



КАКВО НЕПРЕМЕННО ТРЯБВА ДА ЗНАЕТЕ?

ИЗДАНИЕ 2023

Повече на oegb.at


OGB



”

Днешният работен свят е изправен пред големи предизвикателства. Очаквам повече уважение към труда на работниците и служителите.

Renate Anderl
AK Präsidentin

 [renateanderl.at/facebook](https://www.facebook.com/renateanderl.at/facebook)
[wien.arbeiterkammer.at](https://www.wien.arbeiterkammer.at)



Справедливостта трябва да възтържествува



„Справедливите условия на труд и коректното заплащане не винаги се разбират от само себе си. Само този, който знае правата си, може да ги изиска.“

© OGB/Reither

ВОЛФАНГ КАТСИАН, ПРЕЗИДЕНТ НА АВСТРИЙСКИТЕ ОБЕДИНЕНИ СИНДИКАТИ

OGB

СЪДЪРЖАНИЕ

Трудови правоотношения

Трудовоправни разпоредби	6
Работно време и почивки	8
Продължаване на изплащане на трудовото възнаграждение от работодателя по време на болничен	12
Отпуск	14

Прекратяване на трудовото правоотношение

Срок на предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение и дата на прекратяване на трудовия договор	15
Парично обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение след определено време трудов стаж- стара система	17
Парично обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение след определено време трудов стаж- нова система	18
Начало на изплащането на паричното обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение след определено време трудов стаж- нова система	20
Изтекъл падеж и погасителна давност	21

Разпоредби за родители и деца

Военна / алтернативна гражданска служба	21
Освобождаване на заетото лице от полагане на труд	22
Специална закрила по време на бременност и майчинство / бащинство	23
Видове обезщетения и права на родителите по време на бременност и майчинство / бащинство	28
Социални облекчения по време на бременност и майчинство / бащинство	32
Паспорт за прегледи на майката и детето	33

Обезщетение за безработица

Обезщетение за безработица	34
Обезщетение при крайна нужда	36
Обезщетение преди пенсиониране	37
Семейна добавка	38
Намалено работно време при навършване на определена възраст	39
Работа на намалено работно време	39

Общи разпоредби за социалното законодателство

Пълно осигуряване	40
Минимална заетост	40
Изравнителна добавка	41
Доброволно осигуряване	43
Допълнително заплащане за здравна осигуровка за осигурените към член на семейството	44
Пари за нуждаещи се от грижи и гледане	45

Такси и освобождаване от такси

Такси	45
Освобождаване от такси	45

Данъчни разпоредби

Данъчно право за работници	46
Правни механизми	48
Други видове разходи	52
Разходи, свързани с работа	52
Извънредни разходи	59
“Негативни данъци“	60

Предствителство на работниците / служителите

Работнически съвет	61
Младежка организация	62
Други видове представителство	63

Адреси

Австрийското обединение на синдикатите и отделните синдикати	65
Камера на работниците и служителите	68

Издание 2023

Ausgabe 2023 „Was sie unbedingt wissen sollten“ in bulgarischer Sprache

Медиен собственик и издател: Австрийската федерация на синдикатите, отдел Организация, координация и услуги
1020, Виена, Johann-Böhm-Platz 1

Производител: Издателство на Австрийската федерация на синдикатите, 1020, Виена, Johann-Böhm-Platz 1

Übersetzung/Превод: Mag.^a Milena Paneva, Mag.^a Blagovesta Nikolova

Снимка: © stock.adobe.com Номер: 576439352

ТРУДОВО ПРАВООТНОШЕНИЕ (*DAS ARBEITSVERHÄLTNIS*)

Формиране на трудовото правоотношение

Трудово правоотношение се формира, когато едно лице (работник или служител) предоставя работната си сила на едно друго лице (работодател или неговия заместник). Работникът или служителят се поставя в лична зависимост от работодателя, когато полага труд. Личната зависимост на работника или служителя характеризира трудовото правоотношение. За заетите лица съществува лично задължение за полагане на труд и те са обвързани за определено време, с дадено работно място и инструкции.

Договор за свободно извършване на услуга (*Freier Dienstvertrag*) и договор за изработка (*Werkvertrag*)

Това са видове договори, при които заетите лица нямат същите права, каквито има един работник/служител. Подобен вид договор може само тогава да бъде уреден, когато заетите лица могат самостоятелно да изработят нещо или без лична зависимост.

Важни признаци, които ги отличават един от друг

При един **договор за изработка (*Werkvertrag*)** ще се дължи едно произведение или резултат като рискът за изпълнението на работата се носи от поелия поръчката. Тя/Той работи с негови/нейни материали и не съществува задължение поелият поръчката сам да изработи произведението или резултата.

Лицата, сключили **договор за свободно извършване на услуга (*Freier Dienstvertrag*)**, я извършват за определено или неопределено време. Те трябва да изпълнят определена работа, това е правоотношение с продължителна отговорност. Те не са обвързани с дадена инструкция или нареждане, могат да разпределят сами времето си за полагане на труд и могат сами да се представяват.

Самото определяне на договорите като „Договор за свободно извършване на услуга“ или „Договорът за изработка“, в действителност не може да премахне правата на работещите. Решаващо е как се урежда въпросът в конкретния случай, спрямо това какво в действителност заетото лице извършва, а не спрямо името на договора.

Разграничението между двата вида договори често е трудно, затова Ви препоръчваме лична консултация. Чрез консултациите на Flexpower към Австрийските синдикати може да получите информация по темата (за уговаряне на часове телефон: 01/534 44-39100).

Трудов договор

Трудовият договор е уговорка между един работодател и един работник/служител. Работникът/служителят е задължен да предоставя работната си сила, а работодателят е задължен да заплати определена надница/заплата.

Дали един трудов договор е сключен в писмена или в устна форма принципно е без значение **за неговата действителност**. (Изключение: Договорите за професионално обучение – Lehrverträge, са задължително в писмена форма.) Трудовият договор има сила и когато с „конклюдентни действия“ се установи, че някой предоставя работната си сила и друг я приема.

Бележка за заетост (*Dienstzettel*)

Непосредствено след началото на трудовото правоотношение работодателят предоставя на работника писмена бележка за основните права и задължения, свързани с работата.

Бележката за заетост има следното съдържание:

1. Име и адрес на работодателя
2. Име и адрес на работника/служителя
3. Дата на започване на трудовото правоотношение
4. При трудово правоотношение за определено време се посочва датата на прекратяването му
5. Продължителност на срока за предизвестие за прекратяване на договора, както и точната дата на прекратяването
6. Обичайно работно място, отбелязване при промяната му
7. Категоризиране на работната позиция в общата рамка на работния бранш
8. Какви точно са задълженията на заетото лице
9. Начално възнаграждение, основна заплата, допълнителни възнаграждения (Особени плащания), падеж на плащанията
10. Размер на годишния отпуск
11. Уговорено дневно и седмично работно време
12. Отбелязване на използваните в индивидуалния трудов договор норми от колективните трудови разпоредби (колективен трудов договор, правилник, минимално регулирано трудово възнаграждение, обезщетение при договорите за обучение, споразумения в предприятието/фирмата)
13. Име и адрес на обезпечителната каса на работниците/служителите

Данните, посочени в точките 5, 6 и 9 до 11 могат да препращат към законови, колективни трудови разпоредби или към споразумения в предприятието.

Ако трудовото правоотношение съществува преди 01.01.1994, бележката за заетост се връчва на работещия само по негово искане, в рамките на два месеца. Ако има едно

трудова правоотношение, което трае най-много един месец или в трудовия договор се съдържат горепосочените точки, не е нужно да се предава бележка за заетост. За заетите на договор за свободно извършване на услуга (Freier DienstnehmerInnen) също е предвидено връчване на такава бележка за заетост.

Внимание:

Ако някой трябва да подпише дадения му от работодателя писмен трудов договор, трябва да прочете точно неговото съдържание преди да положи подписа си. Ако той или дадената бележка за заетост са неясни, наетото лице може да потърси консултация в съответния синдикат.

От особено значение са следните точки:

- Разпоредбите за пробния период (най-много един месец)
- Местоработата, както и основната дейност
- Правилата относно полагането на извънреден труд
- “All in” клауза (основната заплата трябва обаче да е посочена!)
- Клауза за забрана на конкурентна дейност, Konkurrenzklause!, (в сила е само при заплата над 3.900 бруто евро на месец)
- Срок за предизвестие при едностранно прекратяване на трудовото правоотношение и точна дата, от която прекратяването има сила (Kündigungsfristen und Termine)
- Задължение за връщане на разходите, платени от работодателя за обучение (за период принципно максимум от четири години, разпределени по месеци)

Най-общо правата на работещите, които са регулирани чрез закона, чрез колективните трудови договаряния или чрез споразумения във фирмата, не могат да бъдат ограничени от индивидуалния трудов договор.

Както бележката за заетост, така и индивидуалният трудов договор, се получават безплатно.

Писмена бележка с месечните отчисления от фирмата (*Lohnzettel*)

На всеки работещ му се предоставя накрая на месеца писмена бележка за отчисленията на надницата/заплатата. Тя трябва да съдържа размера на изработеното възнаграждение, както и отчисленията за данъци.

РАБОТНО ВРЕМЕ, РЕГУЛИРАНИ ПОЧИВКИ

Нормална продължителност на работното време, според Закона за работното време

40 часа на седмица, 8 часа на ден (изчисление на месец: $40 \times 4,33 = 173,20$ часа).

В различните колективни трудови договори или в разпоредбите, договорени от работническия съвет (Betriebsvereinbarungen) може да намерите разпоредби за по-

късо работно време. При дежурство (например при портиерите) може да се допусне и по-дълго работно време.

Извънреден труд (*Überstunden*)

На седмица са допустими до 20 часа извънреден труд. Дневното работното време не може да надвишава 12 часа на ден. В рамките на определен период от 17 седмици, седмичното работно време не бива да надвишава 48 работни часа.

За извънредните часове се дължи добавка най-малко в размер на 50% от основното трудово възнаграждение в свободно време или в парична равностойност. За 12тия и 13тия изработен час, както и извънредните часове над 50тия на седмица, работещият/служителят има право сам да избере дали да получи тази добавка в свободно време или пари.

Почивки в работния ден (*Pausen*)

При продължителност на работното време по-дълго от шест часа, се дължи най-малко 30 минути почивка. Тя не се зачита като работно време.

При работи, през делнични дни и недели, в които се изисква постигането на един определен работен напредък, кратките почивки на заетите на смени лица трябва да бъдат платени. При извършването на дефинираната по закон тежка работа през нощта (*Nachtschwerarbeit*), една от платените кратки почивки трябва да е с продължителност поне десет минути.

Междудневна почивка (*Ruhezeiten*)

Между два работни дни по принцип трябва да бъде осигурена непрекъснатата почивка в размер на минимум единадесет часа. Чрез колективен трудов договор тази почивка може да бъде намалена до осем часа. В края на седмицата се дължи непрекъснатата седмична почивка в размер на 36 часа. Възможни са изключения, уредени в колективните трудови договори или в други разпоредби. В този случай се полага за конкретната седмица 36 часова почивка на изработени дни.

По изключение, може да бъде допусната работата и през четири съботи и недели, както и на празници, ако това е уредено изрично във вътрешните разпоредби на фирмата или предприятието (*Betriebsvereinbarung*).

Правото на свободно време, като заместител на положената работа, не лишава лицето от правото на допълнително заплащане при допълнителен труд.

Разпределение на работното време

Разпределението на работното време може да бъде уговаряно, ако не е регламентирано в споразумението между работодателя и представителя на работниците/слу-

жителите. Едностранни промени на разпределието на работното време са допустими при определени условия:

1. Промените трябва да са оправдани
2. Промените трябва да са най-малко две седмици предварително съобщени
3. От страна на заетото лице няма засягане на интереси
4. Няма уговорка между страните, която да противоречи на тези промени

Непълен работен ден (*Teilzeitarbeit*)

Размерът на работното време се уговоря между работодателя и работника/служителя и всяка негова промяна трябва да бъде извършена в писмена форма. Регулярното превишаване на работното време, което е уговорено само привидно в по-нисък размер, следва автоматично да се разглежда в неговия реален размер. Заетите на непълен работен ден не трябва да бъдат ощетявани в правото им на социални придобивки.

Заетите на непълен работен ден получават при полагане на труд повече от уговореното време 25 процента добавка към основното трудово възнаграждение. Това се получава, когато извънредните часове в рамките на едно тримесечие, или тези при плаващо работно време (*Gleitzeitregelung*) в рамките на определения период, бъдат изравнени.

Когато обаче лицето е заето на пълен работен ден, но според колективния трудов договор работното време е например вместо 40 часа на седмица, 38,5 часа- този час и половина според повечето колективни трудови договори не се заплаща като извънреден труд.

Извънредни часове при непълен работен ден (*Mehrarbeit*)

са допустими само когато:

1. такава уговорка съществува между работника/служителя и работодателя
2. има увеличение на обема на работата
3. интересите на заетото лице не противоречат на уговорката за предоставянето на извънреден труд

Освен това, според много колективни трудови договори (*Kollektivverträge*), при регулярно полагане на работа повече от часовете за непълен работен ден, това трябва да се вземе предвид и за преизчисление на допълнителните плащания – *Sonderzahlungen*.

Полагането на извънреден труд над 10 часа на ден и 50 часа на седмица следва да може да бъде отхвърляно без да е нужно да се дава определено основание от работника/служителя.

Плаващо работно време (*Gleitzeit*)

Плаващото работно време е допустимо:

1. при писмено споразумение между работодателя и работника, или когато работническият съвет е издал разпоредба за това
2. когато има поставени рамки на плаващото работно време/най-късен час за започване на работа, най-късен час за прекратяване на работния ден/
3. определен период от работно време, през което нормалното работно време не бива да бъде превишавано
4. трябва да бъде точно установен броят на извънредните часове работа, както и на минус часовете, които могат да бъдат пренесени след края на периода, в който работникът/служителят работи на плаващо работно време
5. да бъде разграничено и дневно „фиктивно“ нормално работно време, например да бъде уговорено колко пъти посещенията при лекар се смята за работно време

Полагане на труд без добавка, което да се зачита за нормално работно време, е възможно само до 10тия работен час на ден. До 12 часа нормално работно време е само тогава възможно, когато това е съобразено с използването на натрупаните позитивни часове и седмичната полагаща се почивка.

Възможен е обаче извънреден труд над 10тия работен час на ден.

Други форми на гъвкаво работно време

Тук принадлежат:

- Работа на смени/*Schichtarbeit*
- Получаване на още един неработен ден при изработване предварително на нужните часове/*das Einarbeiten*
- Следване на определен модел за изчисляване на изработените часове, който да бъде в сила за заетото лице за определено време/*Durchrechnungsmodelle*

При спазването на определения модел на заетост се има предвид, че заетото лице при полагане на извънреден труд няма да получи платени извънредните часове, а може да си ги получи под формата на свободно време (*Zeitausgleich*). Това свободно време трябва да бъде толкова, колкото часове е положило лицето извънреден труд. При работа на смени (*Schichtarbeit*) работният ритъм трябва да бъде точно определен.

При работа, при която се цели получаване на допълнителен свободен ден (*das Einarbeiten*) се обслужват интересите на работещото лице.

Работа по определен модел (*Durchrechnungsmodelle*) е в възможна само когато такава разпоредба фигурира в колективния трудов договор.

