi prelungită pe un termen de 4 săptămâni după terminarea concediului.

Demisia sau concedierea fără acordul Judecătoriei Sociale și a Muncii (*Arbeits- und Sozialgericht*) este ilegală și prin urmare nu este validă. Încetarea raportului de muncă în perioada de probă reprezintă o discriminare pe criterii de sex și poate fi, de asemenea, reclamată la Judecătoria Socială și a Muncii.

Dacă o angajată însărcinată îi comunică patronului faptul că este însărcinată în decurs de cinci zile lucrătoare după pronunțarea demisiei, respectiv, în cazul unei demisii în formă scrisă după cinci zile lucrătoare de la eliberarea ei din funcție, atunci demiterea acesteia nu este valabilă. Dacă ea află despre sarcină mai târziu, ea trebuie să-i comunice fără întârziere acest fapt angajatorului pentru a nu fi validată concedierea.

În cazul împărțirii concediului de îngrijire a copilului între ambii părinți protecția contra demisiei și concedierii intră în vigoare pentru acel părinte, care va prelua partea a doua a concediului cel devreme cu patru luni înainte de începerea celei de-a doua părți a concediului. Patru săptămâni după un avort spontan angajata este protejată contra demisiei și concedierii, în mod special. Dacă după această perioadă angajata va fi demisă din motiv că angajatorul presupune că angajata va fi în curând iarăși însărcinată, această concediere poate fi atacată în instanță în decurs de 14 zile de la anunțarea demisiei în baza Legii cu privire la Egalitatea de Tratamente (*Gleichbehandlungsgesetz*).

Termene

Raporturile de muncă temporare ar trebui să fie prelungite până la începutul perioadei de protecție, dacă nu există o justificare obiectivă pentru limitarea lor.

Încetarea raporturilor de muncă și despăgubirea - Legea veche privind Despăgubirea (vezi pag. 16) (*altes Abfertigungsrecht*)

Raporturile de muncă, cu o durată minimă de cinci sau mai mulți ani fără întreruperi, pot fi desfăcute, respectiv, prin suspendare (demisie în cadrul muncii cu fracțiune de muncă – norma), pastrând dreptul la despăgubire:

- › În perioada de protecție după naștere (doar mama),
- › În cazul concediului de îngrijire a copilului până cel târziu trei luni până la terminarea propriului concediu de îngrijire a copilului (mama și tata).

Persoana angajată își rezervă dreptul de a obține jumătate din suma despăgubirii prevăzută de lege, dar nu mai mult de trei salarii lunare.

Legea nouă privind Despăgubirea (vezi pag. 17)

Dacă raportul de muncă va fi desfăcut în termenul menționat mai sus din cauza nașterii unui copil, se păstrează dreptul la suma despăgubirii, dacă cel puțin pe parcursul a trei ani au fost achitate contribuțiile sociale respective.

Perioada de protecție (*Schutzfrist*)

Mamele în devenire au dreptul să nu muncească în ultimile opt săptămâni până la termenul de naștere calculat (perioadă de protecție = interdicție absolută de muncă). Perioada de protecție după naștere include de asemenea opt săptămâni (douăsprezece săptămâni în caz de nașterea mai multor copii, naștere prin cezariană și naștere prematură). Dacă perioada de protecție s-a scurtat înainte de naștere (naștere prematură), atunci ea va fi prelungită după naștere în egală măsură, totuși maximum cu 16 săptămâni. În cazul unor anumite riscuri de sănătate, este posibil ca angajatei să i se ofere învoire de la locul de muncă, deja înainte de termen, de către un medic specialist. Pe parcursul perioadei de protecție, angajata are drept la indemnizația de maternitate pentru obținerea căreia este necesar să aplice la Casa de Sănătate.

Luna tatălui/Luna bebelușului (*Papamonat/Babymonat*)

Din 1 septembrie 2019, tații care doresc să înceteze munca, atunci când se naște copilul, au dreptul legal la concediu de o lună din partea angajatorului lor (*Papamonat, Babymonat*). Angajatorul nu trebuie să plătească vreo remunerație în acest răstimp. Cu toate acestea, tații pot primi bonusul pentru timpul petrecut cu familia de o lună (vezi mai multe detalii despre bonusul pentru timpul petrecut cu familia la pagina 29). Prin urmare, luna tatălui (luna bebelușului) și bonusul pentru timpul petrecut cu familia sunt pretenții/chestiuni diferite. Pentru a-și afirma dreptul la învoire de la locul de muncă (luna tatălui, luna bebelușului) în raport cu angajatorul, trebuie să existe o gospodărie comună (*gemeinsamer Haushalt*) între tată și copil. În plus, el trebuie să respecte termenele de înregistrare. Aceasta înseamnă că, tatăl trebuie să anunțe angajatorul cu privire la începutul preconizat al lunii tatălui

(*Papamonat*) și data probabilă a nașterii cu, cel puțin, trei luni înainte de data calculată a nașterii. După naștere, tatăl trebuie să anunțe imediat angajatorul cu privire la naștere. Începutul efectiv al lunii tatălui urmează a fi comunicată, cel târziu, la o săptămână după naștere. Tatăl poate face uz de luna lui (*Papamonat*) după nașterea copilului și până la sfârșitul interdicției de angajare a mamei – *Ende des Beschäftigungsverbots der Mutter* (perioadă cunoscută și sub numele de perioadă de protecție – *Schutzfrist*).

Tații beneficiază de protecție împotriva demiterii și concedierii din momentul notificării prealabile precum că, doresc să solicite *Papamonat* sau *Babymonat*, dar cel mai devreme cu patru luni înainte de data calculată a nașterii. Protecția împotriva demisiei și concedierii se încheie la patru săptămâni după terminarea lunii tatălui (*Papamonat*), respectiv, a lunii beblușului (*Babymonat*).

Concediul de maternitate și paternitate (*Karenz für Mütter und Väter*)

Mamele și tații au drept la concediu dacă ei:

- › se află într-un raport de muncă și
- › locuiesc împreună cu copilul în aceeași gospodărie.

Concediul de maternitate și paternitate începe imediat după perioada de protecție sau după un concediu coordonat cu angajatorul după perioada de protecție sau după încheierea concediului de îngrijire a copiilor al celuilalt părinte. Dacă unul dintre părinți nu are drept la concediu de îngrijire a copiilor (deoarece el/ea este student/ă sau liber profesionist (desfășoară activitate profesională independentă)), celălalt părinte poate prelua concediul de îngrijire a copiilor în perioada dintre sfârșitul perioadei de protecție și a doua zi de naștere a copilului.

Concediul de îngrijire a copiilor poate fi împărțit de două ori (=trei părți) și părțile nu trebuie să fie mai mici de două luni. Concediului de îngrijire a copiilor durează maxim până copilul împlinește 2 ani. La primul schimb de îngrijire poate fi luat un concediu comun de o lună. În acest caz concediul de îngrijire a copiilor va dura doar până când copilul împlinește 23 de luni de viață.

Mamele/ tații pot păstra trei luni din concediul de îngrijire a copiilor pentru o utilizare ulterioară (cel târziu, după încheierea celui de-al 7-lea an de viață al copilului).

Atenție: Dreptul la alocațiile pentru îngrijirea copiilor se încheie, cel târziu, cu cea de-a 1063 zi de viață a copilului (aproximativ, 35 luni). Informați-vă la biroul de informații juridice pentru femei „Baby-Package“ al Uniunii Sindicale a Austriei. Solicitați informația necesară la adresa frauen@oegb.at sau în calitate de membru înregistrat al sindicatelor puteți obține informațiile respective prin descărcare pe pagina web www.oegb.at/frauen

Termene de înștiințare

Mamele trebuie să anunțe patronul despre concediul de îngrijire a copiilor până la sfârșitul perioadei de protecție. Cel târziu, trei luni înainte de terminarea primei părți a concediului

de îngrijire a copiilor părintele care a beneficiat de concediul de îngrijire a copiilor trebuie să anunțe prelungirea lui sau celălalt părinte – începerea propriului concediu de îngrijire a copilului /copiilor.

Dacă concediul de îngrijire a copiilor durează mai puțin de trei luni persoana angajată trebuie să anunțe, cel târziu, două luni până la terminarea concediului că ea sau el prelungește concediul și când acesta va lua sfârșit. Dacă celălalt părinte nu are drept la concediu de îngrijire a copiilor, atunci începutul planificat al concediului de îngrijire a copiilor planificat trebuie anunțată cel târziu trei luni înainte de concediu.

Atenție:

Perioada de protecție contra demisiei și concedierii pentru celălalt părinte începe cel mai devreme patru luni până la începerea concediului de îngrijire a copilului /copiilor. De aceea, nu recomandăm anunțarea prealabilă!

Dreptul la informație

Patronul este obligat să informeze angajații aflați în concediu de îngrijire a copiilor despre evenimentele importante din cadrul întreprinderii.

Calcularea duratei concediului de maternitate / paternitate

Pentru nașterile începând cu 1 august 2019, perioadele concediului de maternitate/paternitate vor fi luate pe deplin în considerare, maximum, până la a doua zi de naștere a copilului pentru cererile care se bazează pe durata serviciului (de exemplu, la determinarea perioadei de preaviz, duratei remunerării continue în caz de boală, duratei concediului pentru saltul de la 25 la 30 de zile lucrătoare, acouturilor salariale, bonusurilor aniversare).

Program redus de muncă pentru părinți (*Elternteilzeit*)

La îndeplinirea cerințelor legale (perioada de angajare de cel puțin trei ani, activitate într-o întreprindere cu min. 21 de angajați), părinții au dreptul de a solicita o angajare cu timp redus de muncă sau o modificare a regimului obișnuit de muncă până la încheierea celui de-al șaptelea an de viață a copilului, respectiv, până la încadrarea mai târzie a copilului în viața școlară.

Angajații care nu au dreptul la activitate cu program redus, deoarece ei nu îndeplinesc unul sau ambele criterii sus-menționate, pot coordona cu angajatorul o angajare cu program redus de muncă până, cel târziu, la încheierea celui de-al patrulea an de viață a copilului.

Protecția contra demisiei și concedierii părinților pe parcursul activității cu program redus (*Kündigung- und Entlassungsschutz während der Elternteilzeit*)

Pentru părinții care activează part-time legea prevede o protecție specială contra demisiei și concedierii. Această protecție începe odată cu anunțarea dorinței de a activa cu program redus de muncă, dar cel mai devreme patru luni până la începerea preconizată efectiv a activității cu program redus. Protecția durează maxim până la patru săptămâni după ce copilul a împlinit vârsta de 4 ani. Dacă părțile au convenit ca activitatea cu program redus să se sfârșească mai devreme, atunci protecția contra demisiei și concedierii se va încheia patru săptămâni după expirarea perioadei de activitate cu program redus.

Protecția specială contra demisiei și concedierii este valabilă atât pentru mamele și tații care au dreptul la lucrul cu program redus, cât și pentru părinții care în baza unei înțelegeri cu angajatorul activează cu program redus de muncă. După ce copilul împlinește vârsta de 4 ani plus patru săptămâni mai există doar protecția contra demisiei și concedierii în baza unui anumit motiv. Ea este valabilă pentru acei părinți, care lucrează cu program redus până când copilul împlinește 7 ani, respectiv, la o începere mai târzie a școlii în baza legii cu privire la protecția maternității și concediul de paternitate al taților. Protecția contra demisiei prevede că o persoană angajată nu poate fi eliberată din funcție din simplul motiv că aceasta lucrează cu program redus.

Atenție:

Pentru nașterile începând cu 01.01.2016 sunt valabile unele prevederi noi cu privire la activitatea cu program redus. Aceasta înseamnă că timpul de lucru este redus cu cel puțin douăzeci de procente din orele normale de lucru săptămânale care trebuie lucrate, cel puțin, douăsprezece ore pe săptămână. Cu toate acestea, în cazul în care între patron și persoana angajată se ajunge la un acord în afara acestor prevederi, rămâne valabilă protecția contra demisiei și concedierii părinților, care lucrează cu program redus de muncă. Dreptul la modificarea regimului de muncă fără reducerea numărului de ore este valabil și pentru nașterile începând cu 1.1.2016 în varianta sa de până acum.

