



Що ви обов'язково повинні знати

ВИДАННЯ 2025 РОКУ
Детальніше на: oegb.at

OGB

”

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

Рената Андерль

Президент АК

 facebook.com/renate.anderl
arbeiterkammer.at



ÖSTERREICH

**МАЄ БУТИ
СПРАВЕДЛИВІСТЬ!**



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

ВОЛЬФГАНГ КАЦЯН, ГОЛОВА ОБ'ЄДНАННЯ АВСТРІЙСЬКИХ ПРОФСПІЛОК

OGV

Зміст

Положення трудового законодавства (<i>Arbeitsrechtliche Bestimmungen</i>)	
Трудові відносини (<i>Arbeitsverhältnis</i>)	6
Робочий час, відпочинок (<i>Arbeitszeit, Arbeitsruhe</i>)	8
Продовження виплати винагороди у разі хвороби (<i>Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall</i>)	12
Відпустка (<i>Urlaub</i>)	13

Припинення трудових відносин (<i>Beendigung des Dienstverhältnisses</i>)	
Періоди повідомлення / дати звільнення (<i>Kündigungsfristen/Kündigungstermine</i>)	15
Старий закон про вихідну допомогу (<i>Altes Abfertigungsrecht</i>)	17
Новий закон про вихідну допомогу (<i>Abfertigung Neu</i>)	18
Початок сплати нових внесків на вихідну допомогу (<i>Beginn der Beitragszahlung der Abfertigung Neu</i>)	19
Строки вимоги/позовна давність (<i>Verfallsfristen/Verjährung</i>)	20

Положення для батьків і дітей (<i>Bestimmungen für Eltern und Kinder</i>)	
Військова/цивільна служба (<i>Präsenz-/Zivildienst</i>)	20
Відпустка по догляду за дитиною (<i>Pflegefreistellung</i>)	21
Охорона материнства та відпустка по догляду за дитиною згідно Трудового права (<i>Mutterschutz und Karenz Arbeitsrecht</i>)	22
Право на отримання послуг (<i>Leistungsrecht</i>)	27
Сімейна допомога та податкова пільга на дітей (<i>Familienbeihilfe und Kinderabsetzbetrag</i>)	31
Паспорт обстежень батьків і дітей (<i>ElternKind-Pass-Untersuchungen</i>)	32

Страхування на випадок безробіття (<i>Arbeitslosenversicherung</i>)	
Допомога по безробіттю (<i>Arbeitslosengeld</i>)	32
Невідкладна допомога (<i>Notstandshilfe</i>)	34
Пенсійний аванс (<i>Pensionsvorschuss</i>)	36
Сімейна надбавка (<i>Familienzuschlag</i>)	37
Частковий вихід на пенсію (<i>Altersteilzeit</i>)	37

Загальний закон про соціальне забезпечення (<i>Allgemeines Sozialversicherungsgesetz</i>)	
Повне страхування (<i>Vollversicherung</i>)	38
Маргінальна зайнятість (<i>Geringfügige Beschäftigung</i>)	38

Компенсаційна надбавка (<i>Ausgleichzulage</i>)	39
Компенсаційна надбавка або пенсійна доплата (<i>Ausgleichzulagen- bzw. Pensionsbonus</i>)	40
Добровільне продовження страхування (<i>Freiwillige Weiterversicherung</i>)	41
Додатковий внесок для співстрахування у медичному страхуванні (<i>Zusatzbeitrag für die Mitversicherung in der Krankenversicherung</i>)	41
Допомога по догляду (<i>Pflegegeld</i>)	42

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

Збори (<i>Gebühren</i>)	42
Звільнення від зборів (<i>Gebührenbefreiungen</i>)	43

Положення податкового законодавства (*Steuerrechtliche Bestimmungen*)

Податкове право для працівників (<i>Steuerrecht für Arbeitnehmer:innen</i>)	44
Засоби правового захисту (<i>Rechtsmittel</i>)	45
Спеціальні витрати (<i>Sonderausgaben</i>)	48
Витрати на рекламу (<i>Werbungskosten</i>)	49
Надзвичайні навантаження (<i>Außergewöhnliche Belastungen</i>)	55
Від'ємне значення податку (податковий кредит) (<i>Negativsteuer/Steuergutschrift</i>)	56

Представництво працівників (*Arbeitnehmer:innenvertretung*)

Виробнича рада (<i>Betriebsrat</i>)	57
Молодіжна рада довіри (<i>Jugendvertrauensrat</i>)	58
Інші агентства (<i>Weitere Vertretungen</i>)	59

Адреси (*Adressen*)

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

Ausgabe 2025 „Was sie unbedingt wissen sollten“ in ukrainischer Sprache

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

Перекладач: Радугу Племядяле, експерт ÖGB-ОАП

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

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

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

Станом на: лютий 2025 року

Трудові відносини (*Arbeitsverhältnis*)

Встановлення трудових відносин (*Begründung des Arbeitsverhältnisses*)

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

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

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

Основні відмінні риси (*Wesentliche Unterschiedsmerkmale*)

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

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

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

Трудовий договір (*Arbeitsvertrag*)

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

Довідка про працевлаштування (*Dienstzettel*)

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

Довідка про працевлаштування повинна містити наступну інформацію:

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

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

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

Позаштатні працівники також повинні отримати модифікований трудовий договір.

Увага:

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

Наступні моменти мають особливе значення:

- Положення про випробувальний термін (максимум один місяць);
- Можливість перенесення, як місця роботи, так і використання роботи;
- Регулювання понаднормових;
- All-in clause (повинна бути вказана основна заробітна плата/оклад);
- Положення про конкуренцію (дозволено тільки з € 4 300 брутто на місяць);
- Періоди та дати звільнення;
- Зобов'язання відшкодувати витрати на навчання (зобов'язання, як правило, не більше чотирьох років, обов'язкова щомісячна квота).

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

I довідка про працевлаштування, і трудовий договір є безкоштовними.

Письмові розрахунки (*Schriftliche Abrechnungen*)

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

Робочий час, відпочинок (*Arbeitszeit, Arbeitsruhe*)

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

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

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

Понаднормові (*Überstunden*)

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

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

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

Перерви (*Pausen*)

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

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

Періоди відпочинку (*Ruhezeiten*)

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

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

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

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

Розташування робочого часу (*Lage der Arbeitszeit*)

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

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

Неповний робочий день (*Teilzeitarbeit*)

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

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

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

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

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

Гнучкий графік (*Gleitzeit*)

Гнучкий графік дозволяється, якщо:

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

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

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

Це включає в себе:

- Позмінна робота,
- включення вихідних днів у зв'язку з державними святами,
- Розрахункові моделі.

можуть бути компенсовані відгулом у співвідношенні 1:1 відповідно до певних правил і не можуть (повинні) оплачуватися як понаднормові.

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

Домашній офіс / дистанційна робота (Homeoffice/Telearbeit)

З 1 січня 2025 року поняття "домашній офіс" було розширено, включивши в нього дистанційну роботу. У майбутньому це поняття включатиме не лише роботу вдома у працівника, але й роботу в інших місцях, погоджених з роботодавцем, наприклад, у кав'ярнях. Нові положення будуть застосовуватися до всіх новоукладених договорів про дистанційну роботу.

Попередні угоди про домашній офіс залишаються чинними і можуть бути відповідно продовжені. Роботодавець не може в односторонньому порядку запровадити домашній офіс/надомну роботу, так само як і працівник не може в односторонньому порядку розпочати або продовжити її.

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

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

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

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

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

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

у перший рік роботи	6 тижнів у повному обсязі 4 тижні в половину обсягу
від 1 до 15 років стажу	8 тижнів у повному обсязі 4 тижні в половину обсягу
від 16 до 25 років стажу	10 тижнів у повному обсязі 4 тижні в половину обсягу
з 26-го року служби	12 тижнів у повному обсязі 4 тижні в половину обсягу

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

повний заробіток за час навчання	8 тижнів
----------------------------------	----------

Різниця між доходом учня та виплатою допомоги по тимчасовій непрацездатності для додаткового

4 тижні

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

Відпустка (*Urlaub*)

Право на відпустку (*Urlaubsanspruch*)

до терміну служби 25 років

30 робочих днів

після завершення 25-го року

36 робочих днів

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

Відпускний рік (*Urlaubsjahr*)

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

Розрахунок трудового стажу (*Berechnung der Dienstzeit*)

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

При розрахунку відпускних також необхідно враховувати наступне:

- стаж роботи в інших трудових відносинах в країні, за умови, що він становить не менше шести місяців;
- Періоди навчання, які виходять за рамки обов'язкового шкільного періоду (AHS, HAK, HTL), а також навчання у в країні школі. І час, проведений у закордонній школі, За певних умов періоди навчання за кордоном також можуть бути зараховані;

- нормальна тривалість успішно завершеної університетської програми;
- Періоди самостійної зайнятості, проведені в країні, за умови, що вони становлять не менше шести місяців;
- Час допомоги в цілях розвитку;
- Періоди ув'язнення відповідно до Закону про соціальний захист жертв;
- Тривалість відпустки по догляду за дитиною (§ 15f MSchG).