Работа от вкъщи (*Homeoffice*)

Работа от вкъщи е налице, когато заетите лица регулярно извършват работата си от жилището си. Под 'жилище' може да бъде сметнато и втора адресна регистрация или жилище на близък роднина или на партньор/ка, но не и публично място.

Моделът на работа от вкъщи не може едностранно да бъде наложен от работодателя, но и обратното- не може работникът/служителят само по свое желание и инициатива да започне да работи от вкъщи. Този модел на работа трябва винаги да бъде писмено договорен между страните. От тази договорка двете страни могат винаги да се откажат, като спазят срока за прекратяване, който е един месец и прекратяването на договорката трябва да е на края на този месец.

Работните материали, които са необходими за това, трябва най-общо да бъдат предоставени от работодателя.

Възможно е също така да бъде уговорено, че материалите за работа са предоставени от работника/служителя. В този случай му се дължи една определена обща сума, като заместител за ползването на собствени материали.

Общо казано, важат същите правила за работа, каквито са в сила и за фирмата/предприятието. Отклонение от това правило, доколкото е възможно, трябва да бъде изрично уговорено. Както и при работата от работното място, работникът/служителят при работа от вкъщи трябва да е на разположение на работодателя си само в рамките на уговореното работно време.

Важното е, че и по време на модела на работа от вкъщи, действат правилата за ергономична позиция на работното място. Ако няма възможност да бъде разположена работна маса и работен стол, не е препоръчително да се съгласявате на този модел работа. Работодателят трябва да разясни как трябва да изглежда ергономичното работно място. В идеалния случай той може да предостави обзавеждането за тази цел.

ПРОДЪЛЖАВАНЕ НА ИЗПЛАЩАНЕ НА ТРУДОВОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ПО ВРЕМЕ НА БОЛНИЧЕН (*ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL*)

В случаи на нетрудоспособност поради заболяване, работодателят има задължение да продължи да изплаща на работника/служителя за определено време определеното трудово възнаграждение.

Работниците и служителите имат право да продължат да получават трудовото си възнаграждение в случай на болест в рамките на най-малко шест седмици. Правото на това изплащане се увеличава на осем седмици след първата година на заетост, на десет седмици след петнадесетата година заетост и на дванадесет седмици след двадесет и петата година заетост. Това право на възнаграждение по време на болест важи за всички работници и служители на работна година.

Всички работници и служители имат едно отделно право да продължат да получават трудовото си възнаграждение в случай на трудова злополука в рамките на най-малко 8 седмици на работна година без значение от продължителността на трудовото възнаграждение.

Продължителност на изплащането на трудовото възнаграждение по време на болничен в рамките на една работна година

През първата година	6 седмици пълен размер 4 седмици половин размер
От 1 до 15год. трудов стаж	8 седмици пълен размер 4 седмици половин размер
От 16 до 25год. трудов стаж	10 седмици пълен размер 4 седмици половин размер
Над 26 год. трудов стаж	12 седмици пълен размер 4 седмици половин размер

Учениците, изучаващи определена професия (*Lehrling*)-за година обучение

Пълен размер на изплащане	8 седмици
Плащането на разликата между трудовото възнаграждение и обезщетението по време на болничен от Здравната каса (<i>Krankengeld</i>)	4 седмици

При последващи заболявания в рамките на същата година на обучение се дължи още три дни пълно обезщетение в размер на уговореното възнаграждение за обучаващи се лица. За най-много шест последващи седмици се дължи разликата между обезщетението за обучаващи се лица и обезщетението, платено поради заболяване от Здравната каса.

ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК

Право на отпуск

До 25тата година трудов стаж	30 работни дни
След 25тата година трудов стаж	36 работни дни

Работните дни (*Werktage*) са всички дни от месеца с изключение на неделите и официалните почивни дни.

Съвпада ли календарната година с тази на правото на отпуск

Правото на използване на отпуска започва с постъпването на работа във фирмата/предприятието. Ако има споразумение, че отпускът се придобива с началото на календарната година, то новото право на отпуск започва винаги на 1ви Януари на съответната година.

Изчисление на изработеното време

За изчисление размера на годишната полагаща се отпуска се вземат предвид изработеното време при един и същ работодател, при което няма прекъсване на работата повече от три месеца. Изключения от това правило има, когато трудовото правоотношение приключва чрез едностранно прекратяване от страна на работника/служителя, чрез напускане без важна причина или при обосновано уволнение на заетото лице.

При изчисляване на размера на отпуска се вземат предвид също и:

- Изработеното време в Австрия по време на друго трудово правоотношение, доколкото то е продължило най-малко 6 месеца
- Годините, които лицето е прекарало в училище в Австрия. При определени предпоставки могат да се вземат и училищните години в чужбина
- Обикновената продължителност на успешно завършеното висше образование
- Времето, през което лицето е работило в Австрия, като самонаето лице, когато това е траело най-малко 6 месеца
- Продължителността на взетия отпуск по време на майчинство

Трябва да бъде отбелязано, че при това изчисление има ограничения. От всички години общо, които се вземат предвид при изчисление на отпуска и са придобити не при настоящето трудово правоотношение, могат да бъдат взети предвид най-много седем. Ако те са придобити чрез образование, техният размер не може да бъде по-голям от 12 години.

Право на пълен размер отпуск (*voller Urlaubsanspruch*)/право на определена част от годишната отпуска (*Urlaubersatzleistung*)

Право на пълния размер отпуск настъпва след шест месеца заетост, респективно нано-

во след втората работна година с началото на работната година. При прекратяване на трудовото правоотношение ще бъде дадена част от отпуска, пропорционално изчислен според изработеното време (Urlaubersatzleistung). Остатъкът от отпуска за предишната година се дължи в пълен размер.

Платен годишен отпуск според Закона за отпуските на строителните работници (*Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz*)

Един работник трябва да е достигнал 52 седмици работа с право на отпуск, за да може да изразходва целия ѝ размер/30 или 36 делнични дни, в които влиза събота. Правото на отпуска съществува в размер на определен процент от пълния, в зависимост от седмиците заетост в рамките на една календарна година. Със следващата календарна година започва и новото право на отпуск.

Правото на отпуск се погасява, когато заетото лице не използва отпуска си до 31.03. на третата последваща година след годината, в която е налице правото на отпуск. Размерът на отпуска е зависим от размера на заетостта. От 1.040 седмици заетост, отпускът възлиза на 36 дни (ако се работи в събота) за една календарна година, а при по-малко седмици заетост- 30 дни.

СРОК НА ПРЕДИЗВЕСТИЕ ЗА ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ (*KÜNDIGUNGSFRISTEN*) И ДАТА НА ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ДОГОВОРА (*KÜNDIGUNGSTERMINE*)

Предизвестие за прекратяване на трудовия договор:

Под две години трудов стаж	6 седмици
От 3 до 5 години трудов стаж	2 месеца
От 6 до 15 години трудов стаж	3 месеца
От 16 до 25 години трудов стаж	4 месеца
Над 26 години трудов стаж	5 месеца
При прекратяване от страна на работника във всеки случай на края на месеца	1 месец

Уволнение (*Entlassung*)

За служителите основанията за уволнение са изредени в чл. 27 на Закона за служителите. Основания за уволнение могат да бъдат:

- › Измяна на фирмата
- › Продължителна невъзможност да осъществява възложената работа, освен в случаите на заболяване или нещастен случай

За работниците основанията за уволнение са изредени в чл. 82 от Наредбата за стопанска дейност. Такива основания са например:

- › Извършване паралелно с работата на допълнителни пораждателни съмнение дейности, както и небрежно извършена работа,
- › Постоянно занемаряване на работните задължения

За работниците важат същите правила.

Преждевременно напускане от страна на служителя (*Vorzeitiger berechtigter Austritt*)

Служителят може на основание чл. 26 от Закона за служителите (*Angestelltengesetz*) да напусне преждевременно работа. Като важни причини за това могат да бъдат изборени например:

- › когато заетото лице не в състояние да извършва възложената му работа, или не може да я извършва без да затсрашава здравето си
- › когато работодателят намалява заплатата без да даде нужното основание

За работника важат същите правила за преждевременно напускане на работа.

Обезщетение при неправомерно уволнение (*Kündigungsschädigung*)

Ако едно трудово правоотношение е прекратено от работодателя по неправомерен начин, при несъобразяване с предизвестие за прекратяване, със съответната дата за прекратяване или чрез необосновано уволнение, работникът/служителят има право на обезщетение. Това е всяко едно възнаграждение, което се дължи в резултат на правото на обезщетение при вреди поради правно и времево неправомерно уволнение.

По време на получаването на обезщетение при неправомерно уволнение или при изплащане на оставащата отпуска, лицето няма право едновременно и на обезщетение за безработица или на пенсия за възраст.

Прекратяване на трудовия договор по взаимно съгласие (*Einvernehmliche Auflösung*)

При прекратяване по взаимно съгласие работодателят и работникът постигат единодушие по въпроса, че трудовото правоотношение ще бъде прекратено на определена дата.

ПАРИЧНО ОБЕЗЩЕТИЕ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ СЛЕД ОПРЕДЕЛЕНО ВРЕМЕ ТРУДОВ СТАЖ/за трудови договори, сключени преди 01.01.2003 година (*ALTES ABFERTIGUNGSRECHT*)

Важи за лицата, чието трудово правоотношение вече е започнало на 01.01.2003. Режимът на изчисление на паричното обезщетение не трябва да е пренесен в новата система за изчисление.

Работници и служители

Паричното обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение след определено време стаж по старата система се дължи след непрекъснато трудово правоотношение от:

При 3 години трудов в стаж в размер на	2 трудови възнаграждения
При 5 години трудов в стаж в размер на	3 трудови възнаграждения
При 10 години трудов в стаж в размер на	4 трудови възнаграждения
При 15 години трудов в стаж в размер на	6 трудови възнаграждения
При 20 години трудов в стаж в размер на	9 трудови възнаграждения
При 25 години трудов в стаж в размер на	12 трудови възнаграждения

И то само при определени видове прекратяване на трудовото правоотношение:

- едностранно прекратяване от страна на работодателя
- неправомерно и невиновно уволнение
- преждевременно напускане от страна на работника/служителя

- при изтичане на срока на едно срочно трудово правоотношение (Zeitablauf)
- по взаимно съгласие (einvernehmliche Auflösung)
- при прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работника, поради право на получаване на пенсия за възраст или на пенсия при тежък труд, когато трудовото правоотношение е имало продължителност най-малко десет години
- при прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работника, поради право на получаване на пенсия при невъзможност за упражняване на определена професия, пенсия за инвалидност, след работа най-малко три години;
- когато работникът/служителят напусне най-късно три месеца след приключване на майчинството/бащинството и трудовото правоотношение е траело най-малко 5 години. В този случай заетото лице има право само на половината от това парично обезщетение, в размер най-много три месечни заплати.

С предимство пред законовите разпоредби важат по-благоприятните, които са регулирани в колективните трудови договори.

За строителните работници важат правилата, уредени в Закона за строителните работници, отпуските и обезщетението при прекратяване на трудовото правоотношение.

ПАРИЧНО ОБЕЗЩЕТЕНИЕ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ СЛЕД ОПРЕДЕЛЕНО ВРЕМЕ ТРУДОВ СТАЖ/нова система за трудови договори, сключени след 01.01.2003 година (*NEUES ABFERTIGUNGSRECHT*)

Това парично обезщетение се отнася за правоотношения, сключени след 01.01.2003 година. Строителните работници, на които им е плащано според Закона за строителните работници, отпуските и касите за обезщетение, остават по старата система. Това важи и за работниците/служителите, които поради ново назначение след 31.12.2002 година при същия работодател и при съгласие за това, преминават в новата система. Трудови правоотношения, които са сключени преди 1ви януари 2003 година, продължават да са подчинени на старата система за обезщетения. Съществува възможността за всяко заето лице, което е по старата система, да бъде подчинено на новата система, ако сключи договор за това. Това означава, че както работодателят, така и работникът/служителят трябва да потвърдят съдържанието на този договор, като

нито една от страните не може да принуди другата страна да прехвърли обезщетението си в новата система.

От 01.01.2008 година наетите за свободно извършване на услуга (*freien DienstnehmerInnen*) и самонаетите лица с фирма (*Selbstständigen*) са включени към новата система за изчисление на обезщетение.

Размер на обезщетението при прекратяване на трудовото правоотношение по новата система (*Abfertigung neu*)

Ако заетото лице е по тази система, в Здравната каса се внасят на месец вноски, в размер на 1,53 процента от бруто дохода. Основа за изчисление за това обезщетение е заплатата, включително и допълнителните плащания (*Sonderzahlungen*). Здравната каса предава нататък заплататените вноски на службената каса, с която работи фирмата/предприятието (*Vorsorgekassa*).

Дължащото се обезщетение при прекратяване на договора следва да бъде изплатено от съответната каса, с която работи фирмата/предприятието при определени предпоставки. То е в размер на вноските на работодателя, заедно с лихвите и приспаднатите административни разходи.

Времето на майчинство (*Karenzzeiten*), време на военна или алтернативна гражданска служба (*Präsenz- und Zivildienst*)

По времето на военна/алтернативна гражданска служба, както и при получаване на т. нар. „Седмични пари“ (*Wochengeld*), това са парите, получавани преди и след раждането от работодателя, обезщетението при болнични (*Krankengeld*), работодателят продължава да изплаща вноски за обезщетение при прекратяване на работа. Тези вноски ще бъдат в размер, който се определя от размера на обезщетението за отглеждане на дете (*Kinderbetreuungsgeld*). При получаване през последните два месеца преди и след раждането на детето от работещия родител на „Седмични пари“ (*Wochengeld*) също се заплащат вноски за обезщетение при прекратяване на работа. Основата за изчисление на размера им ще е заплатата, която майката е получавала преди тези два месеца, в които има право на „Седмични пари“.

По време на получаване на парите за отглеждане на дете (*Kinderbetreuungsgeld*), когато майката има право и на „Седмични пари“ от работодателя, се изплащат вноски за това от Семейния фонд към Министерство на семейството и младежта. В този случай основа за изчисление на размера на обезщетение при прекратяване на работа ще е получаваният размер на пари за отглеждане на дете.

НАЧАЛО НА ИЗПЛАЩАНЕТО НА ОБЕЗЩЕТЕНИЕТО ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА РАБОТА ПО НОВАТА СИСТЕМА (*BEGINN DER BEITRAGSZAHLUNG DER ABFERTIGUNG NEU*)

През първия месец на трудовото правоотношение не се изплаща такова обезщетение. От началото на втория месец заетост работодателят трябва да започне да го изплаща. Ако някой склучи в рамките на една година от прекратяването на трудовото правоотношение отново договор със същия работодател, той е длъжен веднага да изплаща вноските за обезщетението от самото започване на новата заетост.

Изплащане на обезщетението по новата система (*Auszahlungen der Abfertigung neu*)

Предпоставките за изплащането на това обезщетение е да са налице най-малко тридесет и шест заплатени месеци и да има прекратено трудово правоотношение. Няма значение дали лицето през тези 36 месеца е работило при различни работодатели. Работникът/служителят няма право в този момент на това обезщетение, ако той сам напусне, при виновното му освобождаване от работа и при преждевременно напускане от страна на работника/служителя при определени причини. В тези случаи, вноските за това обезщетение не се губят, а остават в съответната каса, с която работи работодателят. Върху събраната сума ще продължи да натрупва лихва и ще бъде присъединена към сумите от новото трудово правоотношение. Това важи само за работниците/служителите, които са подчинени на новата система за изплащане. Заетите лица, които са по старата система, губят правото си да получат тези пари, когато напуснат, при виновното им освобождаване от страна на работодателя и при преждевременно напускане от тяхна страна.