Solicitați informația juridică necesară (ÖGB-Frauen „Baby Package”) la adresa **frauen@oegb.at** sau în calitate de membru înregistrat al sindicatelor puteți obține informațiile respective prin descărcarea paginii web **www.oegb.at/frauen**

Dreptul beneficierii de servicii (*Leistungsrecht*)

Alocația pentru îngrijirea copilului

Dreptul la alocații pentru îngrijirea copiilor are părintele care pentru copil are drept la alocație familială sau la o alocație similară din străinătate și el/ea locuiește împreună cu copilul

În aceeași gospodărie și valoarea totală relevantă a venitului părintelui pe parcursul anului calendaristic nu depășește valoarea maximă a modelului ales.

Există posibilitatea de a alege între contul destinat alocației pentru îngrijirea copilului și alocația pentru îngrijirea copilului în funcție de venit. Cele două modele diferă prin valoarea și durata alocației și în limitele de câștig.

Indemnizația de maternitate (*Wochengeld*) și alocația pentru îngrijire a copilului (*Kinderbetreuungsgeld*)

Pe parcursul beneficiii de indemnizația de maternitate este suspendată alocația pentru îngrijirea copilului. Totuși, în cazul în care indemnizația de maternitate este mai mică decât suma alocației pentru îngrijirea copilului, atunci se achită suplimentar diferența sumei până la mărimea alocației pentru îngrijirea copilului.

Contul alocației pentru îngrijirea copilului

Dacă doar unul dintre părinți obține alocație pentru îngrijirea copilului, suma totală a contului va fi de 12.366 €. Dacă ambii părinți beneficiază de alocație pentru îngrijirea copilului, suma totală se ridică la 15.449 €.

Dacă doar un părinte beneficiază de alocație pentru îngrijirea copilului, poate fi liber ales un cont cu o durată de la 365 până la 851 de zile inclusiv ziua de naștere a copilului. Dacă ambii părinți beneficiază de alocații pentru îngrijirea copilului, durata eventuală de obținere a alocației se mărește de la 456 până la 1063 de zile.

Valoarea ratei zilnice în cazul contului alocației pentru îngrijirea copilului depinde de durata utilizării lui (perioada de referință). Cu cât perioada de referință este mai mare, cu atât vor fi mai mici ratele zilnice. Rata zilnică se modifică deci în dependență de perioada de referință.

Dacă cineva se va hotărî să aleagă cea mai scurtă perioadă de referință, așa numita perioadă de referință de bază, atunci rata zilnică va fi cea mai mare posibilă și anume 33,88 €. Dacă doar un părinte beneficiază de alocație pentru îngrijirea copilului perioada de referință de bază numără 365 de zile inclusiv ziua nașterii copilului. Dacă ambii părinți beneficiază de alocație pentru îngrijirea copilului, atunci perioada de referință de bază va număra 456 de zile (aproximativ, 15 luni). Dintre care 20 de procente sunt rezervate pentru cel de-al doilea părinte și nu pot fi transferate.

Cea mai lungă perioadă de referință pentru un părinte este de 851 de zile (aproximativ, 28 de luni) inclusiv ziua nașterii copilului. În cazul celei mai lungi perioade de referință rata zilnică este de 14,53 €. În cazul când dreptul la alocație pentru îngrijirea copilului este împărțit între ambii părinți, atunci cea mai lungă perioadă de referință este de 1063 de zile (aproximativ, 35 de luni). Și în acest caz 20 de procente din zile sunt rezervate celui de-al doilea părinte.

Alocația pentru îngrijirea copilului în dependență de venitul părinților (*Einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld*)

Alocația pentru îngrijirea copilului în funcție de venit oferă posibilitatea ca un părinte să primească până în ziua 365 din ziua nașterii copilului 80 de procente din ultimul său venit net, dar nu mai mult de 66 € zilnic. În cazul când ambii părinți beneficiază de alocația pentru îngrijirea copilului, perioada de referință se mărește până în ziua 426 din ziua nașterii copilului. Cuantumul alocației este de asemenea egală cu 80 de procente din ultimul său venit net. Pentru a obține dreptul la alocația pentru îngrijirea copilului în funcție de venit este nevoie ca înainte să înceapă perioada de protecție a mamei, respectiv nemijlocit înainte de naștere tatăl ar fi trebuit să fi avut o activitate care obligă achitarea impozitelor sociale pentru pensie și asigurarea medicală pe parcursul a cel puțin 182 zile (=aproximativ, 6 luni), cu o întrerupere de maxim 14 zile admisibilă.

Primirea concomitentă a alocației de îngrijire a copiilor

La primul schimb între persoanele care vor ridica alocația pentru îngrijirea copilului ambii părinți pot beneficia concomitent de alocație pe parcursul a 31 de zile. Aceasta este valabil atât pentru modelul contului cât și pentru modelul alocației dependente de veniturilor părinților.

Bonusul de parteneriat (*Zuverdienstgrenze*)

Fiecare dintre părinți primește drept bonus 500 €, dacă ambii beneficiază de alocație de îngrijire a copiilor pentru o perioadă de minimum 124 de zile, iar perioada de referință este împărțită de către parteneri în relație de 50/50 până la 40/60. Cererea trebuie depusă până cel târziu 124 de zile de la primirea ultimei rate a alocației de îngrijire a copilului. Bonusul este valabil atât pentru modelul contului cât și pentru alocația de îngrijire a copiilor care depinde de venitul părinților.

Limita câștigului adițional

Alocația de îngrijire a copiilor este plătită până la o limită specificată de câștig adițional. Persoanele care beneficiază de cont de bani pentru îngrijirea copiilor au voie să câștige suplimentar 60 de procente din ultimul lor venit brut. Persoanele care au ales modelul contului, iar 60 de procente din ultimele lor venituri nu ating suma de € 16.200,- pe an calendaristic, au voie să câștige suplimentar până la € 16.200,-.

Beneficiarii, care au ales alocația pentru îngrijirea copilului care depinde de venitul părinților au dreptul la un câștig suplimentar maximal de € 7.300,- anual. Această sumă include venituri din activitate independentă, contracte de antrepriză, contracte de prestări servicii. La stabilirea limitei câștigului adițional la suma de € 16.200,- femeile Uniunii Sindicale din Austria recomandă ca venitul lunar brut să nu depășească suma de € 1.235,-. La stabilirea limitei câștigului adițional la suma de € 7.300,-, Uniunea

Sindicală din Austria recomandă de a câștiga nu mai mult decât limita venitului minim pe lună (2021: € 475,86 lunar).

Atenție: Dacă venitul câștigat în perioada vizată depășește limita stabilită, trebuie de restituit doar suma care depășește limita venitului adițional.

Venit adițional în perioada concediului de îngrijire a copilului

Concediul de îngrijire a copilului presupune scutirea de a munci la locul de muncă, fără a primi remunerare. Fără a pierde protecția contra demisiei și concedierii, poate fi coordonat cu angajatorul o activitate de până la 13 săptămâni într-un an calendaristic, remunerarea căreia depășește limita venitului minim. Cu acordul propriului angajator, o astfel de activitate poate fi exercitată și la un alt angajator.

Suplimentul la alocația pentru îngrijirea copilului

Famiile cu venit redus, respectiv părinți singuri pot primi la înaintarea unei cereri un supliment la alocația pentru îngrijirea copilului în valoare de € 6,06 zilnic (€ 181,80 lunar). Adaosul este achitat maximal 365 de zile și este legat de alocația de îngrijire a copiilor, perioade de refe-rință concomitente și efective (fără odihnă). Adaosul trebuie să fie restituit în totalitate sau partial doar în cazul depășirii limitei stabilite a venitului adițional. Beneficiarul are voie din 1.1.2020 să câștige suplimentar € 7.300,- pe an calendaristic. Venitul total al partenerilor nu trebuie să depășească suma de € 16.200,-/an.

Atenție: Beneficiarii de alocația pentru îngrijirea copilului care depinde de venitul părinților nu au dreptul să primească adaos la alocația pentru îngrijirea copilului.

Bonusul pentru timpul petrecut cu familia (*Familienzeitbonus*)

Bonusul pentru timpul petrecut cu familia (*Familienzeitbonus*) este o prestație bănească. De acesta pot beneficia tați, tați adoptivi, tați de plasament (foster) și femei în parteneriate de același gen. Pentru obținerea bonusului timpului pentru familie este necesar ca tata nemijlocit până la aplicare să fi lucrat cel puțin 182 de zile (aproximativ, 6 luni) – cu maximal 14 zile întrerupere. Pe lângă aceasta, persoana îngrijitoare trebuie să aibă drept la alocația de familie și să o primească, locul de trai al ambilor părinți (punctul central de viațuire = *Lebensmittelpunkt*) și al copilului trebuie să fie în Austria, copilul și părinții trebuie să aibă un loc de reședință de bază (*Hauptwohnsitz*). Notificarea copilului trebuie să fie făcută în termen de 10 zile de la naștere. Pentru a obține bonusul timpului pentru familie este necesar ca tatăl să nu exercite activități salarizate pe parcursul a unei perioade de la 28 până la 31 de zile calendaristice în decurs de 91 zile calendaristice de la nașterea copilului. În cazul în care copilul se naște într-un spital, bonusul pentru timpul petrecut cu familia poate fi solicitat, cel devreme, din ziua în care copilul și mama sunt externați din spital. Există o excepție de la această regulă: dacă copilul trebuie să rămână în spital din considerente medicale, bonusul pentru timpul

petrecut cu familia se cuvine și în timpul șederii în spital, atunci când tatăl și mama au grijă și îngrijesc copilul personal, în mediu, patru ore pe zi.

Atenție: Bonusul pentru timpul petrecut cu familia (Familienzeitbonus) este un beneficiu exclusiv pecuniar. Cât privește luna tatălui (Papamonat)/luna bebelușului (Babymonat), acestea constituie un drept ancorat în legislația muncii pentru învoirea de la locul de muncă în raport cu angajatorul (vezi pagina 23).

Durata perioadei de recepționare a bonusului timpului acordat familiei este de la 28 până la 31 de zile. Rata zilnică este de 22,60 €. Se poate beneficia de bonusul timpului acordat familiei doar în cazul în care nu va fi exercitată activitate remunerată în mod continuu de la 28 până la 31 de zile. Valoarea bonusului va fi reținută din rata zilnică a alocației pentru îngrijirea copilului a tatălui.

În perioada primirii bonusului nu este voie de a obține alte venituri. Pe lângă aceasta, activitatea trebuie ulterior continuată la același angajator. Cererea privind bonusul timpului acordat familiei trebuie depusă la una din autoritățile competente de asigurări medicale, cel târziu, 91 de zile de la nașterea copilului.

Prestația familială (Familienbeihilfe) și suma deductibilă pentru copii (*Kinderabsetzbetrag*)

Cuquantumul ajutorului de familie

Vârsta copilului	Suma lunară
De la naștere	€ 114,00
Copil de la 3 ani	€ 121,90
Copil de la 10 ani	€ 141,50
Copil de la 19 ani	€ 165,10

Suma totală lunară se mărește pentru fiecare copil în dependență de plafoanele stabilite pentru fiecare copil, dacă aceasta este achitată:

- › Pentru 2 copii, cu € 7,10 pentru fiecare copil. Contribuția suplimentară este astfel de € 14,20 în total.
- › Pentru 3 copii, cu € 17,40 pentru fiecare copil. Contribuția suplimentară este astfel de € 52,20 în total.
- › pentru 4 copii, cu € 26,50 pentru fiecare copil. Contribuția suplimentară este astfel de € 106,- în total.

- › pentru 5 copii, cu € 32,– pentru fiecare copil. Contribuția suplimentară este astfel de € 160,– în total.
- › pentru 6 copii, cu € 35,70 pentru fiecare copil. Contribuția suplimentară este astfel de € 214,20 în total.
- › pentru 7 sau mai mulți copii, cu € 52,– pentru fiecare copil.

Pentru fiecare copil cu handicap sever, alocațiile familiale cresc lunar cu 155,90 €.

Împreună cu prestația familială, pentru fiecare copil se plătește o sumă deductibilă pentru copii, în valoare de 58,40 €. De obicei, mama are dreptul la prestația familială, ea poate să renunțe la aceasta în folosul tatălui. Mama poate revoca în orice moment această renunțare.

Copiii adulți pot aplica la Serviciul Finanțe (Finanzamt) ca prestația familială și suma deductibilă pentru copii să fie transferate direct pe contul lor. Pentru aceasta este necesar acordul părinților, care trebuie să confirme acest fapt pe formularul cererii.