Зверніть увагу, що існують обмеження. Загалом може бути зараховано максимум сім років попередньої роботи, а якщо ви навчаєтесь – максимум дванадцять років попередньої роботи.

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

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

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

Працівник повинен відпрацювати 52 кваліфікаційні тижні протягом календарного року, щоб мати можливість використати повну відпустку (30 або 36 робочих днів). Право на відпустку нараховується пропорційно до кількості відпрацьованих тижнів протягом календарного року. Новий відпускний рік починається з наступного календарного року.

Право на відпустку втрачає чинність, якщо працівник не скористався нею до 31 березня третього року, наступного за календарним роком, в якому виникло право на відпустку. Кожен календарний рік відображається окремо в інформаційному листі працівника. Розмір права на відпустку за лежить від накопичених тижнів роботи. Від 1 040 тижнів зайнятості – це річний показник. право на 36 робочих днів, 30 робочих днів при меншій кількості тижнів зайнятості.

Періоди повідомлення / дати звільнення (*Kündigungsfristen/Kündigungstermine*)

Дати розірвання трудового договору (*Kündigungstermine*)

З 1 жовтня 2021 року строки та дати попередження для працівників "синіх комірців" були приведені у відповідність до строків та дат попередження для працівників "білих комірців". В принципі, роботодавець може розірвати трудові відносини, попередивши про це працівника в кінці кварталу, за умови дотримання певних строків попередження, при цьому датою розірвання трудових відносин також може бути узгоджено 15-й або останній день місяця. Для працівників колективний договір може передбачати інші правила для галузей, де переважають сезонні роботи.

Строки звільнення (*Kündigungsfristen*)

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

Звільнення без попередження (*Entlassung*)

Для найманих працівників підстави для звільнення перераховані (наочно), наприклад, у § 27 Закону про найманих працівників (§ 27 des Angestelltengesetzes). Відповідно до нього, підставами для звільнення можуть бути:

- Невірність,
- Ненадійність,
- тривала відсутність на роботі, за винятком випадків через хворобу або нещасний випадок.

Для працівників підстави для звільнення вичерпно (у вичерпному переліку) перераховані в § 82 Трудового кодексу 1859 року (§ 82 der Gewerbeordnung 1859). Це, наприклад, такі підстави:

- Вчинення шкідливої вторинної транзакції (наприклад, махінації),
- постійне нехтування своїми обов'язками.

Дострокове санкціоноване звільнення (*Vorzeitiger berechtigter Austritt*)

Працівник може достроково звільнитися з поважної причини відповідно до статті 26 Закону про найманих працівників (§26 *Angestelltengesetz*). Важливою причиною може бути:

- якщо він або вона не може продовжувати працювати або це неможливо без шкоди для здоров'я;
- якщо роботодавець: у зарплаті працівника без належного обґрунтування зменшує або позбавляє її природних ресурсів, надаючи нездорову або неадекватну їжу чи нездорові житлові умови.

Майже ті самі причини дострокового звільнення стосуються і робітників.

Вихідна допомога при звільненні (*Kündigungsschädigung*)

Якщо трудові відносини припиняються роботодавцем, наприклад, через недотримання строку попередження про звільнення, або якщо працівника звільняють протягом строку попередження, в день звільнення або безпідставно, працівник має право на компенсацію за звільнення. Це винагорода, на яку працівник має право на підставі позову про відшкодування збитків у зв'язку з незаконним або несвоєчасним звільненням. Це право також існує, якщо працівник заявляє про обґрунтовану дострокову відставку, за яку несе відповідальність роботодавець. Виплата допомоги по безробіттю та дострокової пенсії за віком призупиняється на період виплати компенсації замість повідомлення або відпускних.

Звільнення за взаємною згодою (*Einvernehmliche Auflösung*)

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

Старе законодавство про вихідну допомогу (*Altes Abfertigungsrecht*)

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

Працівники синіх та білих комірців (*Arbeiter:innen und Angestellte*)

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

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

лише у наступних випадках припинення трудових відносин:

- Скасування роботодавцем;
- необґрунтоване та примусове звільнення;
- Обґрунтоване дострокове звільнення працівника або працівника;
- Закінчення строкового трудового договору (закінчення строку);
- Звільнення за взаємною згодою;
- У разі розірвання трудового договору за власним бажанням працівника у зв'язку з виходом на пенсію за віком пенсія за віком або дострокова пенсія за віком, пенсійний коридор або пенсія за особливі умови праці, якщо трудові відносини тривали не менше десяти років;
- у разі звільнення працівника за власним бажанням через отримання пенсії по непрацездатності або інвалідності вже через три роки;
- якщо працівник або працівниця заявляють про звільнення не пізніше ніж за три місяці до закінчення відпустки по догляду за дитиною і тривалість трудових відносин становила не менше п'яти років. У цьому випадку вихідна допомога становить половину від іншої суми, але не більше трьох місячних заробітних плат.

Більш сприятливі положення колективних договорів залишаються чинними.

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

Новий закон про вихідну допомогу (*Abfertigung Neu*)

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

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

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

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

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

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

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

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

Внески сплачуються Фондом вирівнювання сімейного навантаження за періоди, протягом яких отримується допомога по догляду за дитиною (якщо є право на декретну допомогу). Внески також сплачуються з Фонду вирівнювання сімейного навантаження за час відпустки для догляду за дитиною в хоспісі.

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

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

Виплата вихідної допомоги Нова (*Auszahlungen der Abfertigung Neu*)

виплати є наявність щонайменше 36 місяців виплат та припинення трудових відносин, при цьому 36 місячних виплат можуть надходити від різних роботодавців. Право на виплату відсутнє у разі самостійного припинення трудових відносин, звільнення з вини працівника та самовільного дострокового звільнення. Однак у цих випадках заощаджена сума не втрачається, а залишається в пенсійному фонді компанії, продовжує приносити відсотки і переноситься на наступні трудові відносини. Однак це стосується лише тих працівників, які підпадають під дію нової схеми виплати вихідної допомоги. Працівники, на яких поширюється дія старого закону про вихідну допомогу, втрачають право на вихідну допомогу у разі саморозпуску, самовільного дострокового звільнення або звільнення з вини.

Пенсійний фонд компанії (*Betriebliche Vorsorgekasse*)

На підприємствах, де є рада трудового колективу, вибір пенсійного фонду повинен бути здійснений шляхом укладення галузевої угоди, що має юридичну силу. На підприємствах, де немає ради трудового колективу, роботодавець повинен письмово повідомити всіх працівників про майбутній вибір. Якщо третина трудового колективу заперечує у письмовій формі, роботодавець зобов'язаний вступити в переговори з працівниками. Одночасно із запереченням працівники повинні вимагати залучення профспілки, яка буде вести подальші переговори з роботодавцем в інтересах трудового колективу.

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

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

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

Однак колективні договори можуть передбачати коротші строки позовної давності для певних вимог щодо заробітної плати та інших грошових вимог. У випадку вимоги з простроченим терміном позовної давності цю суму вже не можна вимагати, але якщо вона все ж таки була сплачена, то її вже не можна повернути. З іншого боку, якщо хтось здійснив платіж у випадку конфіскованого боргу, він може його повернути.

