



# Що ви обов'язково повинні знати

**ВИДАННЯ 2026 РОКУ**  
Детальніше на: [oegb.at](http://oegb.at)

**OGB**

A portrait of Renate Anderl, a woman with dark hair, wearing a red blazer over a black top. She is looking slightly to the right of the camera with a neutral expression. Her hands are clasped in front of her. The background is a blurred office setting.

”

Наша соціальна держава - це безпечний ґрунт, на якому ми всі стоїмо. Нам потрібно зміцнювати і розширювати нашу соціальну державу. Для цього потрібні лише дві речі: політична воля та справедливе фінансування.

**Рената Андерль**

Президент АК

 [facebook.com/renate.anderl-arbeiterkammer.at](https://facebook.com/renate.anderl-arbeiterkammer.at)



**МАЄ БУТИ  
СПРАВЕДЛИВІСТЬ!**



**«Справедливі умови праці та гідна оплата не сприймаються як належне. Поставити це питання може лише той, хто знає свої права».**

ВОЛЬФГАНГ КАЦЯН, ГОЛОВА ФЕДЕРАЦІЇ АВСТРІЙСЬКИХ ПРОФСПІЛОК

**OGVB**

## Зміст

<b>Положення трудового законодавства (<i>Arbeitsrechtliche Bestimmungen</i>)</b>	
Трудові відносини ( <i>Arbeitsverhältnis</i> )	6
Робочий час, відпочинок ( <i>Arbeitszeit, Arbeitsruhe</i> )	8
Продовження виплати винагороди у разі хвороби ( <i>Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall</i> )	12
Відпустка ( <i>Urlaub</i> )	13
<b>Припинення трудових відносин (<i>Beendigung des Dienstverhältnisses</i>)</b>	
Періоди повідомлення / дати звільнення ( <i>Kündigungsfristen/Kündigungstermine</i> )	15
Старий закон про вихідну допомогу ( <i>Altes Abfertigungsrecht</i> )	17
Новий закон про вихідну допомогу ( <i>Abfertigung Neu</i> )	18
Початок сплати нових внесків на вихідну допомогу ( <i>Beginn der Beitragszahlung der Abfertigung Neu</i> )	19
Строки вимоги/позовна давність ( <i>Verfallsfristen/Verjährung</i> )	20
<b>Положення для батьків і дітей (<i>Bestimmungen für Eltern und Kinder</i>)</b>	
Військова/цивільна служба ( <i>Präsenz-/Zivildienst</i> )	20
Відпустка по догляду за дитиною ( <i>Pflegefreistellung</i> )	21
Охорона материнства та відпустка по догляду за дитиною згідно Трудового права ( <i>Mutterschutz und Karenz Arbeitsrecht</i> )	22
Право на отримання послуг ( <i>Leistungsrecht</i> )	27
Сімейна допомога та податкова пільга на дітей ( <i>Familienbeihilfe und Kinderabsetzbetrag</i> )	31
Паспорт батьків та дитини ( <i>ElternKind-Pass</i> )	32
<b>Страхування на випадок безробіття (<i>Arbeitslosenversicherung</i>)</b>	
Допомога по безробіттю ( <i>Arbeitslosengeld</i> )	32
Невідкладна допомога ( <i>Notstandshilfe</i> )	34
Пенсійний аванс ( <i>Pensionsvorschuss</i> )	36
Сімейна надбавка ( <i>Familienzuschlag</i> )	37
Частковий вихід на пенсію ( <i>Altersteilzeit</i> )	37
<b>Загальний закон про соціальне забезпечення (<i>Allgemeines Sozialversicherungsgesetz</i>)</b>	
Повне страхування ( <i>Vollversicherung</i> )	38
Незначна зайнятість ( <i>Geringfügige Beschäftigung</i> )	38

Компенсаційна надбавка ( <i>Ausgleichzulage</i> )	39
Компенсаційна надбавка або пенсійна доплата ( <i>Ausgleichzulagen- bzw. Pensionsbonus</i> )	40
Добровільне продовження страхування ( <i>Freiwillige Weiterversicherung</i> )	40
Додатковий внесок для співстрахування у медичному страхуванні ( <i>Zusatzbeitrag für die Mitversicherung in der Krankenversicherung</i> )	41
Допомога по догляду ( <i>Pflegegeld</i> )	41

## **Збори та звільнення від сплати зборів (*Gebühren und Gebührenbefreiungen*)**

Збори ( <i>Gebühren</i> )	42
Звільнення від зборів ( <i>Gebührenbefreiungen</i> )	42

## **Положення податкового законодавства (*Steuerrechtliche Bestimmungen*)**

Податкове право для працівників ( <i>Steuerrecht für Arbeitnehmer:innen</i> )	43
Засоби правового захисту ( <i>Rechtsmittel</i> )	45
Спеціальні витрати ( <i>Sonderausgaben</i> )	48
Витрати на рекламу ( <i>Werbungskosten</i> )	49
Надзвичайні витрати ( <i>Außergewöhnliche Belastungen</i> )	55
Негативний податок (податковий кредит) ( <i>Negativsteuer/Steuerzuschritt</i> )	57

## **Представництво працівників (*Arbeitnehmer:innenvertretung*)**

Виробнича рада ( <i>Betriebsrat</i> )	57
Молодіжна рада довіри ( <i>Jugendvertrauensrat</i> )	58
Інші агентства ( <i>Weitere Vertretungen</i> )	60

## **Адреси (*Adressen*)**

ФАП і профспілки ( <i>ÖGB und Gewerkschaften</i> )	61
Палати праці для робітників і службовців ( <i>Kammern für Arbeiter und Angestellte</i> )	64

### **Ausgabe 2026 „Was sie unbedingt wissen sollten“ in ukrainischer Sprache**

Медійний власник і видавець: ÖGB-ОАП (Федерація австрійських профспілок), організація, координація, надання послуг, 1020 Відень, площа Йоганна Бема 1, Тел.: 01/662 32 96 0, **Електронна пошта:** zeitschriften@oegb-verlag.at, www.oegbverlag.at, **Місцезнаходження видавця:** Відень

**Перекладач:** Галина Коцелко, експерт ÖGB-ФАП

**Розкриття інформації відповідно до § 25 Закону про засоби масової інформації:** www.oegb.at/offenlegung

**Набір тексту та верстка:** Видавництво ÖGB-ФАП / Райнхард Шен, Вальтер Шауер

**Фотографії на обкладинці:** © stock.adobe.com/zamrznuti tonovi

**Станом на:** лютий 2026 року

## Трудові відносини (*Arbeitsverhältnis*)

### **Встановлення трудових відносин (*Begründung des Arbeitsverhältnisses*)**

Трудові відносини виникають тоді, коли особа (працівник) надає свою робочу силу і працює під керівництвом іншої особи (роботодавця або його представника), перебуваючи в особистій залежності. Особиста залежність працівника характеризує трудові відносини. В принципі, працівники мають особистий обов'язок працювати і пов'язані з часом, місцем та інструкціями в рамках своїх трудових відносин.

### **Договір про надання послуг фрілансером та договір на виконання робіт (*Freier Dienstvertrag und Werkvertrag*)**

Це типи контрактів, в яких працівники не мають тих самих прав, що й наймані працівники. Вони можуть існувати лише тоді, коли працівники є самозайнятими або працюють без особистої залежності.

### **Основні відмінні риси (*Wesentliche Unterschiedsmerkmale*)**

У випадку **договору підряду на виконання робіт та надання послуг**, робота або результат є борговим зобов'язанням, ризик успіху лежить на підряднику, він або вона працює з власними ресурсами і не має особистого зобов'язання працювати.

**Позаштатні працівники (*Freie Dienstnehmer:innen*)** зобов'язуються надавати послуги протягом певного або невизначеного періоду часу (безстрокове зобов'язання). Вони можуть вільно організувати свій час на власний розсуд, а також можуть мати заступників. Робоче обладнання, як правило, надається клієнтом. Сам термін "трудовий договір фрілансера" або "договір на виконання робіт", який насправді є залежним трудовим договором, не може ліквідувати права працівників.

Вирішальним фактором є те, як зміст договору реалізується на практиці. Розрізнити ці форми договору часто буває дуже складно, тому ми рекомендуємо звернутися за індивідуальною консультацією.

### **Трудовий договір (*Arbeitsvertrag*)**

Трудовий договір – це угода між роботодавцем і працівником. Працівник зобов'язується виконувати роботу, а роботодавець зобов'язується виплачувати заробітну плату. Форма укладення трудового договору – письмова чи усна – загалом не має значення (виняток становить учнівський договір, який має бути укладений у письмовій формі). Він також може бути укладений шляхом "конклюдентного акту", якщо хтось виконує роботу, а інша сторона приймає її.

## Довідка про працевлаштування (*Dienstzettel*)

Відразу після початку трудових відносин роботодавець повинен ознайомити працівника з основними правами та обов'язками в письмовій формі або надати працівникові письмову інформацію про основні права та обов'язки. Довідка про працевлаштування працівника може бути в електронній формі.

Довідка про працевлаштування повинна містити наступну інформацію:

1. Назва та адреса роботодавця;
2. Ім'я та адреса працівника;
3. Початок трудових відносин;
4. закінчення трудових відносин у випадку строкових трудових відносин;
5. Тривалість періоду повідомлення, дата звільнення, посилання на процедуру звільнення, якої слід дотримуватися;
6. звичайне місце роботи/зайнятості, за необхідності посилання на зміну місця роботи/зайнятості, юридична адреса компанії;
7. будь-яка категоризація в загальній схемі;
8. Призначення та короткий опис робіт, які будуть виконуватися;
9. Початкова заробітна плата, основна заробітна плата/оклад, інші складові заробітної плати (спеціальні виплати), оплата понаднормової роботи, якщо застосовується, дата та спосіб виплати винагороди;
10. Тривалість щорічної відпустки;
11. узгоджені щоденні та щотижневі нормальні робочі години та, за необхідності, інформацію про умови зміни графіків змінності;
12. зазначення будь-яких застосованих колективних переговорних стандартів, що впливають з трудового договору (колективний договір, статут, мінімальний тариф заробітної плати, компенсація учням, робочий договір) та Посилання на приміщення в компанії, де вони доступні для огляду;
13. Назва та адреса установи соціального страхування та пенсійного фонду компанії працівника;
14. Тривалість та умови узгодженого випробувального терміну;
15. право на подальше навчання, що надається роботодавцем, якщо це можливо.

Інформація за пунктами 5, 6, 9 (за винятком основної заробітної плати), 10, 11, 14 і 15 також може бути надана з посиланням на законодавчі положення, колективні договори або угоди компанії.

Якщо трудові відносини вже існували на 1 січня 1994 року, працівникові потрібно лише видати трудову книжку на його вимогу – протягом двох місяців. Якщо письмовий трудовий договір вже містить всі необхідні пункти, то довідку про роботу видавати не потрібно.

Позаштатні працівники також повинні отримати модифікований трудовий договір.

**Увага:**

Якщо працівник повинен підписати письмовий трудовий договір, наданий роботодавцем, його слід уважно прочитати перед підписанням. Якщо наданий трудовий договір є незрозумілим, слід звернутися за порадою до відповідної профспілки.

Наступні моменти мають особливе значення:

- › Положення про випробувальний термін (максимум один місяць);
- › Можливість перенесення, як місця роботи, так і виконання службових обов'язків;
- › Регулювання понаднормових;
- › All-in clause (повинна бути вказана основна заробітна плата/оклад);
- › Положення про конкуренцію (дозволено тільки з € 4 620 брутто на місяць);
- › Періоди та дати звільнення;
- › Зобов'язання відшкодувати витрати на навчання (зобов'язання, як правило, не більше чотирьох років, обов'язкова щомісячна квота).

В принципі, права працівників, на які вони мають право на підставі законодавчих або колективно узгоджених положень, або за угодою компанії, не можуть бути обмежені трудовим договором.

**І довідка про працевлаштування, і трудовий договір є безкоштовними.**

### **Письмові розрахунки (*Schriftliche Abrechnungen*)**

Кожному працівникові в кінці місяця має бути виданий письмовий розрахунок заробітної плати. Як мінімум, він повинен містити суму заробленої винагороди, а також розмір і склад відрахувань. Ця вимога також може бути виконана в порядку цивільного судочинства.

### **Робочий час, відпочинок (*Arbeitszeit, Arbeitsruhe*)**

#### **Нормальний робочий час відповідно до Закону про робочий час (*Normalarbeitszeit laut Arbeitszeitgesetz*):**

40 годин на тиждень, вісім годин на день  
(перерахунок на місяць:  $40 \times 4,33 = 173,2$  години).

Різні колективні договори містять положення про скорочений робочий день. У випадку чергування (наприклад, для вантажників), довший робочий день може бути дозволений колективними договорами або угодами компанії.

### **Понаднормові (*Überstunden*)**

Дозволено до 20 годин понаднормової роботи на тиждень. При цьому робочий час не може перевищувати дванадцять годин на день. Однак протягом періоду спостереження, який становить 17 тижнів, тижневий робочий час не може перевищувати 48 годин.

За понаднормову роботу виплачується доплата в розмірі не менше 50% в грошовій або натуральній формі. За одинадцять та дванадцять години, а також за понаднормову роботу понад 50 годин на тиждень, працівник може вибрати, чи буде він отримувати компенсацію в грошовій або натуральній формі.

У виконанні понаднормових робіт понад 10-ту годину на день і 50-ту годину на тиждень може бути відмовлено в будь-якому випадку без обґрунтування!

### **Перерви (*Pausen*)**

Перерва має становити щонайменше 30 хвилин, якщо робочий час перевищує шість годин. Це не вважається робочим часом.

Для роботи, яка вимагає безперервного виконання у будні та неділю, працівникам, які працюють у змінному режимі, повинні надаватися оплачувані короткі перерви. У випадку нічних змін одна з оплачуваних перерв повинна бути не менше десяти хвилин.

### **Періоди відпочинку (*Ruhezeiten*)**

Між двома робочими днями повинен надаватися безперервний період відпочинку тривалістю не менше одинадцяти годин, при цьому колективний договір може скоротити щоденний період відпочинку до восьми годин.

Безперервний відпочинок у вихідні дні становить 36 годин. Винятки можуть бути передбачені колективними договорами або нормативними актами. У такому випадку 36-годинний щотижневий відпочинок надається в робочі дні відповідного календарного тижня.

У виняткових випадках робота на чотирьох вихідних або у святкові дні також може бути дозволена угодою компанії. Якщо відпочинок у вихідні дні (щотижневий відпочинок) переривається протягом 36 годин до початку наступного робочого тижня, працівникові надається інший період відпочинку. Тривалість відпочинку відповідає кількості годин, відпрацьованих протягом цих 36 годин.

Право на заміщення відпочинку не впливає на право на компенсацію за понаднормову роботу відповідно до Закону про робочий час або колективного договору.

### **Розташування робочого часу (*Lage der Arbeitszeit*)**

Положення про робочий час має бути узгоджене, якщо воно не передбачено галузевою угодою. Одностороння зміна ситуації з боку роботодавця допускається лише у випадках, якщо:

1. зміна є об'єктивно виправданою та
2. про зміну було повідомлено щонайменше за два тижні та
3. жодні інтереси працівника, що заслуговують на увагу, не суперечать цьому та
4. немає домовленості про протилежне.

### **Неповний робочий день (*Teilzeitarbeit*)**

Тривалість робочого часу повинна бути узгоджена, і будь-яка зміна тривалості робочого часу повинна бути оформлена в письмовій формі. Постійне перевищення нижчої норми, узгодженої лише з метою прикриття, слід розглядати як мовчазну згоду на (середню) вищу норму робочого часу. Працівники, які працюють неповний робочий день, не мають бути ущемленими в правах на будь-які пільги, підвищення або просування по службі при перепрацюванні годин.

