

WWW.OEGB.AT



AMIT FELTÉTLENÜL TUDNIA KELL

KIADÁS: 2019



UNSERE MISSION:
GERECHTIGKEIT.
OGB

SOZIALE SICHERHEIT MITBESTIMMUNG CHANCENGLEICHHEIT VERTEILUNGSGERECHTIGKEIT



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

**WER DIE
AK SCHWÄCHT,
SCHWÄCHT
MEINE RECHTE.**

MEINE AK, MEINE RECHTE.

arbeiterkammer.at

**AKI A MUNKÁSKAMARÁT GYENGÍTI,
A JOGAIMAT GYENGÍTI.**

AZ ÉN MUNKÁSKAMARÁM, AZ ÉN JOGAIM.



„Faire Arbeitsbedingungen und korrekte
Bezahlung sind nicht immer selbstverständlich.
Nur wer seine Rechte kennt, kann sie einfordern.“

© ÖGB/Feithner

ÖGB-PRÄSIDENT WOLFGANG KATZIAN

ÖGB

**„A tisztességes munkakörülmények és igazságos bérezés
nem minden helyzetben magától értetődő dolgok.
Csak aki a jogaival tisztában van, tud azokra igényt is támasztani.“**

ÖGB ELNÖK WOLFGANG KATZIAN

TARTALOMJEGYZÉK

Munkajogi rendelkezések

A munkaviszony	5
Munkaidő, pihenőidő	6
Betegszabadság időszakára járó munkabér	7
Szabadság	8

Munkaviszony megszüntetése

Felmondási idők, határidők	9
Végkielégítés a régi szabályozás szerint	9
Végkielégítés az új szabályozás szerint	10
Járadékfizetés megkezdése a végkielégítés új rendszerében	10
Jogvesztés/követelések elévülése	11

Gyermekekre, szülőkre vonatkozó rendelkezések

Katonai/polgári szolgálat	11
Ápolási szabadság	11
Anyavédelem és gyermekgondozási szabadság	12
Ellátáshoz való jog	14
Családi pótlék és gyermekek után járó adójóváírás	16
Mutter-Kind-Pass (Várandósok könyve/terheskönyv) vizsgálatok	16

Munkánélküli biztosítás

Munkánélküli segély	17
Rendkívüli segély	18
Nyugdíjelőleg	18
Családi pótdíj	19
Időskori részmunkaidős foglalkoztatás	19
Megszüntetési illeték a munkaviszony megszűnésekor	20
Rövidített munkaidő	20

Általános társadalombiztosítási törvény

Teljes körű biztosítás	20
Csekély mértékű foglalkoztatás	20
Kompenzációs pótlék	21
Önkéntes folytatólagos biztosítás	21
Pótjárulék az egészségbiztosítási társbiztosítás megszerzéséhez	21
Ápolási díj	22

Illetékek/díjak

Illetékek/díjak	22
Illeték-/díjmentesség	22

Adójogi rendelkezések

Adójog munkavállalóknak	22
Jogorvoslati lehetőségek	23
Speciális kiadások	24
Munkaviszonyhoz kapcsolódó költség	25
Rendkívüli terhek	27
Negatív adó (adójóváírás)	28

Munkavállalói képviselet

Az üzemi tanács	28
Ifjúsági bizalmi tanács tag	29
További képviseletek	29

Címjegyzék

ÖGB (Osztrák Szakszervezeti Szövetség) és ágazati szakszervezetek	32
Munkáskamarák	33

Kiadás: 2019

Ausgabe 2019 "Was sie unbedingt wissen sollten"
in ungarischer Sprache

Médiatulajdonos és kiadó: ÖGB, Szervezet, Koordináció, Szerviz
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Készítette: Verlag ÖGB GbmH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Borító: Adobe Stock/Jacob Lund
ZVR-szám: 576439352

■ A MUNKAVISZONY

A munkaviszony létrehozása

Munkaviszonyról akkor beszélünk, ha valaki (a munkavállaló) munkaerejét másnak rendelkezésre bocsátja, és egy másik személy (a munkáltató, vagy helyettese) irányítása mellett, személyes és gazdasági függőségben munkát végez. A munkavállaló a munkaviszony keretében időhöz, helyhez és utasításhoz kötött.

Megbízási és vállalkozási szerződés

Az ilyen **típusú** szerződések alapján foglalkoztatott személyek a munkát önálló tevékenység keretében végzik. Eközben rendelkeznek ugyanolyan jogi védelemmel, mint a munkavállalók.

Az elhatárolás legfontosabb szempontjai

Vállalkozási szerződés esetén a vállalkozónak valamilyen konkrét dolgot kell előállítania, illetve eredményt felmutatnia. A sikeres megvalósítás kockázatát ő maga viseli. Saját eszközeivel dolgozik, és nincs személyes munkavégzési kötelezettsége.

A **megbízási szerződés** keretében foglalkoztatottak valamilyen tevékenység végzését, vagy ügy ellátását vállalják határozott vagy határozatlan időre. Nem utasíthatók, idejüket szabadon oszthatják be. A munkához szükséges eszközöket sok esetben a megbízó biztosítja részükre.

Hiába szerepel a szerződésen a megbízási vagy vállalkozási szerződés megnevezés, ettől függetlenül lehetséges, hogy valójában munkaviszonyról van szó.

A munkavállalók jogai nem sérülhetnek, ezért a döntő kérdés az, hogy a szerződés tartalma a gyakorlatban hogyan néz ki. A különböző szerződéstípusok elhatárolása sok esetben problémát jelenthet, ezért adott esetben célszerű a személyes tanácsadás igénybe vétele, pl. a Flexpowernél (időpontegyeztetés: 01/534 44-39100).

Munkaszerződés

A munkaszerződés a munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodás. A munkavállaló vállalja, hogy munkatevékenységet végez, a munkáltató pedig ezért munkabért köteles fizetni.

A munkaszerződés megkötése nincs írásbeli formához kötve, így szóbeli megállapodással is létrejöhet (kivétel képeznek a szakmunkástanulói szerződések, melyeket írásban kell megkötni). A munkaszerződés ráutaló magatartással is létrejöhet, ha az egyik fél munkát végez, a másik pedig elfogadja azt.

Munkavállalói tájékoztató (Dienstzettel)

A munkáltató közvetlenül a munkaviszony létrejöttét követően köteles a munkavállalót írásban tájékoztatni legfontosabb jogairól és kötelezettségeiről.

A tájékoztatásnak az alábbiakra kell kiterjednie:

1. a munkáltató neve és címe;
2. a munkavállaló neve és címe;
3. a munkaviszony kezdete;
4. határozott ideig tartó munkaviszony esetén a munkaviszony vége;
5. a felmondási idő hossza, illetve az a nap, amelyre a felmondás lehetséges;
6. szokásos munkavégzési hely, adott esetben a változó munkavégzési helyre való utalás;
7. besorolási rendszer esetén a besorolás jellege;
8. munkakör;
9. a munkaviszony kezdetekor érvényes személyi alapláb és a munkabér további elemei (13.-14. havi fizetés stb.), a bérfizetés esedékességének napja;
10. az éves szabadság időtartama;
11. a megállapodás szerinti napi és heti munkaidő;
12. a munkaszerződésből eredően esetlegesen alkalmazandó kollektív munkajogi normákra való hivatkozás (kollektív szerződés, alapszabály, minimálbér, szakmunkástanulói illetmény, üzemi megállapodás); illetve rögzíteni kell azt is, hogy a hivatkozott dokumentumok a vállalat telephelyén hol tekinthetők meg;
13. a munkáltató előtakarékosági pénztárának neve és címe.

Az 5., 6. és 9–11. pontokkal kapcsolatos tájékoztatás törvényre, kollektív szerződésre vagy üzemi megállapodásra való hivatkozással is történhet.

Ha a munkaszerződés 1994. január 1-jén már fennállt, úgy a fenti tájékoztatót csak a munkavállaló kifejezett kérésére kell - két hónapos határidőn belül - átadni. Ha a munkaszerződés legfeljebb egy hónapra szól, vagy ha az írásbeli munkaszerződés már tartalmazza az összes kötelező információt, úgy külön munkavállalói tájékoztató készítése nem szükséges.

Figyelem!

Ha valakitől azt kéri a munkáltató, hogy az elé tett írásbeli munkaszerződést írja alá, úgy azt aláírás előtt gondosan olvassa át! Ha a munkaszerződés valamely része vagy az átadott munkavállalói tájékoztató tartalma nem egyértelmű számára, úgy célszerű tanácsot kérni az illetékes szakszervezettől!

A munkaszerződés megkötésénél az alábbiakra különösen ügyeljünk:

- a próbaidőre vonatkozó rendelkezések (a próbaidő maximum egy hónap lehet);
- az áthelyezés lehetősége (mind a munkavégzés helye, mind a munkakör tekintetében);
- a túlórákra vonatkozó szabályozás;
- általánosított összmunkabér (a személyi alapbérnek ennek ellenére szerepelnie kell!);
- versenyjogi záradék (csak havi 3,480 EUR munkabér felett megengedett);
- felmondási idő és időpont;
- képzési költségek visszatérítésének kötelezettsége (céghez kötöttség maximális tartama 4 év, kötelező havi arányosítás).

Alapvető szabály, hogy a munkaszerződés nem szűkítheti a munkavállalókat törvény, kollektív szerződés, illetve üzemi megállapodás alapján megillető jogokat.

A munkáltató díjfizetést sem a munkavállalói tájékoztató sem a munkaszerződés elkészítéséért nem kérhet!

Írásos bérelszámolás

A munkavállalóknak minden hónapban írásbeli bérszámfejtési lapot (bérpapírt) kell kapniuk, melyben legalább a munkabért és az abból eszközölt levonások összegét és jogcímét fel kell tüntetni. A munkavállaló a bérpapírt polgári jogi úton is kikényszerítheti.

■ MUNKAIDŐ, PIHENŐIDŐ

A munkaidőről szóló törvény szerinti normál munkaidő

Heti 40 óra, napi 8 óra

(egy hónapra vetítve: $40 \times 4,33 = 173,2$ óra).

Egyes kollektív szerződések rövidebb munkaidőt határoznak meg. Készenléti jellegű munkakör (pl. portás) esetén a kollektív szerződés alapján hosszabb munkaidő is jogszerű lehet.

Túlóra

Hetente maximum 20 túlóra rendelhető el, a napi munkaidő azonban nem haladhatja meg a 12 órát. A heti munkaidő pedig 17 hetes megfigyelési időszakon belül nem haladhatja meg a 48 órát.

A túlórákra minimum 50% bérpótlék vagy 50% mértékű szabadidő jár. A tizenegyedik és tizenkettedik munkaóra, illetve a heti ötvenedik munkaóra után minden esetben a munkavállaló döntheti el, hogy a plusz időt vagy a bérpótléket kívánja-e igénybe venni.

Munkaközi szünet

A munkavállalónak 6 órát meghaladó munkavégzés esetén minimum 30 perc munkaközi szünet jár, amely nem része a munkaidőnek.

Folyamatos vagy többműszakos munkarend esetén fizetett rövid szüneteket kell kiadni. Nehéz éjszakai munka esetén a munkavállalóknak műszakonként tíz perc fizetett munkaközi szünet jár.

Pihenőidő

Két munkanap között legalább tizenegy óra megszakítás nélküli pihenőidőt kell biztosítani.

Hétfégenként 36 óra megszakítás nélküli pihenőidő biztosítása kötelező (ettől eltérni kollektív szerződés vagy rendelet alapján lehet.) Utóbbi esetben az adott naptári hét munkanapjain jár a munkavállalóknak a 36 órás heti pihenőidő.

Kivételes esetekben a hétfégen és az ünnepnapokon végzett munka üzemi megállapodás által is engedélyezhető.

Ha a hétféji (heti) pihenőidő a következő munkahét kezdete előtti 36 órán belül megszakad, úgy e helyett pótlólagos pihenőidő jár, melynek mértéke a fenti 36 órán belül ledolgozott munkaidő hosszának felel meg.

A plusz pihenőidőre való jog nem érinti a túlóráért a munkaidőről szóló törvény vagy a kollektív szerződés alapján járó juttatást.

A munkaidő beosztása

Amennyiben üzemi megállapodás nem rendelkezik róla, úgy a munkaidő beosztásáról a munkavállalóval meg kell állapodni. A munkáltató a munkaidőbeosztást kizárólag az alábbi esetben változtathatja meg egyoldalúan:

1. a módosítás az elvégzendő munkák alapján indokolt, és
2. legalább két héttel előre közlésre került, és
3. nem szól ellene a munkavállalók méltánylandó érdeke, és
4. semmilyen megállapodás.

Részmunkaidő

A munkaidő mértékéről meg kell állapodni, melynek módosítása csak írásban lehetséges. A megtévesztően feltüntetett rövidebb munkaidő állandó túllépése az (átlagosan) hosszabb munkaidőben való hallgatóságos megállapodásnak tekintendő.

Tilos a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók hátrányos megkülönböztetése a vállalati szociális juttatások, az előléptetések stb. terén.

A részmunkaidős munkavállalóknak 25 százalékos túlorapótlék jár. Ez azonban nem vonatkozik arra az esetre, ha a többletórák negyedéven belül (vagy más, előre meghatározott három hónapos időszakon belül), illetve rugalmas munkaidőre vonatkozó megállapodás az elszámolási időszakon belül kiegyenlítésre kerülnek.

Ha a teljes munkaidőben foglalkoztatottak többlet-munkaórákat kötelesek teljesíteni, anélkül, hogy arra bérpótlék járna (pl. 38,5 órás heti munkaidőnél plusz 1,5 órát túlorapótlék nélkül), úgy ebben az esetben a részmunkaidős munkavállalóknak sem jár a pótlék.