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

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

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

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

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

Повернення до роботи (*Wiederantritt zur Arbeit*)

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

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

Відпустка (*Urlaub*)

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

Відпускні, різдвяна премія (*Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration*)

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

Інші наші поради:

- Агенція громадських робіт – www.zivildienst.gv.at
- Базова військова служба – www.oesterreich.gv.at/themen

Відпустка по догляду (*Pflegefreistellung*)

Відпустка по догляду в разі хвороби (*Pflegefreistellung bei Erkrankung*)

Якщо працівник очевидно не може працювати через необхідність догляду за хворим, близьким родичем або особою, з якою він проживає в одному домогосподарстві, він має право на продовження виплати заробітної плати в обсязі своєї звичайної тижневої норми робочого часу протягом одного робочого року. Родичами вважаються: рідна дитина, усиновлена або прийомна дитина, онук, батько, мати, дідусь, бабуся, чоловік або дружина, зареєстрований партнер або партнерка по спільному проживанню. Це означає, що ви маєте право на відпустку по догляду за власною дитиною (усиновленою або прийомною), навіть якщо вони не проживають в одному домогосподарстві. Однак дитина другого з подружжя, зареєстрованого партнера або співмешканця має право на відпустку по догляду тільки в тому випадку, якщо вони проживають в одному

домогосподарстві. У разі стаціонарного перебування в будинку для догляду за власною хворою дитиною (усиновленою або прийомною дитиною) або біологічною дитиною другого з подружжя, зареєстрованого партнера або співмешканця, які проживають в одному домогосподарстві, є право на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею 10-річного віку або навіть після досягнення нею 10-річного віку, якщо це необхідно за медичними показаннями для добробуту дитини.

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

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

Односторонній початок відпустки (*Einseitiger Urlaubsantritt*)

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

Зверніть увагу:

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

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

Заборонена робота (*Verbotene Arbeiten*)

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

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

Спеціальний захист від звільнення та скорочення існує з моменту повідомлення про вагітність до чотирьох місяців після пологів. Якщо жінка йде у декретну відпустку, захист продовжується до чотирьох тижнів після закінчення декретної відпустки.

Припинення трудового договору або звільнення без дозволу Суду з питань праці та соціального захисту є незаконним і, відповідно, недійсним. Звільнення під час випробувального терміну вважається дискримінацією за ознакою статі і тому також може бути оскаржене в Трудовому та соціальному суді.

Якщо вагітна працівниця повідомить роботодавця про свою вагітність протягом п'яти робочих днів з моменту подання заяви про звільнення або, у випадку письмового повідомлення про звільнення, протягом п'яти робочих днів з моменту пологів, звільнення вважається юридично недійсним. Якщо вона дізнається про вагітність пізніше, вона повинна негайно повідомити про це роботодавця, щоб звільнення стало юридично недійсним.

У разі розділеної відпустки для догляду за дитиною захист від звільнення та скорочення для того з батьків, хто бере другу частину відпустки, починається не раніше, ніж за чотири місяці до початку другої частини відпустки.

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

Часові обмеження (*Befristungen*)

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

Припинення трудових відносин та вихідна допомога – старий закон про вихідну допомогу (*Lösung des Dienstverhältnisses und Abfertigung – altes Abfertigungsrecht (siehe auch Seite 16)*)

Трудові відносини, мінімальна тривалість яких становить п'ять або більше років без періоду очікування, можуть бути припинені шляхом звільнення за власним бажанням (або припинення трудових відносин у разі неповної зайнятості) з виплатою вихідної допомоги:

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

Працівник має право на половину передбаченої законом вихідної допомоги, але не більше ніж тримісячний заробіток.

Новий дозвіл (*Abfertigung Neu (siehe auch Seite 17)*)

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

Період захисту (*Schutzfrist*)

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

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

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

З 1 вересня 2019 року батьки, які бажають зробити перерву в роботі, щоб відсвяткувати народження дитини, мають законне право на місячну відпустку від свого роботодавця (татусевий місяць, бебі-місяць). За цей час роботодавець не зобов'язаний виплачувати жодної винагороди. Однак батьки можуть отримати бонус за сімейний час протягом одного місяця під час "таткового місяця" (додаткову інформацію див. у розділі "Бонус за сімейний час" на стор. 48). Таким чином, батьківський місяць (місяць дитини) і премія за сімейний час – це різні виплати.

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

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

раніше, ніж за чотири місяці до передбачуваної дати народження дитини. Захист від анулювання та звільнення закінчується через чотири тижні після закінчення "Місяця тата" або "Місяця дитини".

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

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

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

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

Відпустка по догляду за дитиною може бути розділена двічі (= три частини), при цьому кожна з частин не може бути коротшою за два місяці. Для дітей, народжених з 1 листопада 2023 року, право на відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею 2-річного віку надається лише за умови, що другий з батьків перебуває у відпустці по догляду за дитиною щонайменше два місяці, виняток: один з батьків може перебувати у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею 2-річного віку, якщо він є самотнім батьком або один з батьків не має права на відпустку по догляду за дитиною згідно з трудовим законодавством, оскільки є самозайнятим, безробітним або продовжує навчатися. Якщо такої констеляції не існує, то для народжених з 1 листопада 2023 року існує лише право на відпустку для догляду за дитиною до закінчення 22 місяців життя дитини, якщо тільки один з батьків перебуває у відпустці для догляду за дитиною. Коли обидва батьків вперше змінюють місце догляду за дитиною, один місяць відпустки по догляду за дитиною можна взяти спільно. Однак ця відпустка триває лише до закінчення 23-го місяця життя дитини.

Мати або батько можуть зберегти три місяці періоду очікування для подальшого використання (найпізніше до досягнення дитиною семирічного віку).

Зверніть увагу: право на допомогу по догляду за дитиною закінчується найпізніше на 1063-й день життя дитини (приблизно 35 місяців). Дізнайтеся більше в правовій інформації для жінок ÖGB "Пакунок малюка". Запитуйте її на frauen@oegb.at або завантажуйте на www.oegb.at/schwanger.

Терміни подання заяв (*Meldefristen*)

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

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

Зверніть увагу:

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

Право на інформацію (*Recht auf Information*)

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

Визнання відпустки по догляду за дитиною (*Anrechnung der Karenz*)

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

Робота батьків на неповний робочий день (*Elternteilzeit*)

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

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

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

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

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

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

У віці від 4 до 8 років існує лише захист від звільнення з причини. Він застосовується до тих батьків, які працюють неповний робочий день на підставі Закону про охорону материнства або Закону про відпустку по догляду за дитиною. Захист від звільнення з мотивів означає, що працівника не можуть звільнити за те, що він перебуває у відпустці по догляду за дитиною на умовах неповного робочого часу.

Зверніть увагу:

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

Право на отримання послуг (*Leistungsrecht*)

Допомога по догляду за дитиною (*Kinderbetreuungsgeld*)

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

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

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

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

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

Якщо тільки один з батьків отримує допомогу по догляду за дитиною, загальна сума на рахунку становить 15 016 Euro. Якщо на допомогу по догляду за дитиною претендують обоє батьків, загальна сума збільшується до € 18.760,-.

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

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

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

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

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

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

Допомога по догляду за дитиною залежно від доходу дає можливість одному з батьків отримувати допомогу по догляду за дитиною до 365-го дня з дня народження дитини при цьому виплачується 80 відсотків останнього чистого доходу, але не більше € 80,12 на день. Якщо на допомогу по догляду за дитиною претендують обоє батьків, максимальний період отримання допомоги продовжується до 426-го дня з дня народження дитини. Розмір допомоги також становить 80% від останньої чистої заробітної плати. Для того, щоб мати право на допомогу по догляду за дитиною, залежну від доходу, необхідно, щоб мати працювала на оплачуваній роботі, за яку сплачуються лікарняні та пенсійні внески, щонайменше 182 дні (= приблизно шість місяців) до початку періоду захисту материнства, а батько – безпосередньо перед народженням дитини, при цьому перерва в роботі до 14 днів не вважається шкідливою.

Одночасне отримання

(*Gleichzeitiger Bezug des Kinderbetreuungsgeldes*)

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

Партнерський бонус (*Partnerschaftsbonus*)

Кожен з батьків отримує 500 євро в якості бонусу, якщо обидва батьки отримували допомогу по догляду за дитиною щонайменше 124 дні, а період отримання допомоги був розділений між партнерами у співвідношенні 50/50 на 40/60. Заяву необхідно подати не пізніше, ніж через 124 дні після закінчення останньої виплати допомоги по догляду за дитиною. Партнерський бонус також поширюється як на модель рахунку, так і на допомогу по догляду за дитиною, залежну від доходу.