Indexarea prestației familiale și a sumei deductibile pentru copii

Începând cu anul 2019, prestația familială și suma deductibilă pentru copiii care locuiesc în alt stat UE / Spațiul Economic European sau Elveția, sunt ajustate la nivelul prețurilor din țara de reședință a copilului.

Verificări ale pașaportului mamă-copil

Obținerea alocațiilor de îngrijire a copilului în totalitate presupune că dumneavoastră să efectuați la timp toate verificările prevăzute ale pașaportului mama-copil și să transmiteți (de preferință, cu poșta recomandată) formularele respective din pașaportul mamă-copil drept dovadă autorității competente de asigurare medicală înainte de termenul limită.

În mod contrar, alocația de îngrijire a copiilor poate fi redusă cu 1.300 € pentru fiecare părinte.

Alte informații cu referire la temele „Egalitatea de tratament la locul de muncă” și „Pachetul pentru copii” le puteți găsi în informațiile juridice ale Uniunii Sindicale a Austriei. Solicitați informația la adresa de e-mail frauen@oegb.at sau în calitate de membru înregistrat al sindicatelor de obținut informația respectivă prin descărcare de pe pagina web www.oegb.at/frauen.

Alocația de șomaj (*Arbeitslosengeld*)

Condiția pentru dreptul de solicitare a alocației de șomaj este ca

- › persoana solicitantă să fie înregistrată la Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă (AMS), adică, să fie șomeră, să dorească să lucreze și să fie aptă de muncă,
- › persoana solicitantă să fie eligibilă.

Eligibilitatea pentru beneficierea de alocația de șomaj se consideră întrunită în fond, dacă în ultimele 24 de luni (termenul-cadru) până la exercitarea pretenției, persoana respectivă a fost angajată, cel puțin, 52 de săptămâni acoperite de asigurarea de șomaj.

În cazul aplicanților la achitarea alocației de șomaj înainte de atingerea vârstei de 25 de ani sunt suficiente 26 de săptămâni de muncă în ultimele douăsprezece luni (termenul-cadru). Dacă aceștia, însă, au primit anterior o alocație de șomaj sau o indemnizație pentru creșterea copilului, atunci sunt necesare 28 de săptămâni de muncă acoperite de asigurarea de șomaj pe parcursul ultimelor 12 luni (termenul-cadru).

Termenul-cadru indicat, de 24 și de 12 luni, poate fi prelungit cu condiția prezenței stărilor de fapt prevăzute de legislație (extinderea termenului-cadru).

Drept ocupație acoperită de asigurarea de șomaj se prezintă, în general, orice ocupație în calitate de angajat /-ă sau de liber profesionist. Munca neacoperită de asigurarea de șomaj este ocuparea forței de muncă marginale (*geringfügige Beschäftigung*).

În caz dacă defacerea raportului de muncă a fost efectuată în mod benevol de la voința angajatului /-ei, circumstanțele demne de a fi luate în considerare nu pot avea efect, astfel că pentru primele patru săptămâni este impusă o perioadă de așteptare, cu alte cuvinte, alocația de șomaj poate fi achitată abia din ziua a 29-a a șomajului.

Solicitarea de achitare a alocației de șomaj se va depune personal la Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă (*Arbeitsmarktservice – AMS*). Această solicitare va fi prezentată, după putință, în prima zi a perioadei de șomaj, deoarece alocația de șomaj nu are nicidecum efect retroactiv. Desigur că se poate lua legătura cu AMS încă în decursul termenului de demisie.

Durata achitării alocației de șomaj solicitate depinde de durata anterioară a raportului de muncă, precum și de vârsta șomerului /-ei. Durata minimă constituie 20 de săptămâni. Este acordată alocația pe o perioadă de 30 de săptămâni, dacă în ultimii cinci ani anterior solicitării alocației, șomerul /-a a fost angajat(ă) timp de 156 de săptămâni (trei ani), cu obligațiunea de a achita asigurarea de șomaj. Se acordă o alocație de șomaj pe o perioadă de 39 de săptămâni, dacă solicitantul a împlinit vârsta de 40 de ani și dacă în ultimii zece ani anterior solicitării alocației a fost angajat timp de 312 săptămâni (șase ani), acoperite de asigurarea de șomaj. Se acordă o alocație de șomaj pe o perioadă de 52 de săptămâni, dacă solicitantul a împlinit vârsta de 50 de ani și dacă în ultimii cincisprezece ani anterior solicitării alocației a fost angajat timp de 468 săptămâni (nouă ani), cu obligațiunea de a achita asigurarea de șomaj. Și, în sfârșit, se acordă o alocație de șomaj pe o perioadă de

78 de săptămâni pentru persoanele, care participă la măsuri de reabilitare profesională în cadrul asigurării de pensii.

Pentru evaluarea perioadei de primire a pensiei se va calcula și termenul luat în considerare la obținerea unei alocații de șomaj anterioare.

Cuquantumul alocației de șomaj se calculează în dependență de suma venitului obținut în ultimul și, respectiv, penultimul an calendaristic. Cu alte cuvinte, la momentul începerii perioadei de șomaj în prima jumătate de an calendaristic (de la 01.01 până la 30.06) decisiv este penultimul an calendaristic, iar la momentul începerii perioadei de șomaj în a doua jumătate a anului calendaristic (de la 01.07 până la 31.12) decisiv este ultimul an calendaristic.

Exemplu: o persoană a devenit șomer(ă) la data de 01.04.21 – la baza calculării alocației de șomaj se va pune venitul mediu pentru anul 2019.

La calcularea venitului mediu se va lua în considerare numai perioada în care persoana respectivă a fost încadrată în câmpul muncii. Se exclude perioada în care persoana n-a primit deloc sau a primit doar parțial salariul pe motiv de boală sau șomaj. Aceeași regulă este valabilă și cu referire la remunerația de ucenicie, dacă așa este mai convenabil șomerului /-ei, la fel și cu referire la perioada de primire a indemnizației pentru îngrijirea copilului sau a salariului combinat, dar și a perioadei de îngrijire a unei persoane muribunde.

Alocația de șomaj este determinată în baza unui „sistem de înlocuire a ratelor nete” (*Nettoersatzratensystem*) și prezintă o sumă de bază în mărime de 55% din venitul net.

Cuquantumul de bază al alocației de șomaj va fi majorat printr-o sumă suplimentară până la baremul indemnizației compensatorii (pentru anul 2021: € 1.000,48 lunar), iar dacă limita superioară (pentru șomerii cu suplimente familiale în mărime de 80% din salariul net anterior; fără suplimente familiale – în mărime de 60%) se află mai sus de rata de referință. În caz dacă această limită se află sub rata de referință, aceasta va alcătui limita superioară.

Alocația maximă de șomaj posibilă (fără suplimente) în anul 2021 constituie:

pe zi calendaristică	€ 59,48
pe lună (31 zile)	€ 1.843,88

În caz dacă șomerul /-a a împlinit vârsta de 45 de ani, atunci remunerarea aplicată la calcularea revendicării alocației de șomaj va fi adunată și în revendicările ulterioare a alocației de șomaj, până când va rezulta o remunerare relevantă mai mare (Protecția bazei de calculare- *Bemessungsgrundlagenschutz*).

Ajutor de urgență (*Notstandshilfe*)

În caz dacă ați primit deja alocația de șomaj, iar durata perioadei de referință a fost epuizată, puteți solicita așa-numitul „ajutor de urgență”.

Puteți beneficia de această alocație numai dacă vă aflați în stare critică. Ajutorul de urgență nu este limitat în timp, însă este aprobat pe o perioadă de cel mult 52 de săptămâni, după care va trebuie să depuneți o cerere repetată.

La verificarea existenței stării critice, se vor lua în considerare și alte venituri disponibile. Venitul părinților, copiilor sau altor rude nu este luat în calcul nici în cazul, când toți locuiesc în gospodărie comună (*im gemeinsamen Haushalt*).

Atenție!

Din 01.07.2018 venitul soțului/soției sau a concubinului/concubinei nu mai este luat în calcul!

Mărimea ajutorului de urgență

- În caz dacă nu este luat în calcul venitul, ajutorul de urgență va constitui 95% din suma de bază a alocației de șomaj și 95% din plata suplimentară, dacă suma de bază a alocației de șomaj se află **sub** baremul indemnizației compensatorii stabilit prin Lega Generală privind Asigurările Sociale (ASVG).
- Ajutorul de urgență constituie 92% din suma de bază a alocației de șomaj, dacă suma de bază a alocației de șomaj este **mai mare** decât baremul indemnizației compensatorii.
- Adicional, pentru anumite persoane sunt prevăzute **suplimente familiale** cum ar fi copiii, căroră li se cuvin prestații familiale.

Plafonarea ajutorului de urgență

După 6 luni în care o persoană a primit acest ajutor, se va stabili, în dependență de durata alocației de șomaj primită anterior, limita superioară a ajutorului de urgență. Aceasta reprezintă „plafonarea” ajutorului.

- În caz dacă ați primit anterior **alocația de șomaj timp de 20 de săptămâni**, ajutorul de urgență va fi plafonat prin indemnizația compensatorie (= 33,34 euro/zi, starea din 2021).
- În caz dacă ați primit anterior **alocația de șomaj timp de 30 de săptămâni**, ajutorul de urgență va fi plafonat prin minimul de existență (= 38,50 euro/zi, starea din 2020).
- În caz dacă, pe motiv de vârstă, ați beneficiat deja alocația de șomaj timp de **39 până la 52 de săptămâni**, ajutorul de urgență nu va fi plafonat.

Ajutorul de urgență este acordat întotdeauna pe o perioadă de 12 luni. El poate fi plafonat numai în caz dacă a fost acordat timp de 6 luni. O întrerupere după 4 luni a achitării

ajutorului printr-un raport de muncă cu durata de 2 luni nu va provoca pierderea ajutorului de urgență "complet" pentru următoarele 2 luni! Pentru persoanele cu vârsta de peste 45 de ani, sunt reglementări mai avantajoase pentru plafonare.

Slujbe în paralel la ajutorul de urgență primit

În cazul exercitării unei activități în paralel la ajutorul obținut, sunt valabile aceleași prevederi ca și în cazul câștigului suplimentar la alocația de șomaj. Este posibil un câștig suplimentar în sumă ce nu depășește plafonul venitului marginal (2021: € 475,86 brut/lună). Din ajutorul de urgență se va deconta, bineînțeles, orice venit suplimentar. De exemplu, venitul provenit din chirie și arendă sau indemnizația de văduv/văduvă.

Avans de pensie (*Pensionsvorschuss*)

În caz dacă primiți deja alocația de șomaj sau ajutorul de urgență și depuneți concomitent cererea de acordare a pensiei de invaliditate sau de incapacitate a muncii, sau a pensiei de vârstă, va trebui să informați și Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă (*Arbeitsmarktservice – AMS*) despre această cerere și, în anumite condiții, această prestație poate fi înlocuită prin achitarea avansului de pensie.

De fapt, sunteți în drept să pretindeți pentru alocația de șomaj, ajutorul de urgență sau indemnizația tranzitorie. După aceasta – indiferent de dorința de a lucra, abilitatea de muncă și disponibilitatea de lucru – va trebui să îndepliniți condițiile pentru solicitarea unei prestații și să contactați pe acordarea pensiei.

Atenție!

Pensia poate fi acordată numai dacă, pe de o parte, sunt îndeplinite condițiile privind perioada de așteptare și, în cazul solicitării pensiei de invaliditate sau incapacitate de muncă, se va întocmi se către Instituția de Asigurări de Pensii (*Pensionsversicherungsanstalt*) un aviz de constatare a capacității de muncă (*Gutachten zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit*) și în temeiul acestui aviz se va presupune că lipsește capacitatea de muncă!

Atenție!

La solicitarea pensiei de vârstă, se va efectua plata avansului de pensie numai în cazul, când este prezentată confirmarea Instituției de Asigurări de Pensii, precum că nu poate fi stabilită obligația de plată timp de două luni după termenul-limită stabilit pentru ieșirea la pensie.

Avansul de pensie va fi plătit atât timp, cât ați fi beneficiat de serviciile anterioare (alocația de șomaj/ajutorul de urgență) și cât durează procedura de stabilire a pensiei. De regulă, avansul de pensie corespunde mărimii alocației de șomaj sau a ajutorului de urgență. În caz dacă a fost prezentată confirmarea din partea Instituției de Asigurări de Pensii, că mărimea pensiei va fi mai mică, avansul de pensie urmează a fi limitat la această sumă.