Каси за изплащане на обезщетения при прекратяване на трудово правоотношение (*Betriebliche Vorsorgekasse*)

Във фирми/предприятия с работнически съвет избирането на съответната каса се прави чрез сключване на споразумение със задължителен характер между него и работодателя. В предприятие/фирма без работнически съвет трябва всички работници/служители писмено да потвърдят избора на съответната каса за обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение.

При противопоставяне на една трета от персонала, трябва те и работодателят да преговарят, за да изберат касата. В същото време биха могли да изискват съдействието на синдикатите, които биха могли да продължат да преговарят в интерес на работниците/служителите.

ИЗПЛАЩАНЕ НА ВЗЕМАНЕ СЛЕД ИЗТЕКЪЛ ПАДЕЖ (*VERFALLSFRISTEN*) И ПОГАСИТЕЛНА ДАВНОСТ (*VERJÄHRUNG*)

Ако работникът/служителят иска да предяви трудовите си права, трябва да се съобрази със съответните срокове, например:

- Обжалване на уволнението на работника/служителя пред Съда по трудово и осигурително право в рамките на две седмици
- Подаване на жалба пред Съда по трудово и осигурително право за обезщетение при уволнение- в рамките на шест месеца
- За предявяване на иск за неизплатена заплата важи в общия случай три годишен давностен срок

Внимание! С колективните трудови договори може да бъде уговорена по-кратка погасителна давност за определен вид надница и други видове допълнителни плащания. В случай, че е налице погасено по давност вземане, то повече не може да бъде обжалвано. Ако въпреки това то бъде платено, не може да бъде изискано обратно. При изтекъл падеж на определено вземане, което въпреки това бъде платено, то може да бъде изискано обратно.

ВОЕННА СЛУЖБА/АЛТЕРНАТИВНА ЦИВИЛНА СЛУЖБА (*PRÄSENZ-/ZIVILDIENST*)

Задължение на зетото лице да уведоми работодателя за военна/алтернативна гражданска служба

Зетото лице, което бъде извикано да отслужи такава служба, е длъжно незабавно да уведоми работодателя си.

Защита от едностранно прекратяване на трудовия договор и от уволнение при военна/алтернативна гражданска служба

От момента на информирането на работодателя от работника за получаване на повикателна заповед, работодателят може да прекрати едностранно трудовото правоотношение или да уволни зетото лице само със съгласието на съда. Защитата от едностранно прекратяване на трудовия договор и от уволнение приключва един месец след приключаването на военната/алтернативната гражданска служба.

Връщане на работа след военната/алтернативната гражданска служба

Работникът/Служителят трябва след неговото освобождаване от военната/алтернативната гражданска служба в рамките на шест работни дни да се обърне към работодателя си. Ако не направи това, това е основание за уволнението му.

Внимание! Събота също е работен ден (*Werktag*).

Отпуска

През времето на военна/алтернативна гражданска служба се дължи отпуска не в целия й размер, а само в този, който съответства на времето, прекарано във военна/алтернативна гражданска служба. При изчислението на размера на отпуската частите от изработените дни ще се закръглят на цели работни дни. Ако работникът/служителят иска да избегне това правило и да използва целия размер на отпуска преди да започне военна/алтернативна гражданска служба, то трябва да сключи споразумение с работодателя си.

Допълнителни възнаграждения по време на почивка и през декември (*Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration*)

Допълнителните възнаграждения (за отпуск през лятото и коледен бонус) се дължат в годината, когато заетото лице е извикано за военна/алтернативна гражданска служба, само в определена алиquotна част. Това означава, че за седмица военна/алтернативна гражданска служба се намалява правото на 1/52 от пълния размер.

Нашите съвети:

Безработни след алтернативна/военна служба– Повече информация на стр. 34.

Не подарявай нито евро след алтернативна/военна служба– Повече информация на стр. 46.

Zivildienstserviceagentur – www.zivildienst.gv.at

Grundwehrdienst – www.Oesterreich.gv.at/themen/jugendliche

ОСВОБОЖДАВАНЕ ОТ ЗАДЪЛЖЕНИЕТО НА ЗАЕТОТО ЛИЦЕ ДА ПОЛАГА ТРУД

Освобождение от задължението на заетото лице да полага труд при заболяване (*Pflegefreistellung bei Erkrankung*)

Ако работникът/служителят, поради нужната грижа за живеещия в едно домакинство с него болен, близки роднини (деца, както и децата на другия съпруг/а, или записаните като двойка, внук/чка, родители), влошава качеството на своята работа, той има право в рамките на една работна година да получи размера на своето трудово възнаграждение за нормално полаганите работни часове за една седмица без да идва

на работа. В същия размер съществува такова право на освобождаване на заетото лице от задължението да полага труд при необходима грижа за собствено дете, също и когато то не живее в същото домакинство.

Удължаване на времето, през което лицето е освободено от задължението да полага труд при заболяване (Erweiterte Pflegefreistellung)

Когато работникът/служителят е използвал полагащата му се време без заетост, поради необходими грижи за болен член на семейството, и е налице продължаваща такава нужда за грижи за под 12 годишно дете, което може да е и детето на съпруга/съпругата, или на живеещите в едно домакинство, съществува право на още една седмица без задължение да се полага труд. Тези седмици са в рамките на една работна година. За майката/бащата съществува такова право дори и детето да не живее в същото домакинство.

Консумиране на отпуск без изричното съгласие на работодателя

Ако всички от посочените по-горе възможности вече са използвани, съществува възможност за работникът/служителят да излезе в отпуск, без да иска изричното съгласие на работодателя. Това е възможно, ако е налице нужда от грижа за болно дете/което може и да не е собствено/, което е под 12 години.

Внимание:

Законът за служителите (*Das Angestelltengesetz*), Общия граждански закон (*das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch ABGB*), както и различни колективни трудови договори, предвиждат обезщетения поради временна нетрудоспособност.

СПЕЦИАЛНА ЗАКРИЛА ПО ВРЕМЕ НА БРЕМЕННОСТ И МАЙЧИНСТВО ТРУДОВО ПРАВО

Забрана за работа

Извънредният труд и увреждащият здравето труд са забранени. Забраната също и на вечерния труд, както през неделни и празнични дни, важи с малки изключения.

Защита срещу едностранно прекратяване на трудовия договор и защита срещу уволнение

Една специална защита срещу едностранното прекратяване на трудовия договор и срещу уволнение съществува от съобщаването за бременността на работодателя, до четвъртия месец след раждането. Ако работничката/служителката използва правото

си на майчинство (Karenz), защитата се удължава до 4ри седмици след прекратяване на майчинството.

Едностранното прекратяване или уволнение от страна на работодателя през този период, без съгласието на съда по трудово и осигурително право, е незаконосъобразно и следователно невалидно. Освобождаването от работа при уведомяване на работодателя за бременността по време на пробния период на работа се смята за дискриминация на основата на пола и може да бъде оспорено пред Съда по трудово и осигурително право.

Ако работничката/служителката уведоми работодателя за бременността в рамките на 5 работни дни след узнаването за едностранното прекратяване от страна на работодателя/5 дни след писменото уведомление за това, то тогава прекратяването на трудовия договор е правно недействително.

При разделено право на майчинство между бащата и майката, по време на бременността, защитата от прекратяване на трудовия договор и уволнение започва най-рано след четвъртия месец на бременността (*Kündigung- und Entlassungsschutz*).

Четири седмици след един спонтанен аборт, съществува специална защита срещу едностранно прекратяване на трудовия договор от страна на работодателя и уволнение.

Ограничения

Времево ограничените трудови правоотношения трябва да бъдат продължени до началото на срока, в който има забрана за полагане на труд от бременната служителка/работничка -осем седмици преди раждането и осем седмици след раждането, освен ако няма основателна причина за един такъв сключен договор.

Прекратяване на трудовите правоотношения и парично обезщетение при прекратяването му по старата система (*altes Abfertigungsrecht*)

Заетото лице, което работи по трудово правоотношение, което е продължило най-малко пет или повече години, без да се смята времето на майчинството, може да напусне (при заетите на непълно работно време- едностранно да прекрати трудовия договор) при запазване на правото си на парично обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение след определено време труд стаж:

- По време на времето, през което заетото лице е защитено от прекратяване на трудовия договор и уволнение (само майката),
- В случай на майчинство/бащинство- най-късно три месеца преди края на този период/важи както за майката, така и за бащата/

Работниците/служителите имат право на половината от законовото парично обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение след определено време труд стаж, най-много в размер на три работни заплати.

Срок, в който има забрана за полагане на труд от бременната служителка/работничка (*Schutzfrist*)

Бъдещата майка не може да полага труд през последните осем седмици преди посочения предполагаем термин на раждане/Защитен срок= абсолютна забрана за полагане на труд- (*absolutes Beschäftigungsverbot*). Защитеният срок след раждането е в рамките също на осем седмици/дванайсет седмици при раждане на повече от едно дете, по-ранно от предвиденото раждане или при цезарово сечение/. Ако раждането бъде преди предполагаемия термин, тогава се удължава срока на абсолютната забрана за заетост със същия размер, максимално с 16 седмици.

При определени здравни усложнения, съществува възможността профилиран лекар/лекарка (*Facharzt/-ärztin*) да освободи бъдещата майка от заетост още преди този защитен срок.

По време на периода, в който има забрана за полагане на труд, се дължат т. нар. „Седмични пари“ – (*Wochengeld*). За това обезщетение се подава молба пред отговорната Здравна каса (*Gebietskrankenkasse*).

Бащински месец (*Papamonat/Babymonat*)

От 1ви септември 2019 г. бащите могат да прекъснат своята заетост за един месец във връзка с раждането на детето им. През този период работодателят няма да заплаща съответното месечното възнаграждение, но бащите ще могат да получат семеен бонус за време със семейството (*Familienzeitbonus* – виж стр. 31). Необходимо е да различавате т.нар. бащински месец (*Papamonat*) и бонуса за време със семейството (*Familienzeitbonus*).

За да можете да предявите претенция към работодателя за прекъсване на трудовите задължения във връзка с бащинския месец е необходимо да живеете в едно домакинство с детето, както и да спазите необходимите срокове за информиране на работодателя – т.е. най-късно три месеца преди изчисления термин на раждане да съобщите кога ориентировъчно ще е началото на бащинския месец, както и кога е предполагаемият термин на раждане. След раждането на детето, бащата трябва да уведоми работодателя и най-късно до една седмица след раждането да обяви датата на начало на бащинския месец.

Бащите могат да се възползват от бащински месец веднага след раждането на детето, най-късно до края на срока, в който родилката има забрана за полагане на труд (*Schutzfrist*).

От информирането на работодателя, че бащата ще се възползва от бащински месец, влиза в сила защита срещу едностранно прекратяване на трудовия договор и защита от уволнение. Защитата започва да тече най-рано четири месеца преди изчисления термин на раждане и приключва четири седмици след приключването на бащинския месец.

Период на майчиство/бащинство (*Karenz für Mütter und Väter*)

Майката и бащата имат това право, когато

- са заети по трудов договор или са на друг вид заетост (в определени случаи)
- живеят в едно домакинство с детето

Периодът на майчинство/бащинство започва с изтичането на срока, през който на майката ѝ е забранено да полага труд (*Schutzfrist*), или след изпълзавето на уговорената отпуската след тази забрана. Ако единият родител няма право на майчинство/бащинство (например защото е студент/ка или самонаето лице (*selbständig erwerbstätig*), може другият родител да се възползва от това право.

Периодът на майчиство/бащинство може да бъде разделян най-много два пъти/=на три части/и частите не могат да бъдат по-кратки от два месеца. Целият период на майчиство/бащинство може да трае най-много до втората година на детето. При първата смяна при грижите за детето родителите могат да си вземат заедно майчиство/бащинство. В този случай този период трае до 23тия месец на детето.

Майката/бащата могат да запазят три месеца от този период и да използват това си право за по-късен момент/на-късно до навършването на седмата година на детето/.

Внимание: Правото на обезщетение при отглеждане на малко дете (*Kinderbetreuungsgeld*) приключва най-късно с 1063 ден от раждането на детето (приблизително 35 месеца). Може да попитате за повече информация по темата на frauen@oegb.at или **да си свалите брошурите за майчинство/бащинство от сайта www.oegb.at/frauen.**

Срок за информиране на работодателя за избора си на период за майчинство/бащинство (*Meldefristen*)

Бъдещите майките трябва да уведомят работодателя си за периода на майчинство/бащинство, който избират, до края на периода със забрана за полагане на труд (*Schutzfrist*). Най-късно три месеца преди края първата част на майчиство/бащинство при смяна на родителите, използващия това право родител трябва да уведоми работодателя си за евентуалното удължение на периода.

Внимание:

Защитата от едностранното прекратяване на трудовия договор и на уволнението за другия родител започва най-рано четири месеца преди настъпването на периода на майчинство/бащинство. Препоръчваме работодателят да не се уведомява преди тази дата!

Право на информация

Работодателят има задължението да уведомява работника/чката или служителя/служителката, която в момента е в майчинство, за всички важни решения, взети във фирмата.

Изчисления във връзка с периода на майчинство/бащинство

За родените деца след 1 август 2019 г., целият период на майчинството/бащинството (най-късно до 2рия рожден ден на детето) ще бъде прибавен към стажа на лицето ползвало майчинство за изчисляване на претенциите зависещи от него, а именно напр. при изчисляване на срока за прекратяване на трудовия договор (*Bemessung der Kündigungsfrist*), при изчисляване на продължителността на получаване на обезщетение по време на болничен (*Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall*), при определяне размера на платения годишен отпуск, при изчисляване размера на трудовото възнаграждане и т.н.

Намалено работно време за родители (*Elternteilzeit*)

Родителите могат да претендират за намалена трудова заетост, или за промяна на разпределението на работните часове, когато изпълняват определени предпоставки. Тези предпоставки са следните: минимална продължителност на трудовото правоотношение 3 години, както и заетите лица във фирмата/предприятието да са минимум 21 работници/служители. Това намалено работно време може да продължи най-късно до седмата година на детето или до започване на училище при заетите на по-малко от пълен работен ден (*Teilzeitbeschäftigung*) или при промяна на часовете на работа.

Заетите лица, които нямат право на намалено работно време за родители (*Elternteilzeit*), поради това, че не изпълняват съответните критерии, могат да уговорят такова работно време максимално до навършването на четвъртата година на детето.

Защита срещу едностранно прекратяване на трудовия договор от работодателя и срещу уволнение по време на намаленото работно време за родители (*Kündigungs- und Entlassungsschutz während der Elternteilzeit*)

Родители, които работят на такова намалено работно време, имат специална защита от едностранно прекратяване на трудовия договор от работодателя и от уволнение през този период. Той започва с оповестяването на желанието на работник/а/чката/служител/ката за намаляване на работното време, най-рано обаче четири месеца преди заплануваното започване на работа на намалено работно време. Ако приключването на намаленото работно време за родители е уговорено за един по-ранен период, то защитата от прекратяване на трудовия договор от работодателя и уволнението приключва 4ри седмици след изтичането на срока на намаленото работно време (*Elternteilzeit*).