Ліміт додаткового заробітку (*Zuverdienstgrenze*)

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

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

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

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

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

Сім'ї з низьким рівнем доходу або самотні батьки можуть подати заяву на отримання допомоги по догляду за дитиною в розмірі € 6,06 євро на день (181,80 євро на місяць). Допомога виплачується максимум на 365 днів і пов'язана з одночасним фактичним отриманням (без призупинення) допомоги по догляду за дитиною. Допомога підлягає поверненню повністю або частково лише в разі перевищення лімітів додаткового доходу. Одержувач може заробити додатково 8 100 євро на календарний рік. Дохід партнера не може перевищувати ліміт звільнення від сплати податку в розмірі 18 000 євро на рік.

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

Бонус за сімейний час (*Familienzeitbonus*)

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

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

Зверніть увагу: надбавка за сімейний час – це виключно грошова допомога. З іншого боку, татковий місяць (місяць дитини) – це право на відпустку від роботодавця згідно з трудовим законодавством (див. стор. 37).

Період, протягом якого ви маєте право на отримання надбавки за сімейні обставини, становить від 28 до 31 дня. Денна ставка – € 54,87. На сімейну надбавку можна претендувати лише в тому випадку, якщо оплачувана робота не здійснювалася безперервно протягом рівно 28-31 дня.

Під час отримання бонусу за сімейний час не можна отримувати жодних інших доходів. Крім того, після цього необхідно поновитися на роботі у того самого роботодавця.

Заяву на отримання надбавки за сімейний час необхідно подати до відповідної лікарняної каси не пізніше, ніж через 121 день після народження дитини.

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

Розмір сімейної допомоги

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

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

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

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

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

Паспорт обстежень батьків і дітей для батьків і дітей (*Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen*)

Для того, щоб отримувати допомогу по догляду за дитиною в повному обсязі, ви повинні вчасно пройти всі обстеження, зазначені в паспорті обстежень для батьків і дітей, і надіслати бланки з паспорта обстежень для батьків і дітей в якості доказу у відповідну лікарняну касу до закінчення зазначеного терміну (бажано рекомендованим листом). В іншому випадку розмір допомоги по догляду за дитиною може бути зменшений на 1300 євро для кожного з батьків.

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

Допомога по безробіттю (*Arbeitslosengeld*)

Обов'язковою умовою для отримання допомоги по безробіттю є те, що ви

- є доступним для агентства з працевлаштування, тобто є безробітним, бажаєте та можете працювати,
- на допомогу по безробіттю.

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

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

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

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

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

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

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

Приклад: Хтось стає безробітним 1 квітня 2025 року – підставою для виплати допомоги по безробіттю є середній дохід за 2023 рік.

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

Допомога по безробіттю розраховується на основі "системи чистих ставок" і має базовий розмір 55% від чистого заробітку. Базовий розмір допомоги по безробіттю збільшується на суму доплати до стандартної ставки вирівнювання (у 2025 році - 1 273,99 євро на місяць), якщо верхня межа (для безробітних із сімейною надбавкою - 80% попереднього чистого заробітку; без сімейної надбавки - 60%) перевищує цю стандартну ставку. Якщо ці межі нижчі за базову ставку, вони формують верхню межу.

Максимально можлива допомога по безробіттю (без доплат) – на 2025 рік:

За календарний день	€ 75,40
на місяць (31 день)	€ 2.337,40

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

Невідкладна допомога (*Notstandshilfe*)

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

Однак, ви отримаєте цю допомогу лише в тому випадку, якщо ви перебуваєте в надзвичайній ситуації. Ви будете отримувати допомогу по безробіттю протягом необмеженого періоду часу, але вона буде призначена максимум на 52 тижні. Після цього ви повинні подати нову заяву. При розгляді питання про наявність надзвичайної ситуації

до уваги береться будь-який інший власний дохід. Доходи батьків, дітей або інших родичів не беруться до уваги, навіть якщо йдеться про спільне домогосподарство. (*im gemeinsamen Haushalt*).

Увага!

Дохід подружжя або партнера не береться до уваги!

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

- Якщо дохід не враховується, невідкладна допомога по безробіттю становить 95% від базового розміру допомоги по безробіттю та 95% доплати, якщо основна сума допомоги по безробіттю є нижчою за базову ставку доплати вирівнювання ASVG.
- Екстрена допомога становить 92% від базової суми допомоги по безробіттю, якщо базовий розмір допомоги по безробіттю є вищим за стандартну ставку дотації вирівнювання.
- Крім того, існують сімейні доплати для певних осіб, наприклад, для дітей, які мають право на сімейну допомогу.

Обмеження допомоги по безробіттю (*Deckelung der Notstandshilfe*)

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

- Якщо ви раніше отримували **допомогу по безробіттю протягом 20 тижнів** екстрена допомога по безробіттю з вирівнюванням допомога обмежена (= 42,47 євро/день, станом на 2025 рік).
- Якщо ви раніше отримували **допомогу по безробіттю протягом 30 тижнів**, допомога по безробіттю виплачується разом з прожитковим мінімумом. мінімальний (= 49,53 євро/день, станом на 2025 рік).
- Якщо ви вже отримували **39 або 52 тижні допомоги по безробіттю** через свій вік екстрена допомога не обмежена.

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

Додатковий дохід до допомоги по безробіттю (*Dazuverdienen zur Notstandshilfe*)

Якщо ви хочете отримувати додатковий дохід на додаток до допомоги по безробіттю, застосовуються ті ж положення, що і для на додатковий заробіток до допомоги по безробіттю. Додатковий заробіток можливий у межах суми граничного заробітку (2025 рік: 551,10 євро брутто/місяць). Однак будь-який інший дохід також враховується при призначенні допомоги по безробіттю. Наприклад, дохід від здачі в оренду та лізингу або пенсія вдови чи вдівця.

Пенсійний аванс (*Pensionsvorschuss*)

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

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

Увага!

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

Увага!

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

Порада:

Для отримання пенсійного авансу не обов'язково, щоб ваші трудові відносини закінчилися. У цьому випадку достатньо того, що ви більше не маєте права на заробітну

плату і вже вичерпали допомогу по тимчасовій непрацездатності. У цьому випадку можна припустити, що ви не придатні до роботи до отримання експертного висновку, і вам може бути призначена авансована пенсія.

Порада:

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

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

Спеціальна допомога по тимчасовій непрацездатності закінчується після завершення пенсійного провадження (судового розгляду) або після закінчення лікарняного листа.

Спеціальна допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується в розмірі останньої отриманої допомоги по тимчасовій непрацездатності, і за нею необхідно звернутися до відповідної Австрійської лікарняної каси (ÖGK).

Сімейна надбавка (*Familienzuschlag*)

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

Для чоловіка/дружини (співмешканця/співмешканки, зареєстрованого партнера) право на пенсію має чоловік/дружина. Безробітний має право на сімейну допомогу тільки в тому випадку, якщо його дохід не перевищує прожиткового мінімуму (2025 рік: 551,10 євро на місяць), безробітний робить значний внесок у його утримання, а також якщо сімейна допомога надається принаймні на одного неповнолітнього родича або на родича з інвалідністю.

Частковий вихід на пенсію (*Altersteilzeit*)

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

- Працівники можуть **скоротити свій робочий час на 40-60 відсотків**.
- Крім оплати за скорочений робочий час, вони також отримують компенсацію заробітної плати в 50% різниці між попередньою заробітною платою

(середньою за дванадцять місяців) та заробітною платою, що відповідає скороченому робочому часу.

- Роботодавці продовжують сплачувати **внески на соціальне страхування**, як і раніше, тобто внески сплачуються за рахунок роботодавця за період до скорочення тривалості робочого часу зберігається. Право на вихідну допомогу також зберігається на основі робочого часу до скорочення робочого часу.
- Термін часткового виходу на пенсію, як правило, **обмежений п'ятьма роками**.
- Робочий час може скорочуватися як **безперервно**, так і у вигляді **блокової моделі** часу, згідно з яким блокування часткового виходу на пенсію було де-факто поступово скасовано у 2024 році через зміну в законодавстві, оскільки до 2029 року AMC зменшить дотацію для роботодавців до нуля.