Працівники, які працюють неповний робочий день, отримують 25-відсоткову надбавку за понаднормову роботу. Однак це не застосовується, якщо понаднормова робота компенсується протягом кварталу (або іншого фіксованого періоду в три місяці) або, у випадку гнучкого графіка, протягом періоду гнучкого графіка.

### **Понаднормова робота дозволяється лише в тому випадку, якщо: (*Mehrarbeit ist nur zulässig, wenn*):**

1. є зобов'язання робити це за угодою або обов'язок лояльності та
2. зростає потреба в робочій силі та
3. інтереси працівника, які заслуговують на увагу, не суперечать цьому.

Крім того, багато колективних договорів передбачають, що регулярно виконувані понаднормові роботи мають бути включені в розрахунок спеціальних виплат.

### **Гнучкий графік (*Gleitzeit*)**

Гнучкий графік дозволяється, якщо:

1. укладається письмова угода про гнучкий графік – за наявності робочої ради, робочої угоди – укладається письмова угода про гнучкий графік;
2. визначено рамки гнучкого графіка (найраніший початок роботи, найпізніший кінець роботи в один день);
3. визначено період гнучкого графіка, протягом якого нормальна тривалість робочого часу не може бути перевищена в середньому;
4. кількість кредитних або дебетових годин, які можуть бути перенесені після закінчення періоду гнучкого графіка, щонайбільше, та
5. узгоджується умовний щоденний нормальний робочий час, щоб визначити, якою мірою візити до лікарів тощо зараховуються до робочого часу.

В принципі, нормальний робочий час без доплати можливий лише до десятої години на день. До дванадцяти годин нормального робочого часу можливе лише в тому випадку, якщо можна використати кредит часу протягом повного робочого дня і в поєднанні з щотижневим періодом відпочинку. Однак понаднормова робота понад десяту годину на день можлива.

## **Інші форми гнучкого робочого часу (*Andere Formen der flexiblen Arbeitszeit*):**

Це включає в себе:

- Позмінна робота,
- включення вихідних днів у поєднанні з державними святами,
- Розрахункові моделі.

Йдеться про те, що перевищення робочого часу за певними правилами може компенсуватися компенсаційним відгулом у співвідношенні 1:1, а не оплачуватися (обов'язково) як понаднормові години.

У випадку позмінної роботи ці коливання повинні відбуватися за регулярним циклом. Ознайомлення має відбуватися на регулярній основі і служити інтересам працівників у їхній вільний час. В принципі, розрахункові моделі для покриття операційних коливань робочого часу існують лише на основі колективного договору.

## **Домашній офіс / дистанційна робота (*Homeoffice/Telearbeit*)**

Дистанційна робота включатиме не лише роботу вдома у працівника, але й роботу в інших місцях, погоджених з роботодавцем, наприклад, у кав'ярнях. Ці положення застосовуються з 01.01.2025 до всіх новоукладених договорів про дистанційну роботу. Попередні угоди про домашній офіс залишаються чинними і можуть бути відповідно розширені. Роботодавець не може в односторонньому порядку запровадити домашній офіс/надомну роботу, так само як і працівник не може в односторонньому порядку розпочати або продовжити її.

Домашній офіс/дистанційна робота завжди повинна бути узгоджена в письмовій формі. Ви також можете розірвати цю угоду з поважної причини, попередивши про це за місяць до останнього дня календарного місяця.

В принципі, роботодавець повинен забезпечити необхідне робоче обладнання. Однак, можна також домовитися про те, що робоче обладнання надається працівником. У такому випадку працівник у будь-якому випадку має право на відповідне відшкодування витрат, які також можуть компенсуватися на фіксованій основі. При цьому, застосовуються ті ж правила робочого часу, що і в компанії. Відхилення – наскільки це допустимо – повинні бути чітко узгоджені. Наприклад, ви повинні бути доступними для роботодавця лише протягом узгодженого робочого часу.

Важливо, щоб принципи ергономічного дизайну робочого місця були дотримані і при роботі вдома. Тому, якщо вдома немає можливості встановити письмовий стіл та офісне крісло, не варто погоджуватися на роботу з дому. У будь-якому випадку, роботодавець повинен пояснити, як має виглядати ергономічне робоче місце. В ідеалі, він також повинен надати необхідне обладнання.

## Продовження виплати винагороди у разі хвороби (*Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall*)

У випадку, якщо працівник не може працювати через хворобу, роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові винагороду і продовжувати виплачувати винагороду протягом певного періоду часу. Працівники мають право на щонайменше шеститижневу оплату у випадку хвороби. Це право збільшується до восьми тижнів після першого року роботи, до десяти тижнів після 15 років роботи і до дванадцяти тижнів після 25 років роботи. Це право поширюється на всіх працівників за кожен рік роботи. Усі працівники мають право на допомогу у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням. Це право становить щонайменше вісім тижнів у кожному випадку, незалежно від тривалості трудових відносин.

## Тривалість безперервної винагороди: за робочий рік (*Dauer der Entgeltfortzahlung: pro Arbeitsjahr*)

у перший рік роботи	6 тижнів у повному обсязі 4 тижні в половину обсягу
від 2 до 15 років стажу	8 тижнів у повному обсязі 4 тижні в половину обсягу
від 16 до 25 років стажу	10 тижнів у повному обсязі 4 тижні в половину обсягу
з 26-го року служби	12 тижнів у повному обсязі 4 тижні в половину обсягу

## Учень (за рік навчання) / (*Lehrling (pro Lehrjahr)*)

повний заробіток за час навчання	8 тижнів
Різниця між доходом учня та виплатою допомоги по тимчасовій непрацездатності для додаткового	4 тижні

У разі подальшої хвороби протягом того ж року навчання – три дні повної оплати за навчання. Протягом максимум шести наступних тижнів різниця між доходом учня та оплатою лікарняних.

## Відпустка (*Urlaub*)

### Право на відпустку (*Urlaubsanspruch*)

до терміну служби 25 років	30 робочих днів
після завершення 25-го року	36 робочих днів

Робочими днями вважаються всі дні календарного тижня, за винятком неділі та державних свят.

### Відпускний рік (*Urlaubsjahr*)

Він починається в день, коли працівник приєднується до компанії. Якщо існує угода, яка прирівнює відпускний рік до календарного, новий відпускний рік починається 1 січня.

### Розрахунок трудового стажу (*Berechnung der Dienstzeit*)

Періоди роботи в одного роботодавця, які не перериваються більш ніж на три місяці, враховуються при обчисленні тривалості відпустки, за винятком випадків, коли трудові відносини були припинені працівником за власним бажанням, шляхом дострокового звільнення за власним бажанням без поважних причин або через звільнення, за яке працівник несе відповідальність.

При розрахунку відпускних також необхідно враховувати наступне:

- стаж роботи в інших трудових відносинах в країні, за умови, що він становить не менше шести місяців;
- Період навчання, що перевищує строк загальної обов'язкової освіти (AHS, HAK, HTL) і був пройдений у школі на території країни. За певних умов може бути зараховано також період навчання за кордоном;
- нормальна тривалість успішно завершеної університетської програми;
- Періоди самостійної зайнятості, проведені в країні, за умови, що вони становлять не менше шести місяців;
- Час допомоги в цілях розвитку;

- Періоди ув'язнення відповідно до Закону про соціальний захист жертв;
- Тривалість відпустки по догляду за дитиною (§ 15f MSchG).

Однак щодо правил зарахування слід враховувати, що існують певні обмеження. Загалом може бути зараховано не більше семи років попереднього стажу, а для студентів — не більше дванадцяти років.

### **Повне право на відпустку/компенсація за відпустку (*Voller Urlaubsanspruch/ Urlaubersatzleistung*)**

Повне право на відпустку виникає через шість місяців або з другого року роботи на початку робочого року. Якщо трудові відносини припиняються, відпустка, невикористана в поточному відпускну році, компенсується на пропорційній основі (відпускні замість відпустки). Відпустка, що залишилася за попередні роки, виплачується в повному обсязі.

### **Відпустка відповідно до Закону про відпустки та вихідну допомогу будівельникам (*Urlaub nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz*)**

Працівник повинен набрати 52 тижні стажу протягом календарного року, щоб мати право на повну відпустку (30 або 36 робочих днів). Право на відпустку нараховується пропорційно до кількості відпрацьованих тижнів протягом календарного року. З наступного календарного року починається новий відпускний рік.

**Право на відпустку втрачається, якщо працівник не використав відпустку до 31 березня третього року, що настає після календарного року, в якому виникло це право. У відомостях для працівників кожен календарний рік зазначається окремо. Тривалість відпустки залежить від кількості відпрацьованих тижнів. Починаючи з 1 040 тижнів роботи, право на щорічну відпустку становить 36 робочих днів, при меншій кількості тижнів роботи — 30 робочих днів.**

## Періоди повідомлення / дати звільнення (*Kündigungsrufen/Kündigungstermine*)

### Дати розірвання трудового договору (*Kündigungstermine*)

З 1 жовтня 2021 року строки та дати звільнення робітників були приведені у відповідність до строків та дат звільнення службовців. Як правило, роботодавець може, дотримуючись певних строків, розірвати трудові відносини шляхом звільнення на кінець кварталу, при цьому датою звільнення також може бути визначено 15-те число або останній день місяця. Для робітників колективний договір для галузей, в яких переважають сезонні підприємства, може встановлювати інші правила.

### Строки звільнення (*Kündigungsrufen*)

до 2 років роботи	6 тижнів
з 3 до 5 років роботи	2 місяці
з 6 до 15 років роботи	3 місяці
з 16 до 25 років роботи	4 місяці
з 26 року роботи	5 місяців
у разі звільнення працівником до останнього дня місяця	1 місяць

### Звільнення без попередження (*Entlassung*)

Що стосується службовців, підстави для звільнення, зокрема, перелічені (для наочності) у § 27 Закону про службовців. Відповідно, підставами для звільнення можуть бути:

- зловживання довірою,
- недобросовісність,
- тривала непрацездатність, крім випадків хвороби або нещасного випадку.

Для робітників підстави для звільнення вичерпно (виключно) перелічені в § 82 Торгового кодексу 1859 року. До них належать, наприклад:

- заняття суміжною діяльністю, що завдає шкоду (наприклад, неякісне виконання роботи),
- постійне нехтування своїми обов'язками.

### **Дострокове санкціоноване звільнення (*Vorzeitiger berechtigter Austritt*)**

Згідно зі ст. 26 Закону про найманих працівників, працівник може достроково звільнитися за наявності поважних причин. Поважною причиною може бути:

- якщо він або вона не здатні продовжувати роботу або якщо продовжувати роботу неможливо без шкоди для здоров'я;
- якщо роботодавець: неправомірно зменшує або утримує заробітну плату працівника, або ставить його в нерівне становище щодо натуральної оплати праці, надаючи нездорове або недостатнє харчування чи нездорове житло.

Для працівників діють практично ті самі підстави для звільнення.

### **Вихідна допомога при звільненні (*Kündigungsschädigung*)**

Якщо трудові відносини розриваються роботодавцем, наприклад, через недотримання строку попередження про звільнення, дати звільнення або через необґрунтоване звільнення, працівник має право на компенсацію за звільнення. Це винагорода, яка належить на підставі права на відшкодування збитків через незаконне або передчасне звільнення. Це право зберігається навіть у тому випадку, якщо працівник або працівниця оголошують про обґрунтований достроковий вихід з роботи, який стався з вини роботодавця або роботодавниці. На час виплати компенсації за звільнення або компенсації за відпустку виплата допомоги по безробіттю та дострокової пенсії за віком призупиняється.

### **Звільнення за взаємною згодою (*Einvernehmliche Auflösung*)**

У разі звільнення за взаємною згодою роботодавець і працівник домовляються про припинення трудових відносин у певну дату.

## Старе законодавство про вихідну допомогу (*Altes Abfertigungsrecht*)

Все ще поширюється на осіб, трудові відносини з якими вже існували на 1 січня 2003 року і які не перейшли на новий закон про вихідну допомогу шляхом укладення індивідуальної угоди з роботодавцем.

### Робітники та службовці (*Arbeiter:innen und Angestellte*)

Право на вихідну допомогу за старим законом виникає після завершення безперервного стажу роботи протягом:

3 роки в розмірі	2 щомісячні платежі
5 років у розмірі	3 щомісячні платежі
10 років у розмірі	4 щомісячні платежі
15 років у розмірі	6 щомісячних платежів
20 років у розмірі	9 щомісячних платежів
25 років у розмірі	12 щомісячних платежів

лише у наступних випадках припинення трудових відносин:

- звільнення з ініціативи роботодавця;
- необґрунтоване звільнення, за яке працівник не несе відповідальності;
- обґрунтоване дострокове звільнення працівника;
- закінчення строкового трудового договору (закінчення строку);
- розірвання за взаємною згодою;
- у разі власного звільнення працівника через отримання пенсії за віком або дострокової пенсії за віком, пенсії за стажем або пенсії за важку працю, якщо трудові відносини тривали щонайменше десять років;
- у разі власного звільнення працівника працівника через отримання пенсії по непрацездатності або інвалідності — вже після трьох років;
- якщо працівник або працівниця не пізніше ніж за три місяці до закінчення відпустки по догляду за дитиною заявляє про своє звільнення, а трудові відносини тривали щонайменше п'ять років. У цьому випадку вихідна допомога становить половину суми, на яку працівник мав би право за інших обставин, але не більше трьох місячних окладів.

Більш сприятливі положення колективних договорів залишаються чинними.

**Для будівельників діють положення Закону про відпустки та роботу будівельників. (*Für BauarbeiterInnen gelten die Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes*).**

## Новий закон про вихідну допомогу (*Abfertigung Neu*)

Нова схема виплати вихідної допомоги застосовується до всіх трудових договорів, укладених з 1 січня 2003 року. Будівельники, за яких вже зроблено внески до Фонду пенсійного забезпечення та вихідної допомоги будівельників, поки що залишатимуться у старій системі. Це також стосується працівників, які у зв'язку із зобов'язанням повернутися на роботу після 31 грудня 2002 року вступили у трудові відносини з роботодавцем, у якого вони працювали раніше.

Трудові договори, укладені до 1 січня 2003 року, все ще підпадають під дію старого закону про вихідну допомогу. Однак, всі працівники мають можливість укласти індивідуальний договір з роботодавцем для того, щоб перейти на нову систему виплати вихідної допомоги. Це означає, що і роботодавець, і працівник повинні погодитися зі змістом договору – ніхто не може бути примушений до переходу на новий закон про вихідну допомогу (див. "Перехід на нову систему").

З 1 січня 2008 року позаштатні працівники та самозайняті особи також були включені до нової схеми виплати вихідної допомоги.

## Розмір нової вихідної допомоги (*Höhe der Abfertigung Neu*)

Якщо працівник підпадає під дію нової схеми виплати вихідної допомоги, роботодавець зобов'язаний щомісяця сплачувати до ÖGK внески в розмірі 1,53 відсотка від валового доходу. Базою для сплати внеску на вихідну допомогу є заробітна плата, що підлягає соціальному страхуванню, включаючи спеціальні виплати. Компоненти заробітної плати, що перевищують максимальну базу для сплати внесків і є нижчими за граничний поріг заробітку, також підлягають сплаті внесків. Потім ÖGK перераховує сплачені кошти до пенсійного фонду підприємства.

Остаточна сума вихідної допомоги розраховується з внесків, сплачених роботодавцем до пенсійного фонду компанії, плюс відсотки і мінус адміністративні витрати.

## **Періоди відпустки по догляду за дитиною, державної служби та військової служби для нових виплат вихідної допомоги (*Karenzzeiten, Zivil- und Präsenzdienst bei der Abfertigung Neu*)**

Роботодавець продовжує сплачувати внески на основі допомоги по догляду за дитиною навіть під час проходження військової та цивільної служби, а також під час отримання щотижневої допомоги та допомоги по тимчасовій непрацездатності відповідно до ASVG. У випадку допомоги по вагітності та пологах базою нарахування є відповідна заробітна плата за календарний місяць, що передує виплаті допомоги по вагітності та пологах; у випадку допомоги по тимчасовій непрацездатності – половина відповідної заробітної плати.