SFAT:

Pentru a primi avansul de pensie, raportul dumneavoastră de muncă nu trebuie să fie încetat. În acest caz, e suficient ca dvs. să nu aveți pretenții salariale și că a fost epuizată suma pentru concediul de boală. În acest caz, până la eliberarea avizului, se va reieși din presupunerea, că persoana prezintă incapacitate de muncă și că poate fi acordată achitarea avansului de pensie.

SFAT:

Din 01.01.2016, la primirea Deciziei de respingere din partea Instituției de Asigurări de Pensii și la existența raporturilor de muncă nereziliate, poate fi depusă cererea de acordare a unei prestații pentru concediului de boală extraordinar (*Sonderkrankengeld*).

Condiția necesară pentru aceasta este ca dreptul pentru concediul medical să fie epuizat (descalificat) și să nu existe careva revendicări de remunerare continuă (*Anspruch auf Entgeltfortzahlung*), iar contra Deciziei de respingere din partea Instituției de Asigurări de Pensii să fi fost depus un recurs.

Achitarea prestației pentru concediul de boală extraordinar se sfârșește odată cu încheierea procedurii de acordare a pensiei (procedura judiciară) sau odată cu ameliorarea stării de sănătate.

Prestația pentru concediul de boală extraordinar se cuvine a fi în mărimea sumei pentru ultimul concediu de boală și urmează a fi solicitată de la Casa de Sănătate din Austria (ÖGK).

Supliment familial (*Familienzuschlag*)

Din asigurarea de șomaj se va calcula suplimentul familial pentru întreținerea copiilor, nepoților, copiilor vitregi, adoptivi și luați sub tutelă, precum și a soțului/soției (concubinului/concubinei, partenerului/parteneriei) în sumă de € 0,97 pro persoană pe zi, dacă șomerul/șomera contribuie esențial la întreținerea acestor persoane și insistă asupra suplimentului alocației familiale.

Suplimentul familial va fi achitat pentru soț/soție (concubin/concubină sau partener/parteneră) numai dacă aceștia au un venit, ce nu depășește minimumul de existență (2021: € 475,86 lunar), dacă șomerul/șomera contribuie în mod esențial la întreținerea lui/ei și, cel puțin, pentru un membru de familie minor sau pentru un membru de familie cu handicap se garantează un supliment familial sau o prestație familială.

Program redus de muncă pentru persoanele vârstnice (*Altersteilzeit*)

Programul redus de muncă subvenționat pentru persoanele vârstnice le oferă angajaților în etate posibilitatea de ași reduce orele de muncă prestate.

Prin consimțământul angajatorului /-oarei se va crea o trecere lentă spre pensie. Prin aceasta angajații /-tele nu pierd nici plățile de pensie, nici dreptul la concediul de boală, și

nici dreptul la despăgubire (Abfertigung) sau creanțele din asigurarea de șomaj.

Angajații /-tele au dreptul la o **reducere cu 40 până la 60% din timpul de muncă**.

Pe lângă salariul pentru timpul de muncă redus, veți primi o ajustare /compensație la salariu în mărime de 50% din diferența dintre salariul anterior (pentru o perioadă de 12 luni) și salariul ce corespunde timpului de muncă redus.

Angajatorul achită în continuare **contribuțiile de asigurare socială**, cu alte cuvinte, se păstrează baza de contribuții de până la micșorarea timpului de lucru. Se păstrează și dreptul la despăgubire în baza timpului de muncă de până la reducerea acestuia.

În principiu, durata programului redus de muncă pentru persoanele vârstnice **este limitată la cinci ani**.

Timpul de muncă poate fi redus fie că în mod **continuu** sau **după modelul lucrului în bloc** (*Blockzeitmodell*). În cazul „lucrului în bloc”, cel târziu, odată cu începerea fazei de odihnă va fi angajat un lucrător supleant.

Lucru cu normă redusă sau lucru cu normă redusă cu calificare (*Kurzarbeit*)

Lucrul cu normă redusă reprezintă reducerea limitată în timp a timpului normal de muncă în baza acordului /convenției de muncă și de salarizare (Acordul /convenția de parteneriat social). Scopul acestui timp de activitate este asigurarea ocupației în condiții de deficiențe economice neprevăzute și provizorii.

Prin introducerea formei de lucru cu normă redusă poate fi depășită perioadă de criză provizorie din motiv de lipsă temporară a comenzilor sau livrărilor, precum și a mijloacelor de producție. Acest timp poate fi utilizat pentru calificarea muncitorii vizați. În locul unei remunerații pentru orele suspendate, muncitorii primesc din partea angajatorului /-oarei o indemnizație pentru lucrul cu normă redusă, iar pentru fiecare oră suspendată folosită pentru calificare – o indemnizație de calificare. Prin contribuțiile din partea Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă (AMS), angajatorului îi vor fi compensate cheltuielile pentru retribuirea muncii cu normă redusă sau a indemnizației de calificare în mărimea sumei forfetare stabilite pro oră suspendată.

În primăvara anului 2020, când piața muncii a fost afectată de cea mai mare criză de până acum în a doua republică din cauza pandemiei Covid-19, așa-numita „muncă cu program redus de muncă/de scurtă durată Covid-19” a fost lansată special pentru această situație extraordinară la inițiativa Uniunii Sindicale din Austria (ÖGB). Cea mai importantă schimbare în comparație cu munca anterioară de scurtă durată/program redus de muncă: angajații primeau până la 90% din salariul lor și puteau fi eliberați complet de la muncă pentru o perioadă de timp. Unele ajustări au fost făcute până la sfârșitul anului 2020, ceea ce a devenit, la fel, necesar din cauza Lockdown-urilor ulterioare.

Pandemia are, de asemenea, un impact asupra anului 2021 și, asociat cu aceasta, asupra muncii cu program redus de muncă/de scurtă durată pe timp de Covid-19. Puteți găsi toate informațiile la acest subiect pe site-ul ÖGB www.oegb.at mereu actualizat.

Asigurarea completă

Este obligatorie în caz de

- › Asigurare de accident,
- › Asigurare medicală,
- › Asigurare de pensii,
- › Asigurare șomaj.

Obligativitatea asigurării complete nu depinde de numărul de ore lucrate. Determinant este mărimea venitului. Doar activitatea, pentru care remunerarea depășește ocuparea forței de muncă marginale, devine obiectul asigurării obligatorii pe toate liniile de asigurare.

Ocuparea forței de muncă marginale (*Geringfügige Beschäftigung*)

Plafonul venitului marginal în 2021 este de

€ 475,86

lunar.

Persoanele, salariul cărora nu depășește plafonul ocupării forței de muncă marginale, vor fi asigurate doar în caz de accident. Cu toate acestea, ele urmează să se pună la evidența Casei de Sănătate.

Posibilități opționale pentru angajații remunerați marginal (*geringfügig Beschäftigte*)

Angajații remunerați marginal nu sunt asigurați medical și nici de pensii. Totuși, există posibilitatea de a opta pentru asigurare medicală și de pensii, pentru aceasta este nevoie de a depune o cerere la Casa de Asigurare a Sănătății. Cererea poate fi depusă doar pentru ambele asigurări împreună.

Angajații remunerați marginal trebuie să-și achite ei însăși contribuțiile pentru asigurare medicală și de pensii. Atunci ei cad sub incidența asigurării medicale obligatorii și pot pretinde la perioade benevole adiționale de asigurare cu pensii. Contribuția lunară este de € 67,18. Dacă angajații cu venit marginal au optat pentru asigurarea de sănătate și de pensii, Casa de Sănătate va achita în caz de boală € 170,90 lunar.

Mai multe activități cu remunerare marginală sau similare pe lângă o activitate care necesită o asigurare obligatorie

Dacă prestatorul /contractorul de servicii pe lângă activitatea, care necesită o asigurare obligatorie completă, exersează o activitate cu remunerare marginală sau mai multe de

acest fel, el /ea trebuie să achite atunci la sfârșitul anului contribuția medicală și de pensii indicată de Casa de Sănătate.

Contribuția de bază maximă în 2021 este de

€ 5.550,-	lunar
€ 11.100,-	pentru plăți speciale (Sonderzahlungen)

Indemnizația compensatorie (*Ausgleichszulage*)

În Austria nu există pensie minimă. Dacă totuși venitul total al unui pensionar se situează sub limita indemnizației compensatorii, dânsului /dânsei i se achită diferența. Dacă persoana este căsătorită, atunci venitul net al soțului / soției, al partenerului sau a partenerei înregistrate este inclus în venitul total.

Ratele de calcul /referință pentru indemnizația compensatorie 2021:

Pentru persoane singuratice	€ 1.000,48
Pentru cuplurile căsătorite, respectiv, partenerii înregistrați	€ 1.578,36
Aceste rate de calcul /referință – cu excepția beneficiarii pensiei de văduv /vaduvă - se măresc pentru fiecare copil, care nu atinge venitul net de € 355,54, cu	€ 154,37

Pentru pensiile orfanilor, respectiv, până la încheierea următorului an de viață:

Copii semi-orfani până la 24 de ani	€ 367,98
Copii orfani până la 24 de ani	€ 552,53
Copii semi-orfani care au depășit vârsta 24 de ani	€ 653,91
Copii orfani care au depășit vârsta de 24 de ani	€ 1.000,48

Bonusul de pensie și a indemnizației compensatorii (*Ausgleichzulagen- bzw. Pensionsbonus*)

Din anul 2020 a fost introdus bonusul de pensie, respectiv, a indemnizației compensatorii. Acesta presupune că, pensionarii care au muncit 30 sau 40 de ani, dar au avut venituri lunare totale reduse, vor beneficia de sporuri la pensii la sumele enumerate mai jos. Pentru perioadele necesare de 30 ani, respectiv, 40 ani de muncă pot fi supliniți cu maxim 5 ani de creștere a copiilor și un an de serviciu militar și în folosul comunității.

Venitul total include, de exemplu, indemnizația compensatorie, pensia și creanțele de întreținere față de soțul/soția divorțat(ă). În cazul în care persoana este căsătorită, venitul total va fi calculat – de fapt, ca și în cazul indemnizației compensatorii – împreună cu venitul net al soțului/soției, respectiv, al partenerului/partenerii înregistrat(e).

Ratele standard stabilite pentru bonusul de pensie și indemnizația compensatorie în anul 2021:

Pentru persoanele singure care primesc pensia lor proprie și care au acumulat, cel puțin, 360 luni de contribuții de asigurare obligatorie în urma angajării în câmpul muncii	€ 1.113,48
Pentru persoanele singure care primesc pensia lor proprie și care au acumulat, cel puțin, 480 luni de contribuții de asigurare obligatorie în urma angajării în câmpul muncii	€ 1.339,99
Pentru persoanele căsătorite, respectiv, cele aflate într-un parteneriat/cuplu înregistrat, care primesc pensia lor proprie și care au acumulat, cel puțin, 480 luni de contribuții de asigurare obligatorie în urma angajării în câmpul muncii	€ 1.808,73

Asigurări benevole adiționale

Asigurarea de pensii

Contribuția lunară (22,8 procente) depinde de venitul anterior. Aceasta constituie

maximum	€ 1.476,30
maximum	€ 198,91

Persoanele, care îngrijesc de o rudă apropiată cu un grad de îngrijire de la nivelul 3, pot beneficia de asigurare de pensie. Persoanele astfel asigurate nu suportă careva costuri. Plățile vor fi achitate în totalitate din mijloacele federale. Persoanele, care nu pot munci, din cauza că îngrijesc un copil cu handicap pot, de asemenea, beneficia gratis de asigurare de pensie.

Asigurarea medicală

- › Practic, aceasta este egală cu € 454,86 lunar;
- › Ținând cont de condițiile economice, este posibilă o reducere de până la € 63,44.
- › Dacă membrii familiei nu au o coasigurare pentru care nu plătesc contribuții, asigurarea de sănătate pentru studenți/studente constituie € 63,44.

Contribuție suplimentară pentru coasigurarea sănătății (*Mitversicherung in der Krankenversicherung*)

Pentru asigurarea medicală a soților, partenerilor de viață și a partenerilor înregistrați trebuie, de obicei, de achitat o contribuție suplimentară la asigurarea medicală.

