



CEEĂ CE NEAPĂRAT
TREBUIE SĂ ȘTIȚI!

EDIȚIA 2025

Mai multe găsiți aici: oegb.at

OGB

”

Statul nostru social este fundamentul sigur pe care ne sprijinim cu toții. Trebuie să consolidăm și să extindem acest stat social. Pentru asta sunt necesare doar două lucruri: voință politică și o finanțare echitabilă.

Renate Anderl

Președinta Camerei Muncii

 facebook.com/renate.anderl
arbeiterkammer.at



**DREPTATEA TREBUIE
SĂ EXISTE!**



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

WOLFGANG KATZIAN, PREȘEDINTELE UNIUNII SINDICATELOR DIN AUSTRIA

ÖGB

Cuprins

Prevederile dreptului muncii

Raportul de muncă (<i>Arbeitsverhältnis</i>)	6
Timp de muncă de odihnă (<i>Arbeitszeit, Arbeitsruhe</i>)	8
Remunerarea continuă în caz de boală (<i>Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall</i>)	12
Concediul de odihnă (<i>Urlaub</i>)	13

Încetarea raporturilor de muncă

Perioadele de preaviz (<i>Kündigungsfristen</i>)/Data demiterii/Termenele de încetare a raporturilor de muncă (<i>Kündigungstermine</i>)	15
Legea veche privind despăgubirea (<i>Altes Abfertigungsrecht</i>)	16
Legea nouă privind despăgubirea (<i>Abfertigung Neu</i>)	18
Demararea achitării contribuțiilor conform noii Legi privind despăgubirea	19
Perioadele maxime de revendicare în scris a drepturilor sale (<i>Verfallsfristen</i>)	20
Termenele de prescripție (<i>Verjährung</i>)	20

Prevederi pentru părinți și copii

Serviciul militar/Serviciul în folosul comunității (<i>Präsenz-/Zivildienst</i>)	20
Învoirea de la locul de muncă pentru îngrijire (<i>Pflegefreistellung</i>)	21
Protecția maternității și concediul de îngrijire a copilului/Dreptul muncii	22
Dreptul la beneficierea de servicii (<i>Leistungsrecht</i>)	27
Prestația familială (<i>Familienbeihilfe</i>) și suma deductibilă pentru copii (<i>Kinderabsetzbetrag</i>)	31
Verificări conform cartelei medicale de investigații părinți-copil(ă)	32

Asigurarea de șomaj

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

Legea generală privind asigurările sociale

Asigurarea completă (<i>Vollversicherung</i>)	37
Ocuparea forței de muncă marginale (<i>Geringfügige Beschäftigung</i>)	38
Indemnizația compensatorie (<i>Ausgleichszulage</i>)	39

Bonusul indemnizației compensatorii și de pensie (<i>Ausgleichszulagen- bzw. Pensionsbonus</i>)	39
Asigurări benevole adiționale (<i>Freiwillige Weiterversicherung</i>)	40
Contribuție suplimentară pentru coasigurarea sănătății (<i>Mitversicherung</i>)	41
Alocația de îngrijire (<i>Pflegegeld</i>)	41

Taxe și scutiri de taxe

Taxe (<i>Gebühren</i>)	42
Scutiri de taxe (<i>Gebührenbefreiungen</i>)	42

Prevederile legislației fiscale

Legislația fiscală pentru salariați și salariați (<i>Steuerrecht für Arbeitnehmer:innen</i>)	43
Căile de atac în instanță (<i>Rechtsmittel</i>)	45
Cheltuieli speciale (<i>Sonderausgaben</i>)	48
Cheltuieli de publicitate (<i>Werbungskosten</i>)	48
Costuri excepționale (<i>Aussergewöhnliche Belastungen</i>)	54
Impozitul negativ (<i>Negativsteuer</i>)/Creditarea fiscală (<i>Steuergutschrift</i>)	56

Reprezentarea salariatelor și salariaților

Consiliul lucrătoarelor/lucrătorilor (<i>Betriebsrat</i>)	56
Consiliul de tineret (<i>Jugendvertrauensrat</i>)	57
Alte reprezentări (<i>Weitere Vertretungen</i>)	59

Adrese

ÖGB (Uniunea Sindicatelor din Austria) și sindicatele de ramură	60
Camerele pentru muncitori și angajați (<i>Kammern für Arbeiter und Angestellte</i>)	63

Ediția 2025

Ausgabe 2024 „Was sie unbedingt wissen sollten“ in rumänischer Sprache

Proprietar mediatic și redactor publicație: Uniunea Sindicatelor din Austria (ÖGB), Organizare, Coordonare, Servicii, 1020 Viena, Johann-Böhm-Platz 1,
Tel. 01/662 32 96-0, E-Mail: zeitschriften@oegb-verlag.at, www.oegbverlag.at

Locația editurii: Viena; Producător: Editura ÖGB s.r.l., A-1020 Viena, Johann-Böhm-Platz 1

Dezvăluirea informației în conformitate cu § 25 din Legea massmedia: www.oegb.at/offenlegung; **Tastare & aspect:** Mirella Karoly; **Editura:** ÖGB/Reinhard Schön, Walter Schauer; **Traducător:** Radu Plămădeală, Expert al ÖGB; **Fotografii pe copertă:** © stock.adobe.com/zamrznuti tonovi; **Redactată în:** februarie 2025

Raportul de muncă (*Arbeitsverhältnis*)

Temeiul raportului de muncă

Raportul de muncă se stabilește atunci când o persoană (salariat(ă)) își pune forța de muncă la dispoziția unei alte persoane (angajatoare/angajator sau adjuncta ei/adjunctul lui) și își desfășoară activitatea sub coordonarea acesteia/acestuia, aflându-se într-o relație de subordonare personală. Această relație de subordonare personală definește raportul de muncă, iar salariatele/salariații trebuie să respecte reglementările privind timpul de lucru, locul desfășurării activității și instrucțiunile angajatoarei/angajatorului.

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

Aceste tipuri de contracte oferă lucrătorilor/ucrătorilor drepturi diferite față de salariatele clasice/salariații clasici, deoarece activitatea lor este independentă, fără o relație de subordonare personală față de beneficiar.

Trăsături distincte semnificative

- Contractul de întrepriză (*Werkvertrag*) Prestatorul se angajează să furnizeze un produs sau un rezultat concret, asumându-și riscul de performanță. Acesta utilizează propriile resurse și nu are obligația de a presta muncă personală.
- Contractul de prestări servicii independente (*Freier Dienstvertrag*) Prestatorul oferă un serviciu continuu, pe o perioadă determinată sau nedeterminată, fără obligația de a respecta instrucțiuni precise. Acesta își administrează independent timpul și poate delega activitatea altor persoane. De regulă, echipamentele de lucru sunt furnizate de client.

Important: Denumirea formală a unui contract de „prestări servicii” sau „întrepriză” nu exclude automat drepturile unei salariate/unui salariat. Ceea ce contează este modul în care contractul este aplicat în practică. Diferențierea dintre aceste forme contractuale poate fi dificilă, motiv pentru care consilierea juridică este recomandată.

Atenție la forma contractului: Denumirea unui contract ca "Contract de prestări servicii" sau "Contract de întrepriză" nu determină automat natura raportului de muncă. Implementarea practică a activității este esențială pentru stabilirea regimului juridic. Deoarece diferențierea între aceste forme contractuale este deseori dificilă, se recomandă consiliere juridică.

Contractul de muncă

Contractul de muncă este un acord între angajatoare/angajator și salariat(ă), prin care salariața/salariații se obligă să presteze o anumită activitate, iar angajatoare/angajatorul să ofere remunerația corespunzătoare. Contractul poate fi scris sau verbal, cu excepția contractelor de instruire, care trebuie încheiate în scris. De asemenea, un contract de muncă

poate lua naștere printr-o acțiune concludentă („*schlüssige Handlung*”), atunci când o persoană prestează un serviciu, iar alta îl acceptă.

Fișa de serviciu (*Dienstzettel*)

La începerea raportului de muncă angajatoarea/angajatorul trebuie să-i înmâneze salaria-tei/salariatului o fișă de serviciu în scris, care conține drepturile și obligațiile de bază sau, la cererea salaria-tei, respectiv, salariatului, să-i fie transmisă în format electronic.

Aceasta trebuie să includă:

1. Numele și adresa angajatoarei/angajatorului;
2. Numele și adresa salaria-tei/salariatului;
3. Data începerii raportului de muncă;
4. Încheierea raportului de muncă – în cazul unui contract pe perioadă determinată;
5. Termenul de preaviz (*Kündigungsfrist*) data demiterii (*Kündigungstermin*), referința la procedura demisiei care trebuie urmată;
6. Locul obișnuit de muncă, posibilitatea schimbării acestuia, sediul societății;
7. Poziția în cadrul companiei și atribuțiile specifice;
8. Scopul angajării și o scurtă descriere a lucrărilor care urmează să fie efectuate;
9. Remunerarea incipientă, salariul de bază, plăți suplimentare ale retribuției muncii (*Sonderzahlungen – plățile speciale*), dacă este cazul, remunerarea orelor suplimentare, data primirii salariului și modalitatea de plată a remunerației;
10. Durata concediului anual;
11. Programul de muncă zilnic și săptămânal, după caz, informații despre condițiile de modificare a programelor de schimb/turnus;
12. Referințe la reglementările colective aplicabile (contract colectiv de muncă, statut, salariu minim, compensația de ucenicie, convenție colectivă la nivel de unitate) și indicarea biroului din companie/întreprindere în care acestea sunt disponibile pentru familiarizare;
13. Denumirea și adresa autorității de asigurări sociale și Fondului de economii corporative (*Vorsorgekasse*), care o vizează/il vizează pe salariat(ă);
14. Durata și condițiile unei perioade de probă convenite;
15. Dacă este cazul, dreptul la formare continuă oferită de angajator.

Prevederile punctelor 5, 6, 9 (cu excepția informațiilor privind salariul de bază) 10, 11, 14 și 15 pot fi stipulate, la fel, și în contractele colective de muncă, convențiile colective interne la nivel de unitate.

Dacă raportul de muncă exista deja la 1.1.1994, fișa de serviciu va fi emisă doar la cererea persoanei angajate, în termen de două luni. Dacă toate punctele necesare sunt incluse într-un contract de muncă în formă scrisă, atunci nu este necesară emiterea fișei de serviciu. Și contractorii independenți pot primi o fișă de serviciu.

Atenție înainte de semnare:

Salariile/salariații trebuie să analizeze cu atenție contractul propus de către angajatoare/angajator. În cazul unor neclarități, este recomandat să solicite consiliere din partea sindicatelor înainte de semnare.

Aspecte esențiale de verificat în contractul de muncă:

- Perioada de probă – trebuie specificată clar, având o durată maximă de o lună.
- Transferul de post – trebuie precizată posibilitatea modificării locului de muncă, atribuțiilor postului și scopului acesteia;
- Reglementarea orelor suplimentare – condițiile în care sunt solicitate și modalitatea de compensare.
- Clauza „all-in” – salariul de bază trebuie clar diferențiat față de eventualele bonusuri sau compensații suplimentare.
- Clauza de concurență – permisă doar pentru salarii peste € 4.300 brut/lună.
- Termenele de preaviz și data demisiei – trebuie menționate explicit.
- Obligația de rambursare a costurilor pentru formare profesională – în principiu, angajamentul nu poate depăși patru ani, iar sumele trebuie proporțional alocate lunar.

În fond, drepturile salariațelor/salariaților stipulate prin reglementări legale, contracte colective de muncă sau convenții colective interne la nivel de unitate nu pot fi reduse prin contractul individual de muncă.