A túlmunka elrendelése csak akkor megengedett, ha:

1. az annak elvégzésére vonatkozó kötelezettség megállapodáson, vagy a munkavállalónak a munkavállaló érdekében való együttműködési kötelezettségén alapul, és
2. a szokásosnál több az elvégzendő feladat, továbbá
3. a túlmunka elrendelése nem ellentétes a munkavállaló méltánylandó érdekeivel.

A fentiekben túlmenően számos kollektív szerződés előírja, hogy 13.-14. havi bér számításánál a rendszeres túlmunkát figyelembe kell venni.

A túlorában történő munkavégzés napi 10, illetve heti 50 óra munka után indoklás nélkül megtagadható!

Rugalmas munkaidő

A rugalmas munkaidő akkor vezethető be, ha

1. írásbeli megállapodás jön létre a rugalmas munkaidőről (ha a munkáltatónál van üzemi tanács, akkor üzemi megállapodás keretében);
2. meghatározásra kerül a törzsidő és a peremidő (a munka egy adott napon való legkorábbi kezdete, és legkésőbbi befejezése);
3. rögzítik az elszámolási időszakot, amelynek általában a munkaidő a normál munkaidőt nem haladhatja meg;
4. megállapításra kerül azon óratöbblet vagy órahiány, amely az elszámolási időszak végén átvihető a következő időszakra, és
5. megállapodás születik a fiktív napi normál munkaidőről, annak meghatározásához, hogy az orvosi vizsgálatok és hasonló távollétek mennyiben számítanak bele a munkaidőbe.

A bérpótlék fizetése nélkül napi normál munkaidő alapvetően maximum tíz óra lehet. Legfeljebb tizenkét órányi normál munkaidő csak akkor jön számításba, ha az össze-

gyűlt plusz órákat egész napok formájában és a heti pihenőidőhöz kapcsolódóan ki lehet venni.

Napi tíz óra munka után túlorára van azonban lehetőség.

A rugalmas munkaidő egyéb formái

Ide az alábbiak tartoznak:

- többműszakos munkavégzés
- az ünnepnapok körüli szabadnapok ledolgozása,
- keretmunkaidő.

Ezekben az esetekben a normál munkaidő túllépése bizonyos szabályok szerint 1: 1 arányban szabadidővel kompenzálható, miközben nem kell túloradíjat fizetni.

Több műszakos munkavégzés esetén a munkaidő hullámzása ismétlődő ciklusok szerint lehetséges. A rövidebb napok ledolgozásnak a munkavállalók szabadidő-beosztása érdekében rendszeresen kell megtörténnie.

A munkaidőhullámzások lefedésére szolgáló keretmunkaidős modellek csak kollektív szerződésbe foglalt szabályozás alapján vezethetők be.

■ BETEGSZABADSÁG IDŐSZAKÁRA JÁRÓ MUNKABÉR

A munkáltatónak betegség miatti munkaképtelenség esetén meghatározott ideig továbbra is fizetnie kell a munkabért.

A munkavállalók betegség esetén hat hétig kapják tovább munkabérüket. A betegszabadság lehetséges tartama a munkaviszony első évét követően évi nyolc hétre, 15 év után évi tíz hétre, 25 év után pedig évi tizenkét hétre nő. Munkahelyi baleset vagy foglalkozási megbetegedés esetén külön igényjogosultság áll fenn alkalmanként 8 hét betegszabadságra.

A betegszabadság maximális időtartama a munkaviszony hossza alapján

a munkaviszony első évében	6 hétig 100% 4 hétig 50 %
a munkaviszony 2-15. évében	8 hétig 100% 4 hétig 50 %
a munkaviszony 16.-25. évében	10 hétig 100% 4 hétig 50 %
a munkaviszony 26. évtől	12 hétig 100% 4 hétig 50 %

Szaktanuló esetében (képzési évenként)

a szaktanulónak fizetett juttatás teljes összege	8 hétig
--	---------

a szaktanulónak fizetett juttatás és a táppénz összege közötti különbség további	4 hétig
--	---------

ugyanazon képzési év során előforduló újabb megbetegedés esetén 3 napig jár a szaktanulónak fizetett juttatás 100%-a, legfeljebb további hat hétig pedig a szaktanulónak fizetett juttatás és a táppénz összege közötti különbség.

■ SZABADSÁG

Szabadságigény

25 évnél rövidebb munkaviszony esetén:	30 munkanap
--	-------------

25 év munkaviszony felett:	36 munkanap
----------------------------	-------------

Munkanapnak számít a naptári hét minden napja, kivéve a vasárnapot és az ünnepnapot.

Szabadságév

A szabadság számítása szempontjából az év a munkaviszony létrejöttének napjával kezdődik. Amennyiben fennáll olyan megállapodás, mely szerint a szabadság szempontjából vett év azonos a naptári évvel, úgy az újabb szabadságév minden év január 1.-én kezdődik.

A szabadság tekintetében figyelembe vehető munkaviszonyok

A szabadság mértékének meghatározásánál az ugyanazon munkáltatónál eltöltött, három hónapnál hosszabb megszakítás nélkül időszakokat kell figyelembe venni, kivéve, ha a munkaviszony munkavállalói felmondás, munkavállalói jogellenes kilépés, vagy a munkavállalónak felrögzített rendkívüli felmondással ér véget.

A szabadság kiszámításánál figyelembe kell venni az alábbi időket is:

- a hat hónapot elérő, más belföldi munkaviszonyban eltöltött időszak;
- az iskolakötelezettségen túlmenő, belföldi iskolában töltött idők (gimnázium, szakgimnázium, technikum); bizonyos feltételek mellett a külföldi tanulói jogviszony is beszámítható;

- a sikeresen befejezett egyetemi tanulmányok szokványos időtartama;
- a belföldi önálló kereső tevékenység időtartama, feltéve, hogy legalább 6 hónapig tartott;
- az elmaradott országokban a fejlődés segítésével töltött idő;
- az áldozatokról való gondoskodásról szóló törvény szerinti szabadságvesztés időtartama;
- a munkaviszony első gyermekgondozási szabadsága, maximum tíz hónapos mértékben.

A szabadságalap számításánál vannak azonban bizonyos korlátok, hiszen összesen maximum hét, tanulmányok esetén maximum tizenkét korábbi munkaviszonyban töltött év vehető figyelembe.

Teljes szabadságra való igény / szabadságmegváltás

A teljes szabadságra való igényjogosultság a munkaviszony kezdetétől számított hat hónap után, illetve a munkaviszony második évétől kezdve áll fenn. A munkaviszony megszűnésekor az adott évi szabadság időarányosan kifizetésre kerül (szabadságmegváltás). A korábbi évekből megmaradt szabadság teljes egészében kifizetésre kerül. Ha valaki időközben már több szabadságot vett ki, mint amennyi időarányosan járt volna neki, az így kapott összeget nem köteles visszafizetnie, kivéve a jogellenes munkavállalói kilépést, illetve az indokolt rendkívüli munkáltatói felmondás esetét. Ilyenkor az időarányosan járó szabadságon felül kivett napok tekintetében visszafizetési kötelezettség áll fenn.

Szabadságigény az építőipari munkásokra szabadságára vonatkozó törvény szerint

Az építőipari munkásoknak a naptári éven belül 52 hét munkaviszonnyal kell rendelkezniük ahhoz, hogy jogosultak legyen a teljes szabadságra (30 vagy 36 munkanap). A szabadságigény a munkaviszonyban töltött heteknek a naptári év egészéhez viszonyításával, időarányosan keletkezik. A következő évben újabb szabadságév kezdődik.

A szabadságigény elveszik, ha a munkavállaló a szabadságot az esedékesség évétől számított harmadik év március 31.-ig nem vette igénybe.

A munkavállalói tájékoztatón minden naptári év külön kerül kimutatásra. A szabadságigény mértéke az összegyűlt, munkaviszonyban töltött hetektől függ. Az éves szabadság 1.150 munkaviszonyban töltött héttől kezdődően 36 munkanap, ennél rövidebb munkaviszony esetén 30 munkanap.

■ FELMONDÁSI IDŐK/HATÁRIDŐK

Fizikai állományú munkavállalók

A kollektív szerződés rendelkezéseire figyelemmel kell lenni! (Erről az illetékes szakszervezet nyújt tájékoztatást (a címeket ld. a 32–33. oldalon).

Szellemi állományú munkavállalók

A munkáltató negyedév végére történő felmondása esetén (egyéb megállapodás hiányában)

2 év munkaviszonyig	6 hét
3-5 év munkaviszony esetén	2 hónap
6-15 év munkaviszony esetén	3 hónap
16-25 év munkaviszony esetén	4 hónap
a munkaviszony 26. évétől	5 hónap
munkavállalói felmondás esetén (hónap végére)	1 hónap

Munkáltatói rendkívüli felmondás Szellemi dolgozóknál az alábbi okok alapozhatják meg

a szellemi dolgozókról szóló törvény 27. § példálózó felsorolása szerint:

- sikkasztás,
- bizalomvesztés,
- a munkavégzés hosszú ideig tartó akadályozottsága (kivételek betegség vagy katasztrófa).

Fizikai dolgozókra az alábbiak vonatkoznak:

Az okok teljes körű felsorolása az iparúzésről szóló 1859. évi törvény 82. §-ban szerepel. Ilyen pl.:

- a munkáltatóra nézve káros melléktevékenység végzése a munkaviszony mellett (pl. kontárkodás),
- a köteleességek teljesítésének ismételt elmulasztása.

Jogszerű rendkívüli felmondás (kilépés) a munkavállaló részéről

A szellemi állományú munkavállaló a vonatkozó törvény 26. § alapján fontos okból rendkívüli felmondással élhet. Ilyen fontos ok lehet pl.:

- amennyiben a munkavállaló a munka végzésére a továbbiakban nem képes, vagy a további munkavégzés veszélyeztetné az egészségét;
- ha a munkáltató indokolatlanul csökkenti vagy visszatartja a munkavállaló munkabérét; vagy pl. természetbeni juttatások esetén egészségtelen vagy nem elegendő élelem vagy egészségtelen lakás biztosításával hátrányos helyzetbe hozza őt.

A fizikai dolgozók lényegében hasonló okokból élhetnek a rendkívüli felmondás lehetőségével.

Felmondási időre járó kártalanítás

Ha a munkáltató például a felmondási idő vagy a felmondási határnap be nem tartása, vagy indokolatlan rendkívüli felmondás által jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyt, úgy a munkavállaló felmondási kártalanításra tarthat igényt. Az összeg akkor is jár, ha a munkavállaló a munkáltatónak felróható okból jogszerűen él a rendkívüli felmondás lehetőségével. A felmondási időre járó kártalanítás, illetve a szabadságmegváltás időszakára munkanélküli segély és előrehozott öregségi nyugdíj nem jár.

A munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetése

Közös megegyezéssel akkor szűnik meg a munkaviszony, ha a munkáltató és a munkavállaló megállapodik, hogy a munkaviszonyt egy adott napon megszüntetik.

■ VÉGKIELÉGÍTÉS A RÉGI SZABÁLYOZÁS SZERINT

Azokra a munkavállalókra, akiknek jelenlegi munkaviszonya 2003. január 1. előtt jött létre, továbbra is a régi szabályok vonatkoznak, hacsak a munkáltatóval kötött egyedi megállapodás alapján nem léptek át az új rendszerbe.

Fizikai és szellemi állományú dolgozók

A régi rendszer szerint a megszakítás nélküli munkaviszony tartama alapján a következő végkielégítés jár:

3 év után	2 havi
5 év után	3 havi
10 év után	4 havi
15 év után	6 havi
20 év után	9 havi
25 év után	12 havi munkabér,

amennyiben a munkaviszony a következő módon ért véget:

- felmondás a munkáltató részéről;
- jogellenes, valamint a munkavállalónak fel nem róhatóan történt rendkívüli munkáltatói felmondás;
- a munkavállaló jogszerű rendkívüli felmondása (kilépés);
- határozott idejű munkaviszony megszűnése (időmúlás);
- a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése;
- munkavállalói felmondás az öregségi, koreredményes, előrehozott nyugdíj, vagy a nehéz fizikai munkát végzők nyugdíjának megkezdése miatt, ha a munkaviszony legalább 10 évig tartott;

- munkavállalói felmondás rokkantnyugdíjazás miatt (itt három év munkaviszony elegendő a végkielégítéshez);
- ha a munkavállaló a gyermekgondozási szabadság lejárta előtt minimum 3 hónappal felmond, és a munkaviszony minimum öt évig tartott. Ebben az esetben végkielégítésként a szokásos összeg fele, de maximum három havi munkabér jár.

Amennyiben a kollektív szerződés a munkavállalóra nézve kedvezőbb rendelkezést tartalmaz, úgy ez az érvényes.

Építőipari fizikai dolgozókra az építőipari dolgozók szabadságáról és végkielégítéséről szóló törvény rendelkezései vonatkoznak.

■ VÉGKIELÉGÍTÉS AZ ÚJ SZABÁLYOZÁS SZERINT

A végkielégítés új rendszere azokra a munkavállalókra vonatkozik, akiknek a munkaviszonya 2003. január 1 - e után jött létre. Azok az építőipari fizikai dolgozók, akik után történt korábban befizetés az építőipari dolgozók szabadság- és végkielégítési pénztárába (BUAK), egyelőre a régi rendszerben maradnak, akárcsak azok a munkavállalók, akik a munkáltató újrafoglalkoztatásra vonatkozó ígérete alapján 2002. december 31 - e után korábbi cégükhöz mennek vissza dolgozni.

A 2003. január 1. előtt létrejött munkaviszonyokra alapvetően továbbra is a végkielégítés régi rendszere vonatkozik. A munkavállalóknak lehetőségük van azonban olyan egyedi szerződést kötni a munkáltatóval, melynek alapján már az új rendszerbe tartoznak. Ehhez az szükséges, hogy mind a munkáltató, mind a munkavállaló akarja ezt, ugyanis egyik fél sem kényszerítheti a másikat az új rendszerbe való átlépésre (lásd az új rendszerbe való átlépésről szóló részt).