În următoarele cazuri persoanele sunt scutite de obligația de a achita contribuția de asigurare medicală:

- › În cazul în care în gospodărie sunt educați copii sau sunt îngrijiți de minim 4 ani (pentru aceasta este suficientă prezența copilului în gospodărie comună),
- › În cazul când partenerul conjugal, respectiv, partenerul de viață al persoanei asigurate primește ajutor de îngrijire de nivelul 3,
- › În cazul când partenerul conjugal, respectiv, partenerul de viață al persoanei asigurate are drept de a primi ajutor de îngrijire de nivelul 3,
- › În cazul în care venitul pe gospodărie nu depășește suma de € 1.578,36.

Dacă nu se face nicio scutire de la plata, persoana asigurată achită Casei de Asigurare a Sănătății pentru coasigurarea soților și partenerilor o contribuție suplimentară de 3,4 sută din venitul brut al asiguratului.

Alocația pentru îngrijire (*Pflegegeld*)

Alocația pentru îngrijire este achitată la cerere în baza necesității de îngrijire stipulată de lege. Necesitatea de îngrijire se încadrează conform Legii în șapte trepte:

Treapta 1	€ 162,50
Treapta 2	€ 299,60
Treapta 3	€ 466,80
Treapta 4	€ 700,10
Treapta 5	€ 951,00
Treapta 6	€ 1.327,90
Treapta 7	€ 1.745,10

Taxe

- › Taxa de prescriere medicală (Rezeptgebühr) constituie € 6,50 pentru fiecare medicament,
- › Ponderea cheltuielilor pentru ajutoarele medicale acordate persoanei asigurate constituie minimum € 37,00,
- › Ponderea costurilor persoanei asigurate pentru mijloacele vizuale constituie minimum € 111,00 (pentru copiii, care n-au atins vârsta de 15 ani, nu vor fi achitate careva costuri pentru mijloace vizuale),
- › Taxa pentru deservirea cartelei e-card constituie € 12,70 anual.

Scutiri de taxe (*Gebührenbefreiungen*)

Scutirea de taxa prescrierii medicale, taxa pentru deservirea cartelei e-card și ponderea cheltuielilor pentru ajutoarele medicale:

Fără cerere:

- › Beneficiarii indemnizației compensatorii, bonusului de pensie și indemnizației compensatorii;
- › Pentru bolile infecțioase cu declarare obligatorie;

- › Dacă persoanele asigurate prin achitarea taxei de prescriere medicală /rețetă/ ating două procente din venitul lor anual net, atunci ei sunt eliberați pe restul anului de achitarea taxei de prescriere medicală.

La cerere:

- › Când veniturile lunare nete nu depășesc

Pentru persoanele singure	€ 1.000,48
Pentru cupluri căsătorite, respectiv, partenerii de viață	€ 1.578,36

- › Când drept urmare a suferinței și infirmității pot fi dovedite cheltuieli peste medie, iar veniturile lunare nete nu ating următoarele sume:

Pentru persoanele singure	€ 1.150,55
Pentru cupluri căsătorite, respectiv, parteneri de viață	€ 1.815,11

Sumele maxime sus-numite pot crește cu € 154,37 pentru fiecare copil.

Legislația fiscală pentru salariați

Declarația privind recalcularea impozitului pe venit pentru salariați (*ArbeitnehmerInnenveranlagung*)

- Declarația privind recalcularea impozitului pe venit pentru salariați poate fi solicitată prin prezentarea Formularului L1 la Serviciul Finanțe (Finanzamt) de la locul de trai. Formularul îl puteți primi la orice oficiu al Serviciului Finanțe. Declarația privind recalcularea impozitului pe venit pentru salariați o puteți depune și online (<https://finanzonline.bmf.gv.at>). Suplimentar la Formularul L1 veți primi Formularul L1ab pentru impuneri speciale (de exemplu, cheltuielile legate de tratarea bolii și invaliditate), precum și pentru părinți Formularul L 1k și în cazuri speciale Formularul L 1k-bF.

Stabilirea obligatorie a impozitului pe venit

În anumite condiții, salariații sunt obligați să depună la Serviciul Finanțe Declarația privind recalcularea impozitului pe venit pentru salariați sau sunt somați s-o facă.

Salariații sunt supuși obligației de recalculare a impozitului pe venit, dacă

- › într-un an calendaristic au obținut venituri supuse obligației de achitare a impozitului pe salariu din două sau mai multe surse;
- › în timpul anului fiscal a fost luată în calcul suma deducerii pentru unic întreținător, dar care, de fapt, nu trebuia să-i fie acordată;
- › Bonusul Familial Plus (*Familienbonus Plus*) a fost luat în considerare de către angajator, însă nu se cuvenea;
- › salariatul a obținut venituri din asigurări medicale legale, venituri în sensul Legii cu privire la bonurile/tichetele de serviciu, indemnizații de concediu de la Casa de Îndemnizații de Concediu și Plăți Compensatorii în Sectorul Construcțiilor (BUAK), indemnizații de insolvabilitate de la Fondurile pentru indemnizații de insolvabilitate sau anumite venituri de pe urma participării la exerciții militare;
- › în anul calendaristic la calculul salariului a fost luată în considerare deducerea;
- › au fost prezentate informații eronate cu privire la indemnizația pentru utilizarea autovehiculului propriu în scopuri de serviciu;
- › au fost obținute alte venituri nesupuse obligației de achitare a impozitului, a căror sumă totală depășește cifra de € 730,- (în acest caz, declarația cu privire la venituri urmează a fi prezentată Oficiului Finanțe până la data de 30 aprilie a anului următor. În caz dacă declarația este prezentată online, termenul se prelungește până la data de 30 iunie).

Prelungirea termenului de depunere a declarației (*Antragsveranlagung*)

În toate cazurile, pentru care nu este prevăzută obligația de achitare a impozitelor, este vorba de o impozitare la cerere. Termenul impozitării la cerere constituie cinci ani.

Important: Declarația privind recalcularea impozitului pe venit pentru salariați în cazul impozitării la cerere, poate fi revocată într-o perioadă de o lună din momentul livrării/recepționării deciziei prin depunerea unei plângeri/reclamații, chiar și dacă plățile sunt impuse de Serviciul Finanțe (în cazul unei declarații obligatorii privind recalcularea impozitului pe venit pentru salariați (*Pflichtveranlagung*) acest lucru nu este posibil!).

Stabilirea automată a impozitului pe venit pentru salariat

În caz dacă salariatul nu prezintă o cerere de stabilire a impozitului pe venit pentru anul precedent până la data de 30 iunie, Serviciul Finanțe efectuează estimarea impozitului pe venit în mod automat, dacă sunt îndeplinite următoarele condiții:

- › sunt prezente numai venituri supuse obligației de impozitare și
- › stabilirea impozitului pe venit are ca rezultat o înscriere/sumă convenită și
- › în temeiul stabilirii impozitului pe venit al salariatului, există bănuiala că nu vor fi pretinse cheltuieli de publicitate, cheltuieli speciale, constrângeri suplimentare, sume scutite de impozit sau deduceri.

În caz dacă această presupunere nu poate fi făcută, atunci stabilirea automată a impozitului pe venit este efectuată numai dacă salariatul nu a depus cererea de stabilire a impozitului pe venit până la sfârșitul anului următor calendaristic.

Important: Cheltuielile, ce nu sunt luate în calcul la stabilirea automată a impozitului pe venit a salariatului, pot fi solicitate mai târziu pe parcursul unei perioade de cinci ani.

○ Căile de atac în instanță (*Rechtsmittel*)

Reclamația (*Beschwerde*)

Termenul de depunere a reclamației constituie o lună de la emiterea deciziei. Reclamația va fi depusă în formă scrisă la Serviciul Finanțe sau prin intermediul Finanz-Online.

Cererea de prezentare (*Vorlageantrag*)

În caz dacă Oficiul Finanțe a luat o decizie preliminară cu privire la reclamația în cauză, există posibilitatea de a solicita prezentarea contestației autorităților fiscale de gradul II.

Anularea decizei (*Bescheidaufhebung*)

Cererea de anulare a deciziei poate fi depusă în decursul unui an, atunci când decizia formulată nu este corectă, deci conținutul este greșit.

○ Ce pot solicita salariații de la Serviciul Finanțe?

- a) deducerea pe motiv de unic întreținător
- b) deducerea pentru părintele singur
- c) îndemnizații pentru întreținerea mai multor copii
- d) Bonusul Familial Plus (*Familienbonus Plus*) și suma suplimentară pentru copiii cu venituri mici
- e) deducere de întreținere
- f) cheltuieli speciale
- g) cheltuieli de publicitate
- h) costuri excepționale

Deducere pe motiv de unic întreținător (AlleinverdienerInnenabsetzbetrag)

Titlul de unic întreținător îl deține persoana care:

- conviețuiește mai mult de șase luni într-un an calendaristic cu un soț/o soție, partener înregistrat sau concubin/concubină și
- a perceput în această perioadă pentru cel puțin un copil alocații familiale pe parcursul a șapte luni.

Veniturile soțului/soției, a partenerului înregistrat sau a concubinei/concubinului (cu cel puțin un copil) nu trebuie să depășească suma de € 6.000,- pentru un an calendaristic. Alocația pentru concediul parental, alocația de șomaj și ajutorul de urgență nu sunt considerate venituri, iar alocația după naștere este cinsiderată ca atare.

Deducerea pentru părintele singur (AlleinerzieherInnenabsetzbetrag)

Titlul de părinte singur îl deține persoana care:

- a primit prestații familiale pentru, cel puțin, un copil pe parcursul a șapte luni și
- în această perioadă nu a locuit mai mult de șase luni calendaristice împreună cu soțul/soția sau partenerul/partenera.

Deducerea pentru unicul întreținător și părintele singur constituie (AlleinverdienerInnen-/AlleinerzieherInnenabsetzbetrag):

pentru un copil	€ 494,- anual
pentru doi copii	€ 669,- anual

Pentru fiecare copil următor deducerea se majorează cu € 220,- pe an calendaristic.

Impozitul negativ (creditarea fiscală) pentru unicul întreținător / părintele singur.

În cazul veniturilor foarte mici sau dacă veniturile impozabile lipsesc complet, deducerea pentru unicul întreținător / părinte singur, în caz dacă au fost încasate alocații familiale pentru, cel puțin, un copil pe parcursul a mai mult de șase luni, va fi oferită de către Serviciul Finanțe prin stabilirea venitului impozabil al salariatului.

Îndemnizația pentru întreținerea mai multor copii

Pentru al treilea copil în familie, precum și pentru fiecare următor copil, pentru care a fost acordată prestația familială, poate fi solicitată îndemnizația pentru întreținerea mai multor

copii în sumă de € 20,- lunar. Suma indemnizației depinde de venitul familiei pe anul calendaristic anterior anului pentru care a fost făcută solicitarea.

Venitul familiei nu trebuie să depășească suma de € 55.000,-. Îndemnizația pentru întreținerea mai multor copii este achitată în cadrul stabilirii venitului impozabil al salariatului.

Deduceri fiscale pentru întreținerea copilului (inclusiv până în 2018)

La stabilirea impozitului pe venit, salariatul îi poate fi acordată o deducere anuală de € 440,- (inclusiv până în anul 2015: €220,-) pentru un copil (pentru care salariatul a primit prestație familială mai mult de șase luni într-un an). În caz dacă ambii parteneri solicită deducerea, atunci aceasta va constitui € 300,- (inclusiv până în anul 2015: € 132,-) anual.

În cazul părinților ce locuiesc separat, deducerea pentru întreținerea copilului poate constitui € 300,- (inclusiv până în 2015: € 132,-) anual și poate fi solicitată de întreținător. Celuilalt părinte, de asemenea, îi revine, în acest caz, o deducere pentru întreținerea copilului în sumă de € 300,- (inclusiv până în 2015: € 132,-).

Suma deductibilă pentru întreținere

Persoana care, în mod demonstrabil, are în îngrijire un copil în afara gospodăriei sale, are dreptul de a solicita o deducere de întreținere. Suma deductibilă pentru întreținere se cuvine și în cazul întreținerii în natură (custodia partajată/comună). Aceasta se calculează în dependență de numărul copiilor și anume:

Primul copil € 29,20 lunar	€ 350,40 anual
Al doilea copil € 43,80 lunar	€ 525,60 anual
Al treilea copil € 58,40 lunar	€ 700,80 anual

Pentru fiecare copil următor suma deductibilă va constitui € 58,40 lunar.