У період отримання допомоги по догляду за дитиною (за умови наявності права на щотижневу допомогу) виплати здійснюються Фондом компенсації сімейних витрат. Виплати з Фонду компенсації сімейних витрат здійснюються також протягом періоду відпустки для догляду за хворим членом сім'ї.

## **Початок внесків за новою системою вихідної допомоги (*Beginn der Beitragszahlung der Abfertigung Neu*)**

Перший місяць трудових відносин не підлягає сплаті внесків. Починаючи з другого місяця роботи, роботодавець має здійснювати платежі. Якщо особа укладає нові трудові відносини з тим самим роботодавцем протягом року після завершення попередніх, внески необхідно сплачувати з першого дня нових трудових відносин.

## **Виплати нової вихідної допомоги (*Auszahlungen der Abfertigung Neu*)**

Умовою для виплати є наявність щонайменше 36 місяців внесків та припинення трудових відносин, причому ці 36 місяців внесків можуть бути зроблено різними роботодавцями. Право на виплату не виникає у разі самостійного звільнення, звільнення з вини працівника та безпідставного дострокового звільнення. У цих випадках накопичена сума не втрачається, а залишається у фонді пенсійного забезпечення підприємства, продовжує нараховувати відсотки та переноситься до наступних трудових відносин. Однак це стосується лише працівників, які підпадають під дію нової системи вихідної допомоги. Працівники, які залишаються під дією старого законодавства про вихідну допомогу, втрачають право на вихідну допомогу у разі самостійного звільнення, необґрунтованого дострокового звільнення або звільнення з вини працівника.

## **Пенсійний фонд компанії (*Betriebliche Vorsorgekasse*)**

На підприємствах, де діє робоча рада, вибір підприємницького пенсійного фонду має здійснюватися на підставі обов'язкового дотримання колективного договору. На підприємствах, де робоча рада відсутня, роботодавець повинен письмово повідомити всіх працівників про запланований вибір.

Якщо третина персоналу подає письмове заперечення, роботодавець повинен вступити в переговори з працівниками. Одночасно з поданням заперечення працівники повинні вимагати залучення профспілки, яка в інтересах персоналу розпочне подальші переговори з роботодавцем.

## **Строки вимоги/позовна давність (*Verfallsfristen/Verjährung*)**

Якщо ви хочете пред'явити вимоги трудового права, ви не повинні пропустити відповідні строки, наприклад:

- Оскарження звільнення працівником або роботодавцем працівника до Суду з питань праці та соціального захисту: два тижні;
- Подання позову до Суду з питань праці та соціального захисту про виплату компенсації за звільнення: шість місяців;
- Трирічний строк позовної давності, як правило, застосовується до вимог про виплату заробітної плати.

Однак колективні договори можуть передбачати коротші строки позовної давності для певних вимог щодо заробітної плати та інших грошових вимог. У разі, якщо строк позовної давності за вимогою минув, її вже не можна оскаржити в суді; однак якщо її все ж виплатили, її вже не можна вимагати назад. Натомість, якщо у випадку простроченого боргу хтось здійснив виплату, він може вимагати повернення цих коштів.

## **Військова/цивільна служба (*Präsenz-/Zivildienst*)**

### **Зобов'язання щодо повідомлення роботодавця (*Mitteilungspflichten an die bzw. den Arbeitgeber:in*)**

Працівник, якого призивають (призначають) на військову/цивільну службу, зобов'язаний негайно повідомити про це роботодавця.

### **Захист від звільнення та скорочення штату (*Kündigungs- und Entlassungsschutz*)**

З моменту вручення повістки про призов (повідомлення про призначення) працівник може бути звільнений або відсторонений від посади роботодавцем лише за попередньою згодою суду. Захист від анулювання та звільнення закінчується через місяць після закінчення військової/цивільної служби.

## Повернення до роботи (*Wiederantritt zur Arbeit*)

Працівник повинен повідомити роботодавця протягом шести робочих днів\* після звільнення з військової служби, навчання або цивільної служби. Невиконання цього обов'язку є підставою для звільнення.

**\*Увага!** Субота також є робочим днем.

## Відпустка (*Urlaub*)

Якщо період проходження військової/цивільної служби припадає на відповідний робочий рік, відпустка надається лише в тій частині, яка відповідає робочому року, скороченому на період проходження військової/цивільної служби. При обчисленні тривалості відпустки частини робочих днів округляються до повних днів у більшу сторону. Якщо працівник бажає уникнути цього "правила аліквоти" і використати повну відпустку до початку військової/цивільної служби, він/вона повинні домовитися з роботодавцем про використання відпустки.

## Відпускні, різдвяна премія (*Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration*)

Спеціальні виплати (відпускні, різдвяна премія тощо) виплачуються тільки в календарному році, в якому військова/цивільна служба здійснюється на пропорційній основі (тобто право на спеціальні виплати зменшується на 1/52 за кожний тиждень військової/цивільної служби).

### Інші наші поради:

- Агенція громадських робіт – [www.zivildienst.gv.at](http://www.zivildienst.gv.at)
- Базова військова служба – [www.oesterreich.gv.at/themen](http://www.oesterreich.gv.at/themen)

## Відпустка по догляду (*Pflegefreistellung*)

### Відпустка для догляду у разі хвороби (*Pflegefreistellung bei Erkrankung*)

Якщо працівник або працівниця не може виконувати свої трудові обов'язки через необхідність догляду за хворим близьким родичем або особою, з якою він чи вона проживає в одному домогосподарстві, і це підтверджено відповідними документами, він або вона має право протягом одного робочого року на продовження виплати заробітної плати в розмірі свого звичайного тижневого робочого часу. До родичів належать: рідні діти, прийомні діти або діти, що перебувають під опікою, онуки, батьки, бабусі та дідусі, дружина або чоловік, зареєстрована партнерка або зареєстрований партнер та співмешканка або співмешканець. Таким чином, право на відпустку для догляду існує щодо власної дитини (прийомної або опікунської), навіть якщо вона не проживає у спільному домогосподарстві. Щодо дитини подружжя, зареєстрованого партнера або

співмешканця, право на відпустку для догляду існує лише в тому випадку, якщо вона проживає у спільному домогосподарстві. У разі стаціонарного перебування власної хворої дитини (приймної або вихованця) або біологічної дитини подружжя, зареєстрованого партнера або співмешканця, яка проживає у спільному домогосподарстві або співмешканця у лікувальному та доглядовому закладі, існує право на відпустку для супроводу дитини до її 10-го дня народження або навіть після досягнення 10-річного віку, якщо це необхідно з медичної точки зору для благополуччя дитини.

### **Подовжена відпустка по догляду за дитиною (*Erweiterte Pflegefreistellung*)**

Якщо працівник використав відпустку для догляду за дитиною і знову не може працювати у зв'язку з необхідністю догляду за власною хворою дитиною (усиновленою або прийомною дитиною) або біологічною дитиною другого з подружжя, зареєстрованого партнера або партнера, який проживає з ним в одному домогосподарстві, яка не досягла дванадцятирічного віку, він має право на додатковий тиждень відпустки для догляду за дитиною протягом одного робочого року. Мати або батько також мають право на цю відпустку, якщо вони не ведуть спільне господарство з дитиною (приймною або опікунською дитиною).

### **Односторонній початок відпустки (*Einseitiger Urlaubsantritt*)**

Якщо перераховані вище варіанти вже вичерпані, можна взяти відпустку в односторонньому порядку, тобто без згоди роботодавця, для догляду за хворою дитиною (усиновленою або прийомною) віком до дванадцяти років. У цьому випадку мати або батько мають право на відпустку, навіть якщо вони не ведуть спільне господарство з дитиною (усиновленою або прийомною дитиною).

#### **Зверніть увагу:**

Закон про найманих працівників, Загальний цивільний кодекс (ABGB) та різні колективні договори передбачають додаткове право на виплату заробітної плати у разі неможливості виконання роботи з важливих причин, що лежать в інтересах працівника.

## **Охорона материнства та відпустка по догляду за дитиною. Трудове право (*Mutterschutz und Karenz. Arbeitsrecht*)**

### **Заборонена робота (*Verbotene Arbeiten*)**

Надурочні роботи та роботи, що завдають шкоди здоров'ю, заборонені, а заборона на роботу в нічний час, а також у неділю та святкові дні застосовується за деякими винятками.

## **Захист від звільнення та скорочення штату (*Kündigung- und Entlassungsschutz*)**

Особливий захист від звільнення та відсторонення від роботи діє з моменту повідомлення про вагітність і до закінчення чотирьох місяців після пологів. У разі використання відпустки по догляду за дитиною цей захист продовжується до закінчення чотирьох тижнів після завершення відпустки. Звільнення або відсторонення від роботи без згоди трудового та соціального суду є незаконним і, отже, недійсним. Розрив трудових відносин у випробувальний термін вважається дискримінацією за ознакою статі і тому також може бути оскаржений у суді з трудових та соціальних питань.

Якщо вагітна працівниця повідомляє роботодавцю про свою вагітність протягом п'яти робочих днів після оголошення про звільнення або, у разі письмового звільнення, протягом п'яти робочих днів після його вручення, звільнення втрачає юридичну силу. Якщо вона дізнається про вагітність пізніше, вона повинна негайно повідомити про це роботодавця, щоб звільнення втратило юридичну силу.

У разі поділу відпустки по догляду за дитиною захист від звільнення та відсторонення від роботи для того з батьків, хто користується другою частиною відпустки, починається не раніше ніж за чотири місяці до початку другої частини відпустки.

Існує спеціальний захист від звільнення та скорочення через чотири тижні після викидня. Якщо звільнення відбувається після цього терміну, оскільки роботодавець припускає, що працівниця незабаром знову завагітніє, таке звільнення може бути оскаржене в суді протягом 14 днів з моменту отримання повідомлення про звільнення на підставі Закону про рівне ставлення.

## **Часові обмеження (*Befristungen*)**

Строковий трудовий договір має бути продовжений до початку періоду захисту, якщо тільки немає об'єктивного обґрунтування для фіксованого терміну.

## **Припинення трудових відносин та вихідна допомога – старий закон про вихідну допомогу (*Lösung des Dienstverhältnisses und Abfertigung – altes Abfertigungsrecht (siehe auch Seite 17)*)**

Трудові відносини, тривалість яких становить не менше п'яти років без випробувального терміну, можуть бути припинені шляхом звільнення (або розірвання договору у разі роботи на умовах неповного робочого дня) із збереженням права на вихідну допомогу:

- під час періоду захисту після пологів (тільки для матері),
- У разі відпустки по догляду за дитиною, не пізніше ніж за три місяці до закінчення власної декретної відпустки (матері та батька).

Працівник зберігає право на половину встановленої законом вихідної допомоги, але не більше ніж на суму, що дорівнює трьом місячним окладам.

### **Новий дозвіл (*Abfertigung Neu (siehe auch Seite 18)*)**

Якщо трудові відносини припиняються у вищезазначені строки у зв'язку із заявою про звільнення у зв'язку з народженням дитини, право на виплату виникає за умови сплати внесків щонайменше за три роки.

### **Період захисту (*Schutzfrist*)**

Майбутні матері не можуть бути працевлаштовані протягом останніх восьми тижнів перед очікуваною датою пологів (захисний період = абсолютна заборона на працевлаштування). Період захисту після пологів також становить вісім тижнів (дванадцять тижнів для багатоплідних, передчасних пологів та пологів шляхом кесаревого розтину). Якщо період захисту був скорочений до пологів (передчасні пологи), то період захисту продовжується після пологів у тому ж обсязі, але максимум до 16 тижнів.

У разі певних ризиків для здоров'я є можливість дострокового звільнення від роботи за рішенням медичного фахівця. Під час періоду захисту покладається допомога по вагітності та пологах, за якою необхідно звернутися до лікарняної каси.

### **Місяць татусів/місяць малюків (*Papamonat/Babymonat*)**

З 1 вересня 2019 року батьки, які бажають перервати свою трудову діяльність у зв'язку з народженням дитини, мають право вимагати від свого роботодавця відпустки тривалістю один місяць (татова відпустка, відпустка з нагоди народження дитини). Роботодавець не зобов'язаний виплачувати заробітну плату за цей період. Однак батьки можуть отримувати протягом «татового місяця» щомісячну надбавку за час, присвячений сім'ї (докладніше див. розділ «Надбавка за час, присвячений сім'ї», стор. 48). Отже, «татовий місяць» (місяць для догляду за немовлям) та надбавка за час, присвячений сім'ї, є різними видами пільг.

Для того, щоб мати можливість заявити роботодавцю про своє право на відпустку, передбачену трудовим законодавством (батьківський місяць, місяць дитини), батько повинен проживати в одному домогосподарстві з дитиною. Він також повинен дотримуватися термінів повідомлення. Це означає, що батько повинен повідомити роботодавця про очікуваний початок батьківського місяця та ймовірну дату народження дитини щонайменше за три місяці до передбачуваної дати народження.

Після народження дитини батько повинен негайно повідомити про це роботодавця. Фактична дата початку відпустки по догляду за дитиною повинна бути оголошена не пізніше, ніж через тиждень після народження дитини. Батько може взяти відпустку для догляду за дитиною протягом одного місяця після народження дитини до закінчення заборони матері на працевлаштування (також відомого як захисний період). Батьки захищені від скорочення та звільнення з роботи з моменту попереднього

повідомлення про бажання скористатися "місяцем тата" або "місяцем дитини", але не раніше, ніж за чотири місяці до передбачуваної дати народження дитини. Захист від скорочення та звільнення закінчується через чотири тижні після закінчення "Місяця тата" або "Місяця дитини".

## Відпустка по догляду за дитиною для матерів і батьків (*Karenz für Mütter und Väter*)

Матері та батьки мають право на відпустку по догляду за дитиною, якщо вони:

- перебувають у трудових відносинах та
- жити з дитиною в одному домогосподарстві.

Декретна відпустка починається після закінчення періоду захисту або після відпустки, узгодженої після періоду захисту, або після відпустки по догляду за дитиною другого з батьків. Якщо один з батьків не має права на відпустку по догляду за дитиною (наприклад, через те, що він є студентом або самозайнятим), другий з батьків може взяти відпустку по догляду за дитиною в період між закінченням періоду захисту і досягненням дитиною другого дня народження.

Відпустка по догляду за дитиною може бути розділена двічі (= три частини), при цьому кожна з частин не може бути коротшою за два місяці. Для дітей, народжених з 1 листопада 2023 року, право на відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею 2-річного віку надається лише за умови, що другий з батьків перебуває у відпустці по догляду за дитиною щонайменше два місяці, виняток: один з батьків може перебувати у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею 2-річного віку, якщо він є самотнім батьком або один з батьків не має права на відпустку по догляду за дитиною згідно з трудовим законодавством, оскільки є самозайнятим, безробітним або продовжує навчатися. Якщо така ситуація не складається, то для дітей, народжених після 1 листопада 2023 року, право на відпустку по догляду за дитиною надається лише до закінчення 22-го місяця життя дитини, якщо у відпустку йде лише один з батьків. При першій заміні догляду між обома батьками можна взяти один місяць відпустки по догляду за дитиною спільно.

Однак у цьому випадку відпустка триває лише до закінчення 23-го місяця життя дитини. Матері та батьки можуть залишити три місяці відпустки по догляду за дитиною для використання пізніше (не пізніше закінчення сьомого року життя дитини).

**Увага:** право на грошову допомогу по догляду за дитиною закінчується не пізніше 1063-го дня (приблизно 35 місяців) життя дитини. Ознайомтеся з юридичною інформацією від ÖGB-Frauen «Baby-Package». Замовити можна за адресою [frauen@oegb.at](mailto:frauen@oegb.at) або завантажити за адресою [www.oegb.at/schwanger](http://www.oegb.at/schwanger).