2008. január 1. óta a szabadúszók és az egyéni vállalkozók is bekerültek a végkielégítés új rendszerébe.

Az új rendszer szerinti végkielégítés összege

Ha a munkavállalóra az új végkielégítési szabályok vonatkoznak, akkor a munkáltató a havi bruttó munkabér 1,53 %-át köteles a területi egészségpénztárnál végkielégítési járulék címen befizetni. A járulékalapba a 13.- és 14. havi munkabér is beleszámít. Az 1,53%-os járulékot a járulékmáximo feletti és a csekély mértékű foglalkoztatás összeghatára alatti összegekre is meg kell fizetni. Az egészségpénztár a befizetett összeget továbbítja a

munkáltató végkielégítési előtakarékosági pénztárának.

Az az összeg, mely a munkavállaló részére végül kifizetésre kerül, a befizetett járulék, plusz annak kamathozadéka, melyből az ügyviteli költség levonásra kerül.

Gyermekgondozási szabadság, polgári és katonai szolgálat az új típusú végkielégítés esetén

A munkáltató a polgári és katonai szolgálat, valamint az általános tb. törvény szerinti terhességi-gyermekágyi segély, illetve táppénz igénybe vétele esetén is tovább fizeti a járulékot, melynek mértéke az osztrák GYES (Kinderbetreuungsgeld) összegén alapul. Terhességi-gyermekágyi segély esetén a járulékalap az igénybevétel megelőző naptári hónap munkabére, táppénz esetén a munkabér fele.

Amennyiben a GYES folyósítása során jár a munkavállalónak terhességi-gyermekágyi segély, akkor a fenti járulékot a családi terhek kiegyenlítését szolgáló alap viseli, akárcsak a haldokló hozzátartozók támogatása miatti szabadság esetén.

■ A JÁRULÉKFIZETÉS MEGKEZDÉSE A VÉGKIELÉGÍTÉS ÚJ RENDSZERÉBEN

A munkaviszony első hónapja járulékfizetés alól mentes. A második hónap kezdetétől fogva azonban a munkáltatónak a járulékot fizetnie kell. Ha valaki a munkaviszonya megszűnését követő egy éven belül újabb munkaviszonyt létesít ugyanazzal a munkáltatóval, úgy a járulékokat az újabb munkaviszony kezdetétől fogva rögtön fizetni kell.

A végkielégítés kifizetése az új rendszerben

Az igénybevétel feltétele a munkaviszony megszüntetése legalább 36 hónapnyi járulékfizetést követően (ami több különböző munkaviszony alapján is történhetett). Nem jár a végkielégítés, ha a munkaviszonyt a munkavállaló maga mondja fel, ha indokoltan küldik el rendkívüli felmondással, vagy ha felmond jogellenesen rendkívüli felmondással. A befizetett összeg azonban ilyen esetekben semvész el, hanem a munkáltató végkielégítési pénztáránál marad, továbbra is kamatozik, és a munkavállaló tovább viszi a következő munkaviszonyába. Ez azonban csak azokra a munkavállalókra igaz, akikre az új végkielégítési szabályok vonatkoznak. Akik a régi rendszerben maradnak, a fent felsorolt esetekben elvesztik a végkielégítésre való igényüket.

Vállalati előtakarékosági pénztárak

Ha a munkáltatónál működik üzemi tanács, akkor a céges előtakarékosági pénztár kiválasztásának kikényszeríthető üzemi megállapodás útján kell történnie. Ahol nincs üzemi tanács, ott a munkáltatónak írásban kell értesítenie az összes dolgozót a választani szándékozott pénztárról. Amennyiben a munkavállalók egyharmada írásban kifogásolja az érintett pénztárt, a munkáltatónak tárgyalásokat kell kezdeményeznie a dolgozókkal. Célszerű a kifogással egyidejűleg a szakszervezet bevonását kérni, mely a munkavállalók érdekeinek szem előtt tartásával aztán a további tárgyalásokat lefolytatja.

■ JOGVESZTÉS/KÖVETELÉSEK ELÉVÜLÉSE

A munkajogi követelések érvényesítésénél nem szabad megfeledkezni az elévülési határidőkről, pl.:

- a munkavállalónak a munkáltatói felmondás bírósági megtámadására csak két hét áll rendelkezésére;
- a felmondási időre járó kártalanítással kapcsolatos kereset benyújtása a bíróságon 6 hónapon belül lehetséges;
- a bérjellegű követelésekre hároméves általános elévülési határidő vonatkozik.

Előfordulhat, hogy a kollektív szerződés egyes bérjellegű követelésekhez rövidebb elévülési időt rendel. Az elévülés itt azt jelenti, hogy a követelés a továbbiakban már nem peresíthető, ha viszont ennek ellenére kifizeti a munkáltató, utóbb már nem követelheti vissza. Jogvesztés esetén a kifizetés visszakövetelhető.

■ KATONAI/POLGÁRI SZOLGÁLAT

A munkavállaló bejelentési kötelezettsége a munkáltató felé

A katonai/polgári szolgálatra behívott munkavállaló köteles erről a munkáltatót haladéktalanul értesíteni.

Normál és rendkívüli felmondás elleni védelem

A munkáltató a behívó kézbesítéséről szóló értesítés időpontjától kezdve csak előzetes bírósági jóváhagyással jogosult a munkavállalót rendes vagy rendkívüli felmondással elküldeni.

A felmondási védelem a katonai/polgári szolgálat vége után 1 hónappal szűnik meg.

A munka felvétele a katonai/polgári szolgálatot követően

A munkavállaló a katonai/képzési/polgári szolgálat végét követően 6 munkanapon belül köteles munkáltatójánál jelentkezni. Ennek elmulasztása rendkívüli felmondást vonhat maga után.

*FIGYELEM! A szombat is munkanapnak számít!

Szabadság

Amennyiben a katonai/polgári szolgálat időszakai belesznek az adott munkáévbe, úgy a munkavállalónak szabadság csak a katonai/polgári szolgálat időtartamával csökkentett idő alapján, időarányosan jár. A szabadság tartamának számításakor a töredék munkanapot egész napra kell kerekíteni. Amennyiben a munkavállaló ezt az időarányosítást szeretné elkerülni, és a katonai/polgári szolgálat megkezdése előtt a teljes szabadságot igénybe venni, úgy erre vonatkozólag megállapodást kell kötnie a munkáltatóval.

13. és 14. havi munkabér (szabadságpénz, karácsonyi pénz)

A 13. és 14. havi bér és más hasonló juttatás, abban a naptári évben jár, amelyben a katonai/polgári szolgálatra sor kerül, de csak időarányosan (vagyis a katonai/polgári szolgálat minden hetével 1/52 résszel csökkentve).

További tanácsaink:

- Mit tegyünk, ha a katonai/polgári szolgálat után munkanélküliek lettünk? – ld. 17. oldal
- Ne maradjunk le semmilyen juttatásról a katonai/polgári szolgálatot követően – ld. 22–23. oldal
- Polgári szolgálatot szervező ügynökség www.bmi.gv.at
- Sorkatonai szolgálat alapképzése – www.help.gv.at

■ ÁPOLÁSI SZABADSÁG

Felmentés a munkavégzési kötelezettség alól ápolás céljából

Ha a munkavállaló a saját háztartásában élő közeli hozzátartozója (saját, illetve házastársa vagy /bejegyzett/ élettársa gyermeke („mozaikcsalád”), unokája, szülője, nagyszülője, házastársa, /bejegyzett/ élettársa) betegség következtében szükségessé váló ápolása miatt igazoltan akadályozott munkája végzésében, úgy egy éven keresztül jogosult a szokásos heti munkaidejének megfelelő munkabére további kifizetésére. Az ápolási szabadságra való igényjogosultság saját gyermek (örökbefogadott vagy nevelt gyermek) tekintetében akkor is fennáll, ha a

gyerek nem él közös háztartásban a szülővel. Ha a fentiek szerinti beteg gyermek egészségügyi vagy ápolási intézményben kerül elhelyezésre, úgy a szabadságigény a gyermek támogatása és jólléte érdekében annak 10 éves koráig, illetve orvosilag indokolt esetben azon túlmenően is fennáll.

Meghosszabbított ápolási szabadság

Ha a munkavállaló az ápolási szabadságot már teljes mértékben igénybe vette, de a vele közös háztartásában élő, 12 éven aluli, beteg gyermeke (örökbefogadott vagy nevelt gyermeke), illetve házastársa, /bejegyzett/ élettársa vér szerinti gyermeke ápolása újfent akadályozza a munkavégzésben, úgy a munkaviszony adott évén belül egy további hét ápolási szabadság jár (az anya/apa esetében akkor is, ha a gyerekekkel (örökbefogadott vagy nevelt gyermekkel) nem élnek közös háztartásban).

Egyoldalú szabadságkivétel

Amennyiben a fentiekben vázolt lehetőségek már kimerítésre kerültek, úgy a 12 éven aluli beteg saját gyermek (örökbefogadott vagy nevelt gyermek) ápolására egyoldalúan, tehát a munkáltató hozzájárulása nélkül is vehető ki szabadság. Az apát és az anyát ez a jog akkor is megilleti, ha a gyerekekkel (örökbefogadott vagy nevelt gyermekkel) nem élnek közös háztartásban.

Figyelem! A szellemi dolgozókról szóló törvény, az osztrák általános polgári törvénykönyv (ABGB), valamint egyes kollektív szerződések a munkavállalót érintő fontos okból a fentiekben túlmenően is előírhatják, hogy a munkabért a munkáltatónak továbbra is fizetnie kell!

- ANYAVÉDELEM ÉS GYERMEKGONDOZÁSI SZABADSÁG
- MUNKAJOG

Tiltott munkák

A túlórázás és az egészségre káros munkák tilosak, az éjszakai munka, valamint a vasár- és ünnepnapokon végzett munka tilalma kevés kivételtől eltekintve érvényes.

Felmondási és elbocsátási védelem

Különleges felmondási és elbocsátási védelem áll fenn a terhesség bejelentésétől a szülés utáni negyedik hónapig. A gyermekgondozási szabadság igénybevétele esetén a védettség meghosszabbodik a GYESZ utáni négy hét leteltéig.

A Munkaügyi és Szociális Bíróság jóváhagyása nélkül történő felmondás vagy elbocsátás törvényellenes és emiatt

érvénytelen. A munkaviszony próbaidő alatt történő megszüntetése nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetésnek számít, és ezért szintén megtámadható a Munkaügyi és Szociális Bíróságnál.

Amennyiben a terhes munkavállaló a szóbeli felmondás közlését, vagy az írásbeli felmondás kézhez vételét követő öt munkanapon belül közli a munkáltatóval a terhessége tényét, a felmondás jogilag érvénytelenné válik.

Amennyiben terhességéről csak egy későbbi időpontban szerez tudomást, ezt azonnal jelentenie kell a munkáltatónak, hogy a felmondás érvénytelenné váljon.

A GYESZ megosztása esetén a felmondási és elbocsátási védelem azon szülő számára, aki a GYESZ második felét veszi igénybe, legfeljebb a GYESZ második részének megkezdése előtt négy hónappal kezdődhet.

A vetélés bekövetkezte utáni négy hétig különleges felmondási és elbocsátási védelem áll fenn. Amennyiben a felmondás ezen határidő eltelte után kerül bejelentésre, azért, mert a munkáltató azt feltételezi, hogy a munkavállaló hamarosan ismét teherbe esik, a foglalkoztatott a felmondásról való értesüléstől fogva tizennégy napon belül megtámadhatja a felmondást a bíróságnál, az egyenlő bánásmódról szóló törvényre hivatkozva.

Határozott időre szóló jogviszony

A határozott idejű munkaviszonyt a védelmi időszak kezdetéig fenn kell tartani, kivéve, ha az időbeli megrövidítésre van tárgyszerű magyarázat.

A munkaviszony megszüntetése és a végkielégítés – régi végkielégítési törvény (lásd a 9–10. oldalt is)

Az a munkaviszony, amelynek minimális időtartama GYESZ nélkül elérte az öt, vagy ennél több évet, végkielégítési igény fenntartása mellett megszüntethető kilépéssel (ill. részmunkaidő esetén felmondással):

- a szülést követő védelmi időszak alatt (csak az anya),
- GYESZ esetén: a saját GYESZ időpontjának lejártá előtti legkésőbb három hónapig (anya és apa).

A munkavállaló jogosult a törvényes végkielégítés felére, legfeljebb azonban három havi fizetésre.

Új végkielégítési törvény (lásd a 10–11. oldalt is)

Amennyiben a fentnevezett időpontokban gyermek születése miatti kilépéssel történik a foglalkoztatotti viszony megszüntetése, a végkielégítési igény akkor jogos, ha legalább három évnyi járulék befizetése megtörtént már.

Védett időszak

A várandós anyákat az előrelátható szülési időpont előtti utolsó nyolc hétben nem szabad foglalkoztatni (védett időszak = abszolút foglalkoztatási tilalom). A szülés utáni védett időszak szintén nyolc hetet tesz ki (tizenkét hetet az iker- és többes ikerszülések esetén, koraszüléskor és császármetszéses szüléskor). Amennyiben a védett időszak a szülés előtt megrövidült (koraszülés), akkor a védett időszak a szülés után ugyanilyen mértékben meghosszabbodik, maximális hossza 16 hét lehet.

Bizonyos egészségkockázató tényezők esetén fennáll a lehetőség, hogy a kismama már korábban kiírassa magát a szakorvossal.

A védettségi időszakban jár a terhességi gyermekágyi segély, amit az illetékes területi egészségpénztárnál (GKK) lehet igényelni.