Тази защита важи, както за майките и за бащите, които имат право да претендират намалено работно време, така и за тези, които вече имат такова уговорено намалено работно време с работодателя си.

След навършване на 4ри години на детето, плюс още допълнително четири седмици, работодателят има възможност да прекрати едностранно трудовото правоотношение само при наличието на определен мотив (*Motivkündigungsschutz*). Това важи за всеки родител, който работи с намалено работно време, най-много до 7мата година на детето, най-късно до започването му на училище, според Закона за намалено работно време за майките/за бащите.

Внимание:

За родителите, преминали на намалено работно време, важи един определен работен часови диапазон. Това означава, че работното време трябва да е намалено с най-малко 20 процента от обикновеното седмично такова, както и че трябва да се изработят най-малко дванадесет часа на седмица. Ако има нещо друго уговорено между заетото лице и работодателя, извън тази честота на работа, продължава да съществува защитата срещу едностранно прекратяване на трудовия договор от страна на работодателя и от уволнение по общите правила за намалено работно време. Правото на промяна на разпределението на работните часове без намаление на техния брой обаче продължава да съществува.

Може да намерите повече информация в брошурата на ÖGB-Frauen „Baby-Package“, като я поръчате на frauen@oegb.at или онлайн на www.oegb.at/frauen.

ВИДОВЕ ОБЕЗЩЕТЕНИЯ И ПРАВА НА РОДИТЕЛИТЕ

Обезщетение за отглеждане на малко дете (*Kinderbetreuungsgeld*)

Право на това обезщетение има единият родител, когато той има право на обезщетение за семейство (*Familienbeihilfe*), или друго обезщетение от същия вид от друга държава. Родителят трябва да живее с детето в едно домакинство и доходът му не надвишава за годината определена сума, според избрания от него модел.

Има възможност да се избира между два модела обезщетение за отглеждане на малко дете- обезщетение, което се определя в зависимост от доходите на майката/бащата и модел, който е независим от доходите на родителите. Двата модела се различават по размера и продължителността на получаването, както и по границата, до която могат да бъдат изкарвани пари допълнително.

Във времето, в което лицето има право да получава т. нар. “Седмични пари” – *Wochengeld*, или средствата, изплащани на майката осем седмици преди вероятния термин за раждане и осем седмици след раждането, не се получава обезщетение за отглеждане на малко дете (*Kinderbetreuungsgeld*). Ако т. нар. “Седмични пари” са в по-нисък размер от обезщетението за получаване на малко дете, ще бъдат допълнителни пари до размера на обезщетението.

Обезщетение за отглеждане на малко дете, което не е зависимо от доходите на майката/бащата/за деца, родени след 01.03.2017 (*Kinderbetreuungsgeldkonto*)

Когато само единият родител получава това обезщетение, цялата сума възлиза на 13.085,25 евро. Когато и двамата родители се възползват от правото си да ги получават, общата сума се увеличава на 16.347,60 евро.

Ако само единият родител получава обезщетение за отглеждане на малко дете, може да бъде избрана продължителност на получаване на парите- между 365 и 851 дни, като се включва деня на раждане на детето. Ако решат и двамата родители да се възползват от правото си на това обезщетение, се увеличава периодът на получаването му от 456 на 1063 дни.

Размерът на дневните пари, когато е избран модел, който не е зависим от дохода на лицата (*Kinderbetreuungsgeldkonto*), зависи от това колко дълго ще се изплаща това обезщетение (*Bezugsdauer*). Колкото по-дълго е това време, толкова по-нисък ще е размерът на дневните пари. Размерът им се променя в зависимост от продължителността, за която се получават дневните пари.

Ако майката/бащата реши да получава тези пари за възможно най-краткото време, т.нар. дневен най-висок размер на сумата ще е 35,85 евро. Ако само единият родител получава това обезщетение, основната продължителност на периода на получаване (*Grundbezugsdauer*) възлиза на 365 календарни дни, като се включва и деня, в който се е родило детето. Ако двамата родители си поделят това право, тогава най-краткият основен период за получаване на обезщетението възлиза на 456 дни (около 15 месеца). От тях 20 процента са запазени за другия родител и следователно не могат да бъдат прехвърляни.

Най-дългата продължителност за получаване на обезщетението от един родител е 851 дни (около 28 месеца), като се включва и денят на раждането. При най-дългият вариант за получаване на обезщетението, дневният размер на сумата за получаване възлиза на 15,38 евро. При поделяне на правото от двамата родители, най-дългият възможен период за получаване на обезщетението е 1063 дни (около 35 месеца). При този вид поделяне са запазени 20 процента от дните за другия родител и те не могат да бъдат прехвърляни.

Обезщетение за отглеждане на малко дете, което е зависимо от доходите на майката/бащата/за деца, родени след 01.03.2017 (*Einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld*)

Обезщетението, което е зависимо от доходите на майката/бащата, предлага възможността на един от родителите до 365 ден от раждането на детето да получава 80 процента от последния негов/неин нето доход, но най-много 69,83 евро на ден. При получаване на обезщетението и от двамата родители се удължава правото на

получаване на парите максимално до 426 ден след раждането на детето. Размерът възлиза също на 80 процента на нейния/неговия последен нето доход. За да може обезщетението да бъде по този, зависим от дохода модел, е необходимо да е била налице здравно и пенсионно осигурена заетост преди раждането на детето, която да трае най-малко 182 дни или 6 месеца. Този период се изчислява от преди началото на срока на забрана за заетост (Schutzfrist) за майката и непосредствено преди раждането на детето за бащата, и ако има прекъсване на тази заетост в размер най-много на 14 дни, това не би повлияло на това право.

Получаване едновременно на обезщетение за отглеждане на малко дете

При първата смяна между двамата родители на правото да получават това обезщетение, те имат право да го получават едновременно до 31 дни. Това важи и за двата варианта за получаване на обезщетението (който се определя от дохода и независимият от дохода модел).

Бонус за партньорство (*Partnerschaftsbonus*)

Всеки родител получава като бонус 500 евро, когато обезщетението за отглеждане на малко дете се получава за най-малко 124 дни и продължителността на получаването му е разделено в отношение 50/50 до 40/60 между родителите. Молбата трябва да бъде подадена най-късно до 124 дни от края на последното получаване на обезщетението за отглеждане на малко дете. Бонусът за партньорство важи както за обезщетението, което е зависимо от дохода на родителя, така и за това, което не се определя от дохода.

Граница на дохода, който може да се изкарва допълнително при получаване на обезщетението за отглеждане на малко дете (*Zuverdienstgrenze*)

Обезщетението за отглеждане на малко дете се дължи, при условие, че изкарваните допълнително доходи са под определен размер. При получаване на това обезщетение при модела, при който доходите не се взимат под внимание, може да бъдат изкарвани допълнително още 60 процента от последния бруто доход. Ако родителят изкарва допълнително тези 60 процента и дохода му въпреки това е под 18 000 евро на година, той има право да изработва допълнително до тази граница.

Получаващите обезщетение за малко дете, което е зависимо от доходите, имат право да изкарват максимално до 7.800 евро годишно допълнително. В тази сума са включени и доходите от самостоятелна дейност като юридическо лице, от граждански договор, от договор за свободно извършване на услуга.

Когато границата за допълнителни доходи е 18 000 евро, Организацията на жените към австрийските синдикати препоръчва бруто месечния доход да не надвишава 1.372 евро. Когато границата 7.800 евро, се препоръчва бруто месечният доход да не надвишава границата на минималната заетост в Австрия (*Geringfügigkeitsgrenze*) на месец, която е 500,91 евро (2023).

Внимание: Ако доходите надвишават тези граници, през времето, в което лицето има право на обезщетение, трябва да бъдат върнати сумите от обезщетението, само за времето, през което границата на допълнително изкарани доходи е надвишена.

Право на допълнително изкарване на парични средства по време на майчиство/бащинство

Майчиството/бащинството е законово регламентираното освобождаване от заетост, при което не се дължи заплащане от работодателя. Без да бъде загубена защитата от едностранно прекратяване на договора от работодателя и от уволнение, може да бъде уговорена заетост за майката или бащата, които са в майчинство/бащинство. Тази заетост има определени граници -до 13 седмици на година и може да надвишава на месец минималната заетост—(*Geringfügigkeitsgrenze*). Със съгласието на настоящия работодател може да бъде уговорена подобна заетост и при друг работодател.

Допълнителна помощ към обезщетението за отглеждане на малко дете (*Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld*)

Семействата с нисък доход, както и родителят, който отглежда сам детето си, могат да получават при подаване на молба допълнителна помощ към това обезщетение в размер на 6,06 евро на ден (181,80 евро на месец). Тази допълнителна помощ ще бъде изплащана на максимално 365 дни и е вид помощ, която се получава едновременно с обезщетението за отглеждане на малко дете. Помощта трябва да бъде върната обратно само отчасти, в случаите на надвишаване на границата за допълнителна заетост (*Zuverdienstgrenzen*). Получаващите обезщетение за малко дете нямат право да изкарват допълнително повече от 7.800 на година. Доходите на двамата родители заедно, които работят допълнително, също не трябва да превишават границата от 18 000 евро на година.

Внимание: За получаващите обезщетение за отглеждане на малко дете, което е зависимо от дохода, не съществува възможност за допълнителна помощ към това обезщетение.

Бонус за време със семейството (*Familienzeitbonus*)

Бонуса за време със семейството е парична помощ. От него могат да се възползват бащите на родните деца, на осиновените такива, родителите от мъжки пол, които полагат дългосрочни грижи за детето (*Dauerpflegeväter*) и жените, които имат еднополо-

во партньорство. За получаването на този бонус е необходимо бащата и полагащите грижи за детето родители, които подлежат на същия режим, непосредствено преди да започне да получава този бонус, да е имал здравно и и пенсионно осигурена заетост най-малко 182 дни/около 6 месеца/. Допуска се прекъсване на заетостта в рамките на най-много 14 дни. Също така, трябва да има право на обезщетение за семейство (Familienbeihilfe) и то реално да се получава, основното място на пребиваване да е в Австрия и родителите и децата да живеят заедно. Записването на детето на конкретния адрес трябва да бъде направено в първите десет дни от раждането. За добиване на този бонус, ще бъде също необходимо, бащата да не работи между 28 до 31 дни в рамките на 91 календарни дни след раждането. При раждане в болница, бонуса за време със семейството може да се заяви най-рано от деня на изписването на детето и майката от там. Допуска се изключение от това правило, когато е необходимо детето да остане в болница поради медицински причини, тогава бонуса се полага също, когато е необходимо бащата и майката да се грижат за детето средно по 4 часа на ден.

ВНИМАНИЕ: Продължителността за получаване на този бонус е между 28 и 31 дни. Дневната сума възлиза на 23,91 евро. Бонусът за време със семейството може единствено да бъде получен, когато заетостта не е упражнявана между 28 и 31 дни. По времето, през което лицето получава бонуса, няма право да изкарва други доходи.

Молбата за бонуса за време със семейството трябва да бъде подадена най-късно до 91 вия ден след раждането на детето пред отговорната Здравноосигурителна каса (Krankenversicherungsträger).

ОБЕЗЩЕТИЕ ЗА СЕМЕЙСТВО И ОБЛЕКЧЕНИЕ ПРИ ДА-НЪЦИТЕ (FAMILIENBEIHILFE UND KINDERABSETZBETRAG)

Размер на обезщетението за семейство

Години на детето	Размер на месец
От раждането	120,60 евро
Дете над 3 години	129,00 евро
Дете над 10 години	149,70 евро
Дете над 19 години	174,70 евро

Месечният размер на обезщетението се увеличава според по-горе описаните възрасти, за всяко дете, когато:

- Имащият право да получава това обезщетение родител има две деца, за всяко дете с по 7,50 евро. Общата допълнителна сума тогава възлиза на 15,00 евро.
- При 3 деца това обезщетение се увеличава с 18,40 евро за всяко дете. Общото увеличение в този случай е 55,20 евро.
- При 4 деца това обезщетение се увеличава с 28,00 евро за всяко дете. Общото увеличение в този случай е 112,00 евро.
- При 5 деца увеличението е 33,90 за всяко дете. Общото увеличение в този случай е 169,50 евро.
- При 6 деца увеличението е 37,80 евро за всяко дете. Общото увеличение в този случай е 226,80 евро.
- При 7 деца и повече деца, общото увеличение ще е 55,00 евро за всяко дете.

За всяко дете в неравностойно положение се прибавяат допълнително 164,90 евро на месец.

Заедно с обезщетението за семейство (Familienbeihilfe) ще има облекчение при дањците от 61,80 евро (Kinderabsetzbetrag). Майката най-често получава това обезщетение, тя може обаче да се откаже от него в полза на бащата. Този отказ може да бъде винаги отменен от майката. Пълнолетните деца могат да изискат директно на собствените си сметки плащанията на парите за обезщетението за семейство. Затова е нужно съгласието на родителя, който трябва да потвърди това в молбата.

ПАСПОРТ НА МАЙКАТА И ДЕТЕТО И ПРЕГЛЕДИ (MUTTER-KIND-PASS-UNTERSUCHUNGEN)

Получаването на обезщетението за отглеждане на малко дете (*Kinderbetreuungsgeld*) в пълен размер е свързано с изпълнението на всички прегледи и отбелязването им в този паспорт. Страниците от паспорта със съответните прегледи за периода трябва да бъдат изпратени (най-добре препоръчано) на съответната Здравноосигурителна каса. Ако не бъде направено това, обезщетението може да бъде намалено на 1 300 евро за всеки от родителите.

Допълнителна информация на теми като „Равнопоставяне в работния свят“ и „Пакет за бебета“ може да намерите в раздела с правна информация на сайта на женския отдел Австрийските синдикати (ÖGB-Frauen). Може да изискате информация на frauen@oegb.at или да си свалите такава на www.oegb.at/frauen.

ОБЕЗЩЕТЕНИЕ ЗА БЕЗРАБОТИЦА (ARBEITSLOSENGELD)

Предпоставките за получаване на обезщетение за безработица са:

- когато лицето е на разположение да извършва работа, т. е. е безработно, иска да полага труд и е трудоспособно
- когато са изпълнени законовите предпоставки за това право

Законовите предпоставки за правото на обезщетение за безработица са най-общо изпълнени, когато в рамките на последните 24-ри месеца (рамков срок) преди предявяването му, са налице най-малко 52 седмици заетост с осигуряване за риска безработица

За лица, които преди 25тата си година предявяват това право, трябва да има налични най-малко 26 седмици работна заетост, през време на която лицето е осигурено срещу риска безработица. Това осигурително време трябва да е в рамките на последните дванадесет месеца (рамков срок). Когато обаче лицето вече веднъж е получавало обезщетение за безработица или обезщетение за майчинство, са необходими 28 седмици заетост, през които то да е било осигурено за риска безработица в рамките на последните 12 месеца.

При определени, посочени в закона положения, рамковият срок от 24/12 месеца ще бъде удължен.

Като заетост, при която лицето е осигурено за риска безработица, се зачита тази, при която то е регистрирано като работник/служител (DienstnehmerIn) и когато то работи на договор за извършване на услуга (freier/freie DienstnehmerIn). Не е осигурено за риска безработица лицето, което работи на минималната заетост в Австрия (geringfügig Beschäftigt).