Повне страхування (*Vollversicherung*)

є обов'язковим видом страхування, що включає:

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

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

Маргінальна зайнятість (*Geringfügige Beschäftigung*)

Мінімальний поріг - 2025 рік

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

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

Варіант для малозайнятих осіб (*Optionsmöglichkeit für geringfügig Beschäftigte*)

Працівники, які працюють неповний робочий день, незначна зайнятість (*geringfügig*) не підлягають медичному та пенсійному страхуванню. Є можливість вибрати медичне та пенсійне страхування. Для цього потрібно подати заяву до ÖGK. Заяву можна подати лише спільно на обидва види страхування.

Працівники, які працюють неповний робочий день, повинні самостійно сплачувати внески на медичне та пенсійне страхування. Після цього вони підлягають обов'язковому медичному страхуванню і набувають періоди добровільного безперервного страхування для пенсійного страхування. Внесок на місяць становить € 77,81 євро. Якщо особи, зайняті неповний робочий день, обрали медичне та пенсійне страхування, то допомога у разі хвороби від ÖGK становить 197,93 євро на місяць.

Якщо працівник працює за сумісництвом **або на додаток до роботи, що підлягає обов'язковому страхуванню** Якщо працівник працює за сумісництвом на додаток до роботи, що підлягає обов'язковому страхуванню, або має кілька сумісництв, він повинен сплатити внесок на медичне та пенсійне страхування, встановлений ÖGK, в кінці року.

Максимальна база для сплати внесків у 2025 році становить

Щомісяця	€ 6.450,—
для спеціальних платежів (<i>Sonderzahlungen</i>)	€ 12.900,—

Поправка на вирівнювання (*Ausgleichszulage*)

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

Референтні ставки дотації вирівнювання 2025

для самотніх людей	€ 1.273,99
для подружніх пар або зареєстрованих партнерів	€ 2.009,85
Ці стандартні ставки – за винятком одержувачів пенсії у зв'язку з втратою годувальника – збільшуються на кожну дитину, чий чистий дохід € 468.58 не було досягнуто для того, щоб	€ 196,57

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

Напівсироти віком до 24 років.	€ 468,58
Діти-сироти віком до 24 років.	€ 703,58
Напівсироти віком від 24 років.	€ 832,68
Діти-сироти віком від 24 років.	€ 1.273,99

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

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

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

Доплати за вирівнювання та референтні ставки пенсійних надбавок 2025 (*Ausgleichszulagen bzw. Pensionsbonusrichtsätze 2025*):

Для одиноких осіб, які самі отримують пенсію та мають щонайменше 360 місяців обов'язкового страхового стажу внаслідок трудової діяльності.	€ 1.386,20
Для одиноких осіб, які самі отримують пенсію та мають щонайменше 480 місяців обов'язкового страхового стажу внаслідок трудової діяльності.	€ 1.656,05
Для одружених осіб або осіб, які живуть у зареєстрованому партнерстві, отримують власну пенсію та мають щонайменше 480 місяців страхового стажу, пов'язаного з оплачуваною трудовою діяльністю.	€ 2.235,34

Добровільне безперервне страхування (*Freiwillige Weiterversicherung*)

Пенсійне страхування (*Pensionsversicherung*)

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

щонайбільше	€ 1.715,70
принаймні	€ 230,37

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

Медичне страхування (*Krankenversicherung*)

- Зазвичай це становить € 526.79 на місяць.
- Враховуючи економічну ситуацію Можлива знижка до € 73.48.
- Якщо немає безвнескової співстраховки з родичами, витрати на медичне страхування для студентів € 73.48.

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

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

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

- якщо діти виховуються в домогосподарстві або перебувають під опікою щонайменше чотири роки (для цього достатньо ведення спільного домогосподарства з дитиною,
- якщо чоловік або дружина, або супутник життя, або зареєстрований партнер застрахована особа отримує допомогу по догляду щонайменше 3-го рівня,
- якщо чоловік або дружина, або супутник життя, або зареєстрований партнер доглядає за застрахованою особою, яка має право на допомогу по догляду 3-го рівня.
- Якщо дохід домогосподарства в партнерстві не перевищує суму € 2 009,85.

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

Допомога по догляду (*Pflegegeld*)

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

Існує сім рівнів залежно від рівня необхідного догляду:

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

Збори (*Gebühren*)

- Плата за рецепт становить € 7,55 за ліки,
- частка застрахованої особи у витратах на лікування допомоги хоча б € 43,00
- частка витрат застрахованої особи на засоби зору становить не менше € 129,00 (для дітей, які не досягли 15-річного віку, не беруть участі у витратах на наочні посібники),
- плата за обслуговування електронної картки € 14,65 на рік.

Звільнення від сплати зборів (*Gebührenbefreiungen*)

Звільнення від плати за рецепт, плати за обслуговування електронної картки та частки витрат на допоміжні засоби:

Без заявки:

- Одержувачі доплати до вирівнювання, надбавки до доплати до вирівнювання або пенсійної надбавки;
- на інфекційні захворювання, що підлягають повідомленню;
- Як тільки застраховані особи, сплачуючи плату за рецепти, досягають внеску у розмірі двох відсотків від свого річного чистого доходу, вони звільняються від плати за рецепти на решту року.

На вимогу:

- якщо щомісячний чистий дохід

Для самотніх	€ 1.273,99
для подружніх пар або супутників життя	€ 2.009,85

не перевищувати;

- якщо є докази витрат, що перевищують середній рівень, внаслідок страждань і недуг, а також у зв'язку з щомісячний чистий дохід не досягає наступних сум:

для самотніх людей	€ 1.465,09
для подружніх пар або супутників життя	€ 2.311,33

Вищевказані ліміти збільшуються на 196,57 євро за кожну дитину.

Податкове право для працівників (*Steuerrecht für ArbeitnehmerInnen*)

Оцінка співробітників (*Arbeitnehmer:innenveranlagung*)

Заяву на отримання податкової оцінки працівника потрібно подати на бланку L1 до податкової інспекції за місцем проживання. Цей бланк можна отримати в будь-якій податковій інспекції. Ви також можете заповнити податкову декларацію працівника онлайн (<https://finanzonline.bmf.gv.at>). На додаток до форми L1 передбачена форма L1ab для надзвичайних витрат (наприклад, витрати на лікування та непрацездатність), а також форма L1k для батьків і L1k-bF в особливих випадках.

Обов'язкове оцінювання (*Pflichtveranlagung*)

При дотриманні певних умов працівники зобов'язані подати заяву про проведення оцінки працівників до податкової інспекції або податкова інспекція може попросити їх зробити це.

Працівники підлягають оцінці, зокрема, якщо

- вони мали два або більше доходів, що підлягають оподаткуванню податком на прибуток, одночасно протягом календарного року;
- відрахування єдиного годувальника або єдиного батька враховується протягом року але насправді це було не так;
- "Сімейний бонус плюс" був врахований роботодавцем, але не був включений до цього Умова висоти;
- вони отримують винагороду з обов'язкового медичного страхування, винагороду в розумінні службового чеку Закону, відпускні з Фонду відпусток та вихідної допомоги будівельників, виплати у разі неплатоспроможності з Фонду виплат у разі неплатоспроможності або певні виплати під час військових навчань;
- за календарний рік у податковій інспекції. враховувався облік заробітної плати;
- неоподатковувана надбавка для домашнього офісу в цілому була занадто високою;
- було враховано надмірно високу надбавку на проїзд до місця роботи;
- інші доходи, які не підлягають вирахуванню з податку на заробітну плату. отримали дохід, загальна сума якого € 730,- (наприклад, дохід від самозайнятості; у цьому випадку декларацію про доходи необхідно подати до податкової до 30 квітня наступного року. Якщо ви подаєте декларацію онлайн, цей термін продовжується до 30 червня);

- мають дохід від роботи за наймом, що перевищує € 730, але не було зроблено відрахування з податку на прибуток. (наприклад, працевлаштування за кордоном, транскордонні поїздки на роботу);
- отримали кліматичний бонус, а ваш дохід у 2024 році склав понад 66 612 євро.

Оцінка заявки (*Antragsveranlagung*)

У всіх випадках, коли немає обов'язкової оцінки, мова йде про оцінку заявки. Кінцевий термін для оцінки заявки становить п'ять років.

Важливо: Заявка на співробітника: внутрішня оцінка У випадку оцінки за заявою, податкове нарахування може бути відкликано шляхом оскарження протягом одного місяця з моменту отримання повідомлення про нарахування, навіть якщо податкова призначила доплату (це неможливо у випадку примусової оцінки)!