GYESZ - gyermekgondozási szabadság az anyáknak és apáknak

Az anyák és apák jogosultak a GYESZ-re, amennyiben:

- munkaviszonyban állnak és
- közös háztartásban élnek a gyermekkel

A GYESZ a védettségi időszakhoz, vagy a védettségi időszak utánra egyeztetett szabadság végéhez, vagy a másik szülő GYESZ-ének végéhez csatlakozik. Amennyiben az egyik szülő nem jogosult GYESZ-re (mert pl. felsőoktatási hallgató vagy önálló vállalkozó), a másik szülő veheti igénybe a védettségi időszak vége és a gyermek második születésnapja közt esedékes GYESZ-t.

A GYESZ-t összesen két alkalommal meg lehet osztani (= három részre), az egyes részek nem lehetnek rövidebbek két hónappal. A teljes GYESZ-időszak maximum a gyermek második születésnapjáig tarthat. Az első gondozói váltáskor egy hónapig közös GYESZ-t lehet kivenni. Ez esetben viszont a GYESZ csak a gyermek 23. hónapjának betöltéséig tart. Az anyák/apák egyenként három hónapnyi GYESZ-t tartalékolhatnak későbbi felhasználásra (legkésőbb a gyermek hetedik életévének lejártáig).

Figyelem! A gyermekgondozási díjra való jogosultság a 2017. márc. 1. utáni szüléseknél legkésőbb a gyermek életkorának 1063. napján (kerekítve 35 hónap) ér véget. Kérjük, informálódjon az ÖGB-nők „Baby-Package” elnevezésű jogi tájékoztatójából. Megrendelhető a frauen@oegb.at -on, vagy bejelentkezett ÖGB szakszervezeti tagként letölthető a www.oegb.at/frauen alatt.

Bejelentési határidők

Az édesanyáknak a védettségi időszak végéig be kell jelenteniük a GYESZ idejét a munkáltatónak.

Legkésőbb az első GYESZ-szakasz vége előtt 3 hónappal a GYESZ-en lévő szülőnek be kell jelentenie a hosszabbítást, vagy a másik szülőnek be kell jelentenie, hogy ő megy GYESZ-re. Ha azonban a GYESZ 3 hónappal rövidebb ideig tart, legkésőbb a GYESZ vége előtt két hónappal közölni kell, hogy az egyik szülő meghosszabbítja a GYESZ-t, és hogy az mikor ér véget. Amennyiben a másik szülő már nem jogosult GYESZ-re, akkor a tervezett GYESZ-szakasz megkezdését legkésőbb három hónappal a GYESZ előtt közölni kell.

Figyelem! A másik szülő számára a felmondási és elbocsátási védelem legkorábban a GYESZ megkezdése előtti négy hónapban kezdődhet. Ezért azt javasoljuk, ne közöljék korábban!

Információs jog

A munkáltatónak kötelessége a GYESZ-en lévő munkavállalók értesítése minden fontos üzemi eseményről.

A GYESZ beszámítása

A felmondási idő, a munkabér folyósítási időtartama és a szabadság mértéke megállapításakor az első GYESZ-t legfeljebb 10 hónapra beszámítják.

Figyelem! A kollektív szerződések vagy üzemi megállapodások előnyösebb szabályozást is tartalmazhatnak.

Szülői részmunkaidős foglalkoztatás

A szülők – amennyiben teljesítik az igényjogosultság törvényi feltételeit (legalább három év foglalkoztatotti viszony, legalább 21 munkavállalót foglalkoztató üzemben eltöltött munkaviszony) a gyermekük hetedik életévének betöltéséig ill. késői iskolába lépéskor annak bekövetkeztéig részmunkaidős foglalkoztatásra vagy munkaidejük rendjének megváltoztatására tarthatnak igényt. Azok a munkavállalók, akik nem jogosultak a „szülői részmunkaidőre, mert a fent említett feltételek közül egyet vagy mindkettőt nem teljesítik, munkaadójukkal megegyezhetnek a részmunkaidős foglalkoztatásban, amely legkésőbb a gyermek 4 éves korának betöltésekor jár le.

Felmondási és elbocsátási védelem a szülői részmunkaidős foglalkoztatás idején

A szülői részmunkaidős foglalkoztatásban részt vevő szülők számára létezik egy különleges felmondási és elbocsátási védelem. Ez a felmondási és elbocsátási védelem a részdős kérelem közlésekor kezdődik, legkorábban azonban a szándékolt részmunkaidős foglalkoztatottság megkezdése előtt négy hónappal. Ez maximum a gyer-

mek 4. születésnapja utáni 4 hétig tarthat. Amennyiben a szülői részmunkaidős foglalkoztatottság végét illetően korábbi időpontról született megállapodás, a különleges felmondási és elbocsátási védelem a szülői részmunkaidős foglalkoztatottság lejárta után négy héttel ér véget.

A különleges felmondási és elbocsátási védelem mindazon anyáknak és apáknak jár, akik jogosultak a szülői részmunkaidős foglalkoztatottságra, de azokra a szülőkre is, akik a munkáltatóval történt megegyezés alapján kerültek szülői részmunkaidős foglalkoztatottságba.

A gyermek 4. születésnapja elteltével plusz négy hétre még fennáll az ún. „Motivkündigungsschutz” („jogellenes indítékú felmondás”) elleni védelem.

Ez azokra a szülőkre érvényes, akik max. a gyermek 7 éves koráig, ill. késői iskolakezdekor annak bekövetkeztéig az anyavédelmi ill. apákra vonatkozó GYESZ- törvény alapján részmunkaidőben dolgoznak. A „jogellenes indítékú felmondás” elleni védelem kimondja, hogy a munkavállalónak nem szabad felmondani részmunkaidős foglalkoztatottságára történő hivatkozással.

Figyelem! A 2016. jan. 1-től történt szülésekre a szülői részmunkaidős foglalkoztatottságot illetően a munkaidő sávós modellje érvényes. Ez azt jelenti, hogy a munkaidőt minimum a heti normál munkaidő húsz százalékával csökkentik és legalább tizenkét órát kell hetente dolgozni. Ha azonban a munkáltató és a munkavállaló közötti megegyezés eredményeként a munkaidő ezen sávon kívülre esik, továbbra is a szülői részmunkaidős foglalkoztatottság szerinti felmondási és elbocsátási védelem alá esik a munkavállaló. A munkaidő rendjének az óraszám csökkentése nélküli megváltoztatására való jogosultság régi formájában, a 2016. jan. 1. óta történt szülésekre vonatkozóan is, továbbra fennáll.

Kérjük, informálódjon az ÖGB-nők „Baby-Package” elnevezésű jogi tájékoztatójából. Megrendelhető a frauen@oegb.at -on, vagy bejelentkezett ÖGB szakszervezeti tagként letölthető a www.oegb.at/frauen alatt.

■ ELLÁTÁSHOZ VALÓ JOG

Gyermekgondozási díj

A gyermekgondozási díjra az egyik szülő jogosult, amennyiben fennáll a gyermek után a családi pótlékra vagy az ennek megfelelő külföldi juttatásra való jogosultság és a gyermekkel közös háztartásban él, valamint a szülő jövedelmének mértékadó összege az adott naptári évben nem haladja meg a választott modell szerinti határértéket.

Lehet választani az átalánydíjas támogatás (Kinderbet-

reungsgeldkonto ~ gyed-számla) és a jövedelemfüggő gyermekgondozási díj között. A két modell a folyósítás összegét és időtartamát, valamint a GYESZ alatti munkavállalás korlátait illetően tér el egymástól.

Terhességi gyermekágyi segély (Wochengeld) és gyermekgondozási díj (Kinderbetreuungsgeld)

A terhességi gyermekágyi segély folyósításának idejére a gyermekgondozási díj folyósítása szünetel. Ha azonban a terhességi gyermekágyi segély alacsonyabb, mint a gyermekgondozási díj, akkor azt külön kifizetett különbözeti díjjal kipótolják, hogy a teljes összeg elérje a gyermekgondozási díj nagyságát.

Átalánydíjas GYESZ-számla a 2017. márc. 1-től történt születések esetén

Ha csak az egyik szülő kap gyermekgondozási díjat, a számla teljes összege € 12.366,-. Amennyiben mindkét szülő igénybe veszi a gyermekgondozási díjat, a teljes összeg felemelkedik: € 15.449,-. Ha csak az egyik szülő kap gyermekgondozási díjat, szabadon megválasztható a számlára küldött összeg folyósítási időtartama: a gyermek születésétől számítva 365 naptól 851 napig terjedhet. Amennyiben mindkét szülő igényli a gyermekgondozási díjat, a folyósítás lehetséges időtartama meghosszabbodik: 456-tól 1063 napig terjedhet.

Az átalánydíjas GYESZ-számla napi összege attól függ, mennyi ideig tart a folyósítás (= folyósítás időtartama). Minél hosszabb a folyósítás időtartama, annál alacsonyabb a napi összeg. Azaz a napi összeg a folyósítás időtartamának függvénye.

Ha valaki a legrövidebb folyósítási időtartam mellett dönt, az ún. folyósítási alapidőtartam mellett, akkor a napi összeg a lehető legmagasabb összeg: € 33,88. Ha csak az egyik szülő kap gyermekgondozási díjat, a folyósítási alapidőtartam 365 nap lesz (naptári nap) beleértve a gyermek születésének napját. Amennyiben a két szülő osztozik a gyermekgondozási díj folyósításán, a folyósítási alapidőtartam 456 nap lesz (kb. 15 hónap). Ebből a másik szülő számára 20 százalék le van foglalva, és ezért nem ruházható át.

Az egy szülő részére a számlára történő leghosszabb folyósítás időtartama 851 nap (kb. 28 hónap), beleértve a születés napját. A leghosszabb folyósítási időtartam esetén a napi összeg € 14,53. A gyermekgondozási díj folyósításának a két szülő közti megosztása esetén a leghosszabb lehetséges folyósítási időtartam a számlára 1063 nap (kerekítve 35 hónap). Itt is a napok 20 százaléka le van foglalva a másik szülő számára.

Jövedelemfüggő gyermekgondozási díj

A jövedelemfüggő gyermekgondozási díj felkínálja azt a lehetőséget, hogy az egyik szülő a gyermek születésétől számított 365. napig megkapja legutóbbi nettó jövedelme 80 százalékát, ennek felső határa napi € 66,-. Ha a folyósítást mindkét szülő igénybe veszi, a gyermekgondozási díj folyósításának időtartama meghosszabbodik, legfeljebb a gyermek születésétől számított 426. napig tart. Nagysága szintén a szülő utolsó nettó díjazásának felel meg. Azért, hogy a jövedelemfüggő gyermekgondozási díjra való jogosultságot megszerezzük, az anyasági védettségi időszak kezdete előtt, ill. közvetlenül a gyermek megszületése előtt az apának legalább 182 napig (= kb. 6 hónapig) egészség- és nyugdíjbiztosítási kötelezettséggel járó kereső tevékenységet kellett folytatnia, amelyben egyszeri, 14 napot meg nem haladó megszakítás még elfogadott.

A gyermekgondozási díj azonos időben történő folyósítása 2017. márc.

1-től történt születések esetén:

A folyósítást kapó személyek első cseréje esetén max. 31 napig mindkét szülő egyidejűleg kaphatja a gyermekgondozási díjat. Ez mind az átalánydíjas modellre, mind a jövedelemfüggő gyermekgondozási díjra érvényes.

Partnerségi bónusz 2017. márc.

1-től történt születések esetén

Mindegyik szülő bónuszként kap € 500,-t, ha mindketten legalább 124 napig igénybe vették a gyermekgondozási díjat és a folyósítás időtartamát egymás között 50/50 és 40/60 közötti arányban osztották meg. A kérvényt legkésőbb a legutolsó gyermekgondozási díj folyósítása után 124 nappal be kell nyújtani. A partnerségi bónusz szintén érvényes mind az átalánydíjas modellre, mind a jövedelemfüggő gyermekgondozási díjra.

Beszámított egyéb jövedelem határa

A gyermekgondozási díj az egyéb bevételből származó beszámított jövedelem egy meghatározott összegéig jár. Az átalánydíjas gyermekgondozási díj folyósítása esetén alap esetben mellette megkereshetjük legutóbbi bruttó jövedelmünk 60 százalékát. Ha valaki az átalánydíjas modell mellett döntött, és legutóbbi jövedelme 60 százaléka nem érte el naptári évenként az € 16.200,-t, akkor kereshet mellette max. € 16.200,-t.

Azok az igénylők, akik a jövedelemfüggő gyermekgondozási díjat választották, maximum € 6.800,-t kereshetnek mellette évente. Persze ezekbe az összegekbe az önálló vállalkozói tevékenységből, az egyedi megbízási

szerveződésekből és az egyéni szolgáltatási szerződésekből származó bevételeket is bele kell számolni. A € 16.200,- járulékos kereseti határ esetén az ÖGB-Frauen portál azt javasolja, hogy ne lépjük túl a havi bruttó € 1.235,- jövedelmet. A € 6.800,- járulékos kereseti határ esetén az ÖGB-Frauen portál azt javasolja, hogy ne keressünk többet mellette, mint a csekély mértékben foglalkoztatottak havi maximális keresetét (2019: € 446,81 havonta)

Figyelem! Ha az ellátási időszak jövedelme meghaladja a jövedelmi határt, akkor csak azt az összeget kell visszafizetni, amennyivel a járulékos jövedelmi határt túlléptük.

A GYESZ alatti járulékos kereset

A GYESZ munkajogi szempontból a munkavégzés alóli felmentést jelenti, úgy, hogy fizetést sem kapunk érte. Anélkül, hogy elvesztenénk a felmondási és elbocsátási védettséget, naptári évenként 13 hétig terjedő tevékenységet folytathatunk a csekély mértékű foglalkoztatáson túlmenően, ha ebben egyezünk meg saját munkáltatónkkal. A saját munkáltatónk beleegyezésével ilyen munkát más munkáltató részére is végezhetünk.