Ако трудовото правоотношение се прекрати едностранно по желание на заетото лице и не могат да бъдат намерени съществени основания за това прекратяване, които да бъдат взети под внимание, в рамките на четири седмици след прекратяването на договора има т. нар. Срок на изчакване (Wartezeit). Това означава, че обезщетението за безработица се дължи първо от 29тия ден на безработицата.

Правото на обезщетение за безработица се предявява лично в отговорното Бюро по труда (AMS). Това трябва се направи още на първия ден, в който е налице безработицата, тъй като обезщетението за безработица не може да се предявява със задна дата. Контакт с Бюрото по труда може да бъде установен още по време на срока за прекратяване (Kündigungsfrist) на трудовия договор.

Продължителността на правото на получаване на пари за безработни зависи от продължителността на последната заетост, както и от възрастта на безработното лице. Минималната продължителност е 20 седмици. Обезщетението се дължи 30 седмици, когато през последните пет години преди безработицата има налице общо 156 седмици/три години/заетост. През време на тази заетост лицето трябва да било осигурено за риска безработица. Дължат се 39 седмици, когато лицето е навършило 40 години и през последните 10 години преди това е работило и е било осигурено за риска

безработица. От тези 10 години лицето трябва да е работило минимум 312 седмици (шест години). Дължат се 52 седмици, когато при предявяването на обезщетението за безработица лицето е на повече от 50 години и през последните 15 години преди това е работило 468 седмици (девет години) и е било осигурено за този риск.

При преценката на продължителността за получаване на обезщетението за безработица се взимат предвид и периодите, през които лицето преди е взимало същото обезщетение.

Размерът на обезщетението за безработица се изчислява на основата на доходите от предишната, както и на по-предишната календарна година. Това означава, че при настъпване на този риск през първата половин година (1.1. до 30.6), е от значение по-предишната календарна година, при настъпването през втората половина на годината (1.7. до 31.12.), е от значение предишната година за изчисление на обезщетението.

Пример: Някой е станал безработен на 01.04.2023 основа за изчисление на обезщетението за безработица е средният доход от 2021 година.

За изчислението на средния доход ще бъдат взети периодите на действителното изработено време. Времето, през което има налице заболяване или безработица и не е получавано възнаграждение или то не е в пълния си размер, не се взима предвид. Ако за безработния така е по-благоприятно, това важи и при право на обезщетение при обучаващи се, както и при случаите на получаване на детски надбавки и при получаване на помощ за придружаване в края на живота.

Обезщетението за безработни се изчислява на основата на “нето система” и е в размер на 55 процента от нето дохода.

Основният размер на обезщетението за безработица се закръглява до референтния размер на изравнителната добавка (за 2023: 1.110,26 евро на месец), ако се касае за надхвърляне на тази граница (за безработни лица със семейни надбавки- 80 процента от предишния нетен доход, а без семейни надбавки- 60 процента). Ако размерът е под тази стойност, съответно това представлява горната граница на обезщетението.

Най-високият размер на обезщетението за безработни/без добавките/за 2023 е:

На календарен ден	61,33 евро
На месец/31 дни/	1.901,23 евро

Ако безработният е навършил 45 години, правото му на обезщетение за безработица се изчислява на същата основа, докато не се намери друг по-висок доход, който да се вземе под внимание. (Запазване на основата за изчисление), (*Bemessungsgrundlagenschutz*).

ОБЕЗЩЕТЕНИЕ ПРИ КРАЙНА НУЖДА НА БЕЗРАБОТНОТО ЛИЦЕ (*NOTSTANDSHILFE*)

Когато сте получавали обезщетение за безработица, но това Ваше право вече е изчерпано, може да подадете молба за т. нар. “Обезщетение при крайна нужда”. Може да получавате това обезщетение обаче, само, когато е налице крайна нужда (*Notlage*). Обезщетението получавате за неограничено време, но то се одобрява за най-дълго 52 седмици. След това трябва да подадете нова молба. При проверката, дали има наличие на крайна нужда се взема предвид, дали нямате други съществуващи доходи. Доходите на родители, деца или други роднини не е от значение, дори когато има наличие на общо домакинство.

Внимание!

Доходите на съпруг/а или на регистрираните като партньори няма да бъде пресмятан!

Размер на обезщетението при крайна нужда

- когато няма други доходи, то е в размер на 95% от основната база за изчисление на обезщетението за безработица
- то е 92% от основната за обезщетение за безработица, когато основната за изчисление е над нивото на минималния размер на доход за съществуване в Австрия
- допълнително има за определени лица добавка за семейство (*Familienzuschlag*), за тези деца, за които се полага помощи за семейство—*Familienbeihilfe*

“Таван на обезщетението при крайна нужда” (*Deckelung der Notstandshilfe*)

При продължителност на получаването на обезщетението при крайна нужда в рамките на 6 месеца, ще бъде поставена определена граница на размера му.

- ако преди това сте получавали **обезщетение за безработица 20 седмици**, тогава обезщетението при крайна нужда ще бъде максимално с размера на минималния доход за издръжка в Австрия: 37 евро на ден за 2023та година.
- ако преди това сте получавали **обезщетение за безработица 30 седмици**, тогава обезщетението при крайна нужда ще бъде максимално с размера на екзистенц минимума за Австрия: 43,16 евро на ден за 2023та година
- ако преди това сте получавали **обезщетение за безработица за 39/52 седмици**, поради Вашата възраст, тогава за обезщетението при крайна нужда няма да има таван

Обезщетението при крайна нужда ще бъде винаги признато за 12 седмици. На него следва да му се даде ограничение – “Таван на обезщетението при крайна нужда, когато в действителност е взимано в рамките на 6 месеца. Прекъсване след 4 месеца от едно двумесечно трудово правоотношение не би трябвало в никакъв случай да доведе до загуба на останалите 2 месеца пълен размер на обезщетението при крайна нужда. За лица, навършили 45 годишна възраст, е възможно да има по-изгодни условия за това.

Когато искате да изкарвате допълнително пари към обезщетението при крайна нужда (*Zuverdienstgrenze*)

важат най-основно същите предпоставки, както при обезщетението за безработица. Границата на допълнително изкарваните средства е в размер на сумата, полагаща се при минималната заетост в Австрия, за 2023 това възлиза на 500,91 евро бруто на месец. При обезщетението при крайна нужда ще бъдат взети предвид и всички други допълнителни доходи. Например доходи от даване под наем на жилище или от даване под аренда на земя, както и вдовишка пенсия (*Witwerpesnion*).

ОБЕЗЩЕТИЕ ПРЕДИ ПЕНСИОНИРАНЕ (PENSIONVORSCHUSS)

Когато получавате обезщетение за безработица или обезщетение при крайна нужда и подадете през това време молба за инвалидна пенсия, както и за пенсия за възраст, трябва да информирате Бюрото по труда. При определени предпоставки е възможно да продължите да получавате парично подпомагане от Бюрото по труда. Най-общо трябва да имате право на обезщетение за безработица, обезщетение при крайна нужда или т. нар. „преходни пари“- *Übergangsgeld*. Общите условия са да сте трудоспособен, да имате желание да полагате труд и да сте на разположение на Бюрото по труда. Освен това трябва да отговаряте на допълнителни условия и те трябва да бъдат съобразени с признаването на правото на пенсия.

ВНИМАНИЕ!

Признаването на правото на пенсия може само тогава да бъде взето предвид, когато е изпълнено необходимото време за получаване ѝ. За случаите, в които подавате молба за инвалидна пенсия, трябва да бъде издадена експертиза, с която да бъде удостоверено, че не сте трудоспособни.

ВНИМАНИЕ!

Размерът на обезщетението съответства най-общо на обезщетението за безработица или на това за крайна нужда. Ако има потвърждение от Пенсионната служба за предполагаемия размер на пенсията, то тогава това обезщетение преди пенсиониране от Бюрото по труда ще е ограничен в този размер.

СЪВЕТ: За да имате право да получавате обезщетение преди пенсиониране, трябва все още да не сте прекратили трудовото Ви правоотношение. В този случай трябва експертизата от Пенсионната служба да установи, че не е наличие нетрудоспособност.

СЪВЕТ: Възможно е след получаване на отказ за това обезщетение и при непрекъснато трудово правоотношение, да подадете молба за т. нар. извънредни пари при заболяване – *Sonderkrankengeld*. Предпоставките за това са вече да нямате право на пари при заболяване (*Krankengeld*), да е изчерпано правото на обезщетение при болест от работодателя (*Entgeltfortzahlung*), както и да сте подали молба за обжалване във връзка с отказа на обезщетението преди пенсиониране.

Правото на тези извънредни пари при заболяване- (*Sonderkrankengeld*) се погасява с края на производството по пенсиониране пред Пенсионната служба/съда или с края на заболяването.

СЕМЕЙНА ДОБАВКА (*FAMILIENZUSCHLAG*)

Към обезщетенията при риска безработица имате право на тази семейна добавка в размер на 0,97 евро дневно, която се дължи за децата, внуците, доведените деца, за съпругата/съпруга, за лицето, с което живее в едно домакинство и за това, с което сте регистрирани като партньор.

За съпруга/съпругата, живеещите в едно домакинство с лицето, както и регистрираното като партньор (*Ehegattin, Lebensgefährten bzw. Lebensgefährtin, eingetragene PartnerInnen*), се дължи само тогава семейна добавка, когато доходите им не надвишават границата на най-ниската заетост (*Geringfügigkeitsgrenze*, за 2023 тя е 500,91 евро), безработното лице допринеся значително за издръжката си и също така е отпусната семейна помощ за поне един непълнолетен член на семейството или за роднина с увреждания.

НАМАЛЕНО РАБОТНО ВРЕМЕ ЗА ВЪЗРАСТНИ РАБОТНИЦИ/СЛУЖИТЕЛИ (*ALTERSTEILZEIT*)

Почасово работно време за възрастните работници и служители дава възможност за намаляване на работното време. Със съгласието на работодателя може да бъде осигурен плавен преход към пенсия. В този случай зетите лица не губят нито правото си пенсия, нито това на парично обезщетение при заболяване, нито правото си на обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение- Abfertigung, нито обезщетението за безработица.

- Зетите лица могат да намалят работното си време от 40% до 60%.
- Те ще получават допълнително към заплатата си за намаленото работно време и изравнителна заплата в размер на 50% от разликата между досегашно полученото възнаграждение – средно за 12 месеца, и редуцираната заплата
- Работодателите ще изплащат социалните осигуровки, както досега, това означава, че основата за изчисление за плащането на осигуровките остава като на старото работно време
- Намаленото работно време може да бъде ограничено в рамките на 5 години.
- Работното време може да бъде намалено или продължително, на часова база, или на блок модел. При блок модела трябва най-късно със започване на свободната фаза на работника/ служителя да бъде подсигурен работник за позицията за конкретното време.

НАМАЛЕНО РАБОТНО ВРЕМЕ (*KURZARBEIT*)

Работата за кратко време е намаляване на нормалното работно време на основата на едно трудово и преизчисляващо заплатата споразумение, сключено между социалните партньори (*Sozialpartnervereinbarung*). Неговата цел е да подсигури заетостта при непредвидени и временни икономически трудности.

С този вид специфична заетост за кратко време на работниците се преодоляват трудностите във фирмата поради временно отпадане например на задачите, доставките, или при прехвърляне на предприятие. Чрез финансиране от Бюрото по труда (*AMS*) работодателят ще замести намаленото заплащане поради специфичната заетост в размер на това за липсващите часове.

В началото на 2020, поради Ковид 19 Пандемията, която причини на работния пазар най- голямата криза от Втората световна война насам, по инициатива на ÖGB беше възроден моделът на т. нар. „намалено работно време по време на Ковид 19“ („*Covid-19-Kurzarbeit*“).

Най-важните промени в досегашния модел Kurzarbeit: работниците/ служителите получават до 90 % от тяхната заплата и могат за известно време да са напълно освободени от работните си задължения. До края на 2021 се проведеха допълни напасвания, което беше необходимо поради последващите затваряния на пазара и работния свят.

Пандемията има своето отражения и през 2022 година и свързаното с нея. „намалено работно време по време на Ковид 19“ („Covid-19-Kurzarbeit“). Цялата актуална информация за това може да намерите на: www.jobundcorona.at.

ПЪЛНО ОСИГУРЯВАНЕ

е това задължително осигуряване, което включва:

- › Осигуряване срещу риска злополука
- › Здравно осигуряване
- › Пенсионно осигуряване
- › Осигуряване срещу риска безработица

Пълното осигуряване се осъществява независимо от броя на работните часове. Решаващ е размерът на трудовото възнаграждение. Когато има налице заетост срещу трудово възнаграждение, което надвишава заплащането на най-ниската заетост (die Geringfügigkeitsgrenze), тогава заетото лице е задължително застраховано срещу всички осигурителни рискове.

НАЙ-НИСКА/МИНИМАЛНА ЗАЕТОСТ (GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG)

Заплащането за най-ниската/минималната заетост за 2023 година е € 500,91 на месец.

на месец	500,91 евро.
----------	--------------

Лицата, на които заплащането не надвишава това на най-ниската заетост/заетите на минимална заетост, (*geringfügig Beschäftigte*), са застраховани само срещу риска злополука. Те обаче трябва да бъдат регистрирани в отговорната Здравноосигурителна каса.

Възможности за заетите на минимална заетост (*geringfügig Beschäftigte*)

Лицата, които работят на такъв договор не са нито здравно, нито пенсионно осигурени. Има възможност, чрез която те имат правото да изберат да бъдат здравно и пенсионно осигурени. Тогава е необходимо да подадат молба в Здравната каса, като молбата може да бъде подадена само за двата вида осигуряване едновременно.

В този случай, лицата на минималната заетост сами заплащат своята здравна и пенсионна осигуровка. Вноската за това осигуряване на месец е 70,72 евро (2023 г.). Ако лицата, работещи на такъв тип заетост, са избрали да се осигуряват за тези рискове, здравната каса ще им заплаща 179,90 евро на месец, в случай на заболяване (*Krankengeld*).

Повече от една минимална заетост едновременно или една минимална заетост, упражнявана заедно с една задължително пълноосигурена заетост.

Ако заетото лице работи освен на работа, на която е пълно задължително осигурен, има такава, на която работи на минимална заетост, трябва да доплати на края на годината вноските, дължими от работника за здравно и пенсионно осигуряване. Те ще бъдат предписани от Здравната каса. Това се отнася и за случаите, когато лицето работи на повече от едно място на минималната заетост.

Максималният възможен размер на доплащане на осигуровки от заетото лице за 2023

На месец	5.850,- евро
За допълнителни плащания	11.700,- евро

ИЗРАВНИТЕЛНА ДОБАВКА (*AUSGLEICHSZULAGE*)

В Австрия няма минимална пенсия. Ако всички доходи на пенсионера са под определен минимален размер и отговаря на допълнителните изисквания на законодателя, се дължи разликата между този размер и получаваните нетни доходи. Ако лицето е сключило брак, или живее в едно домакинство с друг човек, при това изчисление се взимат предвид и неговите/нейните доходи.