Fișa postului/de serviciu și contractul de muncă trebuie furnizate gratuit.

Statul de plată (*Lohnzettel*)

Fiecare persoană angajată trebuie să primească la sfârșitul fiecărei luni un stat de plată (fluturaș), indicând clar suma salariului, reținerile aplicate și alte informații relevante. Acest drept poate fi revendicat printr-o cauză civilă în instanță.

Timp de muncă de odihnă (*Arbeitszeit, Arbeitsruhe*)

Programul normal de lucru conform Legii privind reglementarea timpului de muncă

Durata standard este de: 40 ore pe săptămână, opt ore pe zi (Calcul lunar: $40 \times 4,33 = 173,2$ ore). Contractele colective de muncă pot prevedea un număr mai mic de ore de muncă. Pentru anumite profesii, precum agenții de securitate sau portarii, contractele colective de muncă și convențiile colective interne la nivel de unitate pot permite un timp de lucru mai îndelungat.

Ore suplimentar (*Überstunden*)

Se permit până la 20 de ore suplimentare pe săptămână, fără a depăși 12 ore de muncă pe zi. Într-o perioadă de referință de 17 săptămâni, media orelor lucrate săptămânal nu poate depăși 48 de ore. Orele suplimentare sunt compensate printr-un spor de minimum 50%, fie în bani, fie sub formă de timp liber. Pentru orele 11 și 12 ale unei zile de lucru, precum și pentru munca ce depășește 50 de ore pe săptămână, angajatoarea/angajatorul decide dacă acordă compensația în bani sau timp liber.

Efectuarea orelor suplimentare dincolo de cea de-a 10-a oră a zilei și de a 50-a a săptămânii poate fi refuzată fără justificare!

Pauze (*Pausen*)

Dacă durata zilnică a muncii depășește șase ore, pauza obligatorie este de minimum 30 de minute. Acest timp nu este considerat timp de muncă și nu este remunerat. Pentru munca în ture continue, inclusiv duminica, angajatele/angajații beneficiază de pauze scurte plătite. În cazul muncii grele de noapte, una dintre pauzele scurte plătite trebuie să fie de cel puțin zece minute.

Timpul de odihnă (*Ruhezeiten*)

Între două zile de muncă trebuie respectată o perioadă minimă de odihnă de unsprezece ore neîntrerupte. Prin contract colectiv, aceasta poate fi redusă la 8 ore.

consecutive. La sfârșitul săptămânii persoanele angajate au dreptul la o pauză de 36 de ore consecutive. Excepțiile sunt reglementate prin contracte colective sau regulamente interne. În aceste cazuri, angajata/angajatul trebuie să primească o pauză de 36 de ore într-o altă perioadă din săptămâna calendaristică.

În situații speciale, munca prestată în patru weekend-uri sau în zile de sărbători legale poate fi permisă printr-o Convenție colectivă încheiată la nivel de unitate/întreprindere (*Betriebsvereinbarung*).

Dacă perioada de odihnă de la sfârșitul săptămânii (*Wochenruhe*) este întreruptă în decursul celor 36 de ore, înainte de începerea următoarei săptămâni de muncă, angajatelor/angajaților li se va acorda timp de repaos compensatoriu. Durata acestuia corespunde timpului utilizat pentru muncă din cele 36 de ore destinate odihnei.

Conform Legii privind reglementarea timpului de muncă și Contractului colectiv de muncă, dreptul la repaos compensatoriu nu afectează dreptul la achitarea orelor suplimentare.

Timpul de muncă (*Lage der Arbeitszeit*)

Timpul de muncă trebuie să fie coordonat cu angajatoarea/angajatorul, dacă acesta nu este stabilit în prealabil în Convenția colectivă internă la nivel de unitate (*Betriebsvereinbarung*). Modificările unilaterale ale timpului de muncă de către angajatoare/angajator sunt permise doar dacă:

1. există un motiv obiectiv justificat
2. se anunță cu cel puțin două săptămâni în prealabil
3. și nu afectează în mod negativ salariața/salariatul
4. nu contravine vreunui acord preexistent.

Munca cu fracțiune de normă (*Teilzeitarbeit*)

Programul de muncă trebuie stabilit prin acord scris între angajatoare/angajator și salariat(ă).. Dacă salariat(a) desfășoară în mod constant activitate peste programul stabilit, se consideră că are loc o modificare tacită a timpului de muncă. Salariatele/salariații cu fracțiune de normă nu trebuie să fie dezavantajate/dezavantajați în ceea ce privește drepturile sociale, prestațiile sau posibilitățile de avansare profesională etc..

Salariatele/salariații cu fracțiune de normă primesc un adaos de 25 la suta pentru ore suplimentare. Orele suplimentare pentru salariatele/salariații cu fracțiune de normă sunt compensate cu un spor de 25%, cu excepția cazurilor în care acestea au fost recuperate într-un interval de trei luni sau în cadrul unui sistem de timp flexibil.

Această regulă nu se aplică, dacă orele suplimentare au fost compensate în timpul unui trimestru (sau a unei alte perioade determinate de trei luni) ori în cadrul unei reglementări a timpului flexibil de muncă.

Munca este permisă doar în următoarele condiții:

1. este prevăzută contractual sau derivă din obligația de loialitate a angajatului.
2. există o necesitate operațională mărită care justifică solicitarea de ore suplimentare.
3. nu afectează în mod disproporționat salariața/salariatul, inclusiv din perspectiva sănătății și echilibrului dintre viața profesională și cea personală.

Pe lângă aceasta, multe contracte colective de muncă prevăd includerea orelor suplimentare în plățile speciale (*Sonderzahlungen*).

Timp flexibil de muncă (*Gleitzeit*)

Printre acestea se numără:

1. este încheiat în formă scrisă un acord cu privire la un program de muncă flexibil, acolo unde există Consiliul lucrătorilor și este încheiată o Convenție colectivă internă la nivel de unitate;
2. este stabilit un cadru de muncă flexibilă (începutul zilei de muncă mai devreme, sfârșitul zilei de muncă mai târziu);
3. este stabilită o perioadă de muncă flexibilă, când timpul în mediu normal de muncă nu trebuie depășit;

4. se stabilește numărul de ore în plus sau în minus, care pot fi recuperate după finisarea perioadei flexibile de muncă ori dincolo de aceasta și
5. se coordonează cu angajatoarea/angajatorul de a socoti drept o zi de muncă obișnuită ziua când, de exemplu, salariața/salariatul a făcut o vizită la medic ori delimitarea modului acesteia și în ce măsură ș.a.

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

Alte forme de timp flexibil de muncă

(Andere Formen der flexiblen Arbeitszeit)

Printre acestea se numără:

- Munca organizată în schimburi,
- Munca în timpul zilelor libere sau sărbători legale,
- Munca calculată într-o perioadă de referință (*Durchrechnungsmodell*).

În cazul compensării prin timp liber, orele suplimentare sunt înregistrate 1:1 și nu trebuie plătite separat. Pentru munca în schimburi, este necesară o rotație clară, pentru a asigura echitatea între angajate/angajați. Obișnuința cu munca are loc în mod regulat și servește intereselor salariaței/salariatului de a avea mai mult timp liber. Modelele de calcul prin factură de acoperire a fluctuațiilor în timpul de muncă se aplică, în fond, doar în baza unei reglementări stabilite în contractul colectiv de muncă.

Munca/biroul la domiciliu (*Homeoffice*)/Telemunca (*Telearbeit*)

Începând cu 1 ianuarie 2025, biroul la domiciliu a fost extins pentru a include telemunca, care în viitor va include nu numai activități de muncă în propria casă, ci și activități în alte locații convenite cu angajatorul, cum ar fi cafenelele. Noile prevederi se vor aplica apoi tuturor acordurilor/convențiilor de telemuncă nou încheiate.

Acordurile/convențiile actuale privind munca/biroul la domiciliu rămân în vigoare și pot fi extinse în consecință.

Munca la domiciliu/telemunca nu pot fi impuse unilateral de către angajatoarea/angajator și nici nu pot fi inițiate sau puse în aplicare unilateral de către salariață/salariat. Homeoffice trebuie întotdeauna convenită în scris. De asemenea, vă puteți retrage din acest acord dintr-un motiv întemeiat, oferind un preaviz cu o lună înainte de sfârșitul lunii calendaristice. În principiu, echipamentul de lucru necesar pentru aceasta trebuie pus la dispoziție de către angajator. Totuși, se poate conveni și ca echipamentul de lucru să fie pus la dispoziție de către salariață/salariat. În orice caz, salariața/salariatul are dreptul la o rambursare corespunzătoare a costurilor, care poate fi compensată și sub forma unei sume forfetare.

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

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

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

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

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

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

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

Durata remunerării pentru fiecare an de muncă (*Dauer der Entgeltfortzahlung: pro Arbeitsjahr*)

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

Ucenic (pe an de studiu) (*Lehrling (pro Lehrjahr)*)

Remunerare completă	8 săptămâni
Diferența dintre venitul ucenicului și concediul medical plătit pentru altele	4 săptămâni
În caz de o nouă îmbolnăvire în decursul aceluiași an, atunci revin trei zile de remunerare completă. Pentru maximal alte șase săptămâni se cuvine diferența dintre venitul ucenicului și concediul medical plătit.	

Concediul de odihnă (*Urlaub*)

Dreptul la concediul de odihnă (*Urlaubsanspruch*)

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

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

Anul de referință pentru concediul de odihnă (*Urlaubsjahr*)

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

Calcularea vechimii în muncă/stagiului de muncă (*Berechnung der Dienstzeit*)

Pentru stabilirea duratei concediului trebuie de calculat perioada de muncă la aceeași angajatoare/același angajator, fără întreruperi mai lungi de trei luni, în afară de cazul când salariața/salariatul demisionează, își suspendă prematur procesul de muncă fără vreun motiv important sau este concediată/concediat.

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

- Un alt serviciu din țară, exercitat pe parcursul a minimum șase luni;
- Perioadă de studiu, care depășește învățământul obligatoriu (AHS, HAK, HTL) și la

o școală din țară. În anumite condiții, pot fi luate în calcul și perioadele de studiu la școli din străinătate;

- Durata obișnuită a unui studiu universitar absolvit cu succes;
- Perioadele exercitării unei activități independente (antreprenoriat) în țară, dacă aceasta a durat, cel puțin, șase luni;
- Ore de asistență pentru dezvoltare;
- Perioade de detenție în baza Legii cu privire la asistența victimelor;
- Durata concediului de maternitate (§ 15f MSchG – Mutterschutzgesetz - Legea privind protecția maternității).

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

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

Dreptul la concediul de odihnă complet apare după șase luni de muncă, respectiv, din nou în cel de-al doilea an de muncă, odată cu începerea anului de muncă. La încheierea unui raport de muncă, pentru zilele de concediu neutilizate vor fi achitate indemnizații compensatorii alicotate (*aliquote Urlaubersatzleistung*). Zilele de concediu neutilizate în anii trecuți vor fi compensate pecuniar în totalitate.