## **Терміни подання заяв (*Meldefristen*)**

Матері повинні повідомити свого роботодавця про відпустку по догляду за дитиною до кінця періоду захисту.

Не пізніше ніж за три місяці до закінчення першого періоду відпустки по догляду за дитиною той з батьків, хто перебуває у відпустці по догляду за дитиною, повинен оголосити про її продовження або інший з батьків повинен оголосити про свій вихід у відпустку по догляду за дитиною. Однак, якщо відпустка по догляду за дитиною триває менше трьох місяців, той з батьків, хто перебуває у відпустці по догляду за дитиною, повинен повідомити принаймні за два місяці до її закінчення, що він або вона продовжує відпустку і коли вона закінчиться. Якщо другий з батьків не має права на відпустку по догляду за дитиною, про запланований початок відпустки по догляду за дитиною необхідно повідомити щонайменше за три місяці до її початку.

### **Зверніть увагу:**

захист від звільнення та скорочення починається для другого з батьків не раніше, ніж за чотири місяці до початку відпустки по догляду за дитиною. Тому ми не рекомендуємо повідомляти про це завчасно!

## **Право на інформацію (*Recht auf Information*)**

Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які перебувають у відпустці, про важливі події компанії.

## **Зарахування відпустки по догляду за дитиною (*Anrechnung der Karenz*)**

Для дітей, народжених з 1 серпня 2019 року, періоди відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею 2- річного віку повністю враховуються для виплат, що залежать від стажу (наприклад, розрахунок періоду попередження, тривалості безперервної оплати праці у разі хвороби, тривалості відпустки у зв'язку з переходом до другого року життя, перехід відпустки від 25 до 30 робочих днів, підвищення заробітної плати, надбавки за вислугу років).

## **Робота батьків на неповний робочий день (*Elternteilzeit*)**

Батьки можуть претендувати на неповний робочий день або зміну режиму роботи протягом максимального загального періоду в сім років з 1 листопада 2023 року до досягнення дитиною восьмирічного віку, якщо вони відповідають встановленим законодавством вимогам (тривалість трудового стажу не менше трьох років, робота на підприємстві з чисельністю працівників не менше 21 особи). З цих семи років віднімаються періоди заборони на працевлаштування після народження дитини та періоди відпусток по догляду за дитиною обох батьків.

Працівники, які не мають права на "роботу батьків на неповний робочий день", оскільки не відповідають одному або обом вищезазначеним критеріям, можуть домовитися

з роботодавцем про неповну зайнятість або зміну режиму робочого часу з 1 листопада 2023 року до досягнення дитиною восьмирічного віку.

### **Захист від звільнення та скорочення під час неповної зайнятості батьків (*Kündigung- und Entlassungsschutz während der Elternteilzeit*)**

Батьки, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною на неповний робочий день, мають особливий захист від звільнення та скорочення. Цей захист від звільнення та скорочення починається з оголошення заяви про працевлаштування на неповний робочий день, але не раніше, ніж за чотири місяці до запланованого початку роботи на неповний робочий день. Вона триває максимум до чотирьох тижнів після того, як дитині виповниться 4 роки. Якщо закінчення відпустки для догляду за дитиною на умовах неповного робочого часу узгоджено на більш ранню дату, спеціальний захист від звільнення та скорочення закінчується через чотири тижні після закінчення відпустки для догляду за дитиною на умовах неповного робочого часу.

Спеціальний захист від звільнення та скорочення поширюється як на матерів і батьків, які мають право на неповний робочий день для догляду за дитиною, так і на батьків, які працюють на умовах неповного робочого дня для догляду за дитиною на підставі договору з роботодавцем.

У період між 4-м і 8-м роком життя дитини діє лише захист від звільнення з поважних причин. Він поширюється на тих батьків, які на підставі Закону про охорону материнства або Закону про відпустку для батьків працюють на умовах неповного робочого дня. Захист від звільнення з поважних причин передбачає, що працівника не можна звільнити через те, що він скористався правом на батьківську відпустку з неповним робочим днем.

#### **Зверніть увагу:**

до роботи батьків на умовах неповного робочого часу застосовується обмеження робочого часу. Це означає, що робочий час має бути скорочений щонайменше на 20 відсотків від нормального тижневого робочого часу і щонайменше дванадцять годин на тиждень має бути відпрацьовано. Однак, якщо між роботодавцем і працівником досягнуто домовленості, що виходить за рамки цього діапазону, захист від звільнення та скорочення в рамках неповної зайнятості батьків все одно застосовується. Однак право на зміну режиму роботи без скорочення тривалості робочого часу продовжує існувати. Дізнайтеся більше в правовій інформації для жінок ÖGB "Пакунок малюка". Запит за номером [frauen@oegb.at](mailto:frauen@oegb.at) або завантажити на [www.oegb.at/schwanger](http://www.oegb.at/schwanger).

## **Право на отримання послуг (*Leistungsrecht*)**

### **Допомога по догляду за дитиною (*Kinderbetreuungsgeld*)**

Батьки мають право на допомогу по догляду за дитиною, якщо вони мають право на сімейну допомогу або аналогічну іноземну допомогу на дитину і проживають з дитиною в

одному домогосподарстві, а відповідний сукупний дохід батьків за календарний рік не перевищує порогової суми, залежно від обраної моделі. Ви можете вибрати між рахунком допомоги по догляду за дитиною та залежною від доходу допомогою по догляду за дитиною. Ці дві моделі відрізняються розміром і тривалістю виплати допомоги, а також обмеженнями щодо додаткового доходу.

### **Допомога у зв'язку з вагітністю та пологами і допомога по догляду за дитиною (*Wochengeld und Kinderbetreuungsgeld*)**

Виплата допомоги по догляду за дитиною призупиняється на час отримання допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами. Однак, якщо щотижнева допомога є меншою, ніж допомога по догляду за дитиною, доплачується різниця до розміру допомоги по догляду за дитиною.

### **Рахунок для виплати допомоги по догляду за дитиною (*Kinderbetreuungsgeldkonto*)**

Якщо тільки один з батьків отримує допомогу по догляду за дитиною, загальна сума на рахунку становить 15 016 Euro. Якщо на допомогу по догляду за дитиною претендують обоє батьків, загальна сума збільшується до € 18 760,-.

Якщо тільки один з батьків отримує допомогу по догляду за дитиною, ви можете вибрати період від 365 до 851 дня, включаючи день народження дитини. Якщо обоє батьків отримують допомогу по догляду за дитиною, можливий період отримання допомоги збільшується до 456-1063 днів.

Розмір денної ставки на рахунку допомоги по догляду за дитиною залежить від того, на який термін вона оформлена (= період права на отримання допомоги). Чим довший період, тим нижча денна ставка. Таким чином, денна сума змінюється в залежності від періоду, протягом якого ви маєте право на допомогу.

Якщо хтось обирає найкоротший період отримання допомоги, так званий базовий період отримання, то денна ставка € 41,14 є найвищою з можливих. Якщо допомогу по догляду за дитиною отримує тільки один з батьків, базовий період виплати становить 365 днів (календарних днів), включаючи день народження дитини. Якщо обоє батьків отримують допомогу по догляду за дитиною, базовий період виплат становить 456 днів (приблизно 15 місяців). З них 20 відсотків призначені для другого з батьків і тому не можуть бути передані.

Максимально можливий період отримання допомоги для одного з батьків становить 851 день (приблизно 28 місяців), включаючи день народження дитини. Денна ставка за максимально можливий період виплат становить 17,65 євро. Якщо допомога по догляду за дитиною розподіляється між батьками, денна ставка становить 17,65 євро на день.

Максимально довгий звітний період на рахунку становить 1 063 дні (близько 35 місяців). Тут також 20 відсотків днів зарезервовано для другого з батьків.

### **Допомога по догляду за дитиною, пов'язана з доходами (*Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld*)**

Допомога на догляд за дитиною, розмір якої залежить від доходу, дає можливість одному з батьків отримувати до 365-го дня з моменту народження дитини 80 відсотків від останнього чистого доходу, але не більше 80,12 євро на день. У разі отримання допомоги обома батьками термін її виплати подовжується максимум до 426-го дня з моменту народження дитини. Розмір допомоги також становить 80 відсотків останнього чистого доходу. Щоб отримати право на грошову допомогу на догляд за дитиною, що залежить від доходу, необхідно, щоб до початку періоду охорони здоров'я матері або безпосередньо перед народженням дитини батько пропрацював на роботі, що підлягає медичному страхуванню та пенсійному забезпеченню, не менше 182 днів (= приблизно шість місяців), при цьому перерва до 14 днів не є причиною для відмови.

### **Одночасне отримання допомоги на догляд за дитиною (*Gleichzeitiger Bezug des Kinderbetreuungsgeldes*)**

Під час першої зміни права обоє батьків можуть отримувати допомогу по догляду за дитиною до 31 дня одночасно. Це стосується як звичайної моделі, так і допомоги по догляду за дитиною, що залежить від доходу.

### **Партнерський бонус (*Partnerschaftsbonus*)**

Кожен з батьків отримує бонус у розмірі 500 євро, якщо обоє скористалися грошовою допомогою на догляд за дитиною протягом щонайменше 124 днів, а термін її отримання між ними був розподілений у співвідношенні від 50/50 до 40/60. Заяву необхідно подати не пізніше ніж через 124 дні після закінчення останнього періоду отримання грошової допомоги на догляд за дитиною. Партнерський бонус також застосовується як до моделі рахунку, так і до допомоги по догляду за дитиною, що залежить від доходу.

### **Ліміт додаткового заробітку (*Zuverdienstgrenze*)**

Допомога по догляду за дитиною виплачується в межах фіксованого ліміту додаткового заробітку. При оформленні рахунку для отримання допомоги по догляду за дитиною, як правило, дозволяється заробляти 60 відсотків від останнього валового доходу. Однак, якщо хтось обрав модель рахунку і 60% від останнього доходу становить менше, ніж € 18 000 за календарний рік, до € 18 000 можна заробити додатково. Одержувачі, які обрали залежну від доходу допомогу по догляду за дитиною, можуть отримати максимум € 8 100 на рік. Ця сума повинна також включати дохід від самозайнятості, трудових контрактів та контрактів фрілансерів. З урахуванням додаткового ліміту доходу в 18 000 євро, жінки ÖGB рекомендують не перевищувати щомісячний валовий дохід у розмірі 1 372 євро.

**Зверніть увагу:** якщо дохід за період, за який подається заява, перевищує ліміт доходу, необхідно повернути лише ту суму, на яку було перевищено додатковий ліміт доходу.

### **Додатковий дохід під час відпустки по догляду за дитиною (*Zuverdienst während der Karenz*)**

Декретна відпустка – це передбачена трудовим законодавством відпустка без збереження заробітної плати. Без втрати захисту від звільнення та скорочення, зайнятість понад граничний розмір заробітної плати може бути узгоджена з власним роботодавцем працівника на строк до 13 тижнів протягом календарного року. За згодою власного роботодавця така зайнятість може також здійснюватися в іншого роботодавця.

### **Допомога по догляду за дитиною (*Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld*)**

Сім'ї з низьким рівнем доходу або батьки-одиначки отримують за заявою допомогу до грошової допомоги на догляд за дитиною у розмірі 6,06 євро на день (181,80 євро на місяць). Допомога виплачується лише протягом максимум 365 днів і пов'язана з одночасним, фактичним отриманням (без призупинення) грошової допомоги на догляд за дитиною. Допомога повинна бути повністю або частково повернена лише у разі перевищення меж додаткового заробітку. Одержувач може заробляти додатково 8 600 євро на календарний рік. Дохід партнера не повинен перевищувати граничну суму 18 000 євро на рік.

**Зверніть увагу:** одержувачі допомоги по догляду за дитиною, залежної від доходу, не мають права на допомогу по догляду за дитиною.

### **Бонус за сімейний час (*Familienzeitbonus*)**

Бонус за сімейний час – це грошова допомога. На неї можуть претендувати батьки, усиновителі, постійні опікуни та жінки, які перебувають в одностатевому партнерстві. Для того, щоб отримати бонус за сімейний час, батько повинен мати оплачувану роботу, яка підлягає медичному та пенсійному страхуванню, щонайменше 182 дні (близько шести місяців) – з максимальною перервою в 14 днів – безпосередньо перед початком отримання права на допомогу. Крім того, дитина повинна мати право на сімейну допомогу і отримувати її, обидва батьки і дитина повинні проживати в Австрії, а батьки і дитина повинні мати спільне основне місце проживання. Дитина повинна бути зареєстрована протягом десяти днів після народження. Для того, щоб отримувати сімейну надбавку, також необхідно, щоб батько не працював за наймом від 28 до 31 календарного дня протягом 91 календарного дня з моменту народження дитини. Якщо пологи відбуваються в пологовому будинку, то за сімейною надбавкою можна звернутися не раніше дня виписки дитини з матір'ю з лікарні. Існують наступні винятки з цього правила: Якщо дитина

повинна бути госпіталізована за медичними показаннями, сімейний бонус виплачується і під час перебування в лікарні, якщо батько і мати особисто доглядають і піклуються про дитину в середньому по дві години на день. Якщо мати змушена перебувати в лікарні за медичними показаннями, бонус за сімейний час можна отримати під час перебування в лікарні, якщо батько візьме на себе особистий догляд за матір'ю в середньому щонайменше дві години на день у присутності дитини.

**Увага:** Бонус за час, присвячений сім'ї, є виключно грошовою виплатою. Натомість «татів місяць» (місяць для догляду за немовлям) — це право на відпустку, передбачене трудовим законодавством, яке можна реалізувати перед роботодавцем (див. стор. 24).

Тривалість виплати сімейного бонусу становить від 28 до 31 дня. Щоденна ставка становить 54,87 євро. Скористатися сімейним бонусом можна лише в тому випадку, якщо трудову діяльність не здійснюється безперервно саме протягом 28–31 дня.

Під час отримання сімейного бонусу не можна отримувати інших доходів. Крім того, після закінчення періоду виплати трудову діяльність необхідно продовжити у того самого роботодавця.

Заяву на отримання сімейного бонусу необхідно подати до відповідної організації медичного страхування не пізніше ніж через 121 день після народження дитини.

## Сімейна допомога та відрахування на дитину (*Familienbeihilfe und Kinderabsetzbetrag*)

### Розмір сімейної допомоги

Вік дитини	Сума на місяць
Від народження	€ 138,40
Дитина від 3 років	€ 148,00
Дитина від 10 років	€ 171,80
Дитина від 19 років	€ 200,40

Загальна щомісячна сума збільшується на шкалу для братів і сестер для кожної дитини, якщо вони:

- для 2 дітей надається € 8,60 за кожну дитину. Додаткова сума становить € 17,20.
- надається на 3 дітей € по 21,10 на кожну дитину. Тоді додаткова сума становить 63,30 євро.
- надається на 4 дітей по € 32,10 на кожну дитину. Додаткова сума становить € 128,40.

- надається на 5 дітей € по 38,90 на кожну дитину. Тоді додаткова сума становить 194,50 євро.
- надається на 6 дітей € по 43,40 на кожну дитину. Тоді додаткова сума становить 260,40 євро.
- для 7 і більше дітей € 63.10 за кожну дитину.

Сімейна допомога збільшується на 189,20 євро на місяць за кожну дитину з істотною інвалідністю. З сімейної допомоги на кожну дитину виплачується відрахування на дитину в розмірі 70,90 євро. В принципі, мати має право на сімейну допомогу, але вона може відмовитися від неї на користь батька. Мати може відкликати цю відмову в будь-який час. Діти, які досягли повноліття, можуть звернутися до податкової інспекції для безпосередньої виплати сімейної допомоги та дитячого податкового кредиту на свій рахунок. Однак для цього необхідна згода батьків, які повинні підтвердити це на бланку заяви.