Автоматична оцінка (*Automatische Arbeitnehmer:innenveranlagung*)

працівника Якщо працівник не заповнив оцінку працівника за попередній рік до 30 червня, податкова інспекція проведе автоматичну оцінку працівника, якщо виконуються наступні умови:

- Існує лише дохід, який підлягає оподаткуванню податком на прибуток та;
- за результатами оцінки надається кредит у розмірі не менше 5 євро та;
- на підставі попередньої оцінки працівника існує презумпція, що не будуть заявлені витрати на отримання доходу, спеціальні витрати, надзвичайні витрати, пільги або відрахування.

Якщо такої презумпції не існує, автоматичне оцінювання працівника проводиться лише в тому випадку, якщо працівник не проводив оцінювання до кінця календарного року, що настає за наступним.

Важливо: витрати, які не були враховані при автоматичному оцінюванні працівників, можна подати ретроспективно протягом п'яти років.

Засоби правового захисту (*Rechtsmittel*)

Скарга (*Beschwerde*)

Термін оскарження – один місяць з моменту отримання повідомлення про рішення. Скарга подається в письмовій формі до податкової інспекції або через систему "Фінанси – онлайн".

Запит на подання (*Vorlageantrag*)

Якщо податкова виносить попереднє рішення про оскарження, можна подати заяву про подачу апеляції до податкового органу другої інстанції.

Скасування рішення (*Bescheidaufhebung*)

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

Що працівники можуть вимагати від податкової?

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

Відрахування для єдиного годувальника (*Alleinverdiener:innenabsetzbetrag*)

Єдиний годувальник – це той, хто:

- більше шести місяців протягом календарного року з чоловіком/дружиною або зареєстрованим партнером або супутником життя, проживає разом.
- отримував сімейну допомогу принаймні на одну дитину протягом семи місяців протягом цього періоду.
- Дохід чоловіка/дружини, зареєстрованого партнера або цивільного партнера або партнера (принаймні з однією дитиною) не може перевищувати € 6 937 на календарний рік (2024). Допомога по догляду за дитиною, допомога по безробіттю та допомога у зв'язку з безробіттям не враховуються як дохід, але враховується щотижнева допомога.

Відрахування для одиноких батьків (*Alleinerzieher:innenabsetzbetrag*)

Одинокі батьки – це ті, хто:

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

Відрахування для одного самотній батько/мати або єдиного годувальника у родині становить (*Alleinverdiener:innen-/Alleinerzieher:innenabsetzbetrag*):

з дитиною	€ 572,– на рік
з двома дітьми	€ 774,– на рік

Вона збільшується на € 255 на календарний рік за кожну наступну дитину.

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

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

Мультидитяча добавка (*Mehrkindzuschlag*)

На третю і кожну наступну дитину, на яку отримується сімейна допомога, існує право на надбавку за багатодітність у розмірі 23,30 євро на місяць. Ця надбавка залежить від доходу сім'ї в календарному році, що передує календарному року, на який подається заява. Дохід сім'ї не повинен перевищувати 55 000 євро. Надбавка за багатодітність подається в рамках оцінки працівника.

Відрахування на утримання (*Unterhaltsabsetzbetrag*)

Право на відрахування на утримання має кожна особа, яка за законом або в письмовій формі надає утримання дитині, яка не є членом домогосподарства. Відрахування на утримання також надається, якщо утримання виплачується в натуральній формі. Ця сума розподіляється поетапно відповідно до кількості дітей, а саме для:

1-ша дитина € 35,- на місяць	€ 420,00 на рік
2-га дитина € 52,- на місяць	€ 624,00 на рік
3-тя дитина € 69,- на місяць	€ 828,00 на рік

На кожну наступну дитину можна отримати відрахування в розмірі 69 євро на місяць.

Сімейний бонус плюс: (*Familienbonus Plus*)

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

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

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

Сімейний бонус плюс можна отримати у роботодавця (форма Е 30) – в цьому випадку він вже врахований в поточному розрахунку заробітної плати – або в податковій інспекції як частина податкової оцінки працівника.

Додаткова сума для дітей: (*Kindermehrbetrag*)

Якщо сімейний бонус плюс не діє через занадто низький дохід, за певних умов можна отримати додаткову допомогу на дитину в розмірі 700 євро на дитину:

- щонайменше 30 днів оподаткованого доходу або допомога по догляду за дитиною цілий рік та
- Право на відрахування на єдиного годувальника, або
- Право на відрахування на одного з батьків або
- Сімейний бонус Плюс також не поширюється на партнерів, а при отриманні Сімейна допомога.

Спеціальні витрати (*Sonderausgaben*)

Спеціальні витрати з максимальним лімітом, лише чверть з яких враховується:

(спеціальні горшкові видання) (*Topfsonderausgaben*):

З 2021 року ці витрати більше не підлягають вирахуванню!

Спеціальні витрати без верхнього ліміту:

(Sonderausgaben ohne Höchstgrenze):

- Внески на добровільне накопичувальне страхування в системі загально-обов'язкового державного пенсійного страхування;
- Купівля шкільних та навчальних періодів;
- певні пенсії та постійні платежі;
- Витрати на податкові консультації.

Спеціальні витрати з максимальним лімітом:

(Sonderausgaben mit Höchstgrenze):

- Церковні внески не повинні перевищувати € 600 на рік;
- Приватні пожертви бенефіціарам (до десяти відсотків від пожертв попереднього року) дохід).

Про пожертви та церковні внески організації повинні звітувати до податкової інспекції. Їх більше не потрібно вносити в декларацію.

Витрати на рекламу (*Werbungskosten*)

Витрати, пов'язані з отриманням доходу, – це витрати або витрати, понесені для отримання, забезпечення або збереження доходу. Вони повинні бути понесені з професійних причин, тобто у зв'язку з оплачуваною роботою.

Витрати, пов'язані з доходами, які автоматично враховуються роботодавцем:

- Обов'язкові внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та плата за обслуговування е-Картки;
- Погашення заборгованості по заробітній платі;
- Профспілкові внески, якщо вони вже відраховуються роботодавцем.

Платники єдиного податку можуть відшкодувати профспілкові внески шляхом нарахування податку на заробітну плату.

Витрати, пов'язані з отриманням доходу, які визнаються як такі, що зменшують податок на прибуток, за заявою працівників:

Одноразова сума на приміський проїзд та євро на приміський проїзд Одноразова сума на приміський проїзд та євро на приміський проїзд може бути розрахована за допомогою калькулятора на сайті Міністерства фінансів. гм (www.bmf.gv.at/pendlerrechner/) . Результат калькулятора приміського сполучення, як правило, є обов'язковим до виконання.

> Невелика надбавка на приміські поїздки (*Kleines Pendlerpauschale*)

Існує право на невелику надбавку на приміські поїздки, якщо між домом і роботою працює громадський транспорт, і використання цього виду транспорту є можливим і доцільним. Невелика надбавка на проїзд на роботу і назад:

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

> Велика надбавка на поїздки на роботу (*Großes Pendlerpauschale*)

Існує право на отримання великої надбавки за приміські поїздки, якщо немає громадського транспорту між домом і роботою або використання такого транспорту є недоцільним. Велика надбавка на проїзд на роботу:

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

> Приміський євро (*Pendlereuro*)

Вартість проїзду в приміському транспорті – два євро за кілометр вартості проїзду в один бік від дому до роботи (щорічно) має право на надбавку на приміські поїздки.

Зверніть увагу: у травні 2022 – червні 2023 року надбавка за приміський проїзд зросте на 50%, а євро за приміський проїзд – на 300%.

Внески на соціальне страхування (*Sozialversicherungsbeiträge*)

- > **Обов'язкові внески у зв'язку з граничною зайнятістю**
- > **Обов'язкові внески за співзастрахованих родичів**
- > **Самостійно сплачені внески СВ**

Фіксований тариф для домашнього офісу (*Homeoffice-Pauschale*)

Роботодавець повинен повідомити податкову інспекцію про кількість днів роботи вдома разом з річною платіжною відомістю. Потім це автоматично враховується.

Одноразова сума становить € 3 за день роботи вдома, максимум 300 євро на рік. Допомога на домашній офіс покриває витрати на цифрове робоче обладнання (ПК, Інтернет тощо).