Bonusul Familial Plus – (*Familienbonus Plus*) – (începând cu 01.01.2019)

Copiii până la vârsta de 18 ani au dreptul la un bonus de familie în valoare de € 125 pe lună. După vârsta de 18 ani bonusul de familie plus constituie € 41,68 pe lună.

Bonusul de familie plus poate fi solicitat integral de către un părinte sau împărțit în jumătate și atunci numai o jumătate din bonusul de familie plus urmează a fi luată în considerare (€ 62,50, respectiv, € 20,84).

Dacă nu plătiți pensia alimentară pentru copilul dumneavoastră, de asemenea, aveți dreptul la bonusul de familie plus. În acest caz, va fi luată în considerare o jumătate din bonusul de familie plus numai, dacă nu ați convenit cumva ca, să primiți cuantumul deplin al bonusului de familie plus.

Bonusul de familie plus poate fi solicitat de la angajator (Formularul E 30) – atunci se va ține cont de acesta deja în statul de plată curent – sau la Serviciul Finanțe (*Finanzamt*) în cursul examinării Declarației privind recalcularea impozitului pe venit pentru salariați (*Arbeitnehmerveranlagung*).

Bonusul Familial Plus - Familienbonus Plus înlocuiește deducerile fiscale pentru întreținerea copilului de până acum.

Cheltuieli speciale (*Sonderausgaben*)

Cheltuieli la speciale cu sumă maximă, care pot fi luate în considerare doar în proporție de o pătrime (**Cheltuieli extraordinare ce pot fi deduse doar până la o anumită sumă din venituri**): Aceste cheltuieli sunt deductibile în perioada 2016 – 2020 numai dacă contractele, ce stau la baza lor, au fost încheiate până la 1.1.2016 sau dacă până la 1.1.2016 s-a început procedura de remediere.

Cheltuieli pentru procurarea locuinței

În această categorie se înscriu sumele transferate asociațiilor caritabile de construcție, locuințe și amplasament, autorităților locale sau cheltuielile pentru procurarea unei case sau locuințe proprii, precum și rambursarea creditelor, acumulate pentru procurarea spațiului de trai.

Cheltuieli pentru reparația locuinței

În această categorie se includ cheltuielile pentru reparația și producerea materialelor necesare pentru reparația locuinței, inclusiv pentru măsurile de economisire a energiei, dacă acestea sunt efectuate de către un antreprenor autorizat. Sumele pentru rambursarea creditelor acumulate pentru reparația locuinței sunt, de asemenea, deductibile.

Sumele pentru asigurarea personală

În această categorie sunt incluse primele de asigurare pentru asigurarea vieții (pentru achitarea pensiei), asigurarea voluntară de sănătate și de accident, sumele oferite de casa pentru alocații văduvelor, orfanilor, de întreținere și de acordare a alocațiilor materiale în caz de deces, fondul de pensii, asigurare ocupațională a slujbașilor comunitari, asigurarea în cazul decesului debitorului, asigurarea călătorului contra accidentelor, asigurare suplimentară pentru majorarea pensiei.

În caz dacă suma urmează a fi achitată printr-o prestație unică, atunci aceasta poate fi repartizată, la solicitare, pe parcursul a zece ani.

Suma maximă:

Suma maximă de persoană este de € 2.920,- anual, pentru unicul întreținător / părintele singur sau dacă partenerul nu obține venituri mai mari de € 6.000,- această sumă constituie € 5.840,- anual.

Divizare în patru părți:

Se ia în considerare o pătrime din suma maximă ce-i revine. În cazul veniturilor în sumă de la € 36.400,- până la € 60.000,- aceste cheltuieli extraordinare sunt ajustate treptat, de la suma de € 60.000,- acestea nu mai sunt incluse.

Cheltuieli speciale fără limită maximă:

- › sume achitate pentru asigurarea voluntară continuă în cadrul asigurării legale de pensie;
- › rambursarea costurilor pentru instruire și studii;
- › pensii și sarcini financiare de durată;
- › cheltuieli pentru consiliere fiscală.

Cheltuieli speciale cu limită maximă:

- › taxe bisericești până la maximum € 400,- anual;
- › alocații private în favoarea beneficiarilor donațiilor (până la zece procente din veniturile anului precedent)

Donațiile /contribuțiile bisericești urmează a fi comunicate de organizații Oficiului Finanțe. Menționarea acestora în declarație nu mai este necesară.

Cheltuieli de publicitate

Cheltuielile de publicitate sunt cheltuielile pentru procurarea, asigurarea sau obținerea încasărilor. Acestea trebuie inițiate profesional, adică să se afle în concordanță cu domeniul de activitate.

Cheltuielile de publicitate luate în considerare automat de către angajator:

- › contribuții obligatorii la asigurarea socială legală și tarifele pentru serviciul de utilizare a e-card-ului;
- › rambursările din salariu;
- › cotizații sindicale, în caz dacă acestea sunt decontate automat de către angajator.

Plătitorii individuali pot solicita achitarea cotizațiilor sindicale prin stabilirea venitului impozabil pentru salariat.

Cheltuielile de publicitate luate în calcul prin solicitarea salariatului pentru deducerile din impozitul pe venit:

Îndemnizația pentru navetiști în scopuri de serviciu și indemnizațiile în Euro (*Pendlerpauschale und Pendlereuro*)

Îndemnizația pentru navetiști în scopuri de serviciu și indemnizațiile în Euro pentru persoanele care utilizează mijloace de transport în scopuri de serviciu sunt calculate folosind calculatorul de pe pagina oficială a Ministerului de Finanțe (www.bmf.gv.at/pendlerrechner/). Rezultatul obținut la calculator este, în principiu, obligatoriu. În caz dacă rezultatele obținute la calculator sunt false sau nu poate fi obținut un rezultat oarecare (de exemplu: locul de trai se află peste hotare – locul de muncă este în țară), se va folosi Formularul L-33 pentru solicitarea indemnizației și a deducerii din impozit pentru utilizarea vehicului propriu în scopuri de serviciu. (*Pendlerpauschale und Pendlereuro*).

Îndemnizația minimă pentru utilizarea mijloacelor de transport în scopuri de serviciu (*Kleine Pendlerpauschale*)

Este posibil de a acorda o indemnizație minimă dacă între localitatea de trai și locul de muncă circulă mijloace de transport public și utilizarea acestora este posibilă și rezonabilă. Îndemnizația minimă pentru utilizarea vehicului propriu în scopuri de serviciu constituie:

până la 20 km	€ 0,00 lunar
de la 20 km	€ 58,00 lunar
40 km	€ 113,00 lunar
de la 60 km	€ 168,00 lunar

Îndemnizația maximă pentru utilizarea mijloacelor de transport în scopuri de serviciu (*Große Pendlerpauschale*)

Este posibil de a acorda o indemnizație maximă dacă între localitatea de trai și locul de muncă nu circulă mijloace de transport public și utilizarea acestora nu este posibilă. Îndemnizația maximă pentru utilizarea vehicului propriu în scopuri de serviciu constituie:

de la 2 km	€ 31,00 lunar
de la 20 km	€ 123,00 lunar
de la 40 km	€ 214,00 lunar
de la 60 km	€ 306,00 lunar

Indemnizații în Euro pentru navetiști care utilizează diverse mijloace de transport în scopuri de serviciu (*Pendlereuro*)

La solicitarea indemnizației în Euro pentru utilizarea mijloacelor de transport în scopuri de

serviciu aceasta se oferă celor care utilizează vehiculul propriu în scopuri de serviciu în mărime de doi Euro pentru fiecare kilometru distanța parcursă între locul de trai și locul de muncă (anual).

Contribuțiile obligatorii în baza ocupării forței de muncă marginale (remunerare marginală) (*geringfügiger Beschäftigung*)

- › Contribuții obligatorii în baza activității profesionale minore
- › Contribuții obligatorii pentru membrii familiei a căror asigurare este acoperită de asigurarea salariatului
- › Contribuții individuale pentru asigurarea socială

Cheltuielile de publicitate calculate în baza ratei forfetare aplicate cheltuielilor de publicitate și care urmează a fi solicitate de la Serviciul Finanțe

Cheltuielile de publicitate prezentate mai jos intră în vigoare, dacă depășesc rata forfetară aplicată cheltuielilor de publicitate în sumă de € 132,- anual. Pentru anumite profesii se stabilește o rată forfetară proprie (de exemplu, artiști, muzicanți, pădurari, silvicultori, portari, politicieni, reprezentanți, jurnaliști, persoană care lucrează la domiciliu ș.a.), care depinde de mărimea veniturilor.

Contribuția anuală a consiliului muncitoresc/lucrătorilor al întreprinderii (*Betriebsratsumlage*)

Salopete de lucru

În această categorie se face referință la îmbrăcămintea de lucru tipică profesiei, cum este uniforma portarului, salopeta lăcătușului, zidarului, montatorului, halatul de lucru. Cheltuielile pentru îmbrăcămintea care poate fi purtată în afara locului de muncă, nu pot fi deduse (de ex. costume).

Unelte și echipamente de lucru

Cheltuielile pentru acestea sunt deduse dacă sunt utilizate exclusiv în scopuri profesionale și sunt necesare pentru exercitarea profesiei. Costul uneltelor și a echipamentului de lucru în sumă mai mică de € 800,- este dedus în anul calendaristic în care acestea au fost procurate. În caz dacă perioada de utilizare a lor depășește un an, iar costurile de procurare sunt mai mari de € 800,-, acestea pot fi deduse în rate repartizate pe durata obișnuită a vieții lor utile (*AfA – Absetzung für Abnutzung*). La procurarea computerelor Serviciul Finante stabilește o cotă parte proprie de 40 de procente.

Exemplu:

Costul computerului: € 2.000,–

Durata vieții utile: 3 ani

Cota parte proprie (40%): € 800,–

Cota parte profesională (60%): € 1.200,–

Deducerea anuală pentru uzură (AfA), de aici € 400,–

Internet

Pe motiv că nu poate fi efectuată o delimitare certă de utilizarea internetului în scopuri personale, separarea cheltuielilor pentru internet în cheltuieli profesionale și personale are loc prin evaluare aproximativă. În calitate de cheltuieli profesionale pro rata sunt supuse deducerii taxa provider-ului pro rata precum și costurile de conectare (taxe online) parțiale sau cheltuielile pentru decontările forfetare pro rata (de exemplu, costul abonamentului pentru internet, taxa pentru apelurile telefonice ș.a.).

Cheltuieli pentru domeniile speciale de activitate profesională (de exemplu, taxe pentru utilizarea sistemului de informații juridice), suplimentar la costurile pentru internet sunt supuse complet deducerilor.

Cheltuielile pentru internet sunt deductibile (ca sumă anuală) cu statut de echipament de lucru.

Literatură de specialitate, ziare și reviste

Cărțile de specialitate trebuie să se refere univoc la domeniul de activitate profesională. Lucrările cu tematică generală, cum sunt lexicoanele și enciclopediile, contribuie, de asemenea, la lărgirea cunoștințelor și, din acest motiv, cheltuielile respective nu pot fi deduse.

Cheltuieli de instruire și perfecționare, precum și de recalificare a cadrelor (*Aus- und Fortbildung sowie Umschulungskosten*)

Cheltuielile pentru instruirea și perfecționarea cadrelor, aferente sau înrudite activității profesionale exercitate sunt deductibile drept cheltuieli de publicitate. În plus, pot fi invocate cheltuielile de recalificare pentru asimilarea unei (noi) profesii.

Vizitarea familiei acasă și gestionarea a două gospodării (*Familienheimfahrten und doppelte Haushaltsführung*)

În caz dacă salariatul deține viză de reședință dublă în localitatea în care activează profesional, el poate invoca cheltuielile pentru călătoriile în vizită la familie și gestionare a două gospodării (chirie, costuri de exploatare, amenajarea locuinței la locul de muncă). Cheltuielile pentru vizitarea familiei acasă sunt recunoscute pentru persoanele necăsătorite pentru o perioadă de șase luni (o dată pe lună), iar pentru parteneriate – pentru o perioadă de doi ani (o dată pe săptămână), cu excepția cazului când partenerul/partenera are venituri

anuale în mărime de peste € 6.000 sau pentru imposibilitatea mutării cu traiul a membrilor familiei care necesită îngrijire sau dacă, din motive economice, nu este posibilă mutarea cu traiul a întregii familii cu copii ce necesită îngrijiri. În aceste cazuri, limitarea temporală nu este valabilă.