Támogatás a gyermekgondozási díj mellett

Az alacsony jövedelmű családok, ill. a gyermeküket egyedül nevelők kérvényre támogatást kapnak a gyermekgondozási díj mellé, napi € 6,06 összegben (€ 181,80 havonta). A támogatást csak max. 365 napra fizetik, a vele egyidejűleg fizetett, tényleges járandósághoz, a gyermekgondozási díjhoz kötött (nincs szüneteltetés). A támogatást csak a járulékos kereseti határok túllépése esetén kell teljes egészében vagy részben visszafizetni. A kedvezményezett 2017. jan. 1-től € 6.800,-t kereshet mellette naptári évenként. A partner jövedelme nem haladhatja meg a € 16.200,-/éves mentességi határt.

Figyelem! A jövedelemfüggő gyermekgondozási díjat választó ellátottak nem igényelhetnek gyermekgondozási díj melletti támogatást!

Családi idő bónusz (=apa/bébi-hónap) 2017. márc. 1-től születetteknél

A családi idő bónuszt apák, örökbefogadó apák, tartós gondozást végző nevelőapák és azonos neműek partnerségében élő nők vehetik igénybe. A családi idő bónusz igénybe vételéhez az apának közvetlenül az igénylés előtt legalább 182 napig (kb. 6 hónapig) egészség- és nyugdíjbiztosítási kötelezettséggel járó kereső tevékenységet kellett folytatnia, amelyben legfeljebb egyszeri, 14 napot meg nem haladó megszakítás szerepelhet. Továbbá szükséges, hogy fennálljon a gyermekre

vonatkozó gyermekgondozási díjra való jogosultság és az ellátásban való részesülés, az életvitel központja mindkét szülő és a gyermek esetében is Ausztria kell, hogy legyen, a szülőknek és a gyermeknek itt közös állandó lakcímmel kell rendelkeznie. A gyermeket ehhez a születéstől számított 10 napon belül be kell jelenteni. A családi idő bónuszhoz való hozzájutáshoz az is szükséges, hogy az apa a születéstől számított (kórházi születéskor: legkorábban a gyermek kórházból való elbocsátásának napjától) 91 naptári napon belül 28-31 naptári napig ne gyakoroljon kereső tevékenységet.

Figyelem! Alapvetően nem létezik a munkáltatóval szembeni olyan jogosultság, amely alapján a munkából való felmentést lehetne kérni a családi idő bónusz ideje alatt. A munkáltatónak beleegyező nyilatkozatot kell tennie! Javasoljuk, hogy a megegyezést írásban fektessék le!

Tipp: A családi idő bónusz ideje alatt nincs különleges felmondási védelem, mint pl. az apáknak szóló GYESZ esetében. Amennyiben mégis munkáltató általi felmondás, vagy elbocsátás következik be a családi idő bónuszszal összefüggésben, akkor az egyenlő bánásmódról szóló törvény nyújt védelmet, mivel ebben az esetben tiltott diszkriminációról van szó!

A családi idő bónusz folyósítási időtartama 28-31 nap. A napi összeg € 22,60.

A családi idő bónusz csak akkor vehető igénybe, ha pontosan 28 és 31 nap közötti időtartamban nem folytattak kereső tevékenységet. A bónuszt a későbbiekben levonják az apa gyermekgondozási díjának napi tételeiből.

A családi idő bónusz kedvezményezettjeként nem lehet egyéb jövedelmünk. Ezen kívül ennek befejeztével a kereső tevékenységet ismét ugyanannál a munkáltatónál kell folytatni.

A családi idő bónusz kérvényét legkésőbb a gyermek születésétől számított 91 napon belül be kell nyújtani az illetékes megbiztosítónál.

■ CSALÁDI PÓTLÉK ÉS GYERMEKEK UTÁN JÁRÓ ADÓJÓVÁÍRÁS

A családi pótlék összege

A gyermek életkora	Havi összeg
Születéstől-	€114,-
A gyermek 3. életévétől	€121,90
A gyermek 10. életévétől	€141,50
A gyermek 19. életévétől	€165,10

A havi teljes összeg a testvérek szerinti sávok mértékében minden gyermeknél emelkedik: ha

- 2 gyermekre állapítják meg: € 7,10-zel gyermekenként. A plusz összeg akkor összesen € 14,20.
- 3 gyermekre állapítják meg: € 17,40-nel gyermekenként. A plusz összeg akkor összesen € 52,20.
- 4 gyermekre állapítják meg: € 26,50-nel gyermekenként. A plusz összeg akkor összesen € 106,-.
- 5 gyermekre állapítják meg: € 32,- gyermekenként. A plusz összeg akkor összesen € 160,-.
- 6 gyermekre állapítják meg: € 35,70 gyermekenként. A plusz összeg akkor összesen € 214,20.
- 7 vagy több gyermekre állapítják meg: € 52,- gyermekenként.

Minden súlyosan fogyatékos gyermek esetében a családi pótlék összege havonta € 155,90-nel emelkedik.

A családi pótlékkal együtt minden egyes gyermekre a gyermekek után járó adójóváírás is kifizetésre kerül, melynek nagysága € 58,40. Alap esetben az anya igényelheti a családi pótléket, de lemondhat róla az apa javára. Ezt az átruházást azonban az anya bármikor visszavonhatja.

A nagykorú gyermekek kérvényezhetik, hogy a családi pótlék és a gyermekek után járó adójóváírás közvetlen kifizetése az adóhivatalnál vezetett számlájukra kerüljön. Ehhez azonban szükséges a szülők beleegyezése, akiknek erről a kérvény űrlapján kötelező nyilatkozniuk.

A családi pótlék és a gyermekek után járó adójóváírás indexálása

2019-től azon gyermekekre, akik egy másik EU/EGK államban vagy Svájcban élnek, a családi pótléket és a gyermekek után járó adójóváírást hozzáigazítják a gyermek lakhelyéül szolgáló ország árszínvonalához.

■ MUTTER-KIND-PASS (VÁRANDÓSOK KÖNYVE=TERHESKÖNYV) VIZSGÁLATOK

A teljes összegű családi pótlék megállapítása függ attól, hogy Ön az összes – a várandósok könyvében előírt – vizsgálatot elvégezteti-e, és a várandósok könyvében szereplő formanyomtatványokat bizonyítékként elküldi-e (legjobb ajánlva) az előírt időpont lejártá előtt az illetékes egészségbiztosítóhoz. Különben fennáll annak a kockázata, hogy a családi pótléket szülőnként € 1.300,-val lecsökkentik.

További, az olyan témákkal kapcsolatos információkat, mint „Azonos bánásmód a munka világában”, vagy „Baby-Package” találhat az ÖGB-Frauen jogi

információi között. Megrendelhető a frauen@oegb.at-on, vagy bejelentkezett ÖGB szakszervezeti tagként letölthető a www.oegb.at/frauen alatt.

■ MUNKANÉLKÜLI SEGÉLY

A munkanélküli segélyre való jogosultság alapfeltétele, hogy

- munkaközvetítésre álljunk rendelkezésre, azaz munkanélküliek, munkát vállalni akarók, munkaképesek legyünk,
- a jogosultság feltételei teljesítve legyenek.

A munkanélküli segélyre való **jogosultság** alapvetően akkor áll fenn, ha az elmúlt 24 hónapban (keret-időtartam) az igénylés bejelentése előtt összességében legalább 52 héten keresztül munkanélküli biztosításra kötelezett foglalkozást gyakoroltunk.

Azon személyek számára, akik munkanélküli segélyre való igényüket 25. életévük betöltése előtt jelentik be, elegendő annak igazolása, hogy 26 hetes munkanélküli biztosításra kötelezett foglalkoztatásban vettek részt az elmúlt 12 hónapban (keret-időtartam). Amennyiben azonban már kaptak egyszer munkanélküli segélyt vagy GYESZ-t, már 28 hetes munkanélküli biztosításra kötelezett foglalkoztatásban való részvétel igazolása szükséges a 12 hónapos keret-időtartamon belül.

Az említett 24 ill. 12 hónapos keret-időtartamok bizonyos – a törvényben meghatározott – tényállások esetén meghosszabbíthatók (keret-időtartam elnyújtása).

Munkanélküli biztosításra kötelezett foglalkoztatásnak számít általában minden dolgozói viszonyban és szabadfoglalkozású munkaviszonyban eltöltött tevékenység. A csekély mértékben foglalkoztatott személyek viszont nem munkanélküli biztosításra kötelezett munkát végeznek.

Amennyiben a munkaviszony megszüntetése önként történik, és nem lehet egyéb méltánylást érdemlő indokokat érvényre juttatni, az első négy hétben egy várakozási időszak következik, azaz a munkanélküli segély csak a munkanélküliség 29. napjától jár.

A munkanélküli segélyre való igényét személyesen, az illetékes Arbeitsmarktservice (AMS) kirendeltségen lehet bejelenteni. Legjobb, ha ez már a munkanélküliség első napján megtörténik, mivel a munkanélküli segélyt sohasem adják meg visszamenőleg. Természetesen már a fel-

mondási idő alatt is kapcsolatba lehet lépni az AMS-szel.

A **munkanélküli segélyre való jogosultság időtartama** az azt megelőző foglalkoztatottság hosszától ill. a munkanélküli életkorától függ. Minimális időtartama 20 hét. 30 hét akkor jár, ha az igénybejelentés előtti 5 év során összesen 156 hetes (hároméves) munkanélküli biztosításra kötelezett foglalkoztatást sikerül igazolni. 39 hét jár, ha az igényléskor már betöltötte a 40. életévét, és az igénylés előtti utolsó 10 évben legalább 312 hetet (hat évet) töltött munkanélküli biztosításra kötelezett foglalkoztatásban. 52 hét jár, ha az igénylés bejelentésekor betöltötte az 50. életévét és az igénybejelentés előtti 15 évben legalább 468 hetes (kilenc éves) munkanélküli biztosításra kötelezett foglalkoztatást tud felmutatni, végül pedig 78 hetes ellátásra jogosultak azok a személyek, akik törvényesen előírt, egészségpénztári szakmai rehabilitációs intézkedésben vesznek részt. Az ellátási időtartam megítélésébe azok az idők is beszámítanak, amiket korábbi alkalommal munkanélküli segély folyósításakor már figyelembe vettek.

A **munkanélküli segély mértéke** az elmúlt és az azt megelőző naptári év jövedelméhez igazodik. Ez azt jelenti, ha a munkanélküliség a naptári év első felében következik be (jan.1. és jún.30. között), akkor az elmúlt év előtti év az irányadó, ha a munkanélküliség a naptári év második felében következik be (júl.1. és dec. 31. között), akkor pedig az elmúlt naptári év.

Például: Valaki 2019.ápr.1-én válik munkanélkülivé – A munkanélküli segély alapját a 2017-es év átlagos jövedelme képezi.

Az átlagjövedelem kiszámításához csak a foglalkoztatottsági időket számolják be. Azok az időtartamok, amikor betegség vagy munkanélküliség miatt nem a teljes fizetést kaptuk, vagy nem kaptunk fizetést nem kerülnek beszámításra. Ugyanez vonatkozik a szakmunkástanulók pénzbeli juttatására, ha a munkanélküli számára előnyösebb, valamint a gyermekgondozási díjra, vagy a kombinált bér juttatásra, ill. a halál előtti kísérő gondozás esetére.

A munkanélküli segélyt egy „nettó pótló – részletfizető rendszer”-elve szerint állapítják meg, és az alapösszeg a nettó kereset 55 százalékát teszi ki.

A munkanélküli segély alapösszegét egy kiegészítő összeggel megemelik a kompenzációs pótlék küszöbértékéig (2019-ben: € 933,06 havonta), ha a felső határai (családi póttuttatással a korábbi nettó kereset 80 száza-

léka, családi pórtjuttatás nélkül 60 százaléka) ezen irányérték felett helyezkednek el. Ha ezek a határok az irányérték alatt helyezkednek el, akkor ezek jelentik a felső határt.

A lehetséges legmagasabb munkanélküli segély (pótlékok nélkül) 2019-ben:

naptári naponként	€ 55,34
havonta (31 nap)	€ 1.715,54

Amennyiben a munkanélküli betöltötte a 45. életévét, a munkanélküli ellátásra való jogosultság címén megállapított fizetést kell – további munkanélküli segélyre való jogosultság esetén is – addig beszámítani, amíg magasabb irányadó fizetés nem keletkezik (alapjuttatás-védelem)

■ RENDKÍVÜLI SEGÉLY (NOTSTANDSHILFE)

Amennyiben Ön részesült munkanélküli segélyben, de már kimerítette a lehetséges folyósítási időkeretet, akkor kérvényezheti az ún. „rendkívüli segélyt” (Notstandshilfe).

Ezt az ellátást azonban csak akkor kapja meg, ha vészhelyzet áll fenn. A rendkívüli segélyt időkorlátok nélkül kaphatja meg, de minden esetben maximum 52 hétre engedélyezik. Aztán új kérvényt kell beadni.

Annak vizsgálatára, hogy vészhelyzet áll-e fenn, a különben meglévő saját jövedelmet veszik figyelembe. A szülők, gyermekek vagy egyéb rokonok jövedelmének nincs jelentősége, még akkor sem, ha közös háztartásban élnek.

Figyelem!

2018. júl. 1-től a házas- vagy élettárs jövedelmét már nem veszik figyelembe!

A rendkívüli segély mértéke

- Amennyiben nem számolnak fel jövedelmet, akkor a rendkívüli segély a munkanélküli segély alapösszegének 95 százaléka, és a kiegészítő összeg 95 százaléka, amennyiben a munkanélküli segély alapösszege az ASVG (Általános Társadalombiztosítási Törvény) szerinti kompenzációs pótlék küszöbértéke alatt helyezkedik el.
- A rendkívüli segély a munkanélküli segély alapösszegének 92 százaléka, ha a munkanélküli segély alapösszege a kompenzációs pótlék küszöbértéke fölé esik.
- Járulékosan bizonyos személyek részesülhetnek **családi pórtjuttatásokban**, pl. olyan gyermekek esetén, akikre érvényes a családi pótlékra való jogosultság.