Concediul de odihnă conform Legii cu privire la concediu pentru lucrătorii din domeniul construcțiilor și Legii privind despăgubirea (*Bauarbeiter-Urlaubsgesetz und Abfertigungsgesetz*)

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

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

Perioadele de preaviz (*Kündigungsfristen*)/Data demiterii/ termenele de încetare a raporturilor de muncă (*Kündigungstermine*)

Termenele de încetare a raporturilor de muncă (*Kündigungstermine*)

Începând cu 1 octombrie 2021, perioadele de preaviz și termenele de încetare a raporturilor de muncă pentru muncitoare/muncitori (*Arbeiter:innen*) au fost ajustate la cele pentru angajate/angajați (*Angestellten*). În principiu, angajatoarea/angajatorul poate înceta raportul juridic de muncă printr-un preaviz la sfârșitul trimestrului, deși în acesta se pot conveni ca date de încetare atât data de 15, cât și ultima zi a lunii. Pentru muncitori, contractul colectiv de muncă pentru sectoarele în care predomină operațiunile sezoniere poate prevedea reglementări diferite.

Perioadele de preaviz (*Kündigungsfristen*)

sub 2 ani de activitate	6 săptămâni
de la al 3-ea an până la 5 ani de muncă	2 luni
de la al 6-ea an până la al 15 ani de muncă	3 luni
de la al 16-ea an până la al 25 ani de muncă	4 luni
din cel de-al 26-ea an de muncă	5 luni
În cazul demisiei anunțate de către salariată/salariat spre ultima zi a lunii	o lună

Concedierea (*Entlassung*)

Motivele de concediere a angajaților sunt enumerate de exemplu în § 27 al Legii cu privire la angajate și angajați (*Angestelltenengesetz*). Conform acesteia, drept motiv de concediere poate fi considerată:

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

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

- › Comiterea unor fapte în detrimentul întreprinderii angajatoare (cum ar fi lucrul de mântuială),

- Neglijarea persistentă a îndatoririlor sale.

Suspendarea prematură justificată a procesului de muncă

(Vorzeitiger berechtigter Austritt)

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

- Dacă persoana angajată nu este aptă să continue să muncească sau dacă continuarea muncii îi poate dăuna sănătății;
- Dacă angajatoarea/angajatorul reduce în mod nejustificat salariul persoanei angajate sau o dezavantajează în ceea ce privește contribuțiile în natură cum ar fi oferirea produselor alimentare nesănătoase, în cantități insuficiente, punerea la dispoziție a unei locuințe în condiții nocive.

Pentru muncitoare și muncitori sunt valabile aproximativ aceleași motive.

Plata compensatorie la demitere (Kündigungsschädigung)

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

Rezilierea cu acordul părților (Einvernehmliche Auflösung)

Rezilierea cu acordul părților a raportului juridic de muncă presupune că salariața/salariatul împreună cu angajatoarea/angajatorul au convenit să înceteze raportul de muncă la o anumită dată.

Legea veche privind despăgubirea (Altes Abfertigungsrecht)

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

Muncitoare/muncitorii și angajatele/angajații (*Arbeiter:innen und Angestellte*)

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

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

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

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

Dispozițiile mai favorabile din contractele colective de muncă rămân în vigoare.

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

Legea nouă privind despăgubirea (*Abfertigung Neu*)

Noua Lege privind despăgubirea este valabilă pentru toate raporturile de muncă încheiate începând cu 1.1.2003. Lucrătorii din sectorul construcțiilor, cărora le-au fost deja efectuate plățile în fondul Casei Naționale pentru Indemnizații de Concediu și Plățile Compensatorii pentru Lucrătorii în Construcții (BUAK), rămân temporar în sistemul vechi. Același lucru este valabil și pentru salariați/salariați, care după 31.12.2002 s-au reangajat la o angajatoare/un angajator, la care au activat anterior.

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

Mărimea despăgubirii conform noului sistem

(*Höhe der Abfertigung Neu*)

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

ÖGK transferă mai departe sumele achitate către Fondul corespunzător de economii corporative (*betriebliche Vorsorgekasse*).

Cuantumul final al despăgubirii rezultă din contribuțiile achitate de către angajatoarea/angajator în Fondul de economii corporative, plus dobânzile și minus cheltuielile administrative.

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

Conform Legii generale privind asigurările sociale (ASVG), chiar și în perioada prestării de către angajat a serviciului militar și a celui în folosul comunității, în perioada beneficierii de prestația de boală și indemnizației de maternitate (sarcină), angajatoarea/angajatorul achită în continuare contribuții orientate spre alocația de îngrijire a copilului. Drept bază pentru calculul indemnizațiilor de sarcină se ia salariul primit cu o lună înainte de perioada beneficierii de indemnizații de sarcină, în cazul prestației de boală – jumătate din salariul primit.

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

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

Prima luna a unui raport de muncă este necontributivă. Începând cu cea de-a doua lună de muncă, angajatoarea/anagajatorul trebuie să achite contribuții. Dacă cineva pe parcursul unui an de la încheierea unui raport de muncă purcede la un nou acord de muncă cu aceeași angajatoare/același angajator, atunci contribuțiile vor fi achitate imediat de la începutul noului raport de muncă.

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

Precondiție pentru plata reprezintă cel puțin 36 de luni de achitare a contribuțiilor și încheierea unui raport de muncă, iar cele 36 de contribuții lunare achitate pot să provină de la diferite angajatoare/diferiți angajatori. Salariata/salariatul nu are drept la primirea despăgubirii finale, dacă dânsa/dânsul a demisionat din proprie dorință, a fost concediat/eliberat din funcție din cauza comportamentului sau a suspendat prematur și nejustificat procesul de muncă. În aceste cazuri contribuția economisită nu se pierde, ci rămâne în Fondul de economii corporative, pentru ea se va percepe o dobândă și va fi preluată într-un alt raport de muncă. Acest lucru este valabil doar pentru salariatele/slariații care se supun Legii noi. Persoanele angajate care se supun Legii vechi, în caz de demisie benevolă din funcție, suspendarea prematură și nejustificată a procesului de muncă sau concediere din cauza comportamentului își pierd dreptul la plata compensatorie unică.

Fondul de economii corporative (*Betriebliche Vorsorgekasse*)

În întreprinderile, unde există consiliul lucrătorilor (*Betriebsrat*), alegerea Fondului de economii corporative (*Vorsorgekasse*) trebuie să aibă loc în bazal unui acord intern

(convenție colectivă la nivel de unitate) încheiat(ă) între consiliul lucrătorilor și angajatoare/angajator. În întreprinderile fără consiliul lucrătorilor, angajatoarea/angajatorul trebuie să înștiințeze toate salariatele/toți salariații despre alegerea preconizată.

Dacă o treime dintre salariate și salariați își exprimă în scris dezacordul în această privință, angajatoare/angajatorul trebuie să negocieze cu persoanele angajate. Concomitent, angajatele/angajații trebuie să apeleze la susținerea sindicatelor, care vor prelua negocierile cu angajatorul în interesul salariatelor/salariaților.

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

Dacă dorești să-ți revendici drepturile tale legale prin prisma dreptului muncii, nu trebuie să ratezi termenele respective, de exemplu:

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

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

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

Obligațiunea de notificare a angajatoarei/angajatorului

Salariata/salariatul care primește o înștiințare de înrolare în armată sau în serviciul în folosul comunității trebuie să-și informeze angajatoarea/angajatorul imediat, fără întârziere

Protecție împotriva demisiei și concedierii

Din momentul primirii ordinului de înrolare în armată, salariața/salariatul nu poate fi demis(ă) sau concediat(ă) de către angajatoare/angajator decât cu aprobarea prealabilă a instanței. Această protecție demisiei și concedierii rămâne valabilă până la o lună după încheierea serviciului militar sau comunitar.

Iuarea activității

După finalizarea serviciului militar, de formare sau în folosul comunității, angajata/angajatul

trebuie să contacteze angajatoarea/angajatorul în termen de șase zile lucrătoare pentru a-și relua activitatea. Neîndeplinirea acestei obligații poate constitui un motiv de concediere.

* **Atenție!** Sâmbăta este considerată zi lucrătoare (*Werktag*).

Concediul de odihnă (*Urlaub*)

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

Indemnizația de concediu, prima de Crăciun (*Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration*)

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

Alte sfaturi:

Șomeră/șomer după serviciul militar sau cel de utilitate publică. Nu pierde nici un euro după finisarea serviciului militar și al celui de utilitate publică. Agenția privind serviciul în folosul comunității (*Zivildienstserviceagentur*) – **www.zivildienst.gv.at** Serviciul militar obligatoriu (*Grundwehrdienst*) – **www.oesterreich.gv.at/themen/jugendliche**

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

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

Dacă salariata/salariatul lipsește de la locul de muncă din cauza necesității îngrijirii unei rude apropiate bolnave (copilul propriu, copilul soției/soțului, al partenerului de viață: familii de tip "patchwork", nepoată/nepot, părinți, bunici, soție/soț, parteneră/partener), care locuiește în aceeași gospodărie, dânsa/dânsul are dreptul pe parcursul unui an de muncă să primească în continuare salariu în dependență de timpul săptămânal normal de muncă. În aceeași măsură, persoana angajată are dreptul să fie învoită pentru a-și îngriji propriul copil (adoptiv sau care necesită îngrijire), chiar dacă acesta nu locuiește în aceeași gospodărie. În caz de internare într-un spital sau o instituție de îngrijire a propriului copil bolnav (adoptiv sau

care necesită îngrijire) sau a copilului soției/soțului sau a copilului partenerei/partenerului înregistrat(ă), care locuiește în aceeași gospodărie, există dreptul la învoire de la locul de muncă pentru a îngriji copilul până la vârsta de 10 ani, respectiv, și dincolo de această vârstă, dacă din punct de vedere medical este indicat acest lucru pentru binele copilului.

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

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

Decizia unilaterală de a ieși în concediu (*Einseitiger Urlaubsantritt*)

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

Atenție:

Legea cu privire la angajate și angajați (*Angestelltengesetz*), Codul civil general (*Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch – ABGB*), precum și alte contracte colective de muncă prevăd dreptul la primirea în continuare a remunerării din motive importante pentru persoana angajată.

Protecția maternității și concediul de îngrijire a copilului dreptul muncii (*Mutterschutz und Karenz Arbeitsrecht*)

Activități interzise (*Verbotene Arbeiten*)

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

Protecția contra demisiei și concedierii

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

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

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

În cazul împărțirii concediului de îngrijire a copilului între ambii părinți protecția contra demisiei și concedierii intră în vigoare pentru acel părinte, care va prelua partea a doua a concediului cel devreme cu patru luni înainte de începerea celei de-a doua părți a concediului.

Patru săptămâni după un avort spontan angajata este protejată contra demisiei și concedierii, în mod special. Dacă după această perioadă angajata va fi demisă din motiv că angajatorul presupune că angajata va fi în curând iarăși însărcinată, această concediere poate fi atacată în instanță în decurs de paisprezece zile de la anunțarea demisiei în baza Legii cu privire la egalitatea de tratament (*Gleichbehandlungsgesetz*).

Termene (*Befristungen*)

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

Încetarea raporturilor de muncă și despăgubirea – Legea veche privind despăgubirea (vezi pagina 16) (*Altes Abfertigungsrecht*)

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

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

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

Legea nouă privind Despăgubirea (vezi pagina 18)

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

Perioada de protecție (*Schutzfrist*)

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

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

Din 1 septembrie 2019, tații care doresc să înceteze munca, atunci când se naște copilul, au dreptul legal la concediu de o lună din partea angajatoarei/angajatorului lor (*Papamonat, Babymonat*). Angajatorul nu trebuie să plătească vreo remunerație în acest răstimp. Cu toate acestea, tații pot primi bonusul pentru timpul petrecut cu familia de o lună (vezi mai multe detalii despre bonusul pentru timpul petrecut cu familia la pagina 30). Prin urmare, luna tatălui (luna bebelușului) și bonusul pentru timpul petrecut cu familia sunt pretenții/chestiuni diferite. Pentru a-și afirma dreptul la învoirea de la locul de muncă (luna tatălui, luna bebelușului) în raport cu angajatoarea/angajatorul, trebuie să existe o gospodărie comună (*gemeinsamer Haushalt*) între tată și copil. În plus, el trebuie să respecte termenele de înregistrare. Aceasta înseamnă că, tatăl trebuie să-și anunțe angajatoarea/angajatorul cu privire la începutul preconizat al lunii tatălui (*Papamonat*) și data probabilă a nașterii cu, cel puțin, trei luni înainte de data calculată a nașterii. După naștere, tatăl trebuie să-și anunțe imediat angajatoarea/angajatorul cu privire la naștere. Începutul efectiv al lunii tatălui urmează a fi comunicată, cel târziu, la o săptămână după naștere.