În cazul schimbării permanente a locului de muncă (de exemplu, muncitori în construcție, lucrători temporari) sau dacă perioada de activitate externă este limitată inițial cu patru până la cinci ani, se acordă, de asemenea, o perioadă mai îndelungată.

Camera de lucru

Cheltuielile pentru camera de lucru amenajată în locuință sunt deductibile numai dacă aceasta reprezintă centrul activității profesionale și de producere. În cazul lucrătorilor la domiciliu și la distanță, aceste cheltuieli sunt, de regulă, deductibile.

Cheltuieli de călătorie diferențiate

Diurnă

Durata deplasării de serviciu mai mult de:

3 ore	€ 8,80
4 ore	€ 11,00
5 ore	€ 13,20
6 ore	€ 15,40
7 ore	€ 17,60
8 ore	€ 19,80
9 ore	€ 22,00
10 ore	€ 24,20
11 ore	€ 26,40

Diurnele sunt deductibile, dacă salariatul părăsește teritoriul din imediata apropiere a locului de muncă (25 km) și nu stabilește un loc nou de muncă. Se consideră că a fost stabilit un loc nou de muncă, dacă salariatul activează permanent într-o localitate mai mult de cinci zile, o dată pe săptămână și mai mult de cinci zile sau recurent, dar nu regulat, pe parcursul a mai mult de 15 zile. Drept loc de muncă se consideră nu numai un loc de muncă static, dar și un vehicul.

Cheltuieli pentru cazare (în țară) (*Nächtigungsgelder Inland*)

Pentru cheltuielile de cazare în țară poate fi solicitată deducerea costului real al cazării inclusiv a dejunului sau suma forfetară de € 15,-. În caz dacă salariatului îi stau la dispoziție posibilități de cazare (de ex. cabină de odihnă în camion pentru șoferi), sunt deductibile

sau cheltuielile reale (de ex. dejunul sau folosirea camerei de baie la stațiile de pe autostradă/Autobahn) sau suma forfetară de € 4,40 pe noapte în țară și € 5,85 în străinătate..

Diurne în străinătate

Acestea pot fi calculate conform valorii maxime a cheltuielilor pentru călătoriile în străinătate a angajaților federali. Diurnele complete sunt valabile timp de 24 de ore. În caz dacă călătoria de serviciu durează mai mult de trei ore, atunci pentru fiecare oră se calculează o doisprezecime a taxei respective pentru călătoria în străinătate.

Cheltuieli pentru cazare (în străinătate) (*Ausland*)

Pentru cazarea în străinătate, de asemenea, poate fi solicitată deducerea cheltuielilor reale pentru cazare, inclusiv pentru dejun, ca fiind cheltuieli de publicitate. În lipsa dovezilor documentare, se va lua în considerare cota forfetară a limitei maxime calculate pentru călătoriile în străinătate a angajaților la nivel federal.

În caz dacă salariații pleacă în călătorie de serviciu, ei pot solicita acoperirea cheltuielilor de deplasare sau, dacă se deplasează cu autovehiculul propriu, a rambursării cheltuielilor pentru kilometrajul parcurs. Dacă distanța parcursă în interes de serviciu depășește cifra de 30.000 km pe an, atunci se vor lua în considerare cheltuielile administrative numai pentru 30.000 km. Totuși, este posibil de a solicita acoperirea cheltuielilor reale pentru autovehicul (deservire, benzină, reparații, asigurare etc.) inclusiv a cheltuielilor de procurare (repartizate pe o perioadă de opt ani). Acestea vor fi divizate în cheltuieli de serviciu și personale (e necesară o contabilitate exactă a deplasărilor!).

Cheltuieli administrative per km parcurs:

Autovehicul personal	€ 0,42
Bicicletă cu motor și motocicletă	€ 0,24
pentru fiecare persoană transportată	€ 0,05

Compensarea pentru kilometrajul parcurs acoperă toate tipurile de cheltuieli (cheltuielile de procurare, pentru deservire, reparații, asigurare, rovinieta/vignetta, precum și taxele de drum și parcare).

Modelul unei foi de parcurs

Data	Kilometraj		Destinația	Scopul călătoriei	Kilometraj parcurs	
	Pornire	Sosire			scopuri de serviciu	scopuri personale

Prejudicii materiale cauzate prin activitatea profesională

(Vermögensschäden durch die Berufsausübung)

Prejudiciile materiale, cauzate în cadrul activității profesionale, sunt cheltuieli de publicitate (de ex. accident rutier în timpul călătoriei de serviciu, când salariatul nu este acuzat de neglijență severă în conducere).

Costuri excepționale (*Aussergewöhnliche Belastungen*)

Costuri excepționale luând în considerare partea de pierdere acoperită de partea afectată:

- › Asigurări de boală,
- › Costul unei cure de tratament,
- › Cheltuieli de spitalizare,
- › Protezare,
- › Dispozitive pentru deficiențe de văz și auz (de ex. ochelari, aparat auditiv),
- › Cheltuieli pentru aflarea în instituții medicale,
- › Costuri de îngrijire a copiilor (grădiniță, creșă) pentru părinții singuri,
- › Asigurări de boală pentru membrii familiei,
- › Cheltuieli de înmormântare și a unui monument pe mormânt, dacă acestea nu sunt acoperite de moștenire (maximum € 10.000,-),

Pentru aceste cheltuieli Serviciul Finanțe calculează o parte acoperită de partea afectată. Sunt supuse impozitării numai cheltuielile ce depășesc această parte acoperită de partea afectată.

Costuri excepționale fără luarea în considerare a părții acoperite de partea afectată

- › Costurile pentru instruirea profesională obligatorie a copilului în străinătate (suma forfetară € 110,- lunar), dacă în localitatea de trai și în imediata apropiere nu există posibilitatea de a obține studiile respective.
- › Cheltuielile suplimentare pentru copiii, pentru care sunt încasate prestații familiale majorate (suma forfetară € 262,- lunar). Pot fi supuse deducerii și cheltuielile reale (cu prezentarea dovezilor respective). Alocația pentru îngrijire reduce suma forfetară.
- › Cheltuielile suplimentare pentru copii (fără prestații familiale majorate), dacă s-a stabilit o reducere a capacității de muncă cu cel puțin 25 de procente.
- › Cheltuielile cauzate de boală, dacă s-a stabilit o reducere a capacității de muncă cu cel puțin 25 de procente (este obligatorie prezentarea certificatelor respective).

- › Cheltuielile pentru înlăturarea pierderilor datorate catastrofelor, dacă pagubile nu sunt acoperite de asigurare.

În cazul reducerii capacității de muncă, precum și în cazul necesității urmăririi unui regim alimentar special, sunt prevăzute îndemnizații forfetare. În locul sumelor forfetare pot fi supuse deduceri și cheltuielile reale în cazul unui handicap. Suplimentar la sumele forfetare menționate mai sus, pot fi supuse deduceri și cheltuielile pentru mijloace suplimentare ce nu sunt procurate regulat (de ex. scaun cu roțile, aparat auditiv) și cheltuielile pentru tratament (de ex. serviciile medicului, cheltuieli de spitalizare, cheltuieli pentru cura de tratament, pentru medicamente, deplasare pentru tratament medical, cheltuieli pentru transportul medical de urgență).

Impozitul negativ (Creditare fiscală) / w (*Steuergutschrift*)

În cazul veniturilor foarte mici – din care urmează a fi plătită asigurarea socială (este valabil și pentru asigurarea socială achitată din surse proprii), dar nu sunt achitate impozitele pe salariu – Serviciul Finanțe rambursează contribuțiile plătite:

pentru salariați:

50% din contribuții, maximum € 800,-, în cazul solicitării unei îndemnizații pentru utilizarea autovehiculului propriu în scopuri de serviciu, suma rambursată se majorează până la maximum € 900,-.

pentru pensionari (pentru prima dată în 2015)

75% din contribuții, maximum € 300,- .

Consiliul mucedoresc/lucrătorilor (*Betriebsrat*)

- › Negociază convențiile colective interne la nivel de unitate /întreprindere,
- › Asigură respectarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective interne la nivel de unitate,
- › Înaintează propuneri pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și securitate a muncii
- › Are dreptul de a se implica în privința amenajării locurilor de muncă,
- › Are dreptul de a se implica în privința aspectelor referitoare la personal și afaceri / aspecte economice,
- › Are dreptul de a lua atitudine față de eventualele eventuale demisii concedieri și de a le contesta în instanță,
- › Poate împiedica transferul (în anumite condiții),
- › Trebuie să fie informat cu privire la toate aspectele/problemele legate de salariați.

Consiliul Muncitoresc /Lucrătorilor are nevoie de susținerea dumneavoastră

Drept bază pentru o reprezentare puternică servesc cele aproximativ 1,2 milioane de angajați organizați în sindicate. Aceasta este valabil și pentru Comitetul Muncitoresc / Lucrătorilor de la întreprindere. Cu cât mai mulți membri sunt în Consiliul Muncitoresc / Lucrătorilor de la întreprindere, cu atât e mai puternică poziția acestuia.

Alegerea Consiliului Muncitoresc /Lucrătorilor la întreprindere

Drept de vot au toți salariații, indiferent de naționalitate /cetățenie, care au împlinit vârsta de 16 ani și sunt angajați la data alegerii Consiliului Electoral și în ziua alegerilor consiliului muncitoresc /lucrătorilor de la întreprindere.

Drept de vot pasiv

În Consiliul Muncitoresc /Lucrătorilor de la întreprindere pot fi aleși angajați, care:

- › au împlinit vârsta de 18 ani,
- › activează în cadrul întreprinderii de cel puțin șase luni (cu excepția întreprinderilor fondate recent și întreprinderilor cu activitate sezonieră).

Fondarea Consiliului Muncitoresc/Lucrătorilor la întreprindere

Dacă într-o întreprindere în mod constant activează cel puțin cinci angajați (fără șef sau șefă), prevederile legale privind fondarea Consiliului Muncitoresc /Lucrătorilor sunt îndeplinite. Proprietarul întreprinderii nu are voie să limiteze sau să discrimineze în acțiunile sale lucrătorii implicați. Următoarele persoane sunt protejate împotriva demiterii:

- › membrii Comitetului Electoral
- › candidații pentru alegerile în Consiliul Muncitoresc /Lucrătorilor al întreprinderii,
- › membrii aleși în Consiliul Muncitoresc /Lucrătorilor al întreprinderii.

Doar câțiva pași trebuie întreprinși pentru fondarea Consiliului Muncitoresc /Lucrătorilor al întreprinderii:

- › Organizarea unei adunări a angajaților pentru a alege Comitetul electoral (acesta va desfășura alegerile),
- › anunțarea alegerilor (când și unde vor avea loc alegerile),
- › vot și numărătoare secretă,
- › Consiliul Muncitoresc /Lucrătorilor al întreprinderii își poate începe activitatea.

Uniunea Sindicală din Austria (ÖGB) și Sindicatele de ramură oferă consultanță și sprijin în organizarea alegerilor, iar ulterior susțin Consiliul Muncitoresc /Lucrătorilor întreprinderii la exercitarea sarcinilor sale.

Consiliul de tineret (*Jugendvertrauensrat*)

Consiliul de Tineret este un punct important de pornire pentru ucenici și reprezintă un mediator între preocupările ucenicilor și conducerea întreprinderii. Deseori, doar când reprezentanții Consiliului de Tineret – de obicei în colaborare cu Consiliul Muncitoresc/Lucrătorilor întreprinderii – se implică în luarea hotărârilor care-i vizează pe tineri și exprimă punctul de vedere al tinerilor, se ajunge în sfârșit la luarea unor decizii acceptabile și pentru tineri. Dacă într-o întreprindere activează, cel puțin, cinci angajați, care nu au împlinit 18 ani, sau ucenici cu vârsta sub 21 de ani ei pot alege un Consiliu de Tineret, care le-ar reprezenta interesele lor speciale. Consiliul de Tineret este ales pentru o perioadă de doi ani.

În cadrul Consiliului de Tineret poate fi aleasă:

- › persoana care în ziua emiterii avizului de alegeri nu a împlinit 23 de ani,
- › persoana care în ziua alegerilor activează în cadrul întreprinderii, cel puțin, de șase luni.