Стойности, под които се изплаща изравнителна добавка за 2023:

За живеещите сами, без семейство	1.110,26 евро
За сключили брак, или живеещите в едно домакинство двойки	1.751,56 евро
Тези стойности, освен при получателите на вдовишка пенсия, се увеличават за всяко дете, чийто нето доходи не надвишават сумата 408,36 евро, с:	171,31 евро

Обезщетение при смърт на родител (Waisenpensionen) се дължи на децата сираци до навършването на съответната възраст:

при децата, останали полусираци до 24-тата година:	408,36 евро
при децата, останали пълни сираци до 24-тата година:	613,16 евро
при децата, останали полусираци над 24-тата година:	725,67 евро
при децата, останали пълни сираци над 24-тата година:	1.110,26 евро

ИЗРАВНИТЕЛНАТА ДОБАВКА И БОНУС КЪМ ИЗРАВНИТЕЛНАТА ДОБАВКА (AUSGLEICHSZULAGEN- BZW. PENSIONSBONUS)

От 2020 г. пенсионерите, които имат придобит трудов стаж от 30 г. или 40 г., но въпреки това разполагат с нисък месечен доход, ще получават бонус към изравнителната добавка. Към необходимите 30 г. или 40 г. трудов стаж ще могат да се прибавят най-много 5 г. от отглеждането на деца и една година от военна служба.

За месечен доход се брои напр. изравнителната добавка (Ausgleichszulage), пенсията, издръжка от бивш съпруг/съпруга. Ако лицето има сключен брак или живее в домакинството с друг човек, към общия месечен доход ще се прибави (както и при изравнителната добавка), нетния доход на съпруга/съпругата.

Стойности, под които се изплаща бонуса към изравнителната добавка за 2023 година:

За живеещите сами, които получават пенсия и имат най-малко 30 г. трудов стаж	1.208,06 евро
За живеещите сами, които получават пенсия и и имат най-малко 40 г. трудов стаж	1.443,23 евро
За съпрузи или живеещи в едно домакинство, които получават пенсии и имат най-малко 40 г. трудов стаж	1.948,08 евро

ДОБРОВОЛНО ОСИГУРЯВАНЕ

Пенсионно осигуряване

Месечната вноска (22,8 процента) е зависима от предходния доход. Вноската е в размери

Най-висока стойност на месечната вноска	1.556,10 евро
Най-ниска стойност на месечната вноска	209,37 евро

Лица, които се грижат за членове на семействата си, които имат нужда от ниво на обгрижване номер (*Pflegestufe 3*), могат да се осигуряват пенсионно. В този случай за осигуреното лице не се пораждат разходи. Средствата за вноските ще бъдат изцяло поети от държавата.

Лица, които не работят, поради грижи за дете в неравностойно положение, могат също да се осигуряват безплатно в Пенсионната каса.

Здравно осигуряване

На месец доброволното здравно осигуряване струва 478,82 евро

При вземане под внимание на икономическото състояние на застрахованото лице е възможно намаляване на вноските до 66,79 евро.

Доколкото не е налице възможност за освободена от вноски осигуровка към член от семейството, доброволната здравна осигуровка за студенти е 66,79 евро.

ДОПЪЛНИТЕЛНО ЗАПЛАЩАНЕ ЗА ЗДРАВНА ОСИГУРОВКА ЗА ОСИГУРЕНИТЕ КЪМ ЧЛЕН НА СЕМЕЙСТВОТО (MITVERSICHERUNG IN DER KRANKENVERSICHERUNG)

За здравноосигурените към член на семейството съпруг/съпруга, живеещите в едно домакинство и регистрираните като партньори, се дължи най-общо допълнителна вноска.

В тези случаи следните лица са освободени от допълнителна вноска:

Когато децата се отглеждат в същото домакинство и минимум от четири години се полагат грижи за тях,

- Когато съпругът/съпругата, както и живеещите в едно домакинство и регистрираният като партньор, притежава минимум ниво на обгрижване номер 3 (*Pflegestufe 3*),
- Когато съпругът/съпругата, както и живеещите в едно домакинство и регистрираният като партньор имат право на категория за обгрижване на минимум ниво номер 3 (*Pflegestufe 3*),
- Когато доходите на живеещите в едно домакинство не надвишават 1.751,56 евро.
- Когато не са налице изключенията от задължението за доплащане на осигурителни вноски, се изплаща допълнително вноска от 3,4 процента от бруто дохода на осигуреното лице на Здравноосигурителната каса. Това важи за осигурените към член на семейството съпрузи, живеещите в едно домакинство, както и регистрираните като партньори лица.

ПАРИ ЗА НУЖДАЕЩИТЕ СЕ ОТ ГРИЖИ И ГЛЕДАНЕ (PFLEGEGELD)

Парите за нуждаещи се от грижи се дължат, ако са налице определените предпоставки, посочени в Закона за грижи и гледане (*Bundespflegegesetz*). За тях се кандидатства чрез подаване на молба.

Има седем степени, според размера на необходимост от грижи и гледане;

Степен 1	175,00 евро
Степен 2	322,70 евро
Степен 3	502,80 евро
Степен 4	754,00 евро
Степен 5	1.024,20 евро
Степен 6	1.430,20 евро
Степен 7	1.879,50 евро

ТАКСИ

- › Таксата за лекарства по рецепта е 6,85 евро на лекарство
- › Частта, която трябва да заплати осигуреното лице за подпомагане на лечение е най-малко 39,00 евро
- › Частта, която трябва да заплати осигуреното лице за подпомагане на лечение за зрението е най-малко 117,00 евро (за деца, по-малки от 15 годишна възраст, не дължат разходи за лечение на зрението)
- › Разходите за обслужване на осигурителната карта (e-card) са 13,35 евро на година

ОСВОБОЖДАВАНЕ ОТ ТАКСИ (GEBÜHRENBEFREIUNGEN)

Освобождение от такси за лекарства по рецепта, от такса за обслужване на осигурителната карта и частта, която осигуреното лице трябва да плати за подпомагане на лечение:

Без подаване на молба:

- Получаващите изравнителна добавка към пенсията (*Ausgleichzulage bzw. Pensionsbonus*)
- При заболявания, които са заразни и за които задължително трябва да се уведоми
- Доколкото осигуреното лице при плащане на неговите такси за лекарства по рецепта и за лечение достига два процента от неговия нетен доход за годината. Тогава за останалата част от годината е освободен от задължението да ги изплаща.

С подаване на молба:

- когато месечния нето доход

за живеещите сами	1.110,26 евро
за двойките и живеещите в едно домакинство	1.751,56 евро

не надвишава тези суми;

- когато в резултат от болки и физически недостатъци могат да бъдат доказани по-ниски от средните и месечните нето доходи не надвишват следните стойности:

За живеещите сами	1.276,80 евро
За двойките и живеещите в едно домакинство	2.014,29 евро

Минималната граница на доходите се увеличава за всяко дете с по 171,31 евро.

ДАНЪЧНО ПРАВО ЗА РАБОТНИЦИ/СЛУЖИТЕЛИ

Деклариране на данъци за работника/служителя (*ArbeitnehmerInnenveranlagung*)

Данъчната декларация на работника/служителя се подава чрез Формуляр L1 във Финансовата служба по адресна регистрация. С този формуляр може да се сдобие от всяка една данъчна служба. Може да попълните Вашата данъчна декларация и онлайн на адрес: (<https://finanzonline.bmf.gv.at>). Допълнително към този, има и Формуляр L1ab за случаите на извънредно натоварване (например разходи при заболяване и увреждане), за родители е Формуляр L1k и в особени случаи Формуляр L1k-bF.

Задължително деклариране на данъци (*Pflichtveranlagung*)

При съответните предпоставки работникът/служителят е задължен да подаде данъчна декларация пред Финансовата служба, както и ще бъде подканен от нея да направи това.

Работниците/служителите трябва да подадат данъчна декларация най-вече, когато

- за календарната година имат едновременно две или повече задължително данъчно облагаеми доходи
- ще бъде взето под внимание, че лицето е единственото, което има доход в домакинството (*AlleinverdienerInnen*) или че отглежда децата си само, – (*AlleinerzieherInnenabsetzbetrag*)
- изплащането на фамилен бонус (*Familienbonus Plus*) е било взето под внимание от работодателя, но е било неоснователно
- лицето има доходи от законната си здравна осигуровка, доходи, придобити по Закона за чек за услуга (*Dienstleistungsscheckgesetz*), например и други
- за календарната година при изчисление на заплатата се взема предвид и допълнително придобити суми
- ако са подадени данни за прекалено висока фиксирана сума за работа от вкъщи (*Home Office*)
- ако са подадени данни за прекалено висок размер на парите за пътуващите ежедневно до работно си място (*Pendlerpauschale*)
- други приходи, които не подлежат на данъчно облагане, са били взети под внимание при изчисляването на данъците. Тяхната стойност трябва да е над 730 евро (в този случай трябва да бъде подадена данъчна декларация до 30ти април на следващата година във Финансовата служба (*Finanzamt*). Когато подават данъчната декларация онлайн, този срок се увеличава до 30ти юни.

Подаване на данъчна декларация, когато това не е задължително (*Antragsveranlagung*)

Във всички случаи, когато не са налице хипотезите за задължително подаване на данъчна декларация, става дума за доброволно подаване на такава (*Antragsveranlagung*). Срокът за доброволно подаване на такава декларация е пет години.

Важно: Молбата за доброволно подаване на данъчна декларация може да бъде отеглена в рамките на един месец от получаването на решението чрез жалба, също и когато от Финансовата служба е начислено някакво допълнително плащане (при съществуване на задължение за подаване на данъчна декларация това не е възможно)!

Автоматично данъчно изчисление

Когато работникът/служителят не е попълнил данъчна декларация до 30ти юни, ще бъде автоматично начислен данък от самата Финансовата служба при наличието на следните предпоставки:

- › налице са такива доходи, които са задължително облагани с данъци
- › има подадени заверени сметки на стойност най-малко 5 евро
- › На основата на досега подадените данъчни декларации от работника/служителя, съществува убеждението, че не са били обявени например разходи за реклама, нетипични разходи или такива, такива които могат да бъдат приспаднати.

Ако не съществува такова убеждение от страна на Финансовата служба, то автоматично ще бъде начислен данък до края на по-другата година, ако до тогава не е подадена данъчна декларация от лицето.

Важно: Разходи, които не са взети под внимание при автоматичното данъчно облагане от Финансовата служба, могат в продължение на пет години след това да бъдат преизчислени.

ПРАВНИ МЕХАНИЗМИ (*RECHTSMITTEL*)

Жалба (*Beschwerde*)

Срокът за обжалване е един месец от получаването на решението от Финансовата служба. Обжалването се прави в писмена форма и се входира във Финансовата служба или се подава чрез Finanz-Online.

Молба за предявяване на претенции (*Vorlageantrag*)

Ако от Финансовата служба бъде издадено ново решение на основата на обжалвания издаден документ, то може също да бъде обжалвано чрез подаване на молба по образец пред втората отговорна инстанция.

Bescheidaufhebung

В случай, че не сте подали жалба или молбата Ви не се е разгледала отново, може в срок от една година да подадете молба за отмяна на решението на Финансовата служба, когато същото е обосновано неоснователно.

Какво може да претендира заетото лице пред Финансовата служба?

- a) Сумата, която може да бъде приспадната, когато работникът/служителят е единственият, изкарващ пари член на семейството (*AlleinverdienerInnenabsetzbetrag*)
- b) Сумата, която може да бъде приспадната, когато работникът/служителят е самотен родител (*AlleinerzieherInnenabsetzbetrag*)
- c) Добавка, когато заетото лице има повече деца (*Mehrkindzuschlag*)
- d) Фамилен бонус (*Familienbonus Plus*) и сума когато работещото лице е единственият, изкарващ пари член на семейството или е самотен родител, с нисък месечен доход (*Kindermehrbetrag*)
- e) Връщане на средствата, които се били отделяни за за издръжка и прехрана (*Unterhaltsabsetzbetrag*)
- f) Други видове разходи (*Sonderausgaben*)
- g) Разходите, свързани с работната дейност (*Werbungskosten*)
- h) Извънредни разходи (*Außergewöhnliche Belastungen*)

Сумата, която може да бъде приспадната, когато работникът/служителят е единственият, изкарващ пари член на семейството (*AlleinverdienerInnenabsetzbetrag*)

Работещо лице, изкарващо само пари за издръжка на семейството, е това, което:

- Живее заедно повече от шест месеца със съпруг/съпругата си, или с лицето, регистрирано като негов/неин партньор
- За това време е получавано най- малко за едно дете обезщетение за семейство (*Familienbeihilfe*) в продължение на седем месеца.

Доходите на съпруг/ата или на регистрирания като партньор/ка, или на един от живеещите заедно без брак лица, не трябва да надвишава 6.000 евро на година. Обезщетението за отглеждане на малко дете, обезщетението за безработица, както и при обезщетението при крайна нужда на безработното лице не се смятат за доходи. Парите обаче, получавани от майката, която работи, през време на забраната за полагане на труд (*Wochengeld*), ще се вземат предвид.

Сумата, която може да бъде приспадната, когато работникът/служителят е самотен родител (*AlleinerzieherInnenabsetzbetrag*)

Самотен родител е, този, който:

- за най-малко едно дете е получавал седем месеца обезщетение за семейство – (*Familienbeihilfe*) и
- през това време повече от шест месеца не е живял през календарната година в едно домакинство с партньор/ка.

Сумата, която може да бъде приспадната, когато работникът/служителят е единственият, имащ доходи в семейството или когато работникът/служителят е самотен родител *AlleinverdienerInnen-/AlleinerzieherInnenabsetzbetrag*:

За едно дете	494 евро годишно
За две деца	669 евро годишно

За всяко следващо дете сумата, която се приспада, се увеличава с 220 евро на календарна година.

„Негативно“ данъчно облагане (*Negativsteuer*) за работници/служители, които са единствените в семейството, имащи доход или са самотни родители.

Сумите, които се приспадат на работници/служители, които са единствени печелещи в семейството или са самотни родители не зависят от размера на дохода. Сумата може да бъде приспадната дори без наличие на облагаем доход.

Добавка, когато заетото лице има повече деца (*Mehrkindzuschlag*)

За всяко трето и следващо дете, за които се получава обезщетение за семейство, съществува право на добавка при повече деца, в размер на 20 евро на месец. Тази добавка се дължи независимо от дохода на семейството на календарната година, за която е подадена молба.

В този случай доходите на семейството не бива да надвишават 55 000 евро. Добавката, която се дава при повече деца (*Mehrkindzuschlag*), може да бъде поискана чрез подаването на незадължителна данъчна декларация (*ArbeitnehmerInnenveranlagung*).

Намаляване на базата за изчисление на данъка, когато заетото лице има деца (*Kinderfreibetrag*) – до включително 2018 г.

При определяне на данъка може лицето за всяко едно дете (когато получава обезщетение за семейство (*Familienbeihilfe*) повече от 6 месеца) да се освободи от вноска в размер на 440 евро (*Freibetrag*). Ако и двамата родители подадат такава данъчна декларация, сумите ще са в размер на 300 евро годишно.

При отделно живеещите родители данъкът се понижава с 300 евро на година за този, който изплаща издръжка и който е подал такава декларация. Данъкът на другия родител също се понижава с 300 евро.

Връщане на средставата, които се били отделяни за издръжка и прехрана (*Unterhaltsabsetzbetrag*)

Всеки, който може да докаже, че изплаща законоустановена или писмено договорена издръжка за дете, което не живее в съответното домакинство, има право на намаляване на базата за изчисление на данъка, който се приспада за издръжка и храна. Когато и двамата родители се грижат за детето също могат да бъдат върнати средства. Това се осъществява на основата на броя на децата. Размерът на сумите, с които се намалява данъка, са следните:

За едно дете 29,20 евро на месец,	350,40 евро на година
За 2 деца 43,80 евро на месец,	525,60 евро на година
За 3 деца 58,40 евро на месец,	700,80 евро на година

За всяко следващо дете размерът на сумите, с които се намалява данъка се покачва с 58,40 евро на месец.