## Паспорт матері та дитини (*Etern-Kind-Pass*)

Для того, щоб отримувати допомогу по догляду за дитиною в повному обсязі, ви повинні вчасно пройти всі обстеження, зазначені в паспорті обстежень для батьків і дітей, і надіслати бланки з паспорта обстежень для батьків і дітей в якості доказу у відповідну лікарняну касу до закінчення зазначеного терміну (бажано рекомендованим листом). В іншому випадку розмір допомоги по догляду за дитиною може бути зменшений на 1 300 євро для кожного з батьків.

Додаткова інформація на такі теми, як "Рівне ставлення в "Жіноча правова інформація" та "Паунок малюка" можна знайти у відділі правової інформації для жінок ÖGB. Запитуйте на [frauen@oegb.at](mailto:frauen@oegb.at) або завантажуйте на [www.oegb.at/frauen](http://www.oegb.at/frauen).

## Допомога по безробіттю (*Arbeitslosengeld*)

Умовою для отримання допомоги по безробіттю є те, що особа

- перебуває у розпорядженні служби зайнятості, тобто є безробітною, готова до роботи та здатна працювати,
- відповідає критеріям для отримання допомоги.

**Право** на допомогу по безробіттю, як правило, виникає, якщо протягом останніх 24 місяців (рамковий період) перед подачею заяви на допомогу по безробіттю було завершено щонайменше 52 тижні роботи, яка підлягає обов'язковому страхуванню на випадок безробіття.

Для осіб, які звертаються за допомогою по безробіттю у віці до 25 років, достатньо 26 тижнів роботи, що підлягає страхуванню на випадок безробіття протягом останніх дванадцяти місяців (рамковий період). Однак, якщо вони вже отримували допомогу по безробіттю або допомогу по догляду за дитиною, необхідно мати 28 тижнів страхового стажу протягом дванадцятимісячного періоду.

Зазначені рамкові періоди в 24 або дванадцять місяців можуть бути продовжені, якщо застосовуються певні обставини, перелічені в законі (продовження рамкового періоду).

Зайнятістю, що підлягає страхуванню на випадок безробіття, зазвичай вважається будь-яка зайнятість, як наймані працівники та фрілансери. Однак, особи, зайняті неповний робочий день, (*geringfügig*) не підлягають страхуванню на випадок безробіття. Якщо трудові відносини припиняються за власним бажанням і не може бути наведено жодних причин, що заслуговують на увагу, то протягом перших чотирьох тижнів існує період очікування, тобто допомога по безробіттю виплачується лише з 29-го дня безробіття. Право на отримання допомоги по безробіттю необхідно заявити особисто у відповідній службі зайнятості (AMS). Якщо можливо, це слід зробити в перший день безробіття, оскільки допомога по безробіттю ніколи не призначається заднім числом. Звичайно, ви також можете звернутися до служби зайнятості протягом періоду попередження про безробіття.

**Тривалість виплати допомоги по безробіттю** (*Dauer des Arbeitslosengeldanspruchs*) залежить від тривалості попередніх періодів зайнятості та віку безробітного. Мінімальна тривалість становить 20 тижнів. 30 тижнів виплачуються, якщо протягом останніх п'яти років перед набуттям права на допомогу по безробіттю було завершено 156 тижнів (три роки) трудової діяльності, що підлягає страхуванню на випадок безробіття. 39 тижнів виплачуються, якщо ви вже досягли 40-річного віку на момент набуття права на допомогу і пропрацювали щонайменше 312 тижнів (шість років) протягом останніх десяти років перед набуттям права на допомогу. 52 тижні, якщо на момент подання заяви про виплату допомоги вік заявника перевищує 50 років і протягом останніх 15 років до подання заяви він мав принаймні 468 тижнів (дев'ять років) зайнятості, що підлягає страхуванню на випадок безробіття. І нарешті, існує право на 78 тижнів для осіб, які беруть участь у програмі професійної реабілітації за програмою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Періоди, які вже були враховані під час попередніх виплат допомоги по безробіттю, також беруться до уваги при оцінці періоду, що дає право на отримання допомоги.

**Розмір допомоги по безробіттю визначається** (*Höhe des Arbeitslosengeldes*) на основі доходу за останній або передостанній календарний рік. Це означає, що якщо безробіття настало в першій половині календарного року (з 1 січня по 30 червня), вирішальним є передостанній календарний рік; якщо безробіття настало в другій

половині календарного року (з 1 липня по 31 грудня), вирішальним є останній календарний рік.

**Приклад:** Хтось стає безробітним 1 квітня 2026 року – підставою для виплати допомоги по безробіттю є середній дохід за 2024 рік.

Для розрахунку середнього доходу враховуються лише періоди працевлаштування. Періоди, коли ви не отримували повну заробітну плату або не отримували її через хворобу чи безробіття, не враховуються. Це стосується також отримання допомоги на навчання, якщо вона є більш вигідною для безробітного, а також періодів отримання допомоги по догляду за дитиною або комбінованої заробітної плати, а також у разі втрати годувальника.

Допомога по безробіттю розраховується на основі "системи чистих ставок" і має базовий розмір 55% від чистого заробітку. Базовий розмір допомоги по безробіттю збільшується на суму доплати до стандартної ставки вирівнювання (для самотніх у 2026 році: 1 308,39 євро в місяць), якщо верхня межа (для безробітних із сімейною надбавкою – 80% попереднього чистого заробітку; без сімейної надбавки – 60%) перевищує цю стандартну ставку. Якщо ці межі нижчі за базову ставку, вони формують верхню межу.

Максимально можлива допомога по безробіттю (без доплат) – на 2026 рік:

За календарний день	€ 76,75
на місяць (31 день)	€ 2 379,25

Якщо безробітний досяг 45-річного віку, то заробіток, який використовується для призначення допомоги по безробіттю, також повинен враховуватися для подальшого призначення допомоги по безробіттю до тих пір, поки не буде отримана вища відповідна заробітна плата (захист бази нарахування допомоги) (*Bemessungsgrundlagenschutz*).

## Невідкладна допомога (*Notstandshilfe*)

**Якщо ви отримували допомогу по безробіттю, але вже вичерпали можливий період виплати, ви можете подати заяву на так звану "допомогу по безробіттю".**

Однак, ви отримаєте цю допомогу лише в тому випадку, якщо ви перебуваєте в надзвичайній ситуації. Ви будете отримувати допомогу по безробіттю протягом необмеженого періоду часу, але вона буде призначена максимум на 52 тижні. Після цього ви

повинні подати нову заяву. При розгляді питання про наявність надзвичайної ситуації до уваги береться будь-який інший власний дохід. Доходи батьків, дітей або інших родичів не беруться до уваги, навіть якщо йдеться про спільне домогосподарство.

### **Увага!**

Дохід подружжя або партнера не береться до уваги!

## **Розмір невідкладної допомоги по безробіттю (*Höhe der Notstandshilfe*)**

- Якщо дохід не враховується, невідкладна допомога по безробіттю становить 95 відсотків базової суми допомоги по безробіттю та 95 відсотків допоміжної суми, якщо базова сума допомоги по безробіттю є нижчою за нормативну ставку компенсаційної надбавки згідно з Законом про соціальне страхування (ASVG).
- Невідкладна допомога становить 92 відсотки від базової суми допомоги по безробіттю, якщо базова сума допомоги по безробіттю перевищує нормативну ставку компенсаційної надбавки.
- Крім того, для певних осіб передбачені сімейні надбавки, наприклад, на дітей, на яких поширюється право на сімейну допомогу.

## **Обмеження допомоги по безробіттю (*Deckelung der Notstandshilfe*)**

Після шести місяців отримання допомоги по безробіттю встановлюється верхня межа суми невідкладної допомоги, що відповідає тривалості раніше отриманої допомоги по безробіттю. Це так званий "ліміт".

- Якщо ви раніше отримували **допомогу по безробіттю протягом 20 тижнів** невідкладна допомога з вирівнюванням обмежена (= 43,61 євро/день, станом на 2026 рік).
- Якщо ви раніше отримували **допомогу по безробіттю протягом 30 тижнів**, невідкладна допомога виплачується у розмірі прожиткового мінімуму. (= 50,87 євро/день, станом на 2026 рік).
- Якщо ви вже отримували **39 або 52 тижні допомоги по безробіттю** тоді невідкладна допомога не обмежена.

Невідкладна допомога по безробіттю завжди надається на дванадцять місяців. Вона може бути обмежена лише після того, як фактично була отримана протягом шести місяців. Перерва після чотирьох місяців у зв'язку з двомісячними трудовими відносинами не повинна призводити до втрати решти двох місяців "повної" допомоги по безробіттю! Більш сприятливі правила обмеження можуть застосовуватися для осіб віком від 45 років.

## Пенсійний аванс (*Pensionsvorschuss*)

Якщо ви отримуєте допомогу по безробіттю або допомогу у зв'язку з безробіттям і подаєте заяву на призначення пенсії по інвалідності або пенсії за віком під час отримання цих виплат, ви повинні повідомити про це Державну службу зайнятості, і за певних умов ця допомога буде згодом переведена в авансовий платіж до пенсії.

В принципі, ви повинні мати право на допомогу по безробіттю, допомогу по безробіттю або тимчасову допомогу. Крім того, ви повинні відповідати іншим вимогам для отримання допомоги – окрім бажання, здатності та готовності працювати – і ви повинні мати можливість розраховувати на надбавку до пенсії.

### **Увага!**

Однак пенсія може бути призначена лише за умови дотримання періоду очікування, а в разі звернення за пенсією по інвалідності – за умови виплати пенсії або пенсії по інвалідності, експертний висновок про оцінку працездатності був підготовлений установою пенсійного страхування і на підставі цього експертного висновку можна припустити, що працездатність відсутня!

### **Увага!**

При оформленні пенсії за віком ви маєте право на аванс до пенсії тільки в тому випадку, якщо у вас є підтвердження від установи пенсійного страхування про те, що протягом двох місяців від дати звернення за пенсією малоімовірно, що зобов'язання з виплати допомоги може бути встановлено. Аванс до пенсії буде виплачуватися до тих пір, поки Ви могли б отримувати раніше виплачену допомогу (допомогу по безробіттю/допомогу в надзвичайних ситуаціях) і поки триває пенсійна справа. Аванс до пенсії, як правило, надається в розмірі допомоги по безробіттю або допомоги у зв'язку з безробіттям. Якщо є підтвердження від органу пенсійного страхування про те, що очікуваний розмір пенсії буде нижчим, то аванс до пенсії обмежується цією сумою.

### **Порада:**

Для отримання пенсійного авансу не обов'язково, щоб ваші трудові відносини закінчилися. У цьому випадку достатньо того, що ви більше не маєте права на заробітну плату і вже вичерпали допомогу по тимчасовій непрацездатності. У цьому випадку можна припустити, що ви не придатні до роботи до отримання експертного висновку, і вам може бути призначена авансована пенсія.

### **Порада:**

Ви можете подати заяву на отримання спеціальної допомоги по тимчасовій непрацездатності після отримання негативного рішення від фонду пенсійного страхування і якщо ви все ще працюєте.

Передумовою для цього є вичерпання права на допомогу по тимчасовій непрацездатності (вихід на пенсію), відсутність права на продовження виплати заробітної плати та подання апеляції на відмову у призначенні пенсії.

Спеціальна допомога по тимчасовій непрацездатності закінчується після завершення пенсійного провадження (судового розгляду) або після закінчення лікарняного листа. Спеціальна допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується в розмірі останньої отриманої допомоги по тимчасовій непрацездатності, і за нею необхідно звернутися до відповідної Австрійської лікарняної каси (ÖGK).

## Сімейна надбавка (*Familienzuschlag*)

На додаток до допомоги по безробіттю на дітей, онуків, пасинків, усиновлених і приюмних дітей та подружжя (партнера, зареєстрованого партнера) виплачується надбавка на сім'ю в розмірі 0,97 євро на людину в день, якщо безробітний робить значний внесок в утримання цих осіб і має право на допомогу на сім'ю для них.

Для чоловіка/дружини (співмешканця/співмешканки, зареєстрованого партнера) право на пенсію має чоловік/дружина. Безробітний має право на сімейну допомогу тільки в тому випадку, якщо його дохід не перевищує прожиткового мінімуму (2026 рік: 551,10 євро на місяць), безробітний робить значний внесок у його утримання, а також якщо сімейна допомога надається принаймні на одного неповнолітнього родича або на родича з інвалідністю.

## Частковий вихід на пенсію (*Altersteilzeit*)

Субсидований частковий вихід на пенсію дає можливість літнім працівникам скоротити свій робочий час. За згодою роботодавця це створює плавний перехід до виходу на пенсію. Працівники не втрачають права на пенсійні виплати, лікарняні, вихідну допомогу чи страхування на випадок безробіття.

- Працівники можуть **скоротити свій робочий час на 40-60 відсотків**.
- Крім оплати за скорочений робочий час, вони також отримують компенсацію заробітної плати в 50% різниці між попередньою заробітною платою (середньою за дванадцять місяців) та заробітною платою, що відповідає скороченому робочому часу.
- Роботодавці продовжують сплачувати **внески на соціальне страхування**, як і раніше, тобто внески сплачуються за рахунок роботодавця за період до скорочення тривалості робочого часу зберігається. Право на вихідну допомогу також зберігається на основі робочого часу до скорочення робочого часу.
- Термін дії програми часткової пенсії за віком поступово скорочується. Якщо програма часткової пенсії за віком розпочнеться в 2026 році, максимальний термін її дії становитиме 4,5 роки, з 2027 року — максимально 4 роки, з 2028 року — 3,5 роки, а з 2029 року — лише 3 роки.

- Робочий час може скорочуватися як **безперервно**, так і у вигляді **блокової моделі** часу, згідно з яким блокування часткового виходу на пенсію було де-факто поступово скасовано у 2024 році через зміну в законодавстві, оскільки до 2029 року АМС зменшить дотацію для роботодавців до нуля.

## Повне страхування (*Vollversicherung*)

є обов'язковим видом страхування, що включає:

- Страхування від нещасних випадків, (*Unfallversicherung*),
- Медична страховка (*Krankenversicherung*),
- Пенсійне страхування (*Pensionsversicherung*),
- Страхування на випадок безробіття (*Arbeitslosenversicherung*).

Повне страхове зобов'язання не залежить від кількості робочих годин. Вирішальне значення має розмір заробітку. Обов'язковому страхуванню в усіх галузях страхування підлягає лише зайнятість за винагороду, яка перевищує граничний розмір заробітку.

## Незначна зайнятість (*Geringfügige Beschäftigung*)

### Мінімальний поріг – 2026 рік

щомісяця	€ 551,10
----------	----------

Особи, чия заробітна плата не перевищує граничного рівня незначної зайнятості (малозайняті особи), застраховані лише від нещасних випадків. Однак вони повинні бути зареєстровані в ÖGK.

## Самостраховання для малозайнятих осіб (*Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte*)

Працівники, які працюють на умовах незначної зайнятості (*geringfügig*) не підлягають медичному та пенсійному страхуванню. Є можливість самостійно вибрати медичне та пенсійне страхування. Для цього потрібно подати заяву до ÖGK. Заяву можна подати лише спільно на обидва види страхування.

Працівники, які працюють на умовах незначної зайнятості, повинні самостійно сплачувати внески на медичне та пенсійне страхування. Після цього вони підлягають обов'язковому медичному страхуванню і набувають періоди добровільного

безперервного страхування для пенсійного страхування. Внесок на місяць становить 83,49 євро. Якщо особи, зайняті на умовах незначної зайнятості, обрали медичне та пенсійне страхування, то допомога у разі хвороби від ÖGK становить 212,38 євро на місяць.