Au dreptul să aleagă toți angajații tineri ai întreprinderii, care:

- › în ziua emiterii avizului de alegeri nu au împlinit vârsta de 18 ani,
- › în ziua emiterii avizului de alegeri activează în cadrul întreprinderii în calitate de ucenici și nu a împlinit vârsta de 21 de ani,
- › în ziua emiterii avizului de alegeri și în ziua alegerilor activează în cadrul întreprinderii.

Cele mai importante sarcini și competențe ale Consiliului de Tineret sunt:

- › să reprezinte interesele economice, sociale, de sănătate și culturale ale tinerilor angajați ;
- › să se asigure că prevederile cu referire la condițiile de muncă și ucenicie a tinerilor sunt respectate;
- › să ceară aplicarea anumitor măsuri pentru înlăturarea neajunsurilor existente sau evitarea celor posibile în viitor;
- › **să participe cu vot consultativ** la ședințele Consiliului Muncitoresc /Lucrătorilor al întreprinderii;
- › să facă propuneri în materie de instruire și de formare profesională.

Drepturile și obligațiile membrilor Consiliului de Tineret corespund în mare parte cu ale membrilor Consiliului Muncitoresc /Lucrătorilor întreprinderii:

- › Libertatea de sesizare,
- › Interzicerea restricționării și dezavantajării,
- › Protecție contra demisiei și concedierii.

Membrii Consiliului de Tineret au dreptul să primească învoire pentru formare cu durata de două săptămâni pe perioada exercitării mandatului. Dacă într-o întreprindere nu este Consiliu de Tineret, atunci departamentele tinerilor din cadrul sindicatelor oferă informații și sprijin la alegerea acestuia și mai târziu la organizarea activității sale.

Alte reprezentări

Consiliul Muncitoresc Central/al Lucrătorilor (*Zentralbetriebsrat*)

O companie poate include mai multe întreprinderi sau segmente economice de același nivel. Dacă acestea formează o unitate economică unică și este administrată centralizat de către întreprindere, atunci trebuie de constituit un Consiliul Central Muncitoresc /al Lucrătorilor. Consiliul Central Muncitoresc /al Lucrătorilor reprezintă interesele comune ale angajaților tuturor întreprinderilor sau segmentelor de afaceri.

Consiliul Muncitoresc/Lucrătorilor Concernului (*Konzernbetriebsrat*)

Dacă întreprinderi independente /autonome din punct de vedere legal se află sub o conducere economică comună, ele crează un concern. Într-un concern, în care în mai multe întreprinderi există consilii muncitorești /ale lucrătorilor, poate fi constituită la nivel de concern o reprezentanță a angajaților acestuia.

Consiliul European Muncitoresc/al Lucrătorilor (*Europäischer Betriebsrat*)

Pentru întreprinderile și concernele, a căror filiale se află în diferite țări europene, trebuie de constituit un Consiliu European Muncitoresc /al Lucrătorilor.

Reprezentant al persoanelor cu handicap (*Behindertenvertrauensperson*)

Dacă într-o întreprindere activează pe durată lungă cel puțin cinci lucrători cu handicap, trebuie să fie ales un reprezentant al persoanelor cu handicap. Aceasta reprezintă împreună cu Consiliul Muncitoresc /Lucrătorilor întreprinderii interesele și necesitățile speciale ale acestui grup de salariați.

Instructor privind protecția muncii și tehnica securității (*Sicherheitsvertrauensperson*)

Începând de la unsprezece salariați urmează a fi numit un instructor privind protecția muncii și tehnica securității. Persoana de încredere responsabilă de securitatea muncii atrage atenția asupra necesității îmbunătățirii condițiilor de muncă pentru salariați.

Adrese

UNIUNEA SINDICALĂ DIN AUSTRIA (ÖGB)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 39

ÖGB-Service: (01) 534 44 39 100

E-Mail: oegb@oegb.at

www.oegb.at

www.mitgliederservice.at

www.betriebsraete.at

SINDICATE

SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN SECTORUL PRIVAT

(Gewerkschaft der Privatangestellten)

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Telefon: 05 03 01 301

E-Mail: service@gpa.at

www.gpa.at

SINDICATUL SERVICIILOR PUBLICE

(Gewerkschaft Öffentlicher Dienst)

1010 Wien, Teinfaltstraße 7

Telefon: (01) 534 54

E-Mail: goed@goed.at

www.goed.at

YOUNION _ SINDICATUL EXISTENȚEI

(younion _ Die Daseinsgewerkschaft)

1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11

Telefon (01) 313 16 8300

E-Mail: info@younion.at

www.younion.at

SINDICATUL CONSTRUCȚII-LEMN

(Gewerkschaft Bau-Holz)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 59

E-Mail: service@gbh.at

www.bau-holz.at

SINDICATUL TRANSPORTURI ȘI SERVICII VIDA

(Die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 79

E-Mail: info@vida.at

www.vida.at

SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN POȘTĂ ȘI SERVICIILOR DE INFORMARE LA DISTANȚĂ

(Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 49

E-Mail: gpf@gpf.at

www.gpf.at

SINDICATUL DE PRODUCȚIE PRO-GE

(Die Produktionsgewerkschaft PRO-GE)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 69

E-Mail: mitgliederservice@proge.at

www.proge.at

ORGANIZAȚII TERITORIALE ALE ÖGB

ÖGB BURGENLAND

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Telefon: (02682) 770

E-Mail: burgenland@oegb.at

www.oegb.at/burgenland

ÖGB KÄRNTEN (CARINTIA)

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44

Telefon (0463) 58 70

E-Mail: kaernten@oegb.at

www.oegb.at/kaernten

ÖGB NIEDERÖSTERREICH (AUSTRIA INFERIOARĂ)

3100 St. Pölten, AK-Platz 1

Telefon (02742) 266 55

E-Mail: niederoesterreich@oegb.at

www.oegb.at/niederoesterreich

Adrese

ÖGB OBERÖSTERREICH (AUSTRIA SUPERIOARĂ)

4020 Linz, Volksgartenstraße 34

Telefon: (0732) 66 53 91

E-Mail: oberoesterreich@oegb.at

www.oegb.at/oberoesterreich

ÖGB SALZBURG

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Telefon: (0662) 88 16 46

E-Mail: salzburg@oegb.at

www.oegb.at/salzburg

ÖGB STEIERMARK (ȘTIRIA)

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Telefon: (0316) 70 71

E-Mail: steiermark@oegb.at

www.oegb.at/steiermark

ÖGB TIROL

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16

Telefon: (0512) 597 77

E-Mail: tirol@oegb.at

www.oegb.at/tirol

ÖGB VORARLBERG

6800 Feldkirch, Steingasse 2

Telefon: (05522) 35 53

E-Mail: vorarlberg@oegb.at

www.oegb.at/vorarlberg

CAMERELE DE MUNCĂ (AK)

CAMERA DE MUNCĂ din VIENA

1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, Telefon: (01) 501 65 0

www.wien.arbeiterkammer.at

CAMERA DE MUNCĂ din BURGENLAND

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Telefon: (02682) 740

www.bgld.arbeiterkammer.at

CAMERA DE MUNCĂ din CARINTIA (KÄRNTEN)

9020 Klagenfurt, Bahnhofplatz 3, Telefon: 05 04 77

www.kaernten.arbeiterkammer.at

CAMERA DE MUNCĂ din AUSTRIA INFERIOARĂ (NIEDERÖSTERREICH)

3100 St. Pölten, AK-Platz 1, Telefon: 05 71 71

www.noee.arbeiterkammer.at

CAMERA DE MUNCĂ din AUSTRIA SUPERIOARĂ (OBERÖSTERREICH)

4020 Linz, Volksgartenstraße 40, Telefon: 05 06 906 0

www.ooe.arbeiterkammer.at

CAMERA DE MUNCĂ din SALZBURG

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Telefon: (0662) 86 87

www.sbg.arbeiterkammer.at

CAMERA DE MUNCĂ din ȘTIRIA (STEIERMARK)

8020 Graz, Hans-Resel-Gasse 8–14, Telefon: 05 77 99 0

www.stmk.arbeiterkammer.at

CAMERA DE MUNCĂ din TIROL

6020 Innsbruck, Maximilianstraße 7, Telefon: 0800 22 55 22

www.tirol.arbeiterkammer.at

CAMERA DE MUNCĂ din VORARLBERG

6800 Feldkirch, Widnau 2–4, Telefon: 05 02 58

www.vbg.arbeiterkammer.at

ARGUMENTELE DE BAZĂ în favoarea calității de membru sindical

- › Apartenența la o comunitate puternică, ce numără 1,2 milioane de membri
- › Implicare deplină în favoarea unor condiții de muncă echitabile
- › Majorări și sporuri salariale anuale
- › Apărarea indemnizației de concediu și a primei de Crăciun
- › Protecție juridică gratuită în cazul litigiilor de muncă
- › Reduceri la cumpărături, petrecerea timpului liber și evenimentele culturale

PLUS

Informații adiționale privind multiplele avantaje cum ar fi consultanța gratuită în domeniul dreptului muncii și dreptului social precum și serviciile complete de asigurare:

www.oegb.at, mitgliedwerden@oegb.at

Pentru cei dornici de conștiință financiară:

- › Protecție juridică în cazul disensiunilor cu patronul /angajatorul
- › Majorări și sporuri salariale anuale
- › Reducerea impozitului pe venit din ianuarie 2016
- › Impunerea indemnizației de concediu și a primei de Crăciun
- › Oferte atractive pentru concedii
- › Reduceri la cumpărături în mai multe magazine
- › Plată redusă de intrare la multe evenimente sportive și de agrement
- › Cotizația de membru constituie doar 1% din venitul lunar și este deductibilă fiscal

Pentru cei care-și doresc siguranță:

- › Asistență în caz de șomaj
- › Creșterea independenței personale față de angajator
- › Asigurarea protecției juridice profesionale și asigurarea de răspunere civilă profesională – pentru persoane sau daune materiale
- › Asigurarea Flexpower – asigurare favorabilă pentru angajații independenți și lucrătorii/prestatorii contractuali împotriva pierderii veniturilor din cauza bolii și accidentelor
- › Asigurarea de solidaritate – Asigurarea în caz de invaliditate sau decese în urma accidentelor în timpul liber, cheltuielile de spitalizare și multe altele
- › Obținerea condițiilor de muncă echitabile – negocierea anuală a Contractelor Colective de Muncă cu privire la majorarea salariilor, indemnizația de concediu și a primei de Crăciun, plata orelor suplimentare, dispoziții de protecție în caz de demisie, indemnizații, prime, taxe de călătorie, creanțe de divertisment etc.

Pentru cei curioși:

- › Informații, consiliere și asistență privitor la dreptul muncii, clasificări /incadrări salariale, concediu etc.
- › Seminare și cursuri de formare continuă (la fel, posibile și prin intermediul învățământului electronic /E-Learning/)

Pentru amatorii de excursii și cultură:

- › Utilizarea favorabilă a numeroaselor sate de vacanță și case de odihnă în concediu
- › Intrare avantajoasă la izvoarele termale

CUI ÎI PASĂ DE
DREPTATE?



Întreabă-ne pe noi!

AK App dotat cu lexiconul dreptului muncii, calculator bancar, calculator brut-net, memorie pe termen, planificator de vacanță, desene animate și altele. Disponibil gratuit în magazinele App Store și Google play.



apps.arbeiterkammer.at

Trebuie să existe dreptate!



**ALĂTURĂ-TE ȘI
FII PUTERNIC!**

DEVINO MEMBRU ACUM!

Uniunea Sindicală din Austria este pentru tine.

Pe timp de criză și după aceea. Pentru tine și familia ta. Pentru șanse egale. Pentru o participare puternică. Pentru condiții de muncă sănătoase. Pentru venituri echitabile. Și pentru multe, multe altele.

Pentru o viață bună pentru toată lumea.

De aceea suntem aici! oegb.at/mitgliedwerden

OGB

CEEA CE NEAPĂRAT TREBUIE SĂ ȘTIȚI

ÖGB (Uniunea Sindicală din Austria)
informează în această broșură despre:

- » Prevederile dreptului muncii
- » Încetarea raportului de muncă
- » Prevederi pentru părinți și copii
- » Asigurarea de șomaj
- » **Legea Generală privind Asigurările Sociale**
(*Allgemeines Sozialversicherungsgesetz*)
- » Prevederile legislației fiscale
- » **Reprezentarea lucrătorilor la întreprindere/
instituție**

O viață bună pentru toată lumea!

oegb.at

ÖGB