Фамилен бонус (*Familienbonus Plus*)- от 01.01.2019

Фамилният бонус е вид данъчен кредит.

За деца до навършване на 18 годишна възраст, съществува право в размер на 166,68 евро на месец. След навършването на 18 годишна възраст, бонусът ще е в размер на 54,18 евро на месец. Семейният бонус може да бъде изискан от единия родител, или да бъде разделен на две между двамата. Тогава може да бъде за всеки един родител предявен бонус, в размер на 83,34 евро, респективно 27,09 евро. Ако получавате издръжка за Вашето дете, тогава също имате право на фамилен бонус. В този случай ще се вземе предвид бонусът в половин размер, освен ако не е договорено, че един от родителите ще го взима в цял размер. Фамилният бонус може да бъде предявен чрез работодателя – чрез Формуляр Е 30- тогава ще бъде взет под внимание от текущото изчисление на заплатата. Другият вариант е да се изиска при подаване на данъчната декларация за работници/служители.

Семейният бонус замества досегашното намаляване на базата за изчисление на данъка, когато заетото лице има деца (*Kinderfreibetrag*).

Други видове разходи (*Sonderausgaben*)

Други видове разходи без граница на парите, които могат да бъдат върнати и приспаднати:

Вноските за доброволно продължаване на осигуровките, когато има и задължителна законова пенсионна осигуровка;
Купуването на училищни и студентски години;
Определени пенсии и продължителни тежести;
Разходи за данъчен съветник;

Други видове разходи с определена граница на сумите, които могат да бъдат върнати

Църковните вноски в максимален размер от 400 евро на година;
Частни парични субсидии за подпомагане на дарителски дружества (до десет процента от миналогодишния доход)
Даренията и църковните вноски трябва да бъдат регистрирани от организациите във Финансовата служба (Finanzamt). Вписването им в данъчната декларация вече няма да е необходимо.

РАЗХОДИ, СВЪРЗАНИ С РАБОТА

Тези разходи са свързани с разноски по придобиване, осигуряване и съхраняване на доходите. Те трябва да са свързани с упражняване на професия, също да са във връзка с работната заетост.

Разходи, които трябва да бъдат автоматично съобразени от работодателя:

- задължителните вноски за законовата социална осигуровка и разходите по обслужване на здравноосигурителната карта (*e-card*)
- суми по погасяване на кредити, които се взимат от заплатата
- членски внос в синдикатите, когато той е вече приспаднал от работодателя

За тези, които са избрали да плащат сами членския си внос към синдикатите, могат да посочат този разход в данъчната си декларация.

Разходи, свързани с работата, които трябва да бъдат взети предвид от работника/служителя при попълване на данъчна декларация за приспадане на данъци:

Разходи, свързани с пътуването до работното място и допълнителни заплащания за пътни разходи (*Pendlerpauschale und Pendlereuro*)

Пътуващите ежедневно до работното си място могат да изчислят каква сума пари за транспорт им се полагаат чрез изчислителната система на страницата на Финансовото министерство (www.bmf.gv.at/pendlerrechner). Изчисленият резултат по принцип е обвързващ.

За тези, които пътуват до работно си място всеки ден, но на по-кратки разстояния (*Kleines Pendlerpauschale*)

Право на тези пари съществува, когато между жилището и града, в който заетото лице работи има градски транспорт и той е подходящ.

За тези, които пътуват до работно си място всеки ден, но на по-кратки разстояния (*Kleines Pendlerpauschale*) е в размер на:

До 20 км	00,00 евро на месец
Над 20 км	58,00 евро на месец
40 км	113,00 евро на месец
Над 60 км	168,00 евро на месец

Право на пари за път, за тези които пътуват всеки ден до работата си и дотам няма пряк транспорт (*Großes Pendlerpauschale*)

Право на такова заплащане за пътни разходи съществува, когато между жилището на заетото лице и града, в който то полага труд, няма градски транспорт или използването му не е достатъчно удобно за целта.

В този случай сумите са следните:

Над 2 км	31,00 евро на месец
Над 20 км	123,00 евро на месец
Над 40 км	214,00 евро на месец
Над 60 км	306,00 евро на месец

Допълнителни разходи, свързани с пътя до работа (*Pendlereuro*)

Тези допълнителни средства се дължат, за тези, които имат право на пътни разходи, когато всеки ден трябва да пътуват до работното си място. Те са в размер на две евро на километър.

Внимание: През месеците от май 2022 г. до юни 2023 г., добавката за пътни разходи (*Pendlerpauschale*) се увеличава с 50 процента, а тази за допълнителни разходи, свързани с път(*Pendlereuro*) – с 300 процента, т.е. стигат до 8 евро на километър годишно.

Социалноосигурителни вноски:

- Задължителни вноски във връзка с минимална заетост
- Задължителни вноски за осигуряване на член на семейството към осигуреното лице
- Платените от работещото лице вноски за социално осигуряване (вноски за самоосигуряване)

Обща сума за връщане на данъци при работа от вкъщи (*Homeoffice-Pauschale*)

Работодателите са задължени да уведомят Финансовата служба за броя на дните, работени от вкъщи от работниците/служителите с годишния фиш за заплата.

Тази информация след това ще бъде автоматично взета под внимание.

Общата сума за работа от вкъщи е 3 евро на ден, максимум 300 евро на година.

С *Homeoffice-Pauschale* се валидират разходите по дигиталните средства за работата (компютър, интернет...).

Ако реално извършените разходи са по-високи (закупуване на компютър), надвишаващите разходи могат да бъдат взети предвид при разходите, свързани с професията (*Werbungskostenpauschale*).

Ако работодателят/ката е плащал *Homeoffice-Pauschale*, което е освободено от данък, това също ще бъде взето предвид при изчисленията.

За мебели (*Mobiliars*)

Допълнително към Обща сума за връщане на данъци при работа от вкъщи (*Homeoffice-Pauschale*) могат да бъдат валидирани и разходи, направени за ергономични мебели (например бюро, офисен стол, осветление).

Този разход има ограничени на размера си, до 300 евро; въпреки това въведете цялата платена от Вас сума, надвишаващата част ще бъде валидирана за предходната година. Предпоставка за валидиране на този вид разход е, през 2022 година да сте работили поне 26 дни от вкъщи (*Homeoffice*).

Разходи, свързани с работата, които могат да бъдат приспаднати от данъци от Финансовата служба:

Следните разходи, свързани с работата, ще бъдат само тогава взети предвид от Финансовата служба, когато надвишават 132 евро на година. За определени професии

има специално съобразени такива разходи (например за лекарите, музикантите, журналистите, работещите от домовете си и др.), които зависят от размера на доходите им.

Разпределение на разходи за работническия съвет (Betriebsratsumlage)

Разходи за работно облекло

Трябва да става въпрос за типично работно облекло. Тук принадлежат униформа на портиера, шлосерски работен комбинизон, костюм за боядисване, костюм за автомобилни монтьори, работна жилетка. Разходите за облекло, което може да бъде носено и извън работа, не могат да бъдат приспаднати от дължимите данъци.

Инструменти и работни материали

Те могат да бъдат приспаднати, когато се използват за упражняване на професията и са нужни за нея.

Инструменти и работни материали, които струват по-малко от 800 евро, ще бъдат приспаднати от данъка за каледарната година, през която са закупени. Ако тяхното време за използване е повече от една година и цената им е по-висока от 800 евро, могат да бъдат разпределени спрямо тяхната продължителност за използване. При разходи за компютър са определени от Финансовата служба поне 40 процента от тях, които да бъдат заплатени от самото лице.

Пример:

Разходи за компютър: 2 000 евро

Продължителност за използване: 3 години

Частта, която заплаща лицето (40%): 800 евро

Работен дял (60%): 1 200 евро

Годишно приспадане на разходи от сумата : 400 евро

Интернет

Ако не е възможно точно разграничаване между личната употреба, то разходите за лично и за работно използване ще бъдат разпределени на принцип на преценката. Като работни разходи, които могат да бъдат приспаднати, се зачитат такса за доставчик на Интернет, разходите по неговото инсталиране, както и пакетът от услуги (например парола за Интернет достъп, такса за телефон, свързана с използването на Интернет).

Използването за работа на специални системи (например база данни с нормативни актове), за които се доплаща допълнително, могат да бъдат изцяло приспаднати от платените данъци.

Разходите за годишен абонамент за Интернет също се считат за такива, които могат да бъдат приспаднати.

Разходи за научна литература, списания, вестници

Книги, свързани с професионалната област еднозначно се считат за работни разходи, които могат да бъдат приспаднати от данъци. Общобразователните трудове, енциклопедии и допълнителна литература не се считат за разходи, които могат да бъдат приспаднати.

Образователни курсове и тези за повишаване на квалификацията (*Aus- und Fortbildung sowie Umschulungskosten*)

Разноските за образователни курсове и тези за повишаване на квалификацията, които са във връзка с упражняваната професия, могат да бъдат приспаднати от данъци като разходи, свързани с работата (*Werbungskosten*). Разходите за преквалификация в нова професия също влизат в тази категория.

Пътувания, свързани с посещение на семейството и двойно домакинство (*Familienheimfahrten und doppelte Haushaltsführung*)

При двойно местоживееене, поради причини, свързани с работата, разходите за пътувания, свързани с посещение на семейството и двойното домакинство (наем, разходи по жилището, с институции, с жилището), могат да бъдат взети предвид при приспадането на данъците. Разходите за пътувания, свързани с посещение на семейството, ще бъдат признати за времето от 6 месеца (по 1 път месечно) за самотни родители. За двойките този разход ще бъде признат в рамките на две години (по 1 път седмично), освен в случаите, в които другия партньор, изкарва повече от 6 000 евро на година. В случаите, в които има член на семейството, който има нужда от грижи, или когато преместването на цялото семейство не е възможно, поради икономически причини, разходите за пътувания, свързани с посещение на семейството не са ограничени със срок.

При постоянна смяна на работните места (например строителите, работещите чрез определена разпределителна фирма- *LeiharbeiterInnen*) или когато работата е ограничена със срок за максимално пет години, е предвиден по-продължителен период за приспадането на данъците.

Работната стая

Разходите по стая, която едновременно се използва и за офис, ще бъдат само тогава приспаднати от данъка, когато всички работни занимания, както и на дейността на търговската фирма, се провежда там. За работещите от възрастни лица (*HeimarbeiterInnen*) и работещите дистанционно, тези разходи също в общия случай ще могат да бъдат приспаднати от платения данък.

Плащане на разликата в разходите за пътуване

Дневни

Ако командировката трае повече от:

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

Дневните пари могат само тогава да бъдат приспаднати, когато заетото лице трябва да напусне работното място на повече от 25 километра и когато това не се смята за ново работно място. За ново работно място се смята това, на което лицето работи за повече от пет дни последователно. Център на работната дейност може да е не само статично работно място, но и превозно средство.

Пари за нощувка в страната (*Nächtigungsgelder Inland*)

За направени служебни разходи, свързани с пренощуване в Австрия, могат да бъдат се приспаднати реално направените разходи, включващи закуската или да бъде върнатата обща сума от 15 евро. Ако за работника/служителя е налице квартира (например спална кабина при шофьорите на камиони), тогава е възможно да бъдат приспаднати или действително направените разходи (например закуска, използване на банята на една от станциите на магистралата), или е възможно да се приспадне обща сума от 4,40 евро на вечер в страната, както и 5,85 в чужбина.

Дневни в чужбина (*Taggelder Ausland*)

Дневните разходи в чужбина ще бъдат също взети предвид. Пълният размер на дневните пари в чужбина може да бъде валидиран за период от 24 часа (напр. От 7 до 7 часа). Ако служебното пътуване трае повече от три часа, за всеки час се дължи една дванадесета от таксите за пътуването в чужбина.

Пари за нощувка в чужбина (*Nächtigungsgelder Ausland*)

За нощувките в чужбина, могат и да бъдат взети действителните разходи, включително закуската като такива свързани с работата (*Werbungskosten*). Ако няма налични разписки или касови бележки, които да удостоверят този разход, разходите ще бъдат изчислени в един среден размер, а не на основата на действително платените суми. Те ще са в размер на най-високата стойност, която се предполага за служебни пътувания в чужбина, които не се изчисляват на основата на квитанции.

Пътни разходи (*Fahrtkosten*)

Ако работниците/служителите предприемат служебно пътуване, те могат да изискват от Финансовата служба да бъдат приспаднати действителните разходи по пътуването (*Fahrtkosten*), а когато пътуването е с личен автомобил, парите за километър (*Kilometergeld*). Ако служебните пътувания надвишават 30 000 километра на година, ще бъдат взети предвид за изчисление на парите за километър сумите само до 30 000 километра. Също е възможно реалните разходи на колата (сервиз, бензин, застраховка и т. н.) да бъдат приспаднати от данъци. Те ще бъдат разделени на професионална и частна част.

Парите за преминати километри, във връзка със служебната дейност, на изминат километър:

За лека кола	0,42 евро
За моторни колела и мотори	0,24 евро
За всеки превозван човек	0,05 евро

С парите за километър (разходи по придобиване, за сервиз, поправки, застраховки, винетки, както и паркови такси) се покриват всички разходи.

Какво най-малко трябва да съдържа книгата за разходи при пътувания (*Fahrtenbuch*):

- описание на използваното превозно средство
- дата на пътуването
- продължителост на пътуването с час на тръгването и на пристигането
- брой на изминатите километри (разстояние в километри)
- начална и крайна точка на пътуването

- цел на пътуването
- подпис

Повреждане на имуществото при упражняване на професията (*Vermögensschäden durch die Berufsausübung*)

Повреждане на имуществото, което се е случило при упражняване на професията, се счита за разход, свързан с работата.

ИЗВЪНРЕДНИ РАЗХОДИ (*AUSSERGEWÖHNLICHE BELASTUNGEN*)

Извънредните разходи се считат за такива, при съобразяване с:

- Разходите по заболяването
- Разходите по лечението
- Болничните разходи
- Разходи по протези
- Помощ при проблеми със зрението и виждането (например очила, слухово апаратче)
- Разходи, свързани с грижи за дете (детска градина, занималня)
- Болнични разходи за близки членове на семейството
- Разходи по погребение и надгробна плоча, ако те не са покрити от наследството (максималната сума е 20 000 евро)

При този вид плащания финансовата служба предвижда взима предвид само изчисляването на определени разходи, които са платени отчасти от засегнатото лице. Само тези, които са над определени суми, могат да бъдат приспаднати.

Извънредни разходи, при които няма задължително собствено поемане на част от направените такива

- Разходи по обучение в чужбина, когато същата а възможност за такова обучение няма в населеното място на детето (общо 110 евро на месец),
- Когато има допълнителни разходи за деца, за които е отпусната по-голяма помощ за семейство (Familienbeihilfe), (общо 262 евро на месец могат да бъдат върнати обратно). Възможно е също да бъдат приспаднати и същинските разходи/чрез касови бележки/. Отпуснатите пари за необходими грижи

(Pflegegeld) намаляват във всеки случай, размера на парите, които би могъл да се върне обратно от данъци.