Tatăl poate face uz de luna lui (*Papamonat*) după nașterea copilului și până la sfârșitul interdicției de angajare a mamei – *Ende des Beschäftigungsverbots der Mutter* (perioadă cunoscută și sub numele de perioadă de protecție – *Schutzfrist*).

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

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

Mamele și tații au drept la concediu dacă ei:

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

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

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

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

Atenție: Dreptul la alocațiile pentru îngrijirea copiilor se încheie, cel târziu, cu cea de-a 1063 zi de viață a copilului (aproximativ, 35 luni). Informați-vă la biroul de informații juridice ale femeilor ÖGB-Frauen „Baby-Package“ („Pachetul pentru copii“) al Uniunii Sindicatelor din Austria. Solicitați informația necesară la adresa de e-mail **frauen@oegb.at** sau descărcați de pe pagina web **www.oegb.at/schwanger**.

Termene de înștiințare (*Meldefristen*)

Mamele trebuie să-și anunțe angajatoarea/angajatorul despre concediul de îngrijire a copiilor până la sfârșitul perioadei de protecție. Cel târziu, trei luni înainte de terminarea primei părți a concediului de îngrijire a copiilor părintele care a beneficiat de concediul de îngrijire a copiilor trebuie să anunțe prelungirea lui sau celălalt părinte – începerea propriului concediu de îngrijire a copilului/copiilor.

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

Atenție:

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

Dreptul la informație (*Recht auf Information*)

Angajatorul este obligat să-și informeze salariaatele/salariații aflați în concediu de îngrijire a copiilor despre evenimentele importante din cadrul întreprinderii.

Calcularea duratei concediului de maternitate/paternitate

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

Program redus de muncă pentru părinți (*Elternteilzeit*)

La îndeplinirea cerințelor legale de eligibilitate (perioada de angajare de cel puțin trei ani, activitate într-o întreprindere cu min. 21 de angajate/angajați), părinții au dreptul de a solicita de la 1 noiembrie 2023 program redus de muncă sau o modificare a regimului obișnuit de muncă până la împlinirea vârstei de opt ani a copilului, dar cu o durată totală maximă de șapte ani. Din acești șapte ani se scad perioadele de interdicere a angajării după naștere precum și perioadele de concediu de maternitate/paternitate ale ambilor părinți pentru același copil.

Salariaatele/salariații care nu au dreptul la program redus de muncă pentru părinți, deoarece ele/ei nu îndeplinesc unul sau ambele criterii sus-menționate, pot conveni cu angajatoarea/angajatorul începând cu 1 noiembrie 2023 asupra angajării cu fracțiune de muncă sau asupra unei modificări a programului de muncă, cel târziu, până la împlinirea vârstei de opt ani a copilului.

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

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

Protecția specială contra demisiei și concedierii este valabilă atât pentru mamele și tații care au dreptul la lucrul cu program redus, cât și pentru părinții care în baza unei înțelegeri cu angajatoarea/angajatorul activează cu program redus de muncă.

În intervalul vârstei copilului de la 4 ani până la 8 ani, există doar protecție împotriva demisiei în baza unui anumit motiv. Se aplică acelor părinți care lucrează cu fracțiune de

normă în baza legii concediului de maternitate sau paternitate. Protecția contra demisiei în baza unui motiv prevede că, o persoană angajată nu poate fi demisă pentru că aceasta lucrează cu program redus de muncă.

Atenție:

În cazul programului redus de muncă a părinților, se aplică o gamă de timp de lucru. Aceasta înseamnă că timpul de lucru este redus cu cel puțin 20% din orele normale de lucru săptămânale care trebuie lucrate, cel puțin, douăsprezece ore pe săptămână. Cu toate acestea, în cazul în care între angajatoare/angajator și persoana angajată se ajunge la un acord în afara acestor prevederi, rămâne valabilă protecția contra demisiei și concedierii părinților, care lucrează cu program redus de muncă. Cu toate acestea, dreptul la modificarea regimului de muncă fără reducerea numărului de ore este valabil în continuare.

Solicitați informația juridică necesară (*ÖGB-Frauen* „Pachetul pentru copii“) la adresa de e-mail **frauen@oegb.at** sau descărcați de pe pagina web **www.oegb.at/frauen**.

Dreptul la beneficierea de servicii (*Leistungsrecht*)

Alocația pentru îngrijirea copilului (*Kinderbetreuungsgeld*)

Dreptul la alocații pentru îngrijirea copiilor are părintele care pentru copil are drept la alocație familială sau la o alocație similară din străinătate și ea/el locuiește împreună cu copilul în aceeași gospodărie și valoarea totală relevantă a venitului părintelui pe parcursul anului calendaristic nu depășește valoarea maximă a modelului ales.

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

Indemnizația de maternitate (*Wochengeld*) și alocația pentru îngrijirea copilei/copilului (*Kinderbetreuungsgeld*)

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

Contul alocației pentru îngrijirea copilei/copilului (*Kinderbetreuungsgeldkonto*)

Dacă doar unul dintre părinți obține alocație pentru îngrijirea copilului, suma totală a contului va fi de € 15.016 . Dacă ambii părinți beneficiază de alocație pentru îngrijirea copilului, suma totală se ridică la € 18.760 .

Dacă doar un părinte beneficiază de alocație pentru îngrijirea copilului, poate fi liber ales

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

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

Dacă cineva se va decide să aleagă cea mai scurtă perioadă de referință, așa numita perioadă de referință de bază, atunci rata zilnică va fi cea mai mare posibilă și anume € 41,14 . Dacă doar un părinte beneficiază de alocație pentru îngrijirea copilului perioada de referință de bază numără 365 de zile inclusiv ziua nașterii copilului. Dacă ambii părinți beneficiază de alocație pentru îngrijirea copilului, atunci perioada de referință de bază va număra 456 de zile (aproximativ, 15 luni). Dintre care 20 de procente sunt rezervate pentru cel de-al doilea părinte și nu pot fi transferate.

Cea mai lungă perioadă de referință pentru un părinte este de 851 de zile (aproximativ, 28 de luni) inclusiv ziua nașterii copilului. În cazul celei mai lungi perioade de referință rata zilnică este de € 17,65 . În cazul când dreptul la alocație pentru îngrijirea copilului este împărțit între ambii părinți, atunci cea mai lungă perioadă de referință este de 1063 de zile (aproximativ, 35 de luni). Și în acest caz 20 de procente din zile sunt rezervate celui de-al doilea părinte.

Alocația pentru îngrijirea copilei/copilului în dependență de venitul părinților (*Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld*)

Alocația pentru îngrijirea copilului în funcție de venit oferă posibilitatea ca un părinte să primească până în ziua 365 din ziua nașterii copilului 80 de procente din ultimul său venit net, dar nu mai mult de € 80,12 zilnic. În cazul când ambii părinți beneficiază de alocația pentru îngrijirea copilului, perioada de referință se mărește până în ziua 426 din ziua nașterii copilului. Quantumul alocației este de asemenea egală cu 80 de procente din ultimul său venit net. Pentru a obține dreptul la alocația pentru îngrijirea copilului în funcție de venit este nevoie ca înainte să înceapă perioada de protecție a mamei, respectiv nemijlocit înainte de naștere tatăl ar fi trebuit să fi avut o activitate care obligă achitarea impozitelor sociale pentru pensie și asigurarea medicală pe parcursul a cel puțin 182 zile (=aproximativ, șase luni), cu o întrerupere de maxim 14 zile admisibilă.

Primirea concomitentă a alocației de îngrijire a copiilor

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

Bonusul de parteneriat (*Partnerschaftsbonus*)

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

Limita câștigului adițional (*Zuverdienstgrenze*)

Alocația de îngrijire a copiilor este plătită până la o limită specificată de câștig adițional. Persoanele care beneficiază de cont de bani pentru îngrijirea copiilor au voie să câștige suplimentar 60 de procente din ultimul lor venit brut. Persoanele care au ales modelul contului, iar 60 de procente din ultimele lor venituri nu ating suma de € 18.000,— pe an calendaristic, au voie să câștige suplimentar până la € 18.000,—.

Beneficiarii, care au ales alocația pentru îngrijirea copilului care depinde de venitul părinților au dreptul la un câștig suplimentar maximal de € 8.100,— anual. Această sumă include venituri din activitate independentă, contracte de antrepriză, contracte de prestări servicii.

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

Venit adițional în perioada concediului de îngrijire a copilului

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

Suplimentul la alocația pentru îngrijirea copilului

Familiiile cu venit redus, respectiv, părinți singuri pot primi la înaintarea unei cereri un supliment la alocația pentru îngrijirea copilului în valoare de € 6,06 zilnic (€ 181,80 lunar). Adaosul este achitat maximal 365 de zile și este legat de alocația de îngrijire a copiilor, perioade de referință concomitente și efective (fără odihnă). Adaosul trebuie să fie restituit în totalitate sau parțial doar în cazul depășirii limitei stabilite a venitului adițional. Beneficiara/ beneficiarul are voie să câștige suplimentar € 8.100,— pe an calendaristic. Venitul total al partenerelor/partenerilor nu trebuie să depășească suma de € 18.000,—/an.

Atenție: Beneficiarele/beneficiarii alocației pentru îngrijirea copilului, care depinde de venitul părinților, nu au dreptul să primească adaos la alocația pentru îngrijirea copilului.

Bonusul pentru timpul petrecut cu familia (*Familienzeitbonus*)

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

Atenție: Bonusul pentru timpul petrecut cu familia (*Familienzeitbonus*) este un beneficiu exclusiv pecuniar/monetar. Cât privește luna tatălui (*Papamonat*)/luna bebelușului (*Babymonat*), acestea constituie un drept ancorat în legislația muncii pentru învoirea de la locul de muncă în raport cu angajatorul (vezi pagina 24).

Durata perioadei de recepționare a bonusul timpului acordat familiei este de la 28 până la 31 de zile. Rata zilnică este de € 54,87 . Se poate beneficia de bonusul timpului acordat familiei doar în cazul în care nu va fi exercitată activitate remunerată în mod continuu de la 28 până la 31 de zile.

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

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

Cuantumul ajutorului de familie

Vârsta copilei/copilului	Suma lunară
De la naștere	€ 138,40
Copilă/copil de la 3 ani	€ 148,00
Copilă/copil de la 10 ani	€ 171,80
Copilă/copil de la 19 ani	€ 200,40

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

- Pentru 2 copii, cu € 8,60 pentru fiecare copil. Suma în plus este astfel de € 17,20 în total.
- Pentru 3 copii, cu € 21,10 pentru fiecare copil. Suma în plus este astfel de € 63,30 în total.
- Pentru 4 copii, cu € 32,10 pentru fiecare copil. Suma în plus este astfel de € 128,40 în total.
- Pentru 5 copii, cu € 38,90 pentru fiecare copil. Suma în plus este astfel de € 194,50 în total.
- Pentru 6 copii, cu € 43,40 pentru fiecare copil. Suma în plus este astfel de € 260,40 în total.
- Pentru 7 sau mai mulți copii, cu € 63,10 pentru fiecare copil.