A rendkívüli segély felső korlátja

6 hónapos folyósítási idő után, az előzőleg felvett munkanélküli segély időtartamának megfelelően, felső határt húznak a rendkívüli segély mértékét illetően. Ez az úgynevezett „plafon meghatározása”.

- Amennyiben előzőleg **20 hétig kapott munkanélküli segélyt**, a rendkívüli segély felső határát a kompenzációs pótlék küszöbértéke fogja jelenteni (= 31,10 Euro/nap, 2019-es állapot).
- Amennyiben előzőleg **30 hétig kapott munkanélküli segélyt**, a rendkívüli segély felső határát a létminimum fogja jelenteni (= 36,27 Euro/nap, 2019-es állapot).
- Amennyiben életkora alapján már **39 ill. 52 hétig kapott munkanélküli segélyt**, akkor a rendkívüli segélyre nem tűznek ki felső határt.

A rendkívüli segélyt mindig 12 hónapra ítélik meg. Csak akkor szabad felső határt kitűzni, ha ténylegesen 6 hónap alatt keresztül folyósították. Az, hogy 4 hónap folyósítás után két hónapos munkaviszonnyal megszakad a rendkívüli segély folyósítása, nem vezethet a maradék két hónapnyi „teljes” rendkívüli segély elvesztéséhez! A 45. életévüket betöltött személyekre a felső határ megállapításakor kedvezőbb szabályozás vonatkozhat.

Rendkívüli segély melletti plusz kereset

Amennyiben Ön a rendkívüli segély mellett szeretne plusz keresethez jutni, alapvetően ugyanazok a rendelkezések érvényesek, mint a munkanélküli segély melletti járulékos keresetre. A csekély mértékű foglalkoztatottság értékhatáráig terjedő plusz kereset elérése (2019: € 446,81 bruttó/hónap) lehetséges. A rendkívüli segély esetén azonban minden egyéb jövedelem is beszámításra kerül. Például: bérbe adásból és haszonbérbeadásból, vagy özvegyi nyugdíjból származó jövedelem.

■ NYUGDÍJELŐLEG

Amennyiben Ön munkanélküli segélyben vagy rendkívüli segélyben részesül, és az ezen ellátásban való részesedés ideje alatt kérvényezi a munkások rokkantsági nyugdíját (Invaliditätspension), ill. a szellemi munkások rokkantsági nyugdíját (Berufsunfähigkeitspension) vagy az öregségi nyugdíjat (Alterspension), akkor értesítenie kell az AMS-t erről a kérvényezésről, és bizonyos feltételek megléte esetén, ezt követően, az ellátást nyugdíjelőleg fizetésére váltják át. Alapvetően meg kell lennie a jogosultságának a munkanélküli segély, a rendkívüli segély, vagy az átmeneti segély igénylésére. Továbbá – függetle-

nül a munka akarásától, munkaképességtől és munkakészségtől – az ellátás igénybevételének további feltételeit is teljesítenie kell, valamint fenn kell, hogy álljon a nyugdíj megítélésének valószínűsége.

FIGYELEM!

A nyugdíj megítélésének valószínűsége azonban csak akkor áll fenn, ha egyrészt a várakozási idő teljesült, és a rokkantsági nyugdíj kérvényezése esetén ezen túlmenően a munkaképesség megítélésével kapcsolatos szakértői vélemény készült a nyugdíjbiztosító útján, amely szakvélemény alapján feltételezhető, hogy munkaképesség nem áll majd fenn!

FIGYELEM!

Az öregségi nyugdíj kérvényezésekor csak akkor jár a nyugdíjelőleg, ha a nyugdíjbiztosító intézet igazolja, hogy alapvetően előreláthatólag az adott személyre vonatkozó ellátási kötelezettsége a referencianaptól számított két hónapos időszakon belül nyugdíj szempontjából nem állapítható meg.

A nyugdíjelőleget addig fizetik Önnek, amíg ön részesülhetett volna az előtte folyósított ellátásban (munkanélküli segély / rendkívüli segély), és a nyugdíjazási eljárás tart.

A nyugdíjelőleg mértékét alapvetően a munkanélküli segély vagy a rendkívüli segély nagyságrendjének megfelelően határozzák meg. Amennyiben a nyugdíjbiztosító intézet olyan igazolást ad, hogy a nyugdíj előrelátható mértéke ennél alacsonyabb lesz, a nyugdíjelőleget ezen mérték szerint korlátozzák.

TIPP:

Ahhoz, hogy nyugdíjelőleget folyósítsanak Önnek, a munkaviszonyának nem kell befejezettnek lennie. Ebben az esetben elégséges az, hogy Önnek már nincs díjazáshoz való joga és a táppénzigényt is kimerítette. Ezen esetben a szakértői vélemény megérkezétségéig abból kell kiindulni, hogy már nem áll fenn munkaképesség, és engedélyezhető a nyugdíjelőleg.

TIPP:

2016. jan. 1-től a nyugdíjbiztosító elutasító határozatának kézhezvétele után, fennálló munkaviszony esetén különleges táppénzt lehet kérvényezni. Ennek előfeltétele az, hogy a táppénzre való jogosultságát kimerítette, (kivezetés) és már nem áll fenn díjazási igényjogosultsága, valamint a nyugdíjazást elutasító határozat ellen panaszt nyújtott be. A különleges táppénz folyósítása a nyugdíjazási eljárás lezárásával (bírósi eljárás), ill. a betegállomány lezárultával ér véget. A különleges táppénz a leg-

utóbb kapott táppénz mértékének megfelelő összegben jár, és az illetékes területi betegpénztárnál (GKK) kell kérvényezni.

■ CSALÁDI PÓTDÍJ

A munkanélküli biztosításból fakadó ellátások közé tartozik a gyermekekre, unokákra, mostoha-, fogadott és gondozott gyermekekre, valamint házastársakra (élettársakra, bejegyzett partnerekre) járó, személyenkénti, napi € 0,97 családi pótdíj, amennyiben a munkanélküli személy jelentős mértékben hozzájárul ezen személyek életfenntartásához és fennáll rájuk vonatkozóan a családi pótlékra való jogosultság.

A házastársra (élettársra, bejegyzett partnerre) csak akkor jár a családi pótdíj, ha annak havi jövedelme nem haladja meg a csekély mértékben foglalkoztatott személyek jövedelmi határát (2019-ben: € 446,81 havonta), a munkanélküli jelentős mértékben hozzájárul az eltartásához, valamint járulékosan még legalább egy kiskorú hozzátartozó részére családi pótdíj vagy fogyatékos hozzátartozó számára családi pótlék került megítélésre.

■ IDŐSKORI RÉSZMUNKA- IDŐS FOGLALKOZTATÁS

A támogatott időskori részmunkaidős foglalkoztatás az idősebb munkavállalóknak megadja a lehetőséget arra, hogy munkaidejüket csökkentsék.

A munkáltatók beleegyezésével így rugalmas átmenetet hoznak létre a nyugdíjazás felé. A munkavállalók ennek során nem vesznek el sem a nyugdíj folyósítását, sem a táppénzre, végkielégítésre való jogosultságukat, vagy a munkanélküli biztosításból fakadó jogosultságaikat sem.

- **A munkavállalók a munkaidejüket 40 - 60%-kal csökkenthetik.**
- A munkájukért kapott fizetés mellé a csökkentett munkaidejükre járulékosan kapnak egy bérkiegyenlítést, ami az eddigi fizetésük (12 hónapos átlaga) és a csökkentett munkaidőben megkeresett fizetés közti különbség 50%-át teszi ki.
- A munkáltatók ugyanúgy fizetik a **társadalombiztosítási járulékokat**, mint addig, azaz a munkaidő-lecsökkentése előtti járulékalap megmarad ugyanakkorának, mint volt. A munkaidő alapján számított végkielégítési jogosultság is a régi munkaidő-számítás szerint marad meg.

- Az időskori részmunkaidős foglalkoztatás futamideje alapvetően **öt évre korlátozott**.
- A munkaidő csökkentését vagy **folyamatosan**, vagy az ún. **„tömbösítési modell”** alkalmazásával lehet végrehajtani. „Tömbösítési modell” alkalmazása esetén legkésőbb a szabadidős fázis kezdetekor be kell állítani egy pótlólagos munkaerőt.

■ MEGSZŰNTETÉSI ILLETÉK A MUNKAVISZONY MEGSZŰNÉSEKOR

Minden egyes munkanélküli biztosításra kötelezett vagy szabad foglalkozású munkaviszony megszűnésekor a munkáltatónak egy € 131,- (2019) összegű illetéket kell befizetnie. Ez az összeg évente valorizálásra kerül. A bevételekkel a munkaviszonyuk megszüntetése miatt munkanélkülivé vált személyek érdekében szükségessé vált intézkedések finanszírozásához járulnak hozzá.

Bizonyos esetekben, pl. a munkaviszonynak a próbahónap alatt történő megszüntetése esetén, vagy a munkaviszonynak a munkavállaló részéről történő megszüntetése esetén nem kell befizetni az illetéket.

■ CSÖKKENTETT MUNKAREND (KURZARBEIT), ILL. RÖVIDÍTETT MUNKAI DŐ, KÉPZÉSEL

A csökkentett munkarend a normál munkaidő ideiglenes redukálása egy munka- és bérjogi megegyezés alapján (szociális partnerek közti megállapodás). A csökkentett munkarend célja az, hogy előre nem látható és átmeneti gazdasági nehézségek esetén biztosítani lehessen a foglalkoztatást.

A csökkentett munkarenddel egy korlátozott idejű fenakadást –amit a megbízások, beszállítások, ill. termelési eszközök átmeneti kiesése okoz– át lehet hidalni, és fel lehet használni az érintett munkavállalók továbbképzésére. A munkavállalók a munkáért járó kereset helyett minden kiesett óráért egy ún. csökkentett munkarendi támogatást kapnak, ill. minden továbbképzésre felhasznált kiesett órára egy továbbképzési támogatást. Az Arbeitsmarktservice (AMS) támogatásával a munkáltatónak a csökkentett munkarendi támogatás, ill. a továbbképzési támogatás költségeit a kieső órákra lebontott, meghatározott átalánnyal megtérítik.

■ TELJES KÖRŰ BIZTOSÍTÁS

az alábbi kötelező biztosításokat tartalmazza

- balesetbiztosítás,
- egészségbiztosítás,
- nyugdíjbiztosítás,
- munkanélküliségi biztosítás.

A teljes körű biztosítási kötelezettség független a munkaórák számától. A kereset nagysága az irányadó. Csak a csekély mértékű foglalkoztatási határt átlépő, fizetésért végzett tevékenység tartozik az összes biztosítási ágban kötelezően előírt biztosítás alá.

■ CSEKÉLY MÉRTÉKŰ FOGLALKOZTATÁS

A csekély mértékű foglalkoztatás határa 2019-ben

havi	€ 446,81
------	----------

Azok a személyek, akik fizetése nem lépi túl a csekély mértékű foglalkoztatás határát (csekély mértékben foglalkoztatottak), csak baleseti biztosítással rendelkeznek. De be kell őket jelenteni a területi egészségbiztosítási pénztárnál (GKK).

Opció lehetőség a csekély mértékben foglalkoztatottak számára

A csekély mértékben foglalkoztatott személyek nem rendelkeznek sem egészség-, sem nyugdíjbiztosítással. De megvan az a lehetőségük, hogy belépjenek az egészség- és nyugdíjbiztosítás rendszerébe, ehhez kérvényt kell benyújtaniuk az egészségbiztosítóhoz. A kérvényt csak mindkét biztosítási formára együttesen lehet beadni.

A csekély mértékben foglalkoztatott személyeknek maguknak kell az egészség-, és nyugdíjbiztosítási járulékat befizetniük. Ezzel a kötelező egészségbiztosításuk rendeződik, nyugdíjbiztosítási szempontból pedig önkéntes folytatólagos biztosítási időtartamokat szereznek. A havi járulék összege € 63,07. Amennyiben a csekély mértékben foglalkoztatottak beléptek az egészség-, és nyugdíjbiztosítási rendszerbe, betegségük esetén a területi egészségbiztosító által fizetett havi táppénz € 160,47.

Többszörös csekély mértékű foglalkoztatottság, vagy biztosításköteles állás melletti csekély mértékű foglalkoztatottság

Amennyiben a dolgozó teljeskörű biztosításra kötelezett állásban dolgozik és mellette csekély mértékben is foglalkoztatott, illetve, ha több csekély mértékű foglalkozta-

tottsági viszonytal is rendelkezik, akkor az év végén, utólagosan egy ún. „DienstnehmerInnenbeitrag“-ot (dolgozó járulékot) kell befizetnie az egészség- és nyugdíj-biztosításhoz, amit az egészségbiztosító ír elő.

A járulékfizetési felső határ 2019-ben

havonta	€ 5.220,-
a 13. és 14. havi fizetésre	€ 10.440,-

■ KOMPENZÁCIÓS PÓTLÉK

Ausztriában nem létezik minimálnyugdíj. Amennyiben azonban a nyugdíjas összjövedelme a kompenzációs pótlék szerint meghatározott összeg alatt van, jár neki a különbözet. Ha házastársa van, akkor a házastársa ill. a bejegyzett partnere jövedelmét is beleszámítják az összjövedelembe.

Kompenzációs pótlék irányadó mértéke 2019-ben

egyedülálló részére	€ 933,06
olyan egyedülálló részére, akiknek van saját nyugdíjuk, és legalább 360 járulékfizetési hónapnyi kötelező biztosítási időszakot szereztek kereső tevékenységgel	€ 1.048,57
házastársak ill. bejegyzett partnerek számára	€ 1.398,97
Ezek az irányadó mértékek – az özvegyi nyugdíjban részesülők kivételével – minden egyes olyan gyermek esetén, akinek a nettó jövedelme nem éri el a € 343,19-t, emelkednek a feltüntetett összeg mértékében:	€ 143,97

Árvák számára, mindig az adott életév betöltésig:

félárva, 24. éves korig	€ 343,19
teljes árva 24. éves korig	€ 515,30
félárva, 24. éves kor felett	€ 609,85
teljes árva 24. éves kor felett	€ 933,06

■ ÖNKÉNTES FOLYTATÓLAGOS BIZTOSÍTÁS

Nyugdíjbiztosítás

A havi járulékos összege (22,8 százalék) függ az előző fizetésből származó jövedelemtől.