Якщо працівник працює на умовах незначної зайнятості у декількох місцях за сумісництвом **або на додаток до роботи, що підлягає обов'язковому страхуванню**, або має кілька сумісництв, він повинен сплатити внесок на медичне та пенсійне страхування, встановлений ÖGK, в кінці року. За заявої такі внески можуть бути сплачені щомісяця.

### Максимальна база для сплати внесків у 2026 році становить

Щомісяця	€ 6 930,—
для спеціальних платежів (Sonderzahlungen)	€ 13 860,—

### Поправка на вирівнювання (Ausgleichszulage)

В Австрії немає мінімальної пенсії. Однак, якщо загальний дохід пенсіонера менший за доплату за вирівнювання, різниця підлягає виплаті. Якщо хтось перебуває у шлюбі, чистий дохід чоловіка/дружини або зареєстрованого партнера також включається до сукупного доходу.

### Референтні ставки дотації вирівнювання 2026

для самотніх людей	€ 1 308,39
для подружніх пар або зареєстрованих партнерів у спільному домогосподарстві	€ 2 064,12
Ці стандартні ставки – за винятком одержувачів пенсії у зв'язку з втратою годувальника – збільшуються на кожну дитину, чий чистий дохід не перевищує 481,23 євро, на	€ 201,88

для пенсій для дітей-сиріт, у кожному випадку до досягнення повноліття:

Напівсироти віком до 24 років.	€ 481,23
Діти-сироти віком до 24 років.	€ 722,58
Напівсироти віком від 24 років.	€ 855,16
Діти-сироти віком від 24 років.	€ 1 308,39

## Доплата за вирівнювання або пенсійна доплата (*Ausgleichzulagen- bzw. Pensionsbonus*)

Доплата за вирівнювання або надбавка до пенсії діє з 2020 року. Це означає, що пенсіонери, які пропрацювали 30 або 40 років, але все ще отримують низький загальний місячний дохід, отримають доплату за вирівнювання або надбавку до пенсії в розмірі, зазначеному нижче. З необхідних 30 або 40 років роботи максимум п'ять років можуть бути замінені періодами виховання дітей і один рік – військовою та цивільною службою.

Загальний дохід включає, наприклад, доплату за вирівнювання, пенсію та аліменти на утримання розлученого чоловіка/дружини. Якщо хтось перебуває у шлюбі, до сукупного доходу додається чистий дохід чоловіка/дружини або зареєстрованого партнера – так само, як і у випадку з доплатою за вирівнювання.

### Доплати за вирівнювання та референтні ставки пенсійних надбавок 2026 (*Ausgleichszulagen bzw. Pensionsbonusrichtsätze 2026*):

Для одиноких осіб, які самі отримують пенсію та мають щонайменше 360 місяців обов'язкового страхового стажу внаслідок трудової діяльності.	€ 1 423,63
Для одиноких осіб, які самі отримують пенсію та мають щонайменше 480 місяців обов'язкового страхового стажу внаслідок трудової діяльності.	€ 1 700,76
Для одружених осіб або осіб, які живуть у зареєстрованому партнерстві, отримують власну пенсію та мають щонайменше 480 місяців страхового стажу, пов'язаного з оплачуваною трудовою діяльністю.	€ 2 295,69

## Добровільне безперервне страхування (*Freiwillige Weiterversicherung*)

### Пенсійне страхування (*Pensionsversicherung*)

Щомісячний внесок (22,8%) залежить від попереднього заробітку. Він становить

щонайбільше	€ 1 843,38
мінімально	€ 247,20

Люди, які доглядають за близьким родичем з рівнем догляду 3 або вище, можуть укласти договір страхування на випадок довготривалого догляду. Для застрахованої особи це не тягне за собою жодних витрат. Внески повністю сплачуються з федеральних фондів. Люди, які не працюють через догляд за дитиною-інвалідом, можуть зареєструватися в пенсійне страхування безкоштовно.

### Медичне страхування (*Krankenversicherung*)

- Зазвичай це становить € 565,25 на місяць.
- Враховуючи економічну ситуацію можлива знижка до € 78,84.
- Якщо немає безвнескової співстраховки з родичами, витрати на медичне страхування для студентів € 78,84.

### Додатковий внесок за співстрахування в медичному страхуванні (*Zusatzbeitrag für die Mitversicherung in der Krankenversicherung*)

Додатковий внесок, як правило, сплачується за подружжя, супутника життя та зареєстрованих партнерів, які також застраховані за програмою медичного страхування.

Особи звільняються від обов'язку сплачувати внески у наступних випадках:

- якщо діти виховуються в домогосподарстві або перебувають під опікою щонайменше чотири роки (для цього достатньо ведення спільного домогосподарства з дитиною,
- якщо чоловік або дружина, або супутник життя, або зареєстрований партнер застрахована особа отримує допомогу по догляду щонайменше 3-го рівня,
- якщо чоловік або дружина, або супутник життя, або зареєстрований партнер доглядає за застрахованою особою, яка має право на допомогу по догляду 3-го рівня.
- Якщо дохід домогосподарства в партнерстві не перевищує суму € 2 064,12.

Якщо немає винятків з обов'язку сплати внесків, додатковий внесок у розмірі 3,4% від валового доходу застрахованої особи повинен бути сплачений до лікарняної каси за співстрахування подружжя, супутника життя та зареєстрованого партнера.

### Допомога по догляду (*Pflegegeld*)

Допомога по догляду виплачується за заявою, якщо виконуються вимоги щодо догляду, передбачені Федеральним законом про догляд.

Існує сім рівнів залежно від рівня необхідного догляду:

Рівень 1	€ 206,20
Рівень 2	€ 380,30
Рівень 3	€ 592,60
Рівень 4	€ 888,50
Рівень 5	€ 1 206,90
Рівень 6	€ 1 685,40
Рівень 7	€ 2 214,80

## Збори (*Gebühren*)

- Плата за рецепт становить € 7,55 за ліки,
- частка витрат застрахованої особи на лікувальні засоби становить щонайменше 46,20 євро
- частка витрат застрахованої особи на засоби корекції зору становить щонайменше 138,60 євро (для дітей, які ще не досягли 15-річного віку, частка витрат на засоби корекції зору не стягується),
- плата за обслуговування електронної картки у 2026 складає 25,00 євро на рік.

## Звільнення від сплати зборів (*Gebührenbefreiungen*)

**Звільнення від плати за рецепт, від плати за обслуговування електронної картки та від частки витрат на лікувальні засоби**

### Без заявки:

- Одержувачі доплати до вирівнювання, надбавки до доплати до вирівнювання або пенсійної надбавки;
- на інфекційні захворювання, що підлягають повідомленню;
- Верхня межа витрат на ліки: як тільки застраховані особи досягнуть суми, що становить два відсотки їхнього річного чистого доходу, сплачуючи за призначені та відшкодовувані ліки, вони звільняються від оплати рецептів на решту року. З 2027 року межа у розмірі двох відсотків від річного чистого доходу буде поступово знижуватися, аж доки у 2030 році не досягне 1,5 відсотка.

**На вимогу:**

- якщо щомісячний чистий дохід

Для самотніх	€ 1 308,39
для подружніх пар або супутників життя	€ 2 064,12

не перевищує;

- якщо внаслідок страждань та недуг доведено, що витрати перевищують середні, а щомісячний чистий дохід не досягає таких сум:

для самотніх людей	€ 1 504,65
для подружніх пар або супутників життя	€ 2 373,74

Вищевказані ліміти збільшуються на 201,88 євро за кожну дитину.

## Податкове право для працівників (*Steuerrecht für ArbeitnehmerInnen*)

### Заява про оподаткування працівників (*Arbeitnehmer:innenveranlagung*)

Заяву про оподаткування працівників слід подати до Податкової служби Австрії за допомогою форми L1. Цю форму можна отримати в будь-якому відділенні Податкової служби. Ви також можете подати заяву про оподаткування працівників онлайн (<https://finanzonline.bmf.gv.at>). Для користування сервісом FinanzOnline вам потрібні наявні коди доступу та другий фактор автентифікації або ID Austria. На додаток до форми L1 для надзвичайних витрат (наприклад, витрат на лікування та у разі інвалідності) передбачена форма L1ab, а для батьків — форма L1k або, в особливих випадках, L1k-bF.

### Обов'язкове оподаткування (*Pflichtveranlagung*)

За наявності певних умов працівники зобов'язані подати до податкової інспекції заяву про оподаткування працівників до 30 квітня або, у разі використання сервісу «FinanzOnline», до 30 червня наступного року. Обов'язкове оподаткування працівників застосовується також у разі отримання відповідної вимоги.

## Працівники повинні подавати податкову декларацію, якщо

- вони протягом календарного року тимчасово одночасно мали два або більше доходи, що підлягають оподаткуванню податком на заробітну плату;
- протягом року було враховано відрахування для єдиного годувальника або одинокого батька, яке фактично не належало;
- вони отримували виплати з державного фонду медичного страхування, виплати відповідно до Закону про чеки на послуги, певні виплати з фонду відпусток та вихідної допомоги будівельників, виплати з фонду виплат у разі банкрутства або певні виплати за військові навчання;
- за календарний рік було враховано рішення про пільгу або пільгу на переїзд при розрахунку заробітної плати;
- було отримано занадто високу суму пільги на дистанційну роботу, що не оподатковується;
- було враховано занадто високу суму пільги на проїзд;
- вони отримали інші доходи, що не підлягають оподаткуванню податком на заробітну плату, загальна сума яких перевищує 730 євро (наприклад, доходи від самозайнятості);
- тоді необхідно подати декларацію про доходи до податкової інспекції;
- вони мали дохід від найманої роботи понад 730 євро, але не було здійснено утримання податку на заробітну плату (наприклад, трудові відносини за кордоном, робота з перетином кордону);
- отримали участь у прибутку та премію для співробітників на загальну суму понад 3 000 євро;
- вартість тижневого, місячного або річного проїзного квитка оплачується роботодавцем без оподаткування, але умови для цього не виконуються;
- були відшкодовані обов'язкові внески до фонду соціального страхування;
- виплати з соціального фонду колективного договору за прибирання пам'яток, фасадів і будівель або охоронну діяльність були виплачені в надто великому обсязі без оподаткування;
- була виплачена пільгова допомога на догляд за дітьми, але умови для цього не були виконані.

## Визначення податку за заявою (*Antragsveranlagung*)

У всіх випадках, коли не існує обов'язкового визначення податку, застосовується визначення податку за заявою. Термін для визначення податку за заявою становить п'ять років.

**Важливо:** Заяву про визначення податку для працівників можна відкликати протягом місяця з моменту отримання повідомлення про рішення, подавши скаргу, навіть якщо податкова інспекція вимагає доплати (у разі обов'язкового визначення податку це неможливо)!

## **Автоматичне визначення податку (Automatische Arbeitnehmer:innenveranlagung)**

Якщо працівник до 30 червня не подав заяву про розрахунок податку на доходи фізичних осіб за попередній рік, податкова інспекція автоматично проводить розрахунок податку на доходи фізичних осіб за наявності таких умов:

- є виключно доходи, що підлягають оподаткуванню податком на заробітну плату, і
- за підсумками оподаткування утворюється кредитовий залишок у розмірі не менше 5 євро, і
- на підставі попереднього оподаткування працівника є підстави припустити, що він не заявляє про відрахування витрат на професійні потреби, спеціальні витрати, надзвичайні витрати, пільги або відрахування.

Якщо такого припущення немає, автоматичне оподаткування працівників проводиться лише в тому випадку, якщо працівник не провів обчислення податку до кінця наступного календарного року.

**Важливо:** витрати, які не враховуються при автоматичному оподаткуванні працівників, можуть бути подані протягом п'яти років.

## **Засоби правового захисту (Rechtsmittel)**

### **Скарга (Beschwerde)**

Термін подання скарги становить один місяць з моменту отримання рішення. Скарга подається в письмовій формі до податкової інспекції або через FinanzOnline.

### **Заява про перегляд рішення (Vorlageantrag)**

Якщо податкова інспекція виносить попереднє рішення щодо скарги, існує можливість подати заяву про перегляд рішення до податкової інстанції II рівня. Заява про перегляд рішення повинна бути подана протягом місяця з моменту вручення попереднього рішення щодо скарги.

## Скасування рішення (*Bescheidaufhebung*)

Заява про скасування рішення може бути подана протягом одного року, якщо рішення не є правильним, тобто його зміст не відповідає дійсності.

### Що працівники можуть вимагати від податкової?

- a) Відрахування для єдиного годувальника (*AlleinverdienerInnenabsetzbetrag*)
- b) Відрахування для одиноких батьків (*AlleinerzieherInnenabsetzbetrag*)
- c) Мультидитяча добавка (*Mehrkindzuschlag*)
- d) Сімейний бонус плюс або додаткова допомога на дитину для малозабезпечених (*Familienbonus Plus bzw. Kindermehrbetrag bei geringem Einkommen*)
- e) Відрахування на утримання (*Unterhaltsabsetzbetrag*)
- f) Спеціальні витрати (*Sonderausgaben*)
- g) Витрати на рекламу (*Werbungskosten*)
- h) Надзвичайні навантаження (*Außergewöhnliche Belastungen*)

### Відрахування для єдиного годувальника (*Alleinverdienerabsetzbetrag*)

Єдиний годувальник – це той, хто:

- більше шести місяців протягом календарного року з чоловіком/дружиною або зареєстрованим партнером або супутником життя, проживає разом.
- отримував сімейну допомогу принаймні на одну дитину протягом семи місяців протягом цього періоду.
- Дохід чоловіка/дружини, зареєстрованого партнера або цивільного партнера або партнера (принаймні з однією дитиною) не може перевищувати € 7 284 на календарний рік (2025). Допомога по догляду за дитиною, допомога по безробіттю та допомога у зв'язку з безробіттям не враховуються як дохід, але враховується щотижнева допомога.

### Відрахування для одиноких батьків (*Alleinerzieherabsetzbetrag*)

Одинокі батьки – це ті, хто:

- отримує сімейну допомогу принаймні на одну дитину протягом семи місяців та
- не проживають в одному домогосподарстві з однією або кількома іншими особами більше шести місяців протягом календарного року (партнером).

**Сума податкової знижки для осіб, які є єдиними годувальниками або виховують дітей самостійно, становить (*Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrag*):**

з дитиною	€ 601,- на рік
з двома дітьми	€ 813,- на рік

За кожну наступну дитину він збільшується на 268 євро за календарний рік. Податкову пільгу для осіб, які є єдиними годувальниками/виховують дітей самостійно, можна оформити у роботодавця (форма Е 30) – тоді вона буде врахована при розрахунку поточної заробітної плати – або у податковій інспекції в рамках оподаткування працівників.

**Від'ємний податок (податковий кредит) для єдиних годувальників/батьків-одинаків (*Negativsteuer (Steuergutschrift) für AlleinverdienerInnen/AlleinerzieherInnen*)**

Відрахування для єдиних годувальників/батьків-одинаків не залежить від розміру доходу. Вона надається навіть за відсутності оподаткованого доходу.

**Мультидитяча добавка (*Mehrkindzuschlag*)**

На третю і кожну наступну дитину, на яку отримується сімейна допомога, існує право на надбавку за багатодітність у розмірі 24,40 євро на місяць. Ця надбавка залежить від доходу сім'ї в календарному році, що передує календарному року, на який подається заява. Дохід сім'ї не повинен перевищувати 55 000 євро. Надбавка за багатодітність подається в рамках визначення податку за заявою.

**Пільга з вирахування аліментів (*Unterhaltsabsetzbetrag*)**

Особа, яка доводить, що сплачує встановлені законом або письмово зафіксовані аліменти на дитину, яка не є членом домогосподарства, має право на пільгу з вирахування аліментів. Пільга з вирахування аліментів надається також у разі надання аліментів у натуральній формі. Вона диференціюється залежно від кількості дітей, а саме:

1-ша дитина € 37,- на місяць	€ 444,00 на рік
2-га дитина € 55,- на місяць	€ 660,00 на рік

За третю та кожну наступну дитину надається додаткова податкова пільга у розмірі 73 євро на місяць.