Pentru fiecare copil cu handicap sever, alocațiile familiale cresc lunar cu 189,20 €.

Împreună cu prestația familială, pentru fiecare copil se plătește o sumă deductibilă pentru copii, în valoare de € 70,90 . De fapt, mama are dreptul la prestația familială și ea poate sa renunțe la aceasta în folosul tatălui. Mama poate revoca în orice moment această renunțare. Copiii adulți pot aplica la Serviciul Finanțe (*Finanzamt*) ca prestația familială și suma deductibilă pentru copii să fie transferate direct pe contul lor. Pentru aceasta este necesar acordul părinților, care trebuie să confirme acest fapt pe formularul cererii.

Verificări conform cartelei medicale de investigații părinți-copil(ă) (*Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen*)

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

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

Alte informații cu referire la temele „Egalitatea de tratament la locul de muncă” și „Pachetul pentru copile/copii” le puteți găsi în informațiile juridice ale femeilor Uniunii Sindicatelor din Austria. Solicitați informația la adresa de e-mail frauen@oegb.at sau descărcați de pe pagina web www.oegb.at/frauen.

Alocația de șomaj (*Arbeitslosengeld*)

Condiția pentru dreptul de solicitare a alocației de șomaj este ca

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

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

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

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

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

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

Solicitarea de achitare a alocației de șomaj se va depune personal la Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă (*Arbeitsmarktservice – AMS*). Această solicitare va fi prezentată, după

putință, în prima zi a perioadei de șomaj, deoarece alocația de șomaj nu are nicicând efect retroactiv. Desigur că se poate lua legătura cu AMS încă în decursul termenului de preaviz.

Durata achitării alocației de șomaj solicitate depinde de durata anterioară a raportului de muncă, precum și de vârsta șomerei/șomerului. Durata minimă constituie 20 de săptămâni. Este acordată alocația pe o perioadă de 30 de săptămâni, dacă în ultimii cinci ani anterior solicitării alocației, șomera/șomerula fost angajat(ă) timp de 156 de săptămâni (trei ani), cu obligațiunea de a achita asigurarea de șomaj. Se acordă o alocație de șomaj pe o perioadă de 39 de săptămâni, dacă solicitanta/solicitantul a împlinit vârsta de 40 de ani și dacă în ultimii zece ani anterior solicitării alocației a fost angajat timp de 312 săptămâni (șase ani), acoperite de asigurarea de șomaj. Se acordă o alocație de șomaj pe o perioadă de 52 de săptămâni, dacă solicitanta/solicitantul a împlinit vârsta de 50 de ani și dacă în ultimii cincisprezece ani anterior solicitării alocației a fost angajat(ă) timp de 468 săptămâni (nouă ani), cu obligațiunea de a achita asigurarea de șomaj. Și, în sfârșit, se acordă o alocație de șomaj pe o perioadă de 78 de săptămâni pentru persoanele, care participă la măsuri de reabilitare profesională în cadrul asigurării de pensii.

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

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

Exemplu: o persoană a devenit șomer/șomeră) la data de 01.04.2025 – la baza calculării alocației de șomaj se va pune venitul mediu pentru anul 2023.

La calcularea venitului mediu se va lua în considerare numai perioada în care persoana respectivă a fost încadrată în câmpul muncii. Se exclude perioada în care persoana n-a primit deloc sau a primit doar parțial salariul pe motiv de boală sau șomaj. Aceeași regulă este valabilă și cu referire la remunerația de ucenicie, dacă așa este mai convenabil șomerei/șomerului, la fel și cu referire la perioada de primire a indemnizației pentru îngrijirea copilului sau a salariului combinat, dar și a perioadei de îngrijire a unei persoane muribunde. Alocația de șomaj este determinată în baza unui „sistem de înlocuire a ratelor nete” (Nettoersatzratensystem) și prezintă o sumă de bază în mărime de 55% din venitul net.

Cuantumul de bază al alocației de șomaj va fi majorat printr-o sumă suplimentară până la baremul indemnizației compensatorii (pentru anul 2025: € 1.273,99 lunar), iar dacă limita superioară (pentru șomerii cu suplimente familiale în mărime de 80% din salariul net anterior; fără suplimente familiale – în mărime de 60%) se află mai sus de rata de referință. În caz dacă această limită se află sub rata de referință, aceasta va alcătui limita superioară. Alocația maximă de șomaj posibilă (fără suplimente) în anul 2025 constituie:

pe zi calendaristică	€ 75,40
pe lună (31 de zile)	€ 2.337,40

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

Ajutor de urgență (*Notstandshilfe*)

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

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

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

Atenție!

Venitul soției/soțului/ sau a concubinei/concubinului nu va fi luat în calcul!

Mărimea ajutorului de urgență

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

Plafonarea ajutorului de urgență

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

- În caz dacă ați primit anterior **alocația de șomaj timp de 20 de săptămâni**, ajutorul de urgență va fi plafonat prin indemnizația compensatorie (= 42,47 euro/zi, din 2025).
- În caz dacă ați primit anterior **alocația de șomaj timp de 30 de săptămâni**, ajutorul de urgență va fi plafonat prin minimul de existență (= 49,53 euro/zi, din 2025).
- În caz dacă, pe motiv de vârstă, ați beneficiat deja alocația de șomaj timp de **39 până la 52 de săptămâni**, ajutorul de urgență nu va fi plafonat.

Ajutorul de urgență este acordat întotdeauna pe o perioadă de douăsprezece luni. Acesta poate fi plafonat numai în caz dacă a fost acordat timp de șase luni. O întrerupere după patru luni a achitării ajutorului printr-un raport de muncă cu durata de două luni nu va provoca pierderea ajutorului de urgență "complet" pentru următoarele 2 luni! Pentru persoanele cu vârsta de peste 45 de ani, sunt reglementări mai avantajoase pentru plafonare.

Slujbe în paralel la ajutorul de urgență primit

În cazul exercitării unei activități în paralel la ajutorul obținut, sunt valabile aceleași prevederi ca și în cazul câștigului suplimentar la alocația de șomaj. Este posibil un câștig suplimentar în sumă ce nu depășește plafonul venitului marginal (2025: € 551,10, brut/lună). Din ajutorul de urgență se va deconta, bineînțeles, orice venit suplimentar. De exemplu, venitul provenit din chirie și arendă sau indemnizația de văduvă/văduv.

Avans de pensie (*Pensionsvorschuss*)

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

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

Atenție!

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

Atenție!

La solicitarea pensiei de vârstă, se va efectua plata avansului de pensie numai în cazul,

când este prezentată confirmarea Instituției de Asigurări de Pensii, precum că nu poate fi stabilită obligația de plată timp de două luni după termenul-limită stabilit pentru ieșirea la pensie.

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

Sfat:

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

Sfat:

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

Condiția necesară pentru aceasta este ca dreptul pentru concediul medical să fie epuizat (descalificat) și să nu existe careva revendicări de remunerare continuă (*Anspruch auf Entgeltfortzahlung*), iar contra Deciziei de respingere a pensiei să fi fost depus un recurs. Achitarea prestației pentru concediul de boală extraordinar se sfârșește odată cu încheierea procedurii de acordare a pensiei (procedura judiciară) sau odată cu ameliorarea stării de sănătate.

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

Supliment familial (*Familienzuschlag*)

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

Suplimentul familial va fi achitat pentru soție/soț (concubină/concubin sau parteneră înregistrată/partener înregistrat) numai dacă aceștia au un venit, ce nu depășește plafonul venitului marginal (2025: € 551,10 lunar), dacă șomera/șomerul contribuie în mod esențial la întreținerea ei/lui și, cel puțin, pentru un membru de familie minor sau pentru un membru de familie cu handicap se garantează un supliment familial sau o prestație familială.

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

Programul redus de muncă subvenționat pentru persoanele vârstnice le oferă salariaților și salariaților în etate posibilitatea de a-și reduce orele de muncă prestate.

Prin consimțământul angajatoarelor/angajatorilor se va crea o trecere lentă spre pensie. Prin aceasta angajatele/angajații nu-și pierd nici plățile de pensie, nici dreptul la concediul de boală, și nici dreptul la despăgubire (*Abfertigung*) sau creanțele din asigurarea de șomaj. Salariații și salariații au dreptul la o **reducere cu 40 până la 60% din timpul de muncă.**

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

Angajatoarele/angajatorii achită în continuare **contribuțiile de asigurare socială**, adică, se păstrează baza de contribuții de până la micșorarea timpului de lucru. Se păstrează și dreptul la despăgubire în baza timpului de muncă de până la reducerea acestuia.

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

Timpul de muncă poate fi redus fie că în mod continuu sau după modelul lucrului în bloc (*Blockzeitmodell*), prin care programul redus de muncă pentru vârstnici în bloc va fi de facto desființat treptat ca urmare a unei modificări a legii în 2024, deoarece AMS va reduce subvenția pentru angajator la zero până în 2029.

Asigurarea completă (*Vollversicherung*)

Este obligatorie în caz de

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

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

Ocuparea forței de muncă marginale (*Geringfügige Beschäftigung*)

Plafonul venitului marginal în 2025 este de

€ 551,10	lunar.
----------	--------

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

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

Angajatele și angajații remunerați marginal nu sunt asigurați medical și nici de pensii.

Totuși, există posibilitatea de a opta pentru asigurare medicală și de pensii, pentru aceasta este nevoie de a depune o cerere la Casa de Asigurări de Sănătate din Austria (ÖGK). Cererea poate fi depusă doar pentru ambele asigurări împreună.

Angajatele și angajații remunerați marginal trebuie să-și achite ele/ei înșiși contribuțiile pentru asigurare medicală și de pensii. Atunci ele/ei cad sub incidența asigurării medicale obligatorii și pot pretinde la perioade benevole adiționale de asigurare cu pensii. Contribuția lunară este de € 77,81. Dacă angajatele și angajații cu venit marginal au optat pentru asigurarea de sănătate și de pensii, Casa de Asigurări de Sănătate din Austria (ÖGK) va achita în caz de boală € 197,93 lunar.

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

Dacă salariața sau salariatul pe lângă activitatea, care necesită o asigurare obligatorie completă, exersează o activitate cu remunerare marginală sau mai multe de acest fel, dânsa/dânsul trebuie să achite atunci la sfârșitul anului contribuția medicală și de pensii indicată de Casa de Asigurări de Sănătate din Austria (ÖGK).

Contribuția de bază maximă în 2025 este de

€ 6.450,00,—	lunar
€ 12.120,00,—	pentru plăți speciale (<i>Sonderzahlungen</i>)

Indemnizația compensatorie (*Ausgleichszulage*)

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

Ratele de calcul/de referință pentru indemnizația compensatorie 2025:

Pentru persoane singure	€ 1.273,99
Pentru cuplurile căsătorite, respectiv, partenerele înregistrate/ partenerii înregistrați	€ 2.009,85
Aceste rate de calcul/referință – cu excepția beneficiarii pensiei de văduvă /vaduv – se măresc pentru fiecare copilă/copil, care nu atinge venitul net de € 468,58, cu	€ 196,57

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

Copile/copii semi-orfani până la 24 de ani	€ 468,58
Copile/copii orfani până la 24 de ani	€ 703,58
Copile/copii semi-orfani care au depășit vârsta 24 de ani	€ 832,68
Copile/copii orfani care au depășit vârsta de 24 de ani	€ 1.273,99

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

Din anul 2020 a fost introdus bonusul de pensie, respectiv, a indemnizației compensatorii. Acesta presupune că, pensionarele și pensionarii care au muncit 30 sau 40 de ani, dar au avut venituri lunare totale reduse, vor beneficia de sporuri la pensii la sumele enumerate mai jos. Pentru perioadele necesare de 30 ani, respectiv, 40 ani de muncă pot fi supliniți cu maxim 5 ani de creștere a copiilor și un an de serviciu militar și în folosul comunității. Venitul total include, de exemplu, indemnizația compensatorie, pensia și creanțele de întreținere față de soția/soțul divorțat(ă). În cazul în care persoana este căsătorită, venitul total va fi calculat – de fapt, ca și în cazul indemnizației compensatorii – împreună cu venitul net al soției/soțului, respectiv, al partenerei/partenerului înregistrat(e).