Якщо фактичні витрати є вищими (наприклад, купівля комп'ютера), надлишкова сума також враховується шляхом вирахування фіксованих витрат, пов'язаних з доходом. Якщо роботодавець виплачує неоподатковувану фіксовану офісну надбавку, вона також компенсується..

Меблі (*Mobiliar*)

На додаток до надбавки на домашній офіс можна заявити витрати на ергономічні меблі (наприклад, письмовий стіл, крісло, що обертається, освітлювальні прилади). Це обмежено € 300 на рік; тим не менш, ви повинні ввести повну суму, оскільки надлишок суми автоматично переноситься на наступний рік. Обов'язковою умовою для отримання меблів є те, що ви перебували у своєму домашньому офісі щонайменше 26 днів у 2024 році.

Витрати, пов'язані з доходами, які компенсуються за рахунок фіксованої надбавки на витрати, пов'язані з доходами.

Наступні витрати, пов'язані з доходами, вступають в силу тільки в тому випадку, якщо вони перевищують фіксовану ставку надбавки на витрати, пов'язані з доходами, в розмірі 132 євро на рік. Для певних професійних груп (наприклад, артисти, музиканти, працівники лісового господарства, лісники, доглядачі, політики, представники, журналісти, домашні працівники тощо) існує спеціальна надбавка на витрати, пов'язані з доходами, яка залежить від розміру доходу.

Податок з робітничої ради (*Betriebsratsumlage*)

Робочий одяг (*Berufskleidung*)

Робочий одяг повинен бути типовим для даної професії. Сюди входить уніформа швейцара, костюм слюсаря, маляра, слюсаря, робочий халат. Одяг, який можна носити і в приватному порядку, не підлягає франшизі (наприклад, костюми).

Інструменти та робоче обладнання (*Werkzeuge und Arbeitsmittel*)

Вони підлягають вирахуванню, якщо використовуються в професійних цілях і є необхідними для здійснення професійної діяльності.

Інструменти та робоче обладнання вартістю менше 1 000 євро вираховуються в тому календарному році, в якому вони були придбані. Якщо термін їхньої експлуатації перевищує один рік, а витрати на придбання перевищують 1 000 євро, їх можна вирахувати лише протягом нормального терміну корисного використання

(амортизації). У випадку з комп'ютерами податкова інспекція передбачає, що приватна частка становить щонайменше 40 відсотків.

Приклад:

Вартість комп'ютера: € 2.000,- Термін експлуатації: 3 роки

Приватна частка (40%): € 800,-

Частка професіоналів (60%): € 1.200,-

Таким чином, щорічна амортизація на знос € 400,-

Інтернет (*Internet*)

Якщо неможливо чітко виокремити приватну частину витрат, їх слід розділити на професійні та приватні витрати шляхом оцінки. Пропорційна винагорода провайдера та пропорційні витрати на лінію (онлайн) або пропорційні витрати на фіксовану оплату (наприклад, пакетне рішення для доступу до Інтернету, телефонні платежі тощо) вираховуються як професійні витрати.

Витрати на спеціальні сфери застосування з професійних причин (наприклад, плата за користування правовою інформаційною системою), понесені на додаток до внеску на Інтернет, повністю вираховуються. Витрати на Інтернет віднімаються (як річна сума) як витрати на цифрове робоче обладнання.

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

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

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

Витрати на навчання та підвищення кваліфікації у зв'язку з здійснюваною професійною діяльністю або суміжною професійною діяльністю відносяться до витрат, пов'язаних з отриманням доходу, як витрати, пов'язані з отриманням доходу. Крім того, можна відняти витрати на перепідготовку для отримання (нової) професії.

Сімейні подорожі додому та ведення подвійного домогосподарства (*Familienheimfahrten und doppelte Haushaltsführung*)

У разі другого проживання за місцем роботи з професійних причин, витрати на поїздки сім'ї додому і подвійне ведення домашнього господарства (оренда, експлуатаційні витрати, облаштування житла за місцем роботи) можуть бути віднесені до

витрат, пов'язаних з доходами. Витрати на поїздки сім'ї додому визнаються протягом шести місяців (один раз на місяць) для самотніх осіб і протягом двох років (один раз на тиждень) для партнерів, за винятком випадків, коли дохід партнера перевищує € 6 937,00 євро на рік, або якщо переїзд родичів, які потребують догляду, або якщо переїзд всієї сім'ї з дітьми на утриманні є недоцільним з економічних причин. У цих випадках часові обмеження не застосовуються.

У разі постійної зміни роботи (наприклад, будівельники, тимчасові працівники) або якщо тимчасове працевлаштування обмежене максимум п'ятьма роками з самого початку, також надається більш тривалий період.

Робоча кімната (*Arbeitszimmer*)

Витрати на робоче місце, розташоване вдома у робочій кімнаті, підлягають відрахуванню тільки в тому випадку, якщо воно є центром всієї ділової та професійної діяльності. Як правило, воно не підлягає вирахуванню для надомників і працівників, які працюють на дистанційній основі.

Витрати на відрядження (*Reisekosten*)

Добові витрати (*Taggelder*)

Тривалість відрядження більше ніж:

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

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

Ночівлі (у країні) (*Nächtigungsgelder Inland*)

Для ночівлі в Австрії можна вимагати відшкодування фактичних витрат на ночівлю, включаючи сніданок, або фіксовану ставку в розмірі 15 євро. Якщо працівникам надається житло для ночівлі (наприклад, спальна кабіна для водіїв вантажівок), можна відшкодувати або фактичні витрати (наприклад, сніданок або ночівля з сніданком), або фіксовану ставку в розмірі 15,00 євро. або фіксовану ставку в розмірі 4,40 євро за ночівлю в Австрії та 5,85 євро за кордоном.

Добові за кордоном (*Taggelder Ausland*)

Вони можуть бути враховані за максимальною ставкою ставок відряджень за кордон для федеральних службовців. Повні добові застосовуються до 24-годинного періоду (наприклад, з 7 ранку до 7 ранку). Якщо відрядження триває більше трьох годин, то за кожну годину виплачується одна дванадцята частина відповідних норм добових за кордон.

Ночівлі (за кордоном) (*Nächtigungsgelder Ausland*)

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

Витрати на відрядження (*Fahrtkosten*)

Якщо працівник їде у відрядження, він може вимагати відшкодування фактичних витрат на проїзд або, якщо він користується приватним автомобілем, – офіційних кілометрів. Однак, якщо відрядження перевищують 30 000 км на рік, офіційні кілометражі враховуються лише для 30 000 км. Однак можна також вимагати відшкодування фактичних витрат на автомобіль (обслуговування, бензин, ремонт, страхування тощо), включаючи витрати на придбання (розподілені на вісім років). Вони повинні бути розділені на професійну та приватну частку (ведіть детальний журнал!).

Офіційна пільга на кілометр пробігу: (*Amtliches Kilometergeld pro gefahrenen Km*):

Машина	€ 0,42
Мотоцикли та мотоцикли	€ 0,24
для кожної особи, яка подорожує з вами	€ 0,05

Кілометраж покриває всі витрати (витрати на купівлю, обслуговування, ремонт, страхування, віньєтку, плату за проїзд та паркування).

Мінімальна інформація в дорожному журналі (*Mindestangaben im Fahrtenbuch*)

- Транспортний засіб, що використовується
- Дата подорожі
- Тривалість подорожі із зазначенням часу відправлення та прибуття
- Кількість пройдених кілометрів (пробіг)
- Початковий пункт і пункт призначення подорожі
- Мета відрядження
- Підпис

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

Фінансові збитки, спричинені здійсненням професійної діяльності, – це витрати, пов'язані з доходами (наприклад, дорожньо-транспортна пригода у відрядженні, якщо вона не була спричинена грубою необережністю).

Надзвичайні навантаження (*Aussergewöhnliche Belastungen*)

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

- Медичні витрати,
- Витрати на лікування,
- Витрати на лікарню,
- Протези,
- Засоби для зору та слуху (наприклад, окуляри, слухові апарати),
- Витрати на догляд за дитиною (дитячий садок, група продовженого дня) для одиноких батьків,
- Медичні витрати для близьких родичів,
- Витрати на похорон та надгробний пам'ятник, якщо вони не покриваються майном (максимум € 20 000).

Податкова розраховує податкову знижку на ці витрати. Тільки витрати, що перевищують цю суму, підлягають оподаткуванню.