Összege

legfeljebb	€ 1.388,52
legalább	€ 186,73

Azok a személyek, akik közeli hozzátartozó 3. vagy ennél magasabb fokozatnak megfelelő ápolását végzik, biztosítást köthetnek a nyugdíjbiztosítónál. A biztosított személynek ez nem okoz költségeket. A járulékokat teljes egészében a föderáció (az osztrák állam) viseli.

Azok a személyek, akik fogyatékos gyermekük ápolása miatt nem dolgoznak, ugyancsak ingyenesen biztosíthatják magukat a nyugdíjbiztosítónál.

Egészségbiztosítás

- Alap esetben havi € 427,07;
- az illető gazdasági helyzetére való tekintettel a járulékos csökkentése € 59,57 határig lehetséges.
- Amennyiben nem áll fenn hozzátartozói járulékosmentes társbiztosítás, az egészségbiztosítás díja felsőoktatási hallgatóknak € 59,57.

■ PÓTJÁRULÉK AZ EGÉSZSÉGBIZTOSÍTÁSI TÁRSBIZTOSÍTÁS MEGSZERZÉSÉHEZ

Az egészségbiztosításban társbiztosítással rendelkező házastársakra, élettársakra és bejegyzett partnerekre alap esetben pótlékos járulékos kell befizetni.

A következő esetekben megnevezett személyek azonban mentesülnek a járulékosfizetési kötelezettség alól:

- ha a háztartásban gyermekeket nevelnek vagy legalább négy évig gyermeknevelés zajlott (ehhez elég az egy háztartásba való tartozás a gyermekkel),
- ha a biztosított személy házastársa, ill. élettársa, ill. bejegyzett partnere legalább a 3. fokozat szerinti ápolási díjban részesül,
- ha a biztosított személy házastársa, ill. élettársa, ill. bejegyzett partnere ápolja a 3. fokozatú ápolási díjra jogosult biztosítottat,
- ha a partnerség háztartásának jövedelme nem haladja meg az € 1.398,97 összeget.

Ha nem áll fenn kivételes járulékosfizetési mentesség, a házastársak, élettársak és bejegyzett partnerek társ-bizto-

sítására a biztosított személy bruttó jövedelmének 3,4 százalékát kitevő pótvárulékot kell befizetni az egészségpénztár felé.

■ ÁPOLÁSI DÍJ

Az ápolási díj akkor jár, ha a szövetségi ápolási törvényben meghatározott ápolási szükséglet ténylegesen fennáll. Kérvényezni kell.

Az ápolási szükséglet mértékének megfelelően hét fokozat létezik:

1. fokozat	€ 157,30
2. fokozat	€ 290,00
3. fokozat	€ 451,80
4. fokozat	€ 677,60
5. fokozat	€ 920,30
6. fokozat	€ 1.285,20
7. fokozat	€ 1.688,90

■ ILLETÉKEK/DÍJAK

- A recept-illeték € 6,10 gyógyszerenként,
- a gyógyászati segédeszközök árának önrésze a biztosított számára: legalább € 34,80,
- a látást segítő gyógyászati segédeszközök árának önrésze a biztosított számára: legalább € 104,40 (a 15. életévüket még be nem töltött gyermekeknél nincs önrész a látást segítő segédeszközöknél),
- az e-card szolgáltatási díja € 11,95 évente.

■ ILLETÉK-/DÍJMENTESSÉG

A recept-illeték, az e-card szolgáltatási díja és a gyógyászati segédeszközök önrésze alóli felmentés:

Kérvény nélkül:

- A kiegyenlítő/kompenzációs pótlékban részesülők;
- bejelentésköteles fertőző betegségek esetén;
- mihamarabb a biztosított személy a recept-illetékek befizetésével elérte éves nettó jövedelmének két százalékát, az év további részében mentesül a további recept-illeték fizetése alól.

Kérvényre:

- abban az esetben, ha a havi nettó jövedelem a felsorolt összeget nem haladja meg:

egyedülállóknál	€ 933,06-
házastársaknál ill. élettársaknál	€ 1.398,97

- abban az esetben, ha fájdalmak vagy fogyatékoság miatt átlagosnál magasabb kiadások kerültek igazolásra, valamint a nettó jövedelmek nem haladják meg az alábbi értékeket:

egyedülállóknál	€1.073,02
házaspároknál ill. élettársaknál	€1.608,82

A felsorolt határértékek gyermekenként € 143,97-val nőnek.

■ ADÓJOG MUNKAVÁLLALÓKNAK

Munkavállalói adóbevallás

A munkavállalói adóbevallást az L1 nyomtatványon, a lakóhely szerint illetékes adóhivatalnál kell benyújtani. Az ehhez szükséges nyomtatvány minden adóhivatalnál elérhető. A bevallás az interneten keresztül is megtörténhet. (<https://finanzonline.bmf.gv.at>). Rendkívüli terhek (pl. betegséggel összefüggő kiadások, rokkantság) felmerülése esetén az L1 formanyomtatványon kívül az L 1ab formanyomtatványt is ki kell tölteni, illetve gyerekekkel összefüggő esetekben a szülőknek az L 1k nyomtatványt.

Kötelező adóbevallás

Bizonyos esetekben a munkavállalóknak kötelező az adóbevallás benyújtása, illetve erre felszólítást kapnak az adóhivaltaltól.

A munkavállalói adóbevallás benyújtása akkor kötelező, ha

- az adott naptári év egyes időszakaiban egyszerre két- vagy több helyről kapott béradóköteles jövedelmet;
- az évközi bérszámfejtésnél a munkáltató figyelembe vette az egyedül keresők, vagy a gyermeküket egyedül nevelők adókedvezményét, de ez valójában nem járt volna;
- ellátásokat vett igénybe a kötelező egészségbiztosítás alapján, juttatásokat a szolgáltatási utalványról szóló törvény értelmében, fizetett szabadságot az Építőipari Munkások Szabadság- és Végkielégítési Pénztárától (BUAK), felszámolás miatt a munkáltató által ki nem fizetett összegeket a Munkavállalóvédelmi Alaptól, vagy bizonyos juttatásokban részesült katonai csapategyakorlatokért;
- az adott naptári évre a bérszámfejtés során adómentes összeghatárról szóló határozatot vettek figyelembe;
- nem helytálló adatokat közölt az ingázói arányról;

- volt egyéb olyan, nem béradó alá eső jövedelme, mely meghaladta a 730 eurót (ilyen esetben a következő év április 30-ig jövedelemadó-bevallást kell benyújtani az adóhivatalnál. Ha az adóbevallás az interneten keresztül kerül benyújtásra, akkor a határidő június 30-ig meghosszabbodik).

Önkéntes adóbevallás

Minden olyan esetben, amikor az adóbevallás benyújtása nem kötelező, önkéntes adóbevallásról beszélünk. Az önkéntes munkavállalói adóbevallás öt évre visszamenőleg nyújtható be.

Fontos! A munkavállalói adóbevallás panasz útján egy hónapon belül visszavonható, ha elkészítése nem kötelező. Erre akkor is van mód, ha az adóhivatal utólagos adóbefizetést ír elő. (Kötelező bevallásnál a visszavonás nem lehetséges)!

A munkavállaló adóbevallás automatikus elkészítése

Ha a munkavállaló június 30-ig nem nyújtotta be el az előző évre vonatkozó munkavállalói adóbevallását, úgy azt az adóhivatal az alábbi esetekben automatikusan elkészíti:

- a munkavállalónak kizárólag béradóköteles jövedelme volt, és
- az adatok alapján adóvisszatérítés jár, és
- a munkavállaló korábbi adóbevallásai alapján feltételezhető, hogy nincsenek elszámolható ráfordításai, speciális kiadásai, rendkívüli terhei, adómentes vagy levonható jövedelmei.

Ha a fentiek nem valószínűsíthetők, akkor az adóhivatal a munkavállalói adóbevallást automatikusan csak akkor készíti el, ha a munkavállaló a kettővel későbbi naptári év végéig sem nyújtotta be az adóbevallását.

Fontos: Azok a kiadások, amelyek az automatikusan elkészített munkavállalói adóbevallásban nem jelennek meg, öt évre visszamenőleg érvényesíthetők utólag benyújtott bevallás keretében.

■ JOGORVOSLATI LEHETŐSÉGEK

Panasz

A panasz benyújtásának határideje a határozat kézbesítésétől számított egy hónap. A panaszt írásban kell benyújtani annál az adóhivatalnál, amely a határozatot hozta.

A másodfokú hatóság elé terjesztés kérelmezése

Ha az adóhivatal a panaszról előzetes döntést hoz, úgy a döntés megtámadásával kérelmezhető a panasz másodfokú adóhatóság elé terjesztése elbírálásra.

Milyen kedvezményeket érvényesíthetnek a munkavállalók az adóhivatallal szemben?

- egyedül keresők adókedvezménye
- gyermeket egyedül nevelő szülők adókedvezménye
- több gyermek után járó pótlék
- gyermek után járó adókedvezmény
- tartásdíj után járó adókedvezmény
- speciális kiadások
- a munkaviszonnyal kapcsolatos kiadások
- rendkívüli terhelések

Egyedül keresők adókedvezménye

Egyedül keresőnek az tekintendő, aki

- a naptári év során minimum hat hónapon keresztül együtt élt házastársával vagy /bejegyzett/ élettársával, és
- ebben az időszakban legalább egy gyermek után 7 hónapon keresztül családi pótlékban részesült.

A házastárs, a /bejegyzett/ élettárs jövedelme (minimum egy gyermeknél) naptári évenként nem haladhatja meg a 6000 eurót. A gyermekgondozási segély és az álláskeresői ellátás nem számít jövedelemnek, a terhességi-gyermekágyi segély azonban igen.

Gyermekeket egyedül nevelő szülők adókedvezménye

Gyermekeit egyedül nevelő szülőnek az tekintendő, aki

- legalább egy gyermek után hét hónapon keresztül családi pótlékban részesült és
- ebben az időszakban a naptári év során legalább hat hónapon keresztül nem élt közös háztartásban házastársal.

A gyermeküket egyedül nevelő szülők adókedvezménye

egy gyermek után	évi € 494,-
két gyermek után	évi € 669,-

Majd minden további gyermek után további 220 euró/ naptári év.

A gyermeküket egyedül nevelő szülők negatív adója (adójóváírása)

Nagyon alacsony jövedelem esetén, illetve, ha valakinek egyáltalán nincs adóköteles jövedelme, és legalább egy

gyermek után évente minimum hat hónapon át kapott családi pótlékot, úgy igénybe veheti a gyermeküket egyedül nevelő szülők adójóváírását, melyet az adóhivatal a munkavállalói adóbevalláson keresztül fizet ki.

Több gyermek után járó pótlék

Minden, családi pótlékban részesülő szülőnek a harmadik és minden további gyermek után havi 20, – Euró többgyermekes-pótlék jár, annak függvényében, hogy mennyi volt a család éves jövedelme a kérelem évét megelőző naptári évben.

A család összjövedelme maximum 55.000 euró lehet. A több gyermek után járó pótlék a munkavállalói adóbevalláson keresztül kerül kifizetésre.

Gyermekek után járó adókedvezmény

Az adóbevallásban gyermekenként (ha évi hat hónapnál hosszabb ideig kaptak utána családi pótlékot) évi 440 euró (2015-ig 220 euró) adókedvezmény vehető igénybe. Amennyiben az adókedvezményt mindkét szülő érvényesíti, úgy annak összege szülőnként évi 300 euró (2015-ig évi 132 euró).

Ha a szülők külön élnek, a gyermek után járó évi 300 eurós (2015-ig: 132 euró) adókedvezmény a tartásdíjat fizető szülő adóbevallásában érvényesítheti, miközben a másik szülőnek is jár az évi 300 euró (2015-ig 132 euró) gyermekek utáni adókedvezmény.

Tartásdíj fizetése alapján járó adókedvezmény

Aki a nem a saját háztartásában élő gyermek után igazolhatóan tartásdíjat fizet, igénybe veheti a tartásdíj után járó adókedvezményt, melynek összege a gyermekek számától függ. Mértéke:

az 1. gyermek után havi 29,20 euró	ami 350,40 euró/év
a 2. gyermek után havi 43,80 euró	ami 525,60 euró/év
a 3. gyermek után havi 58,40 euró	ami 700,80 euró/év

Minden további gyermek után havi 58,40 euró adókedvezmény jár.

Családi bónusz plusz (2019.01.01-től):

A 18 éven aluli gyermekek után havi 125 euró családi bónusz jár, mely a 18. életév betöltését követően havi 41,68 euróra módosul.

A családi bónusz plusz juttatást vagy az egyik szülő veszi igénybe teljes összegben, vagy 50-50 %-ban megosztják egymás között (havi 62,50 illetve 20,84 euró).

Aki gyermeke után tartásdíjat fizet, az szintén jogosult a családi bónusz pluszra. Ebben az esetben a családi bónusz fele jár, kivéve, ha a szülők megállapodnak, hogy az egyik szülő kapja a teljes családi bónuszt.

Ha a családi bónusz pluszt a munkáltatótól igénylik (E 30 nyomtatvány), akkor már a folyamatos bérszámfejtés során is figyelembe veszik azt (vagy később az adóhivattal szemben érvényesíthető a munkavállalói adóbevallás keretében).