Ratele de referință stabilite pentru bonusul de pensie și indemnizația compensatorie în anul 2025:

Pentru persoanele singure care primesc pensia lor proprie și care au acumulat, cel puțin, 360 luni de contribuții de asigurare obligatorie în urma angajării în câmpul muncii	€ 1.386,20
Pentru persoanele singure care primesc pensia lor proprie și care au acumulat, cel puțin, 480 luni de contribuții de asigurare obligatorie în urma angajării în câmpul muncii	€ 1.656,05
Pentru persoanele căsătorite, respectiv, cele aflate într-un parteneriat/cuplu înregistrat, care primesc pensia lor proprie și care au acumulat, cel puțin, 480 luni de contribuții de asigurare obligatorie în urma angajării în câmpul muncii	€ 2.235,34

Asigurări benevole adiționale (*Freiwillige Weiterversicherung*)

Asigurarea de pensii (*Pensionsversicherung*)

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

maximum	€ 1.715,70
minimum	€ 230,37

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

Asigurarea medicală

- › Practic, aceasta este egală cu € 526,79 lunar;
- › Ținând cont de condițiile economice, este posibilă o reducere de până la € 73,48.
- › Dacă membrii familiei nu au o coasigurare pentru care nu plătesc contribuții, asigurarea de sănătate pentru persoanele care-și fac studiile constituie € 73,48.

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

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

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

- În cazul în care în gospodărie sunt educați copii sau sunt îngrijiți de minim 4 ani (pentru aceasta este suficientă prezența copilului în gospodărie comună),
- În cazul când soția/soțul, respectiv, partenera/partenerul de viață sau partenera/partenerul înregistrat al persoanei asigurate primește ajutor de îngrijire de treapta 3,
- În cazul când soția/soțul, respectiv, partenera/partenerul de viață sau partenera/partenerul înregistrat al persoanei asigurate are dreptul de a primi ajutor de îngrijire de treapta 3,
- În cazul în care venitul pe gospodărie nu depășește suma de € 2.009,85.

Dacă nu se face nici o scutire de la plată, persoana asigurată achită Casei de Asigurări de Sănătate pentru coasigurarea soțiilor/soților și partenerelor/partenerilor o contribuție suplimentară de 3,4 la sută din venitul brut al asiguratei/asiguratului.

Alocația de îngrijire (*Pflegegeld*)

Alocația pentru îngrijire este achitată la cerere în baza necesității de îngrijire stipulată de Legea federală privind îngrijirea medicală – Nursing (*Bundespflegegesetz*). Necesitatea de îngrijire se încadrează în șapte trepte:

Treapta 1	€ 200,80
Treapta 2	€ 370,30
Treapta 3	€ 577,00
Treapta 4	€ 865,10
Treapta 5	€ 1.175,20
Treapta 6	€ 1.641,10
Treapta 7	€ 2.156,60

Taxe (*Gebühren*)

- Taxa de prescriere medicală (*Rezeptgebühr*) constituie € 7,55 pentru fiecare medicament,
- Ponderea cheltuielilor pentru ajutoarele medicale acordate persoanei asigurate constituie minimum € 43,00,
- Ponderea costurilor persoanei asigurate pentru mijloacele vizuale constituie minimum € 129,00 (pentru copiii, care n-au atins vârsta de 15 ani, nu vor fi achitate careva costuri pentru mijloace vizuale),
- Taxa pentru deservirea cartelei e-card constituie € 14,65 anual.

Scutiri de taxe (*Gebührenbefreiungen*)

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

Fără cerere:

- Beneficiarele/beneficiarii indemnizației compensatorii, bonusului de pensie și indemnizației compensatorii;
- Pentru bolile infecțioase cu declarare obligatorie;
- Dacă persoanele asigurate prin achitarea taxei de prescriere medicală /rețetă/ ating două procente din venitul lor anual net, atunci ei sunt eliberați pe restul anului de achitarea taxei de prescriere medicală.

La cerere:

- Când veniturile lunare nete nu depășesc

Pentru persoanele singure	€ 1.273,99
Pentru cupluri căsătorite, respectiv, partenerile/partenerii de viață	€ 2.009,85

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

Pentru persoanele singure	€ 1.465,09
Pentru cupluri căsătorite, respectiv, partenerile/parteneri de viață	€ 2.311,33

Sumele maxime sus-numite pot crește cu € 196,57 pentru fiecare copilă/copil.

Legislația fiscală pentru salariate și salariați (*Steuerrecht für Arbeitnehmer:innen*)

Declarația privind recalcularea impozitului pe venit pentru salariate și salariați (*Arbeitnehmer:innenveranlagung*)

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

Depunerea obligatorie a declarației privind recalcularea impozitului pe venit (*Pflichtveranlagung*)

În anumite condiții, salariatele și salariații sunt obligate/obligați să depună la Serviciul Finanțe Declarația privind recalcularea impozitului pe venit pentru salariate și salariați sau sunt somate/somați de către Serviciul Finanțe s-o facă.

Salariatele și salariații sunt supuse/supuși obligației de recalculare a impozitului pe venit, dacă

- într-un an calendaristic dvs. ați obținut venituri supuse obligației de achitare a impozitului pe salariu din două sau mai multe surse;
- în timpul anului fiscal a fost luată în calcul suma deducerii pentru unic întreținător sau părinte singur, dar care, de fapt, nu trebuia să-i fie acordată;
- Bonusul Familiar Plus (Familienbonus Plus) a fost luat în calcul de către angajator, însă nu în această sumă;
- Dvs. ați obținut venituri din asigurări medicale legale, venituri în sensul Legii cu privire la bonurile/tichetele de serviciu, indemnizații de concediu de la Casa de

Îndemnizații de Concediu și Plăți Compensatorii în Sectorul Construcțiilor (BUAK), comision de insolvență de la fondurile pentru îndemnizații de insolabilitate sau anumite venituri de pe urma participării la exerciții militare;

- în anul calendaristic, la calculul salariului, a fost luat în considerare un aviz de scutire/ deducere;
- a fost obținută o rată forfetară fără taxe pentru munca la domiciliu, care era în general prea mare;
- s-a luat în calcul o indemnizație prea mare pentru navetiști;
- Dvs. ați încasat alte venituri care nu fac obiectul deducerii impozitului pe salariu, a căror valoare totală depășește € 730 (de exemplu, venituri din activități independente; atunci o declarație de impozit pe venit trebuie depusă la biroul fiscal până la data de 30 aprilie a anului următor. Dacă faceți declarația online, acest termen se prelungește până la 30 iunie);
- ați avut venituri din angajare de peste € 73, dar nu a fost dedus niciun impozit pe venit (de exemplu, angajare în străinătate, navetiști transfrontalieri);
- ați primit bonusul pentru climă și venitul dvs. în 2024 a fost mai mare de € 66.612.

Depunerea declarației (*Antragsveranlagung*)

În toate cazurile, pentru care nu este prevăzută obligativitatea unei evaluări fiscale, este vorba de recalcularea impozitului pe venit la cerere. Termenul depunerii declarației respective la cerere constituie cinci ani.

Important: Declarația privind recalcularea impozitului pe venit pentru salariați și salariați în cazul evaluării fiscale la cerere, poate fi revocată într-o perioadă de o lună din momentul livrării deciziei prin depunerea unei plângeri/reclamații, chiar dacă o plată suplimentară este cerută de către Serviciul Finanțe (în cazul unei evaluări fiscale obligatorii (*Pflichtveranlagung*) acest lucru nu este posibil!).

Stabilirea automată a impozitului pe venit pentru salariată/salariat

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

- sunt prezente numai venituri supuse obligației de impozitare și
- evaluarea fiscală rezultă într-un credit de cel puțin 5 € și
- în temeiul stabilirii impozitului pe venit al salariații, respectiv, salariatului, există bănuiala că nu vor fi pretinse cheltuieli de publicitate, cheltuieli speciale, constrângeri suplimentare, sume scutite de impozit sau deduceri.

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

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

Căile de atac în instanță (*Rechtsmittel*)

Reclamație/plângere (*Beschwerde*)

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

Cererea de prezentare (*Vorlageantrag*)

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

Anularea deciziei (*Bescheidaufhebung*)

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

Ce pot solicita salariațele și salariații de la Serviciul Finanțe?

- a) deducerea pe motiv de unic(ă) întreținătoare/întreținător
- b) deducerea pentru părintele singur
- c) alocație suplimentară pentru întreținerea mai multor copile/copii
- d) Bonusul Familiar Plus (Familienbonus Plus) sau suma suplimentară pentru copilele/copiii cu venituri mici
- e) deducere de întreținere
- f) cheltuieli speciale
- g) cheltuieli de publicitate
- h) costuri excepționale

Deducere pe motiv de unic(ă) întreținătoare/întreținător (*Alleinverdiener:innenabsetzbetrag*)

Titlul de unic (ă) întreținătoare/întreținător îl deține persoana care:

- conviețuiește mai mult de șase luni într-un an calendaristic cu o soție/un soț,

parteneră/partener înregistrat(ă) sau concubină/concubin și

- a perceput în această perioadă pentru cel puțin o copilă/un copil alocații familiale pe parcursul a șapte luni.

Veniturile soției/soțului, a partenerii/partenerului înregistrat(e) sau a concubinei/concubinului (cu cel puțin un copil) nu trebuie să depășească suma de € 6.397,– pentru un an calendaristic (2024). Alocația pentru îngrijirea copilei/copilului, alocația de șomaj și ajutorul de urgență nu sunt considerate venituri, iar indemnizația de maternitate este considerată ca atare.

Deducerea pentru părintele singur (*Alleinerzieher:innenabsetzbetrag*)

Titlul de părinte singur îl deține persoana care:

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

Deducerea pentru unică întreținătoare/unic întreținător și părintele singur constituie (*Alleinverdiener:innen-/Alleinerzieher:innenabsetzbetrag*):

pentru o copilă/un copil	€ 572,– anual
pentru două copile/doi copii	€ 774,– anual

Pentru fiecare copilă următoare/copil următor deducerea se majorează cu € 255,– pe an calendaristic.

Impozitul negativ (creditarea fiscală) pentru unică întreținătoare/unic întreținător/părintele singur (monoparental)

Deducerea pentru unică întreținătoare/unic întreținător/părinte singur (monoparental) nu depinde de nivelul veniturilor. Se aplică chiar dacă nu există niciun venit impozabil.

Alocația suplimentară pentru întreținerea mai multor copile/copii

Pentru a treia copilă/al treilea copil în familie, precum și pentru fiecare următoare copilă/următor copil, pentru care a fost acordată prestația familială, poate fi solicitată alocația suplimentară pentru întreținerea mai multor copile/copii în sumă de € 23,30,– lunar. Suma alocației depinde de venitul familiei pe anul calendaristic anterior anului pentru care a fost făcută solicitarea.