- При деца, които не получават по-голяма помощ за семейството (Familienbeihilfe), когато има налице 25 процента намаление в доходите.
- Разходи, които са причинени в резултат на заболяване, когато има и намаление на доходите най-малко 25 процента и има удостоверение за това от съответната служба.
- Разходи по премахване на щети от катастрофа, когато щетите не са покрити от определена застраховка.

При намаление на доходите вместо обща сума, която може да бъде приспадната от данъците, е възможно да бъдат приспаднати действителните разходи при определени увреждания. Допълнително към горепосочените суми, могат да бъдат заявени и приспаднати разходите, свързани с помощните средства (например инвалиден стол, слухово апаратче), както и разходите по лечение (например за лекар, за престой в болница, за лечение в санаториум, за лекарства, пътни разходи за посещение от лекар, транспорт до болницата).

“НЕГАТИВНИ” ДАНЪЦИ (*NEGATIVSTEUER*), СВЪРЗАНИ СЪС СОЦИАЛНООСИГУРИТЕЛНИТЕ ПЛАЩАНИЯ

В случай на ниски доходи, от които се плащат социалноосигурителни вноски (това важи и за социалните осигуровки, които лицето само внася), но не се дължи данък върху дохода или той е минимален, ще бъдат върнати обратно от Финансовата служба следните вноски:

за работници:

70 % от вноските, максимално 1550 евро. Когато лицето има право на пари, свързани с ежедневното му пътуване до работното място (Pendlerpauschale), то сумите, които могат да му бъдат приспаднати от данъци, могат да са в размер на максимално 1 610 евро.

за пенсионери:

100% от вноските, максимално 1050 евро (еднократното плащане до 500 евро, получено през септември 2022 ще бъде взето предвид).

РАБОТНИЧЕСКИ СЪВЕТ (*BETRIEBSRAT*)

- договаря разпоредби, важащи за предприятието
- следи за спазването на колективните трудови договори и на разпоредбите, сключени от него
- прави предложения за подобряване на условията на труд и сигурност
- има право на участие в организацията на работно място
- има право на участие при уговаряне на персоналните и финансовите въпроси
- има право да взема позиция при желание на работодателя едностранното да прекрати трудовия договор (*Kündigung*), или при уволнение (*Entlassung*), както и да обжалва тези действия пред съда
- може да възпрепятства премествания на заетите лица в други отдели (при определени предпоставки)
- трябва да бъде уведомяван за всички отнасящи се до работника/служителя въпроси

Работническият съвет се нуждае от Вашата помощ

Основата за едно силно представителство на работниците/служителите са 1,2 милиона синдикално организирани заети лица. Това важи и за организацията на работническите съвети. Колкото повече членове на предприятието са организирани синдикално, толкова по-силна е тяхната позиция.

Гласуване за работнически съвет

Всички работници/служители, без значение от тяхното гражданство, които са навършили 16 години, и в деня на гласуването работят във фирмата или предприятието, имат право на глас.

Пасивно избирателно право

За работнически съвет могат да бъдат избрани:

- навършилите 18 годишна възраст
- които са били най-малко 6 месеца заети в предприятието, това не важи за новочуждените предприятия и за работниците/служителите, които работят на сезонен принцип)

Учредяване на работнически съвет

Когато в едно предприятие има постоянно заети най-малко 5 работници/служители (без шефа на фирмата/предприятието), е изпълнено законовото изискване да бъде учреден работнически съвет.

Работническият съвет не бива нито да ограничава, нито да ощетява заетото лице в неговите действия. Важи една определена защита от уволнение за

- › членовете на комисията по провеждане на изборите за работнически съвет
- › кандидатите за работнически съвет
- › избраните членове на работническият съвет

Има само няколко стъпки, които водят до учредяването на един работнически съвет:

- › събрание, на което се избират членове на комисията, която ще проведе изборите
- › оповестяване (кога и къде ще бъдат проведени изборите)
- › тайно гласуване и преброяване на гласовете
- › започване на работата на работническият съвет

Австрийската федерация на обединените синдикати (ÖGB) и отделните синдикати информират и помагат при провеждането на избора на работнически съвет, както и по-късно при изпълнението на неговите функции.

МЛАДЕЖКА ОРГАНИЗАЦИЯ (*JUGENDVERTRAUENS RAT*)

Младежката организация е важен орган за обучаващите се в предприятието млади хора и играе ролята на посредник между желанията им и работническият съвет. Младежката организация може да се намесва само по въпроси, които засягат тази определена група от млади хора, заети във фирмата. За това тя работи заедно с ръководството на работническият съвет.

Ако в едно предприятие има най-малко пет заети лица, които не са навършили 18 години, или обучаващите се в професия (*Lehrlinge*), които не са навършили 21 години, може да бъде учредена младежка организация. Продължителността на дейността на тази длъжност трае 2 години.

В Младежката организация може бъде избран този:

- › който в деня на насрочване на изборите не е навършил още 23 години
- › който в деня на изборите е бил най-малко 6 месеца зает в предприятието.

Право на избор имат всички младежи в предприятието, които:

- › в деня на насрочване на изборите не са навършили още 18 години
- › в деня на насрочване на изборите се намират в обучение за определена професия в предприятието и не са навършили 21 години
- › в деня на насрочване на изборите, както и в деня на избора, работят в предприятието

Най-важните задачи и пълномощия на младежката организация са:

- да представляват икономическите, социалните, здравните и културните интереси на младежите, заети в предприятието
- да следят за спазването на разпоредбите, които са свързани с трудовете им правоотношения и тези за тяхното обучение
- да вземат мерки за отстраняване или за избягване на евентуално бъдещо възникване на определени нередности
- на срещите на работническия съвет могат **да вземат участие със съвещателен глас**
- да разгледат предложенията във връзка с обучението за дадена професия, както и продължаването на образованието в определена сфера

Правата и задълженията на членовете на съвета на младежите съответстват на тези на членовете на работническия съвет:

- действат на основата на тяхната свободна воля и преценка, не трябва да се съобразяват с определени нареждания
- има забрана ограничаване и ощетяване на техните права
- защита от еднократно прекратяване на трудовия договор от работодателя, както и от уволнение

Членовете на съвета на младежите са освободени за две седмици по време на всеки мандат от задълженията си в сферата, в която се обучават в предприятието. Ако в едно предприятие няма младежка организация, Младежкият отдел към Синдикатите информира и помага при избора на такъв съвет, както и при по-нататъчната му работа.

ДРУГИ ВИДОВЕ ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

Централен работнически съвет (*Zentralbetriebsrat*)

Една фирма може да има няколко предприятия или няколко равнопоставени работни места. Когато всички те образуват едно икономическо единство и се управляват от централата на фирмата, тогава може да се учреди Централен работнически съвет. Той представлява интересите на работниците във всички предприятия или работни места.

Работнически съвет на концерна (*Konzernbetriebsrat*)

Ако отделните правно независими фирми се намират под единно икономическо ръководство, така се образува концерн. В един концерн, в който в повече от едно от

предприятията му има работнически съвет, може да бъде учреден като представителство на всички работници Работнически съвет на Концерна.

Европейски работнически съвет (*Europäischer Betriebsrat*)

За фирмите и концерните, които имат представителство в повече от една европейска държава, може да бъде учреден Европейски работнически съвет.

Доверено лице за лицата в неравностойно положение (*Behindertenvertrauensperson*)

Ако в едно предприятие са заети постоянно минимум петима работещи лица в неравностойно положение, се избира тяхно Доверено лице. То предствалява заедно с Работническия съвет интересите и нуждите на тази група работници.

Доверено лице по сигурността (*Sicherheitsvertrauensperson*)

Когато има повече от единадесет заети лица, се назначава доверено лице по сигурността. Това лице отчита къде може да се направи повече в областта на здравето и защитата на работника.

Австрийска федерация на синдикатите (ÖGB)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Телефон (01) 534 44 39
Имейл: oegb@oegb.at
Интернет: www.oegb.at

Синдикати

СИНДИКАТ GPA (GEWERKSCHAFT GPA)

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Телефон 05 03 01 301
Имейл: service@gpa.at
www.gpa.at

СИНДИКАТ НА ДЪРЖАВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ (GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST)

1010 Wien, Teinfaltstraße 7
Телефон (01) 534 54
Имейл: goed@goed.at
www.goed.at

YOUNION СИНДИКАТ (ЗА ИЗКУСТВО, МЕДИИ, СПОРТ И ЗАЕТИТЕ НА ОБЩИНСКИ СЛУЖБИ) (YOUNION _ DIE DASEINSGEWERKSCHAFT)

1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11
Телефон (01) 313 16 8300
Имейл: info@younion.at
www.younion.at

СИНДИКАТ СТРОИТЕЛСТВО И ДЪРВЕН МАТЕРИАЛ (GEWERKSCHAFT BAU-HOLZ)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Телефон (01) 534 44 59
Имейл: service@gbh.at
www.bau-holz.at

**СИНДИКАТ ВИДА (ЗА ЗАЕТИТЕ В ТРАНСПОРТА И В ОБСЛУЖВАНЕТО)
(Die Verkehrs- und Dienstleistungs-GEWERKSCHAFT vida)**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Телефон (01) 534 44 79

Имейл: info@vida.at

www.vida.at

**СИНДИКАТ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ НА ПОЩИТЕ И ДАЛЕКОСЪОБЩЕНИЯТА
(GEWERKSCHAFT DER POST- UNDFERNMELDEBEDIENTSTETEN)**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Телефон (01) 534 44 49

Имейл: gpf@gpf.at

www.gpf.at

**ПРОМИШЛЕН СИНДИКАТ PRO-GE
(PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT)**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Телефон (01) 534 44 69

Имейл: mitgliederservice@proge.at

www.proge.at

Организации на Австрийското обединение
на синдикатите (ÖGB) по провинции в Австрия:

Бургенланд

Адрес: 7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Телефон (02682) 770

Имейл адрес: burgenland@oegb.at

www.oegb.at/burgenland

Каринтия

Адрес: 9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44

Телефон (0463) 58 70

Имейл адрес: kaernten@oegb.at

www.oegb.at/kaernten

Долна Австрия

Адрес: 3100 St. Pölten, AK-Platz 1
Телефон: (02742) 266 55
Имейл: niederösterreich@oegb.at
www.oegb.at/niederösterreich

Горна Австрия

Адрес: 4020 Linz, Weingartshofstraße 2
Телефон: (0732) 66 53 91
Имейл: oberösterreich@oegb.at
www.oegb.at/oberösterreich

Залцбург

Адрес: 5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10
Телефон: (0662) 88 16 46
Имейл: salzburg@oegb.at
www.oegb.at/salzburg

Щирия

Адрес: 8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32
Телефон: (0316) 70 71
Имейл адрес: steiermark@oegb.at
Имейл: www.oegb.at/steiermark

Тирол

Адрес: 6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16
Телефон: (0512) 597 77
Имейл адрес: tirol@oegb.at
Имейл: www.oegb.at/tirol

Форарлберг

Адрес: 6800 Feldkirch, Steingasse 2
Телефон: (05522) 35 53
Имейл адрес: vorarlberg@oegb.at
Имейл: www.oegb.at/vorarlberg

Адреси на Камарата на работниците по провинции в Австрия

Камарата на работниците (Arbeiterkammer) във Виена

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

Камарата на работниците в Бургенланд

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, телефон: (02682) 740
www.bgl.d.arbeiterkammer.at

Камарата на работниците в Керnten

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

Камарата на работниците в Долна Австрия

3100 St. Pölten, AK-Platz 1, телефон: 05 71 71
www.noe.arbeiterkammer.at

Камарата на работниците в Горна Австрия

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

Камарата на работниците в Залцбург

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

Камарата на работниците в Щирия

8020 Graz, Hans-Resel-Gasse 8-14, телефон: 05 77 99 0
<https://stmk.arbeiterkammer.at>

Камарата на работниците в Тирол

602 Innsbruck, Maximilianstraße 7, телефон: 0800 22 55 22
www.tirol.arbeiterkammer.at

Камарата на работниците във Форарлберг

6800 Feldkirch, Widnau 2-4, телефон: 05 02 58
www.vbg.arbeiterkammer.at

Важни причини за членство в Австрийските синдикати (ÖGB)

- › Ще станете част от общност с повече от 1,2 милиона члена
- › Пълен ангажимент за осигуряване на коректни условия на труд
- › Годишно увеличение на надницата и на заплатата
- › Защита на допълнителните плащания - добавка по време на отпуска и коледна добавка
- › Безплатно представителство в съда в случаи на трудовоправни спорове
- › Намаления при пазаруване, свободно време и култура

Повече информация за другите предимства на членството в синдикатите, като например безплатни консултации по трудово и осигурително право, както и разнообразни видове застраховки, предоставени при членство в синдикатите, може да намерите на:

www.oegb.at, mitgliedwerden@oegb.at

Във връзка с Вашите финанси:

- › Безплатна правна помощ при несъгласия с работодателя
- › Преговаряне и извоюване на годишни увеличения на заплатата и на надницата
- › Намаления на данъка върху дохода от януари 2016
- › Осигуряване на изплащане на допълнителните плащания- добавка по време на отпуска и коледна добавки
- › Намаления при предложения за екскурзии
- › Намаления при пазаруване в много магазини
- › Намаления за входовете на много спортни и други събития
- › Членският внос към Австрийските синдикати е само един процент от бруто дохода на месец и може да бъде приспаднал от данъците, които плащате

За Вашата сигурност:

- › Допълнително подпомагане в случай на безработица
- › Увеличава се личната независимост на работника
- › Работна застраховка – при увреждания, причинени на хора или на вещите им
- › Солидарна застраховка- защита при инвалидност или смъртен случай, причинен от злополука през работно време и или в свободното време
- › Извоюване на справедливи условия на труд, годишни преговори и преразглеждане на колективните трудови договори във връзка с увеличение на надницата и заплатата, допълнителни плащания, заплащания при извънреден труд, защитни разпоредби при едностранно прекратяване на трудовия договор, добавки към заплатата, премии, плащания при пътувания, допълнителни права за свободното време и други



ПЪЛНА ГАЗ!

КАКВО ПРАВИ КАМАРАТА НА ТРУДА?

Помагаме и консултираме при проблеми в работата, при неплатежоспособност на фирмата, когато се намирате в обучение, при натиск и злоупотреба от страна на работодателя, както и при договори за наем. Също така, следим внимателно законите, за да не бъдат ощетени интересите на заетите лица.

wien.arbeiterkammer.at/immernah





Да си част от
синдикатите
те прави
силен/силна!

**Австрийската федерация на синдикатите (ÖGB)
е тук за теб.** В кризата и след това.

За теб и твоето семейство. За равни шансове.

За добри решения за твоята работа.

За здравословни условия на труд.

За честно заплащане. Много, много повече.

За един добър живот за всички.

Затоа сме тук! oegb.at/mitgliedwerden

ÖGB

КАКВО НЕПРЕМЕННО ТРЯБВА ДА ЗНАЕТЕ?

Австрийската федерация на синдикатите (ÖGB) информира чрез тази брошура за:

- » Трудовоправни разпоредби
- » Прекратяване на трудови правоотношения
- » Разпоредби за родители и деца
- » Осигуряване срещу риска от безработица
- » Общи разпоредби, свързани със социалноосигурителното законодателство
- » Данъчни разпоредби
- » Организации, представляващи интересите на работниците/служителите в предприятието/фирмата

За един добър живор за всички!

oegb.at

ÖGB