## **Сімейний бонус плюс: (*Familienbonus Plus*)**

Сімейний бонус плюс – це податкова знижка. Діти віком до 18 років мають право на 166,68 євро на місяць. Після 18 років сімейний бонус плюс становить 58,34 євро на місяць.

Сімейний бонус плюс може бути використаний повністю одним з батьків або розділений порівну, в цьому випадку враховується лише половина сімейного бонусу плюс (83,34 євро або 29,17 євро).

Якщо ви платите аліменти на свою дитину, ви також маєте право на сімейний бонус плюс. У цьому випадку до уваги береться половина сімейного бонусу, якщо ви не згодні, щоб один з батьків отримував повний сімейний бонус.

Сімейний бонус Plus можна оформити у роботодавця (форма Е 30) – тоді він буде врахований при розрахунку поточної заробітної плати – або у податковій інспекції в рамках розрахунку податку на доходи працівників.

## **Додаткова сума для дітей: (*Kindermehrbetrag*)**

Якщо сімейний бонус Plus не діє через занадто низький дохід, за певних умов надається додаткова сума на дитину в розмірі 700 євро на дитину:

- щонайменше 30 днів фактичного доходу від заробітної плати або річна допомога на догляд за дитиною та
- право на податкову пільгу для єдиного годувальника або
- право на податкову пільгу для одиноких батьків або
- партнер/партнерка також отримує дохід від трудової діяльності протягом щонайменше 30 днів, і сімейний бонус Plus у розмірі щонайменше 700 євро на дитину не діє також і для партнера/партнерки. У цьому випадку отримувач сімейної допомоги має право на додаткову суму на дитину.

## **Спеціальні витрати (*Sonderausgaben*)**

### **Спеціальні витрати без верхньої межі:**

#### **(*Sonderausgaben ohne Höchstgrenze*):**

- Внески на добровільне продовження страхування в державному пенсійному страхуванні;
- Викуп шкільних та навчальних років;
- певні пенсії та постійні витрати;
- витрати на податкове консультування.

Внески за викуп шкільних та навчальних років або продовження страхування можуть бути заявлені також для партнера/партнерки. У цьому випадку необхідно подати заяву на особливий підхід за допомогою форми L1d.

## **Спеціальні витрати з максимальною межею: (*Sonderausgaben mit Höchstgrenze*):**

- церковні внески до максимальної суми 600 євро на рік;
- приватні пожертви на користь благодійних організацій (до десяти відсотків річного доходу).

Організації повинні повідомляти податкову службу про пожертви та церковні внески. Вносити їх у декларацію більше не потрібно. Церковні внески можна також заявляти для партнера/партнерки. У цьому випадку необхідно подати заявку на окреме врахування за допомогою форми L1d.

## **Витрати на рекламу (*Werbungskosten*)**

Рекламні витрати – це витрати або видатки, пов'язані з отриманням, забезпеченням або збереженням доходів. Вони повинні бути пов'язані з професійною діяльністю, тобто бути пов'язані з трудовою діяльністю.

### **Витрати на рекламу, які автоматично враховуються роботодавцем:**

- обов'язкові внески до системи соціального страхування та плата за обслуговування електронної картки;
- компенсація частини доходу при дійсному трудовому договорі;
- членські внески до профспілки, якщо вони вже вираховуються роботодавцем.

Окремі платники податків можуть заявити про членські внески до профспілки як про витрати на оплату праці. Особи, які сплачують податки самостійно, можуть заявити про відшкодування профспілкових внесків шляхом подання податкової декларації працівника.

### **Витрати на рекламу, які за заявою працівника враховуються для зменшення податку на заробітну плату:**

## **Пільга на проїзд та євро на транспорт (*Pendlerpauschale und Pendlereuro*)**

Пільга на проїзд та євро на транспорт розраховуються за допомогою калькулятора на сайті Міністерства фінансів ([www.bmf.gv.at/pendlerrechner/](http://www.bmf.gv.at/pendlerrechner/)). Результат розрахунку калькулятора є загалом обов'язковим.

### **> Невелика фіксована сума за проїзд (*Kleines Pendlerpauschale*)**

Право на невелику фіксовану суму за проїзд існує, якщо між місцем проживання та місцем роботи курсує громадський транспорт і використання цього транспорту є можливим та прийнятним.

Невелика фіксована сума за проїзд становить:

до тих пір, поки 20 km	Без претензій
від 20 km	€ 58,00 щомісяця
від 40 km	€ 113,00 щомісяця
від 60 km	€ 168,00 щомісяця

### > Велика фіксована сума на проїзд (*Großes Pendlerpauschale*)

Право на велику фіксовану суму на проїзд виникає, якщо між місцем проживання та місцем роботи не курсує громадський транспорт або використання цього виду транспорту є неприйнятним.

Велика фіксована сума на проїзд становить:

від 2 km	€ 31,00 щомісяця
від 20 km	€ 123,00 щомісяця
від 40 km	€ 214,00 щомісяця
від 60 km	€ 306,00 щомісяця

### > Євро за проїзд (*Pendlereuro*)

Євро за проїзд у розмірі двох євро за кілометр в одному напрямку між місцем проживання та місцем роботи (щорічно) надається при наявності права на проїзну пільгу.

**Увага: у період з травня 2022 року по червень 2023 року проїзна пільга збільшиться на 50 відсотків, а євро за проїзд — на 300 відсотків.**

### Внески на соціальне страхування (*Sozialversicherungsbeiträge*)

- > **Обов'язкові внески на підставі незначної зайнятості**
- > **Обов'язкові внески для членів сім'ї, які страхуються разом з вами**
- > **Внески до фонду соціального страхування, сплачені самостійно**

### Плата за дистанційну роботу (*Telearbeitspauschale*)

Роботодавець повинен повідомити податкову інспекцію про кількість днів дистанційної роботи разом із річною декларацією про доходи. Ця інформація буде врахована автоматично. Фіксована сума становить 3 євро за кожен день дистанційної роботи,

максимум 300 євро на рік. Ця фіксована сума покриває витрати на засоби цифрової роботи (ПК, Інтернет тощо). Плата за дистанційну роботу покриває витрати на цифрові засоби роботи (ПК, Інтернет тощо). Якщо фактичні витрати є вищими (наприклад, придбання ПК), надлишкова сума додатково враховується з урахуванням витрат на рекламу. Якщо роботодавець виплачує не оподатковувану суму за дистанційну роботу, вона також враховується.

### **Меблі (*Mobiliar*)**

На додаток до фіксованої суми за дистанційну роботу, можна заявити про витрати на ергономічні меблі (наприклад, письмовий стіл, обертовий стілець, освітлення). Ця сума обмежена 300 євро на рік; проте, вам слід вказати повну суму, оскільки перевищення суми автоматично переноситься на наступний рік. Умовою для заявлення витрат на меблі є те, що ви пропрацювали в режимі телероботи принаймні 26 днів у 2025 році.

### **Витрати, пов'язані з професійною діяльністю, що зараховуються до фіксованої суми витрат на професійну діяльність:**

Наведені нижче витрати, пов'язані з професійною діяльністю, враховуються лише в тому випадку, якщо вони перевищують фіксовану суму витрат на професійну діяльність у розмірі 132 євро на рік. Для певних професійних груп існує спеціальна фіксована сума витрат на рекламу (наприклад, для артистів, музикантів, лісорубів, лісників, доглядачів будинків, політиків, представників, журналістів, працівників на дому тощо), яка залежить від розміру доходів.

### **Профспілковий внесок (*Betriebsratsumlage*)**

#### **Робочий одяг (*Berufskleidung*)**

Це має бути робочий одяг, типовий для даної професії. До нього належать: уніформа портьє, костюм слюсаря, костюм маляра, костюм монтажника, робочий халат. Одяг, який можна носити і в приватному житті, не підлягає відрахуванню (наприклад, костюми).

#### **Інструменти та робочі засоби (*Werkzeuge und Arbeitsmittel*)**

Вони підлягають списанню, якщо використовуються в професійних цілях і є необхідними для виконання професійних обов'язків. Інструменти та робочі засоби, вартість яких не перевищує 1 000 євро, списуються в тому календарному році, в якому вони були придбані. Якщо термін їх використання перевищує один рік, а вартість придбання перевищує 1 000 євро, вони можуть бути списані тільки протягом звичайного терміну використання (списки на амортизацію – AfA). Для комп'ютерів податкова служба встановлює частку приватного використання в розмірі не менше 40 відсотків.

**Приклад:**

Вартість комп'ютера: 2 000 євро.

Термін експлуатації: три роки.

Частка приватного використання (40 %): 800 євро.

Частка професійного використання (60 %): 1 200 євро.

Отже, щорічне списання на амортизацію становить 400 євро.

**Інтернет (*Internet*)**

Якщо точне розмежування з приватною частиною неможливе, розподіл на професійні та приватні витрати повинен здійснюватися на основі оцінки. Як професійні витрати можна віднести пропорційну плату провайдеру, пропорційні витрати на лінію (онлайн-плату) або пропорційні витрати на пакетні розрахунки (наприклад, пакетне рішення для доступу до Інтернету, телефонні витрати тощо). Витрати на спеціальні сфери застосування, пов'язані з професійною діяльністю (наприклад, плата за користування системою правової інформації), які виникають додатково до плати за Інтернет, підлягають відрахуванню в повному обсязі. Витрати на Інтернет (як річна сума) підлягають відрахуванню як цифрові засоби праці.

**Спеціалізована література, газети та журнали (*Fachliteratur, Zeitungen und Zeitschriften*)**

Спеціалізовані книги повинні бути чітко пов'язані з професійною сферою. Загальноосвітні роботи, такі як енциклопедії або довідники, не є спеціальною літературою і тому не підлягають відшкодуванню.

**Витрати на освіту, підготовку та перепідготовку кадрів (*Aus- und Fortbildung sowie Umschulungskosten*)**

Витрати на навчання та підвищення кваліфікації, пов'язані з поточною або суміжною професійною діяльністю, підлягають відрахуванню як витрати, пов'язані з отриманням доходу. Крім того, можна заявити про відрахування витрат на перекваліфікацію для освоєння (нової) професії.

**Поїздки додому до сім'ї та подвійне утримання домогосподарства (*Familienheimfahrten und doppelte Haushaltsführung*)**

У разі наявності другого місця проживання за місцем роботи з професійних причин витрати на поїздки додому до сім'ї та подвійне утримання домогосподарства (оренда, експлуатаційні витрати, облаштування квартири за місцем роботи) можуть бути визнані як витрати на отримання доходу. Витрати на поїздки додому до сім'ї визнаються для

одиноких осіб на період шести місяців (1 раз на місяць), для пар – на період двох років (1 раз на тиждень), за винятком випадків, коли партнер/партнерка має дохід понад 7 284 євро на рік, або якщо переїзд є неприйнятним через необхідність догляду за родичами, які потребують догляду, або якщо переїзд всієї сім'ї з дітьми, які перебувають на утриманні, є неприйнятним з економічних причин. У цих випадках обмеження за терміном не застосовується. У разі постійної зміни місця роботи (наприклад, будівельники, тимчасові працівники) або якщо робота за межами місця проживання з самого початку обмежена терміном до п'яти років, також надається дозвіл на більш тривалий термін.

### **Робочий кабінет (*Arbeitszimmer*)**

Робочий кабінет, розташований у житловому приміщенні, підлягає відрахуванню з податків лише в тому випадку, якщо він є центром усієї господарської та професійної діяльності. Для працівників, які працюють вдома, та телепрацівників, як правило, він підлягає відрахуванню з податків. Однак, якщо роботодавець надає робоче місце, витрати на робочий кабінет не можуть бути віднесені до витрат, що підлягають відрахуванню з податків.

### **Витрати на відрядження (*Reisekosten*)**

Добові витрати (*Taggelder*)

Тривалість відрядження більше ніж:

3 години	€ 10,00
4 години	€ 12,50
5 годин	€ 15,00
6 годин	€ 17,50
7 годин	€ 20,00
8 годин	€ 22,50
9 годин	€ 25,00
10 годин	€ 27,50
11 годин	€ 30,00

Добові відраховуються тільки в тому випадку, якщо ви виїжджаєте за межі безпосередньої близькості від місця роботи (25 км) і не влаштуєтесь на нове місце роботи. Нове місце роботи створюється, якщо ви працюєте безперервно більше п'яти днів, один раз на тиждень і більше п'яти днів або періодично, але нерегулярно більше 15 днів на одному місці. Центром діяльності може бути не тільки стаціонарне робоче місце, але й транспортний засіб.

## **Витрати на проживання (всередині країни)** ***(Nächtigungsgelder Inland)***

За проживання всередині країни можна заявити фактичні витрати на проживання, включаючи сніданок, або фіксовану суму в розмірі 17 євро. Якщо працівникам надається житло для ночівлі (наприклад, спальна кабіна для водіїв вантажівок), можна віднести до витрат або фактичні витрати (наприклад, сніданок або користування ванною на автозаправках), або фіксовану суму 4,50 євро за ніч на території країни та 5,85 євро за ніч за кордоном.

## **Добові за кордоном *(Taggelder Ausland)***

Ці витрати можуть бути враховані за максимальною ставкою добових на відрядження за кордон для федеральних службовців. Повні добові виплачуються за 24-годинний період (наприклад, з 7:00 до 7:00). Якщо відрядження триває довше трьох годин, за кожен годину виплачується одна дванадцята частина відповідної суми добових на відрядження за кордон.

## **Ночівлі (за кордоном) *(Nächtigungsgelder Ausland)***

Для ночівлі за кордоном фактичні витрати на ночівлю, включаючи сніданок, також можуть бути віднесені до витрат, пов'язаних з отриманням доходу. Без документального підтвердження до уваги беруться фіксовані ставки найвищого рівня надбавок на закордонні відрядження для федеральних службовців.

## **Витрати на проїзд *(Fahrtkosten)***

Якщо працівники відправляються у відрядження, вони можуть заявити про фактичні витрати на проїзд або, якщо вони їдуть на особистому автомобілі, про офіційну компенсацію за пробіг. Однак, якщо професійні поїздки перевищують 30 000 км на рік, офіційна компенсація за пробіг враховується тільки за 30 000 км. Проте також можна вимагати відшкодування фактичних витрат на автомобіль (обслуговування, паливо, ремонт, страхування тощо), включаючи витрати на придбання (розподілені на вісім років). Сума повинна бути розподілена на професійну та приватну частину (точний облік пробігу!). При використанні велосипеда можна вимагати відшкодування кілометражу до 1 500 км.

## Офіційна компенсація за пробіг на кілометр: (*Amtliches Kilometergeld pro gefahrenen Km*):

Дата поїздки	1.1.– 30.6.2025 з 1.7.2025	
Легкові автомобілі	€ 0,50	€ 0,50
Мотоцикли та моторолери, велосипеди	€ 0,50	€ 0,25
за кожну додаткову особу	€ 0,15	€ 0,15

Плата за кілометр покриває всі витрати (амортизаційні витрати, витрати на обслуговування, ремонт, страхування, віньєтку, а також плату за проїзд і паркування).

### Мінімальна інформація в журналі обліку пробігу (*Mindestangaben im Fahrtenbuch*)

- › Використаний транспортний засіб
- › Дата поїздки
- › Тривалість поїздки з часом відправлення та прибуття
- › Кількість пройдених кілометрів (пробіг)
- › Початковий та кінцевий пункти поїздки
- › Мета відрядження
- › Підпис

### Матеріальні збитки, спричинені виконанням професійних обов'язків (*Vermögensschäden durch die Berufsausübung*)

Матеріальні збитки, спричинені виконанням професійних обов'язків, є витратами на отримання доходу (наприклад, дорожньо-транспортна пригода під час відрядження, якщо вона не була спричинена грубою недбалістю).