Venitul familiei nu trebuie să depășească suma de € 55.000,–. Alocația suplimentară pentru întreținerea mai multor copile/copii se solicită odată cu depunerea declarației privind recalcularea impozitului pe venit pentru salariați și salariați.

Suma deductibilă pentru întreținere

Oricine poate dovedi în mod legal sau scris că, are în îngrijire un copil în afara gospodăriei sale, are dreptul de a solicita deducerea pentru întreținere. Suma deductibilă pentru întreținere se cuvine și în cazul întreținerii în natură. Aceasta se calculează în dependență de numărul copiilor și anume:

Primul copil(ă) € 35,00 lunar	€ 420,00 anual
Al doilea copil(ă) € 52,00 lunar	€ 624,00 anual
Al treilea copil(ă) € 69,00 lunar	€ 828,00 anual

Pentru fiecare copil următor suma deductibilă va constitui € 69,00 lunar.

Bonusul Familial Plus (*Familienbonus Plus*)

Bonusul Familial Plus reprezintă un credit fiscal.

Copiii până la vârsta de 18 ani au dreptul la acesta în valoare de € 166,68 pe lună. După vârsta de 18 ani bonusul de familie plus constituie € 58,34 pe lună.

Bonusul de familie plus poate fi solicitat integral de către un părinte sau împărțit în jumătate și atunci numai o jumătate din bonusul de familie plus urmează a fi luată în considerare (€ 83,34, respectiv, € 29,17).

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

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

Alocație suplimentară pentru copii:

În cazul în care Bonusul Familial Plus nu are efect de aplicare deoarece venitul este prea mic, se acordă o alocație suplimentară pentru copii de € 700 per copil în anumite condiții:

- minim 30 de zile de venit impozabil sau alocație pentru îngrijirea copilei/copilului pe tot parcursul anului și
- Dreptul la deducerea fiscală pe motiv de unică întreținătoare/unic întreținător sau
- Dreptul la deducerea fiscală pentru părinte singur sau
- la fel și la parteneră/partener nu are efect de aplicare Bonusul Familial Plus și primirea prestației familiale

Cheltuieli speciale (*Sonderausgaben*)

Cheltuieli speciale cu sumă maximă, care pot fi luate în considerare doar în proporție de o pătrime (**cheltuieli extraordinare ce pot fi deduse doar până la o anumită sumă din venituri**):

Aceste cheltuieli nu mai sunt deductibile din anul 2021!

Cheltuieli speciale fără limită maximă:

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

Cheltuieli speciale cu limită maximă:

- › taxe bisericești până la maximum € 600,- anual;
- › alocări private în favoarea beneficiarilor donațiilor (până la zece procente din veniturile anului precedent).

Donațiile /contribuțiile bisericești urmează a fi comunicate Oficiului Finanțe de către organizațiile propriu-zise. Menționarea acestora în declarație nu mai este necesară.

Costuri de publicitate (*Werbungskosten*)

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

Costurile de publicitate luate în considerare automat de către angajatoare/angajator:

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

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

Costurile de publicitate luate în calcul prin solicitarea salariaței/salariatului pentru reducerea impozitului pe venit:

Compensația pentru navetiste/navetiști în scopuri de serviciu și indemnizațiile în Euro (*Pendlerpauschale und Pendlereuro*)

Îndemnizația pentru navetiste/navetiști în scopuri de serviciu și indemnizațiile în Euro pentru persoanele care utilizează mijloace de transport în scopuri de serviciu sunt calculate folosind calculatorul de pe pagina oficială a Ministerului de Finanțe (www.bmf.gv.at/pendlerrechner/). Rezultatul obținut la calculator este, în principiu, obligatoriu.

Compensația minimă pentru navetiste/navetiști/ utilizarea mijloacelor de transport în scopuri de serviciu (*Kleines Pendlerpauschale*)

Este posibil de a acorda o indemnizație minimă, dacă între localitatea de trai și locul de muncă circulă mijloace de transport public și utilizarea acestora este posibilă și rezonabilă.

Îndemnizația minimă pentru navetiști în scopuri de serviciu constituie:

până la 20 km	Nu se cuvine
de la 20 km	€ 58,00 lunar
de la 40 km	€ 113,00 lunar
de la 60 km	€ 168,00 lunar

Compensația maximă pentru utilizarea mijloacelor de transport în scopuri de serviciu (*Großes Pendlerpauschale*)

Este posibil de a acorda o indemnizație maximă dacă între localitatea de trai și locul de muncă nu circulă mijloace de transport public și utilizarea acestora nu este posibilă.

Îndemnizația maximă pentru utilizarea vehiculului propriu în scopuri de serviciu constituie:

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

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

Pendlereuro se oferă celor care utilizează vehiculul propriu în scopuri de serviciu în mărime de doi Euro pe kilometru al traseului unic parcurs între locul de trai și locul de muncă (anual).

Contribuțiile de asigurări sociale:

- Contribuții obligatorii în baza ocupării forței de muncă marginale (*geringfügige Beschäftigung*)
- Contribuții obligatorii pentru rudele coasigurate (*Pflichtbeiträge für mitversicherte Angehörige*)
- Contribuții individuale pentru asigurarea socială achitate din cont propriu (*Selbst eingezahlte SV-Beiträge*)

Rata forfetară (*Pauschale*) pentru munca la domiciliu (*Homeoffice*)

Angajatoarea/angajatorul trebuie să comunice Oficiului Finanțe (Finanzamt) numărul zilelor lucrate la domiciliu (Homeoffice) cu fișa de plată anuală. Acest lucru este apoi luat în considerare automat.

Rata forfetară (fixă) constituie 3 € pe zi de muncă la domiciliu, maximum 300 € pe an.

Cu rata forfetară pentru munca la domiciliu sunt compensate costurile echipamentelor digitale de lucru (PC, Internet ...).

Dacă costurile reale sunt mai mari (de exemplu, achiziția unui PC), suma în exces va fi dedusă din taxa de publicitate și luată în considerare.

Dacă angajatoarea/angajatorul achită rata forfetară fără taxe pentru Homeoffice, aceasta va fi rambursată, la fel.

Mobilier

Pe lângă rata forfetară (fixă) pentru Homeoffice, poate fi solicitată rambursarea cheltuielilor pentru mobilier adecvat din punct de vedere ergonomic (de exemplu, masa de birou, scaun pivotant/rotativ, iluminare).

Acesta este limitat la 300 € pe an; oricum ar trebui să introduceți suma integrală, întrucât suma în exces umează a fi preluată automat în anul următor.

Condiția prealabilă pentru rambursarea cheltuielilor legate de mobilier constă în faptul că, pe parcursul anului 2024, ați lucrat în Homeoffice, cel puțin, 26 de zile.

Costurile de publicitate calculate în baza ratei forfetare aplicate cheltuielilor de publicitate

Costurile de publicitate prezentate mai jos intră în vigoare, dacă depășesc rata forfetară aplicată cheltuielilor de publicitate în sumă de € 132,- anual. Pentru anumite profesii se stabilește o rată forfetară proprie (de exemplu, artiste/artiști, muzicante/muzicanți, pădurari, silvicultoare/silvicultori, portari, muncitoare responsabile/muncitori responsabili de deservirea și starea tehnică a blocului, politiciene/politicieni, reprezentante/reprezentanți, jurnaliste/jurnaliști, lucrătoare/lucrători de cămin/azil ș.a.), care depinde de mărimea veniturilor.

Cotizația consiliului lucrătoarelor/lucrătorilor ale/ai întreprinderii (Betriebsratsumlage)

Salopete de lucru (*Berufskleidung*)

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

Unelte și echipamente de lucru (*Werkzeuge und Arbeitsmittel*)

Cheltuielile pentru acestea sunt deduse dacă sunt utilizate în scopuri profesionale și sunt necesare pentru exercitarea profesiei. Costul uneltelor și a echipamentului de lucru în sumă mai mică de € 1.000,– este dedus în anul calendaristic în care acestea au fost procurate. În caz dacă perioada de utilizare a lor depășește un an, iar costurile de procurare sunt mai mari de € 1.000,–, acestea pot fi deduse în rate repartizate pe durata obișnuită a vieții lor utile (*AfA – Absetzung für Abnutzung*). La procurarea computerelor Serviciul Finante stabilește o cotă parte proprie de minimum 40 de procente.

Exemplu:

Costul computerului: € 2.000,–

Durata vieții utile: 3 ani

Cota parte proprie (40%): € 800,–

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

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

Internet

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

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

Costurile pentru internet vor fi deduse (ca sumă anuală) ca echipament de lucru digital.

Literatură de specialitate, ziare și reviste

Cărțile de specialitate trebuie să se refere univoc la domeniul de activitate profesională.

Lucrările de educație generală, cum ar fi enciclopediile sau lucrările de referință, nu sunt literatură de specialitate și, prin urmare, nu sunt deductibile.

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

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

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

În caz dacă salariați/salariații deține viză de reședință dublă în localitatea în care activează profesional, ea/el poate invoca cheltuielile pentru călătoriile în vizită la familie și gestionare a două gospodării (chirie, costuri de exploatare, amenajarea locuinței la locul de muncă). Cheltuielile pentru vizitarea familiei acasă sunt recunoscute pentru persoanele necăsătorite pentru o perioadă de șase luni (o dată pe lună), iar pentru parteneriate – pentru o perioadă de doi ani (o dată pe săptămână), cu excepția cazului când partenera/partenerul are venituri anuale în mărime de peste € 6.312 sau pentru imposibilitatea mutării cu traiul a membrilor familiei care necesită îngrijire sau dacă, din motive economice, nu este posibilă mutarea cu traiul a întregii familii cu copii ce necesită îngrijiri. În aceste cazuri, limitarea temporală nu este valabilă.

În cazul schimbării permanente a locațiilor de muncă (de exemplu, muncitoare/muncitori în construcții, lucrători temporari) sau dacă perioada de activitate externă este limitată inițial la maximum cinci ani, se acordă, de asemenea, o perioadă mai îndelungată.

Camera de lucru (*Arbeitszimmer*)

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

Cheltuieli de deplasare (*Reisekosten*)

Diurnă

Durata deplasării de serviciu mai mult de:

3 ore	€ 8,80
4 ore	€ 11,00
5 ore	€ 13,20
6 ore	€ 15,40

7 ore	€ 17,60
8 ore	€ 19,80
9 ore	€ 22,00
10 ore	€ 24,20
11 ore	€ 26,40

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

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

Pentru cheltuielile de cazare în țară poate fi solicitată deducerea costului real al cazării inclusiv a dejunului sau suma forfetară de € 15,—. În caz dacă salariații/salariatului îi stau la dispoziție posibilități de cazare (de ex. cabină de odihnă în camion pentru șoferi/șoferi), sunt deductibile sau cheltuielile reale (de ex. dejunul sau folosirea camerei de baie la stațiile de pe autostradă/Autobahn) sau suma forfetară de € 4,40 pe noapte în țară și € 5,85 în străinătate.

Diurne în străinătate (*Taggelder Ausland*)

Acestea pot fi calculate conform valorii maxime a cheltuielilor pentru călătoriile în străinătate a angajaților federale/angajaților federali. Diurnele complete sunt valabile pentru o perioadă de 24 de ore (de exemplu, de la ora 7 până la ora 7). În caz dacă călătoria de serviciu durează mai mult de trei ore, atunci pentru fiecare oră se calculează o doisprezecime a taxei respective pentru călătoria în străinătate.