Надзвичайні витрати без урахування франшизи (*Außergewöhnliche Belastungen ohne Berücksichtigung des Selbstbehalts*)

- Витрати на обов'язкове професійне навчання дитини поза домом (одноразова сума € 110,00 на місяць) Якщо в районі проживання немає можливості пройти подібне навчання.
- Додаткові витрати на дітей, для яких збільшилася сім'я, у зв'язку зі збільшенням кількості дітей у сім'ї отримано допомогу (одноразова € 262,- щомісяця необхідне). Фактичні витрати також можуть бути заявлені (з використанням квитанцій). Однак, допомога по догляду зменшує одноразову виплату.
- Додаткові витрати на дітей (без збільшення сім'ї) (без урахування (пільга), якщо зниження працездатності на становить щонайменше 25 відсотків.
- Витрати, спричинені хворобою, якщо зниження працездатності становить щонайменше 25 відсотків (необхідна офіційна довідка).
- Витрати на усунення катастрофічних пошкоджень, якщо вони не покриваються страховим полісом.

Існують фіксовані надбавки за знижену працездатність, а також за потребу в дієтичному харчуванні. Замість одноразових виплат можна також вимагати відшкодування фактичних витрат, пов'язаних з інвалідністю. Крім вищезгаданих одноразових виплат, відшкодовуються витрати на нестандартні допоміжні засоби (наприклад, інвалідний візок, слуховий апарат) і витрати на лікування (наприклад, витрати на лікарів, лікарняні, санаторно-курортні витрати, витрати на ліки, витрати на проїзд до місця лікування, витрати на транспортування пацієнта).

Від'ємний податок (*Negativsteuer*)/ податковий кредит (*Steuergutschrift*)

У разі низького доходу, з якого сплачуються внески на соціальне страхування (це стосується і самостійно сплачених внесків на соціальне страхування), але при цьому відсутній або незначний прибутковий податок, внески повертаються податковою службою:

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

55% внесків, максимум € 1,215; якщо ви маєте право на надбавку на проїзд до місця роботи, сума відшкодування збільшується до 1,331 євро.

для пенсіонерів: (*für PensionistInnen*):

80% внеску максимум € 637.

Робоча рада (*Betriebsrat*)

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

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

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

Вибори робочої ради (*Zur Wahl des Betriebsrates*)

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

Пасивне виборче право (*Passives Wahlrecht*)

Працівники можуть бути обрані до виробничої ради, якщо вони:

- Досягли 18 років,
- працюють в компанії не менше шести місяців (без урахування новостворених підприємств та сезонних підприємств забрали).

Створення робочої ради (*Betriebsratsgründung*)

Якщо на підприємстві постійно працюють щонайменше п'ять працівників, які мають право голосу, вимога закону про створення виробничої ради виконується.

Власник компанії не може ні обмежувати, ні ставити в невідгідне становище працівників, які беруть участь у їхніх діях.

Спеціальний захист від звільнення поширюється на

- Члени виборчої комісії,

- Кандидати на вибори до виробничої ради,
- обрали членів виробничої ради.

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

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

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

Молодіжна рада довіри (*Jugendvertrauensrat*)

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

Якщо на підприємстві працює щонайменше п'ять працівників віком до 18 років або учнів віком до 21 року, вони можуть обрати молодіжну раду, яка представлятиме їхні особливі інтереси. Строк повноважень молодіжної ради становить два роки. До складу молодіжної ради може бути обраний будь-хто, хто:

- не досягла 23 років на день оголошення виборів,
- працює в компанії щонайменше шість місяців на день виборів.

Всі молоді співробітники компанії, які мають право голосу:

- не досягли 18 років на день оголошення виборів,
- мають чинний договір про навчання на день оголошення виборів і не досягли 21 року не були завершені,
- працюють в компанії в день оголошення виборів та в день виборів.

Найважливішими завданнями та повноваженнями Молодіжної ради є наступні:

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

Права та обов'язки членів Молодіжної ради довіри в основному відповідають правам та обов'язкам членів виробничої ради:

- Свобода від інструкцій,
- Заборона обмежень та дискримінації,
- Захист від звільнення та скорочення.

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

Інші представництва (*Weitere Vertretungen*)

Центральна робітнича рада (*Zentralbetriebsrat*)

Компанія може складатися з декількох підприємств або подібних робочих місць. Якщо вони утворюють економічну одиницю і управляються компанією централізовано, необхідно створити центральну виробничу раду. Центральна виробнича рада представляє спільні інтереси працівників усіх підприємств або робочих місць.

Робоча рада групи підприємств (*Konzernbetriebsrat*)

Якщо юридично незалежні підприємства перебувають під єдиним господарським управлінням, вони утворюють групу підприємств. У групі, в якій виробничі ради існують більш ніж на одному підприємстві, може бути створений представницький орган групи підприємств, який представляє працівників, зайнятих у цій групі.

Європейська робітнича рада (*Europäischer Betriebsrat*)

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

Довірена особа для осіб з інвалідністю (*Behindertenvertrauensperson*)

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

Уповноважений з охорони праці (*Sicherheitsvertrauensperson*)

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

Адреси

Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 39

ÖGB: (01) 534 44 39 100

E-mail: oegb@oegb.at

www.oegb.at

www.mitgliederservice.at

www.betriebsraete.at

ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ

Gewerkschaft GPA

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Telefon: 05 03 01 301

E-mail: service@gpa.at

www.gpa.at

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst GÖD

1010 Wien, Teinfaltstraße 7

Telefon: (01) 534 54

E-mail: goed@goed.at

www.goed.at

YOUNION _ Die Daseinsgewerkschaft

1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11

Telefon: (01) 313 16 8300

E-mail: info@younion.at

www.younion.at

Gewerkschaft BAU-HOLZ

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 59

E-mail: service@gbh.at

www.bau-holz.at

Die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft VIDA

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 79

E-mail: info@vida.at

www.vida.at

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 49

E-mail: gpf@gpf.at

www.gpf.at

Die Produktionsgewerkschaft PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 69

E-mail: mitgliederservice@proge.at

www.proge.at

ОРГАНІЗАЦІЇ ОГВ У ФЕДЕРАЛЬНИХ ЗЕМЛЯХ

BURGENLAND

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Telefon: (02682) 770

E-mail: burgenland@oegb.at

www.oegb.at/burgenland

KÄRNTEN

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44

Telefon: (0463) 58 70

E-mail: kaernten@oegb.at

www.oegb.at/kaernten

NIEDERÖSTERREICH

3100 St. Pölten, AK-Platz 1

Telefon: (02742) 266 55

E-mail: niederoesterreich@oegb.at

www.oegb.at/niederoesterreich

OBERÖSTERREICH

4020 Linz, Volksgartenstraße 34

Telefon: (0732) 66 53 91

E-mail: oberoesterreich@oegb.at

www.oegb.at/oberoesterreich

SALZBURG

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Telefon: (0662) 88 16 46

E-mail: salzburg@oegb.at

www.oegb.at/salzburg

STEIERMARK

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Telefon: (0316) 70 71

E-mail: steiermark@oegb.at

www.oegb.at/steiermark

TIROL

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Telefon: (0512) 597 77

E-mail: tirol@oegb.at

www.oegb.at/tirol

VORARLBERG

6800 Feldkirch, Widnau 2

Telefon: (05522) 35 53

E-mail: vorarlberg@oegb.at

www.oegb.at/vorarlberg

ПАЛАТИ ДЛЯ РОБІТНИКІВ І СЛУЖБОВЦІВ

AK WIEN

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

AK EISENSTADT

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

AK KÄRNTEN

9021 Klagenfurt, Bahnhofplatz 3, Telefon: 05 04 77
www.kaernten.arbeiterkammer.at

AK NIEDERÖSTERREICH

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

AK OBERÖSTERREICH

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

AK SALZBURG

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

AK STEIERMARK

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

AK TIROL

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

AK VORARLBERG

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



ПІДСИЛЮВАЧ ГОЛОСУ ХТО І ЩО ТАКЕ АК?

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

wien.arbeiterkammer.at/immernah



ÖSTERREICH

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN



Перебування там робить тебе сильним!

Станьте
учасником зараз

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

Для гарного життя для всіх.

Саме для цього ми тут! **oegb.at/mitgliedwerden**

OGB

Що ви обов'язково повинні знати

У цій брошурі ÖGB надає інформацію про:

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

Гарне життя для всіх!

oegb.at

ÖGB