### Надзвичайні витрати (*Aussergewöhnliche Belastungen*)

Надзвичайні витрати з урахуванням франшизи: (*Aussergewöhnliche Belastungen unter Berücksichtigung des Selbstbehaltes*):

- › витрати на лікування,
- › витрати на санаторно-курортне лікування,
- › витрати на госпіталізацію,
- › протези,
- › засоби для поліпшення зору та слуху (наприклад, окуляри, слухові апарати),

- › витрати на догляд за дітьми (дитячий садок, груповий дитячий садок), тільки для одиноких батьків,
- › витрати на лікування близьких родичів,
- › витрати на похорон та надгробну пам'ятку, якщо вони не покриваються спадщиною (максимум 20 000 євро).

Для цих витрат податкова служба розраховує власний внесок. Тільки витрати, що перевищують цей власний внесок, мають значення для оподаткування.

### **Надзвичайні витрати без врахування власної частки** ***(Außergewöhnliche Belastungen ohne Berücksichtigung des Selbstbehalts)***

- › Витрати на обов'язкове навчання дитини за межами місця проживання (паушальна сума 110 євро на місяць), якщо в районі проживання немає аналогічних навчальних закладів.
- › Додаткові витрати на дітей, на яких отримується підвищена сімейна допомога (паушальна сума 262 євро на місяць). Також можна заявити про фактичні витрати (за допомогою квитанцій). Однак допомога по догляду за дитиною зменшує розмір фіксованої суми.
- › Додаткові витрати на дітей (без підвищеної сімейної допомоги), якщо є зниження працездатності не менше ніж на 25 відсотків.
- › Витрати, спричинені хворобою, якщо є зниження працездатності не менше ніж на 25 відсотків (необхідне офіційне підтвердження).
- › Витрати на усунення наслідків стихійного лиха, якщо збитки не покриваються страховкою.

У разі зниження працездатності існують фіксовані пільги, так само як і у разі необхідності дієтичного харчування. Замість фіксованих сум можна також заявити про фактичні витрати, пов'язані з інвалідністю. На додаток до вищезазначених фіксованих сум, можна віднести витрати на нерегулярні засоби допомоги (наприклад, інвалідний візок, слуховий апарат) та витрати на лікування (наприклад, витрати на лікарів, лікарняні витрати, витрати на курортне лікування, витрати на ліки, витрати на проїзд до місця лікування, витрати на транспортування хворого).

## Негативний податок (податковий кредит) (*Negativsteuer Steuergutschrift*)

У разі низьких доходів, з яких сплачуються внески на соціальне страхування (це також стосується внесків на соціальне страхування, що сплачуються самостійно), але не сплачується або сплачується незначний податок на заробітну плату, податкова служба повертає внески:

### **для працівників: (*für Arbeitnehmer:innen*):**

55 відсотків внесків, максимум 1 277 євро, у разі права на паушальну суму для доїжджаючих на роботу відшкодування збільшується до максимум 1 398 євро.

### **для пенсіонерів: (*für PensionistInnen*):**

80 відсотків внесків, максимум 710 євро.

## Робоча рада (*Betriebsrat*)

- укладає договори на виконання робіт,
- забезпечує дотримання колективних трудових договорів та Угоди компанії,
- вносить пропозиції щодо покращення умов та безпеки праці,
- має право голосу в дизайні робочих місць,
- має право голосу в кадрових та економічних питаннях,
- має право коментувати звільнення та скорочення і оскаржувати їх у суді,
- може запобігти передачі (за певних умов),
- повинні бути поінформовані про всі питання, що стосуються працівників.

## **Виробнича рада потребує вашої підтримки** (*Der Betriebsrat braucht Ihre Unterstützung*)

Сила ефективного представництва інтересів полягає в тому, що приблизно 1,2 мільйона працівників об'єднані в профспілки. Це стосується, зокрема, виробничої ради, позиція якої зміцнюється завдяки кількості членів, організованих на підприємстві.

## **Вибори робочої ради (*Zur Wahl des Betriebsrates*)**

Право голосу мають усі працівники, незалежно від громадянства, які досягли 16-річного віку і працюють на підприємстві на день виборів виборчої комісії та на день виборів ради трудового колективу.

## Пасивне виборче право (*Passives Wahlrecht*)

До складу ради трудового колективу можуть бути обрані працівники, які

- досягли 18-річного віку,
- працюють на підприємстві не менше шести місяців (за винятком новостворених та сезонних підприємств).

## Створення робочої ради (*Betriebsratsgründung*)

Якщо на підприємстві постійно працює щонайменше п'ять працівників, які мають право голосу, це означає, що виконано законодавчу вимогу щодо створення ради трудового колективу.

Власник підприємства не має права обмежувати дії відповідних працівників або ставити їх у нерівне становище.

**Особливий захист від звільнення** поширюється на

- членів виборчої комісії,
- кандидатів на виборах до ради трудового колективу,
- обраних членів ради трудового колективу.

Щоб ініціювати створення робочої ради, потрібно зробити лише кілька кроків:

- **1. Робочі збори для обрання виборчої комісії:** Виборча комісія обирається на робочих зборах і відповідає за організацію виборів.
- **2. Оголошення про вибори:** дати та місця проведення виборів оприлюднюються для забезпечення прозорості.
- **3. Таємне голосування та підрахунок голосів:** власне вибори відбуваються шляхом таємного голосування, а голоси підраховуються після завершення виборчого процесу.
- **4. Початок діяльності робочої ради:** Після успішного завершення виборчого процесу обрана виробнича рада може приступити до роботи.

Австрійська федерація профспілок (ÖGB) та профспілки надають підтримку. Вони не лише надають інформацію про виборчий процес, але й допомагають під час нього та підтримують виробничу раду у виконанні її функцій.

## Молодіжна рада довіри (*Jugendvertrauensrat*)

Молодіжна рада довіри є центральним контактним пунктом для учнів і виступає посередником між учнями та керівництвом компанії. Молодіжна рада, часто у співпраці з виробничою радою, активно сприяє пошуку рішень, які зачіпають інтереси учнів.

Якщо на підприємстві працює щонайменше п'ять працівників віком до 18 років або учнів віком до 21 року, вони можуть обрати молодіжну раду, яка представлятиме їхні особливі інтереси. Строк повноважень молодіжної ради становить два роки. До молодіжної ради довірених осіб можуть обиратися особи, які:

- на день оголошення виборів ще не досягли 23-річного віку,
- на день виборів працюють на підприємстві щонайменше шість місяців.

**Право голосу** мають усі молоді працівники підприємства, які:

- на день оголошення виборів ще не досягли 18-річного віку,
- на день оголошення виборів перебувають у чинних відносинах учнівства та ще не досягли 21-річного віку,
- на день оголошення виборів, а також на день виборів працюють на підприємстві.

**Найважливішими завданнями та повноваженнями** Молодіжної ради є наступні:

- економічні, соціальні, медичні та культурні інтереси молодих працівників;
- забезпечити, щоб нормативно-правові акти, які регулюють трудові або учнівські відносини молодих працівників застосовувались і дотримувались;
- вимагати заходи щодо усунення наявних дефектів або запобігання дефектам, які можуть виникнути в майбутньому;
- брати участь у засіданнях Виробничої ради з правом дорадчого голосу;
- вносити пропозиції щодо питань, пов'язаних з професійним навчанням та безперервним професійним розвитком.

**Права та обов'язки** членів молодіжної ради довіри в основному відповідають правам та обов'язкам членів ради трудового колективу:

- свобода від втручання,
- заборона обмежень та
- дискримінації, захист від звільнення та відсторонення від роботи.

Молодіжна рада довіри має право на навчальну відпустку тривалістю два тижні протягом терміну повноважень. Якщо на підприємстві немає молодіжної ради, молодіжні відділи профспілок надають підтримку та інформацію як під час виборів, так і під час роботи молодіжної ради.

## Інші представництва (*Weitere Vertretungen*)

### **Центральна робітнича рада (*Zentralbetriebsrat*)**

Підприємство може складатися з декількох виробництв або рівнозначних робочих об'єктів. Якщо вони утворюють єдине господарське ціле та централізовано управляються підприємством, то слід створити центральну виробничу раду. Центральна виробнича рада захищає спільні інтереси працівників усіх виробництв або робочих об'єктів.

### **Робоча рада групи підприємств (*Konzernbetriebsrat*)**

Якщо юридично самостійні підприємства перебувають під єдиним економічним керівництвом, вони утворюють концерн. У концерні, в якому в більш ніж одному підприємстві діють ради трудових колективів, може бути створено представництво концерну для представлення інтересів працівників, зайнятих у цьому концерні.

### **Європейська робітнича рада (*Europäischer Betriebsrat*)**

Європейська робоча рада повинна бути створена для компаній і груп, чії підприємства розташовані в декількох європейських країнах.

### **Довірена особа для осіб з інвалідністю (*Behindertenvertrauensperson*)**

Якщо на підприємстві постійно працює щонайменше п'ять працівників з інвалідністю, необхідно обрати довірену особу для працівників з інвалідністю. Разом з виробничою радою цей представник представляє особливі інтереси та потреби цієї групи працівників.

### **Уповноважений з охорони праці (*Sicherheitsvertrauensperson*)**

Уповноважений з охорони праці повинен бути призначений, якщо в компанії працює одинадцять або більше працівників. Уповноважені з охорони праці показують компанії, де потрібно зробити більше для охорони здоров'я та безпеки працівників.

## Адреси

### **Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 39

ÖGB: (01) 534 44 39 100

E-mail: [oegb@oegb.at](mailto:oegb@oegb.at)

[www.oegb.at](http://www.oegb.at)

[www.mitgliederservice.at](http://www.mitgliederservice.at)

[www.betriebsraete.at](http://www.betriebsraete.at)

## **ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ**

### **Gewerkschaft GPA**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Telefon: 05 03 01 301

E-mail: [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at)

[www.gpa.at](http://www.gpa.at)

### **Gewerkschaft Öffentlicher Dienst GÖD**

1010 Wien, Teinfaltstraße 7

Telefon: (01) 534 54

E-mail: [goed@goed.at](mailto:goed@goed.at)

[www.goed.at](http://www.goed.at)

### **YOUNION \_ Die Daseinsgewerkschaft**

1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11

Telefon: (01) 313 16 8300

E-mail: [info@younion.at](mailto:info@younion.at)

[www.younion.at](http://www.younion.at)

### **Gewerkschaft BAU-HOLZ**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 59

E-mail: [service@gbh.at](mailto:service@gbh.at)

[www.bau-holz.at](http://www.bau-holz.at)

**Die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft VIDA**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 79

E-mail: [info@vida.at](mailto:info@vida.at)

[www.vida.at](http://www.vida.at)

**Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 49

E-mail: [gpf@gpf.at](mailto:gpf@gpf.at)

[www.gpf.at](http://www.gpf.at)

**Die Produktionsgewerkschaft PRO-GE**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 69

E-mail: [mitgliederservice@proge.at](mailto:mitgliederservice@proge.at)

[www.proge.at](http://www.proge.at)

**ОРГАНІЗАЦІЇ ОГВ У ФЕДЕРАЛЬНИХ ЗЕМЛЯХ**

**BURGENLAND**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Telefon: (02682) 770

E-mail: [burgenland@oegb.at](mailto:burgenland@oegb.at)

[www.oegb.at/burgenland](http://www.oegb.at/burgenland)

**KÄRNTEN**

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44

Telefon: (0463) 58 70

E-mail: [kaernten@oegb.at](mailto:kaernten@oegb.at)

[www.oegb.at/kaernten](http://www.oegb.at/kaernten)

**NIEDERÖSTERREICH**

3100 St. Pölten, AK-Platz 1

Telefon: (02742) 266 55

E-mail: [niederoesterreich@oegb.at](mailto:niederoesterreich@oegb.at)

[www.oegb.at/niederoesterreich](http://www.oegb.at/niederoesterreich)

**OBERÖSTERREICH**

4020 Linz, Volksgartenstraße 34

Telefon: (0732) 66 53 91

E-mail: oberoesterreich@oegb.at

www.oegb.at/oberoesterreich

**SALZBURG**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Telefon: (0662) 88 16 46

E-mail: salzburg@oegb.at

www.oegb.at/salzburg

**STEIERMARK**

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Telefon: (0316) 70 71

E-mail: steiermark@oegb.at

www.oegb.at/steiermark

**TIROL**

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Telefon: (0512) 597 77

E-mail: tirol@oegb.at

www.oegb.at/tirol

**VORARLBERG**

6800 Feldkirch, Widnau 2

Telefon: (05522) 35 53

E-mail: vorarlberg@oegb.at

www.oegb.at/vorarlberg

## ПАЛАТИ ДЛЯ РОБІТНИКІВ І СЛУЖБОВЦІВ

### **AK WIEN**

1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Telefon: (01) 501 65 0  
[www.wien.arbeiterkammer.at](http://www.wien.arbeiterkammer.at)

### **AK EISENSTADT**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Telefon: (02682) 740  
[www.bgld.arbeiterkammer.at](http://www.bgld.arbeiterkammer.at)

### **AK KÄRNTEN**

9021 Klagenfurt, Bahnhofplatz 3, Telefon: 05 04 77  
[www.kaernten.arbeiterkammer.at](http://www.kaernten.arbeiterkammer.at)

### **AK NIEDERÖSTERREICH**

3100 St. Pölten, AK-Platz 1, Telefon: 05 71 71  
[www.noee.arbeiterkammer.at](http://www.noee.arbeiterkammer.at)

### **AK OBERÖSTERREICH**

4020 Linz, Volksgartenstraße 40, Telefon: 05 06 906 0  
[www.ooe.arbeiterkammer.at](http://www.ooe.arbeiterkammer.at)

### **AK SALZBURG**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Telefon: (0662) 86 87  
[www.sbg.arbeiterkammer.at](http://www.sbg.arbeiterkammer.at)

### **AK STEIERMARK**

8020 Graz, Hans-Resel-Gasse 6-14, Telefon: 05 77 99 0  
[www.stmk.arbeiterkammer.at](http://www.stmk.arbeiterkammer.at)

### **AK TIROL**

6020 Innsbruck, Maximilianstraße 7, Telefon: 0800 22 55 22  
[www.tirol.arbeiterkammer.at](http://www.tirol.arbeiterkammer.at)

### **AK VORARLBERG**

6800 Feldkirch, Widnau 4, Telefon: 05 02 58  
[www.vbg.arbeiterkammer.at](http://www.vbg.arbeiterkammer.at)





## ПІДСИЛЮВАЧ ГОЛОСУ ХТО І ЩО ТАКЕ АК?

Палата праці є своєрідним рупором і захисником працюючих людей. Ми боремося за те, щоб вони були почуті, отримували справедливую оплату праці та були юридично захищені.

[wien.arbeiterkammer.at/immernah](https://wien.arbeiterkammer.at/immernah)



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN



# Перебування там робить тебе сильним!

Станьте  
учасником зараз

## **Федерація австрійських профспілок тут для вас.**

Під час кризи та після неї. За тебе і твою родину. За рівні можливості. За сильну спільну відповідальність. За здорові умови праці. За справедливий дохід. І за багато-багато іншого.

Для гарного життя для всіх.

Саме для цього ми тут! [oegb.at/mitgliedwerden](https://oegb.at/mitgliedwerden)

# OGB

# Що ви обов'язково повинні знати

У цій брошурі ÖGB надає інформацію про:

- » Положення трудового законодавства
- » Припинення трудових відносин
- » Положення для батьків і дітей
- » Страхування на випадок безробіття
- » Загальний закон про соціальне страхування (*Allgemeines Sozialversicherungsgesetz*)
- » Положення податкового законодавства
- » Представництво працівників на підприємстві

Гарне життя для всіх!

[oegb.at](http://oegb.at)

**ÖGB**