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

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

Costurile de călătorie (*Fahrtkosten*)

În caz dacă salariații/salariații pleacă în călătorie de serviciu, ele/ei pot solicita acoperirea cheltuielilor de deplasare sau, dacă se deplasează cu autovehiculul propriu, a rambursării cheltuielilor pentru kilometrajul parcurs. Dacă distanța parcursă în interes de serviciu

depășește cifra de 30.000 km pe an, atunci se vor lua în considerare cheltuielile administrative numai pentru 30.000 km. Totuși, este posibil de a solicita acoperea cheltuielilor reale pentru autovehicul (deservire, benzină, reparații, asigurare etc.) inclusiv a cheltuielilor de procurare (repartizate pe o perioadă de opt ani). Acestea vor fi divizate în cheltuieli de serviciu și personale (e necesară o contabilitate exactă a deplasărilor!).

Cheltuieli administrative per km parcurs:

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

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

Informații minime în foaia de parcurs

- Vehiculul folosit
- Data călătoriei
- Durata călătoriei cu ora de plecare și de sosire
- Numărul de kilometri parcurși (kilometraj)
- Punctul de plecare și destinația călătoriei
- Scopul deplasării de servicii
- Semnătura

Prejudicii materiale cauzate prin activitatea profesională (*Vermögensschäden durch die Berufsausübung*)

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

Costuri excepționale (*Aussergewöhnliche Belastungen*)

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

- Asigurări de boală,
- Costul unei cure de tratament,

- › Cheltuieli de spitalizare,
- › Protezare,
- › Dispozitive pentru deficiențe de vâz și auz (de ex. ochelari, aparat auditiv),
- › Costuri de îngrijire a copiilor (grădiniță, creșă) pentru părinții singuri,
- › Asigurări de boală pentru membrii familiei,
- › Costul funeraliilor și al mormântului, dacă acestea nu sunt acoperite de moștenire (maximum € 20.000).

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

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

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

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

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

În cazul veniturilor mici – din care urmează a fi plătită asigurarea socială (este valabil și pentru asigurarea socială achitată din surse proprii), impozitul pe salariu nu este achitat deloc sau se efectuează neînsemnat – Serviciul Finanțe rambursează contribuțiile plătite:

pentru salariați/salariați:

55% din contribuții, maximum € 1.215,-, iar în cazul solicitării unei indemnizații pentru utilizarea autovehiculului propriu în scopuri de serviciu, suma rambursată se majorează până la maximum € 1.331,-.

Pentru pensionare/pensionari

80% din contribuții, maximum € 637,-

Consiliul lucrătoarelor/lucrătorilor (*Betriebsrat*)

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

Consiliul lucrătoarelor/lucrătorilor are nevoie de susținerea dumneavoastră

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

Alegerea Consiliului lucrătoarelor/lucrătorilor la întreprindere

Drept de vot au toate salariațele/toți salariații, indiferent de naționalitate /cetățenie, care

au împlinit vârsta de 16 ani și sunt angajate/angajați la data alegerii Consiliului Electoral și în ziua alegerilor consiliului lucrătorilor de la întreprindere.

Drept de vot pasiv

În Consiliul lucrătoarelor/lucrătorilor de la întreprindere pot fi aleși angajate și angajați, care:

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

Fondarea Consiliului lucrătoarelor/lucrătorilor la întreprindere

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

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

Doar câțiva pași trebuie întreprinși pentru fondarea Consiliului lucrătoarelor/lucrătorilor al întreprinderii:

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

Uniunea Sindicatelor din Austria (ÖGB) și sindicatele de ramură oferă consultanță și sprijin în organizarea alegerilor, iar ulterior susțin Consiliul lucrătoarelor/lucrătorilor întreprinderii la exercitarea sarcinilor sale.

Consiliul de tineret (*Jugendvertrauensrat*)

Consiliul de tineret este o verigă centrală pentru ucenici și reprezintă un mediator între preocupările ucenicilor și conducerea întreprinderii. Deseori, doar când reprezentantele și reprezentanții Consiliului de tineret – de obicei, în colaborare cu Consiliul lucrătoarelor/lucrătorilor întreprinderii – se implică în luarea hotărârilor care-i vizează pe tinere/tineri și exprimă punctul de vedere al tinerelor/tinerilor, se ajunge în sfârșit la luarea unor decizii

acceptabile și pentru tineri. Dacă într-o întreprindere activează, cel puțin, cinci angajate/angajați care nu au împlinit 18 ani sau ucenici cu vârsta sub 21 de ani, ele/ei pot alege un Consiliu de tineret, care le-ar reprezenta interesele lor speciale. Consiliul de tineret este ales pentru o perioadă de doi ani.

În cadrul Consiliului de tineret poate fi aleasă:

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

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

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

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

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

Drepturile și obligațiile membrilor Consiliului de tineret corespund în mare parte cu ale membrilor Consiliului lucrătoarelor/lucrătorilor întreprinderii:

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

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

Alte reprezentări (*Weitere Vertretungen*)

Consiliul central al lucrătoarelor/lucrătorilor (*Zentralbetriebsrat*)

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

Consiliul lucrătoarelor/lucrătorilor concernului (*Konzernbetriebsrat*)

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

Consiliul european al lucrătoarelor/ lucrătorilor (*Europäischer Betriebsrat*)

Pentru întreprinderile și concernele, a căror filiale se află în diferite state europene, trebuie de constituit un Consiliu european al lucrătoarelor/lucrătorilor.

Reprezentant al persoanelor cu handicap

(*Behindertenvertrauensperson*)

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

Instructor privind protecția muncii și tehnica securității

(*Sicherheitsvertrauensperson*)

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

Adrese

UNIUNEA SINDICATELOR DIN AUSTRIA (ÖGB)

1020 Viena, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 39

ÖGB-Service: (01) 534 44 39 100

E-Mail: oegb@oegb.at

www.oegb.at

www.mitgliederservice.at

www.betriebsraete.at

SINDICATE

SINDICATUL GPA

(Gewerkschaft GPA)

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Telefon: 05 03 01 301

E-Mail: service@gpa.at

www.gpa.at

SINDICATUL SERVICIILOR PUBLICE

(Gewerkschaft Öffentlicher Dienst)

1010 Wien, Teinfaltstraße 7

Telefon: (01) 534 54

E-Mail: goed@goed.at

www.goed.at

YOUNION _ SINDICATUL EXISTENȚEI

(younion _ Die Daseinsgewerkschaft)

1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11

Telefon (01) 313 16 8300

E-Mail: info@younion.at

www.younion.at

SINDICATUL CONSTRUCȚII-LEMN

(Gewerkschaft Bau-Holz)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 59

E-Mail: service@gbh.at

www.bau-holz.at

SINDICATUL TRANSPORTURI ȘI SERVICII VIDA

(Die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 79

E-Mail: info@vida.at

www.vida.at

SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN POȘTĂ ȘI SERVICIILOR DE INFORMARE LA DISTANȚĂ

(Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 49

E-Mail: gpf@gpf.at

www.gpf.at

SINDICATUL DE PRODUCȚIE PRO-GE

(Die Produktionsgewerkschaft PRO-GE)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 69

E-Mail: mitgliederservice@proge.at

www.proge.at

ORGANIZAȚIILE TERITORIALE ALE ÖGB (*Landesorganisationen*)

ÖGB BURGENLAND

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Telefon: (02682) 770

E-Mail: burgenland@oegb.at

www.oegb.at/burgenland

ÖGB KÄRNTEN (CARINTIA)

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44

Telefon (0463) 58 70

E-Mail: kaernten@oegb.at

www.oegb.at/kaernten

ÖGB NIEDERÖSTERREICH (AUSTRIA INFERIOARĂ)

3100 St. Pölten, AK-Platz 1

Telefon (02742) 266 55

E-Mail: niederoesterreich@oegb.at

www.oegb.at/niederoesterreich

ÖGB OBERÖSTERREICH (AUSTRIA SUPERIOARĂ)

4020 Linz, Volksgartenstraße 34

Telefon: (0732) 66 53 91

E-Mail: oberoesterreich@oegb.at

www.oegb.at/oberoesterreich

ÖGB SALZBURG

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Telefon: (0662) 88 16 46

E-Mail: salzburg@oegb.at

www.oegb.at/salzburg

ÖGB STEIERMARK (ȘTIRIA)

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Telefon: (0316) 70 71

E-Mail: steiermark@oegb.at

www.oegb.at/steiermark

ÖGB TIROL

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16

Telefon: (0512) 597 77

E-Mail: tirol@oegb.at

www.oegb.at/tirol

ÖGB VORARLBERG

6800 Feldkirch, Widnau 2

Telefon: (05522) 35 53

E-Mail: vorarlberg@oegb.at

www.oegb.at/vorarlberg

CAMERELE DE MUNCĂ (AK)

CAMERA DE MUNCĂ din VIENA

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

CAMERA DE MUNCĂ din BURGENLAND

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

CAMERA DE MUNCĂ din CARINTIA (KÄRNTEN)

9020 Klagenfurt, Bahnhofplatz 3, Telefon: 05 04 77
www.kaernten.arbeiterkammer.at

CAMERA DE MUNCĂ din AUSTRIA INFERIOARĂ (NIEDERÖSTERREICH)

3100 St. Pölten, AK-Platz 1, Telefon: 05 71 71
www.noee.arbeiterkammer.at

CAMERA DE MUNCĂ din AUSTRIA SUPERIOARĂ (OBERÖSTERREICH)

4020 Linz, Volksgartenstraße 40, Telefon: 05 06 906 0
www.ooe.arbeiterkammer.at

CAMERA DE MUNCĂ din SALZBURG

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

CAMERA DE MUNCĂ din ȘTIRIA (STEIERMARK)

8020 Graz, Hans-Resel-Gasse 6–14, Telefon: 05 77 99 0
www.stmk.arbeiterkammer.at

CAMERA DE MUNCĂ din TIROL

6020 Innsbruck, Maximilianstraße 7, Telefon: 0800 22 55 22
www.tirol.arbeiterkammer.at

CAMERA DE MUNCĂ din VORARLBERG

6800 Feldkirch, Widnau 4, Telefon: 05 02 58
www.vbg.arbeiterkammer.at

ARGUMENTELE DE BAZĂ în favoarea calității de membru sindical

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

PLUS

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

www.oegb.at, mitgliedwerden@oegb.at

Pentru cele dornice/cei dornici de conștiință financiară:

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

Pentru cele/cei care-și doresc siguranță:

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

Pentru cele curioase/cei curioși:

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

Pentru amatoarele/amatorii de excursii și cultură:

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

AK - ATÂT DE APROAPE

Vreți să vorbești cu noi? Să vezi videoclipurile noastre?
Sau să ne cunoașteri mai bine pe rețelele sociale? De
asemenea, vă puteți familiariza cu pagina noastră
Web sau să te simți confortabil în Biblioteca AK.

Suntem acolo pentru dvs. – și mereu
aproape de tine.

arbeiterkammer.at



Beratungs-
stellen



Website



AK TV



Veranstal-
tungen



Mitglieder-
zeitung



Ratgeber



Newsletter



ÖSTERREICH

DREPTATEA TREBUIE SĂ EXISTE!



**ALĂTURĂ-TE ȘI
FII PUTERNIC!**

DEVINO MEMBRU ACUM!

Uniunea Sindicatelor din Austria este pentru tine.

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

Pentru o viață bună pentru toată lumea.

De aceea suntem aici! **oegb.at/mitgliedwerden**

OGB

CEEĂ CE NEAPĂRAT TREBUIE SĂ ȘTIȚI!

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

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

O viață bună pentru toată lumea!

oegb.at

ÖGB