■ SPECIÁLIS KIADÁSOK

Maximalizált összegű speciális kiadások, melyeknek csak egy negyede vehető figyelembe:

Összegkorlátos speciális kiadások (Topfsonderausgaben):

Ezek a kiadások 2016 és 2020 között már csak abban az esetben vonhatók le az adóalapból, ha a szerződés, amelyből erednek 2016. január 1-e előtt került megkötésre, illetve, ha a felújítás 2016. január 1-e előtt megkezdődött.

Lakásépítés költsége

Ide tartoznak a közhasznú építő-, a lakás- és lakószövetkezetek, illetve területi közigazgatási szerv felé 8 évre lekötött összegek, illetve a családi házzal vagy lakással kapcsolatos költségek, valamint a lakásépítés céljára felvett hitelek visszafizetése.

Lakásfelújítási költség

A lakás felújításával kapcsolatos üzembe helyezési vagy előállítási költségeket foglalja magában, beleértve az energiatakarékossági intézkedések költségeit, ha azokat erre feljogosított vállalkozó végzi.

A lakásfelújításra felvett hitelek visszafizetését szolgáló összegek szintén levonhatók az adóalapból.

Nyugdíjpénztári befizetések

Ide tartoznak a (járadékfizetés jellegű) életbiztosítás, az önkéntes egészség- és balesetbiztosítás, az özvegyi, árva-ellátási és a temetési költséget fedező pénztári tagság, a halál esetére szóló biztosítás, a nyugdíjpénztár, az önkormányzati alkalmazottak önkéntes nyugdíjbiztosítása, a hitel-maradványösszeg biztosítás, az utas-balesetbiztosítás és az önkéntes kiegészítő biztosítás körében fizetett összegek és biztosítási díjak.

Egyösszegű díjbefizetésnél ez az összeg kérelemre tíz évre elosztva vonható le az adóalapból.

Összeghatárok:

Az adóalapból személyesen maximálisan levonható összeg 2.920 euró/év, egyedül keresők/gyermekeket egyedül nevelők esetén, vagy ahol a partnere az adott évben maximum 6.000 euró jövedelemmel rendelkezett, 5.840 euró/év.

Negyedelés:

Ilyenkor a maximális összeg egynegyedét lehetséges csak elszámolni. 36.400 és 60.000 euró közötti éves jövedelemnél az elszámolható költség arányosan csökken, 60.000 euró felett elszámolásra nincs lehetőség.

Felső összeghatár nélküli speciális kiadások:

- a kötelező nyugdíjbiztosításban történő önkéntes tovább való biztosítás díja;
- iskolai és tanulmányi időszakok utólagos megváltása;
- egyes nyugdíjak és állandó terhek;
- adótanácsadói díjak.

Felső összeghatárú speciális kiadások

- Olyan speciális kiadások, ahol meghatározásra kerül az évente elszámolható felső összeghatár
- egyházfenntartási hozzájárulás: max. 400 euró/év; magánadományok kedvezményezett részére (az előző évi jövedelem max. tíz százaléka).

Az adományokat és az egyházfenntartási hozzájárulásokat a fizetését az érintett szervezeteknek kell bejelenteniük az adóhivatal felé. Az adóbevalláson ezeket már nem kell igazoltatni.

■ A MUNKAVISZONYHOZ KAPCSOLÓDÓ KÖLTSÉG

A munkaviszonnyal összefüggő költség a bevételek megszerzéséhez, biztosításához vagy megőrzéséhez kapcsolódó ráfordításokat, illetve kiadásokat foglalja magában, melyeknek a munkavégzéssel összefüggésben kell felmerülniük, vagyis a jövedelemszerző tevékenységhez kell kapcsolódnuk

A munkával összefüggő, a munkáltató által automatikusan figyelembe vett költség:

- a kötelező társadalombiztosítási járulékok és az e-card szolgáltatási díja;
- munkabér-visszafizetés;
- szakszervezeti tagdíj, ha azt a munkáltató levonja.

Aki a szakszervezeti tagdíjat maga fizeti be, annak összegét a munkavállalói adóbevallás útján érvényesítheti.

A munkaviszonnyal összefüggő olyan költségek, melyek a munkavállaló kérelmére, a béradó levonása során kerülnek figyelembe vételre:**Az ingázói átalány és az ingázói euró (Pendlereuro)**

Az ingázói átalány és az ún. ingázói euró a pénzügyminisztérium online-kalkulátora segítségével számítható ki (www.bmf.gv.at/pendlerrechner/). Az ingázói átalány kalkulátornál kijött eredmény elvileg kötelező érvényű. Ha azonban a számítás hibás, vagy ha az nem végezhető el (például: belföldi munkahely melletti külföldi lakcím miatt), úgy az L-33 nyomtatvány segítségével kell kérelmezni az ingázói átalányt és az ingázó-eurót.

● Kis ingázói átalány

A kis ingázói átalány akkor jár, ha az otthon és a munkahely között tömegközlekedési eszköz közlekedik, és annak használata lehetséges és elvárható.

A kis ingázói átalány összege:

20 km távolsági	havi 0 euró
20 km-től	havi 58 euró
40 km-től	havi 113 euró
60 km-től	havi 168 euró

● Nagy ingázói átalány

A nagy ingázói átalány akkor vehető igénybe, ha a lakhely és a munkahely között nem közlekedik tömegközlekedési eszköz, illetve annak használata nem elvárható a munkavállalótól.

A nagy ingázói átalány összege:

2 km távolságtól	havi 31 euró
20 km-től	havi 123 euró
40 km-től	havi 214 euró
60 km-től	havi 306 euró

● Ingázói euró

A lakhely és a munkahely közötti távolságnak megfelelően évente egyszer 2 euró/km jár annak, akinek az ingázói átalány is jár.

Csekély mértékű foglalkoztatás alapján fizetendő kötelező járulékok

- csekély mértékű foglalkoztatásból eredő kötelező járulékok
- együtt biztosított családtagok kötelező járulékai
- az érintett által saját maga után befizetett tb-járulékok

A munkaviszonyhoz kapcsolódó költségátalány keretében elszámolható költségek, melyeket az adóhivatalnál kell érvényesíteni.

A munkaviszonyhoz kapcsolódó alábbi költségek csak akkor érvényesíthetők, ha meghaladják az évi 132 eurós költségátalány összegét. Egyes foglalkozási csoportok esetében speciális, jövedelemfüggő költségátalány érvényesíthető (pl. képzőművészek, zenészek, erdei munkások, erdészek, házmesterek, politikusok, képviselők, újságírók, bedolgozók stb.).

Üzemi tanácsi hozzájárulás

Munkaruházat

Ezen a címen csak a munkakörhöz kapcsolódó speciális ruházat számolható el, mint pl. a portásegyenruha, a festőruha, a szerelőruha, a munkakabát. A magáncélokra is hordható ruházat nem számolható el (pl. öltöny).

Szerszámok és munkaeszközök

A fentiek akkor számolhatók el, ha szinte kizárólag csak a munkával összefüggő célokra használják őket, és a szakma gyakorlásához elengedhetetlenül szükségesek.

A 400 eurónál kevesebbe kerülő szerszámokat és eszközöket abban a naptári évben kell elszámolni, amelyben megvásárolták. Ha hasznos élettartamuk meghaladja az egy évet, és a beszerzési költség a 400 eurót, akkor az elszámolás csak a szokásos hasznos élettartamra elosztva történhet (értékcsökkenés). Számítógépek esetében az adóhivatal 40 százalékos magánhasználatból indul ki.

Példák:

A számítógép beszerzési költsége: 2.000 euró,
Hasznos élettartam: 3 év
Saját használat (40%): 800 euró,
Munkával összefüggő használat (60%): 1.200 euró,
Az értékvesztést figyelembe véve az adóalap évente 400 euróval csökkenthető.

Internet

Amennyiben a magáncélú és a hivatalos célú használat pontos elkülönítése nem lehetséges, úgy a költségek arányát becsléssel kell megállapítani. Így az internetszolgáltatás, valamint a telefondíj, illetve a komplett átalánycsomagok arányos része kerülhet elszámolásra.

Egy adott foglalkozáshoz kapcsolódóan szükségessé váló speciális internetes szolgáltatások (pl. jogi információs rendszer) költségei teljesen mértékben elszámolhatók.

Az internet költségeit (éves összegköltségként) a munkaeszközök között kell elszámolni.

Szakkönyv, újság, folyóirat

Az elszámolt szakkönyveknek egyértelműen az adott szakterülethez kell kapcsolódniuk. Az olyan általános jellegű művek, mint pl. a lexikonok, almanachok stb. az általános műveltség bővítésére is szolgálhatnak, így nem számolhatók el.

Képzési, továbbképzési és átképzési költség

A munkavállaló által gyakorolt foglalkozással összefüggő, vagy azzal rokon tevékenységhez kapcsolódó képzési és továbbképzési költségek a munkaviszonyhoz kapcsolódó költségek között elszámolhatók, akárcsak az (új) szakma szerzéséhez szükséges átképzési költségek.

Hazautazás a családhoz és kettős háztartásvezetés

Ha valaki munkavégzési helyén a munkával összefüggő okokból második lakhelyet tart fenn, akkor a családhoz való hazautazás és a kettős háztartásvezetés költségei (bérleti díj, rezsiköltség, a munkavégzés helyén fenntartott lakás berendezésének költsége) elszámolhatók. A családhoz hazautazás költségét egyedülállóknál hat hónapos időszakokra (havonta egyszeri hazaút), (házas) pároknál két éves időszakon keresztül lehet elszámolni, kivéve, ha a házasság/élettárs évi 6 000 eurónál többet keres; ha a gondozásra szoruló hozzátartozók átköltöztetése nem elvárható, illetve ha az egész családnak az eltartott gyermekekkel együtt való átköltözése gazdasági okokból nem elvárható, úgy időkorlát nincs.

Folyamatosan változó munkahelyen dolgozó munkavállalók (pl. építőipari munkások, kölcsönzött munkaerő) esetében, vagy ha a külsős tevékenység kezdettől fogva négy-öt éves időre korlátozódik, szintén hosszabb időre lehet elszámolni a fentieket.

Dolgozószoba

A lakásban található iroda költsége csak akkor számolható el, ha ott található valamennyi üzleti és szakmai jellegű tevékenység központja. Otthonról bedolgozók és távmunkában dolgozók esetén ez általában így van.

Útiköltség-különbözet

Napidíj

Ha a

kiküldetés tartama minimum 3 óra	8,80 euró
----------------------------------	-----------

kiküldetés tartama minimum 4 óra	11,00 euró
----------------------------------	------------

kiküldetés tartama minimum 5 óra	13,20 euró
kiküldetés tartama minimum 6 óra	15,40 euró
kiküldetés tartama minimum 7 óra	17,60 euró
kiküldetés tartama minimum 8 óra	19,80 euró
kiküldetés tartama minimum 9 óra	22,00 euró
kiküldetés tartama minimum 10 óra	24,20 euró
kiküldetés tartama minimum 11 óra	26,40 euró

A napidíj csak akkor számolható el, ha a munkavállaló elhagyja a szokásos munkavégzési helye közvetlen környékét (25 km), de mégsem jön létre új munkavégzési hely. Új munkavégzés akkor jönne létre, ha valaki öt napnál hosszabb ideig folyamatosan, hetente egyszer, több mint öt napon keresztül, vagy ismétlődően, de nem rendszeresen több mint 15 napon keresztül végez munkát egy adott helyen. A munkavégzés szokásos helye nem csak statikus lehet, hanem pl. jármű is.

Belföldi szállásköltség

Belföldön a tényleges szállásköltség számolható el (reggelivel együtt), vagy pedig 15 eurós átalánydíj. Ha a munkavállalónak szálláshelyet biztosítanak éjszakára (ilyen pl. a teherautó-sofőrök hálófülkéje is), akkor vagy a tényleges költségeket (pl. reggeli, vagy a fürdő használata az autópálya-pihenőnél), vagy pedig belföldön 4,40 eurós, külföldön 5,85 eurós átalányösszeg számolható el éjszánkánként.

Külföldi napidíj

A külföldi napidíj a szövetségi állami alkalmazottak külföldi napidíjai maximális összegével számolhatók el. A teljes napidíj 24 órára jár. Ha a kiküldetés három óránál hosszabb ideig tart, akkor arra az adott külföldi napidíj egy tizenkettő jár óránként.

Külföldi szállásköltség

A külföldi tartózkodás szállásköltsége a reggelivel együtt tényleges költségen számolható el számviteli bizonylattal. Bizonylat hiányában a szövetségi állami alkalmazottak hivatalos külföldi útjaira vonatkozó legmagasabb összegű átalánytérítési díjai mérvadók.

A munkavállalók a kiküldetés kapcsán a ténylegesen felmerült útiköltséget számolhatják el, illetve ha magángépkocsival utaznak, úgy ez a hivatalos kilométerelszámolás szerint történik. Ha azonban a kiküldetések az év során meghaladják a 30 000 km-t, úgy a hivatalos kilométerelszámolás csak 30 000 km tekintetében alkalmazható. Ugyanakkor van mód az autóhoz kapcsolódó tényleges költségek (szervizelés, üzemanyag, javítás, biztosítás stb.) érvényesítésére is, amibe beletartozik a beszerzési költ-

ség is (nyolc évre felosztva). A gépkocsi hivatalos és magáncélú használatát el kell különíteni (pontos útnyilvántartást kell vezetni!).

Hivatalos kilométerelszámolás megtett kilométerenként:

személygépkocsi	0,42 euró
motorkerékpár	0,24 euró
minden egyes szállított személy után további	0,05 euró

A kilométerelszámolással az összes költség le van tudva (a gépkocsi vételára, szervizelés, javítás, biztosítás, autópálya- és parkolási díjak).

Útnyilvántartás-minta

dátum	km-óra állása		úticél	az utazás célja	megtett km	
	induláskor	érkezéskor			munkával összefüggő	magáncélú

A foglalkozás gyakorlása által elszenvedett vagyoni kár

A szakma gyakorlása következtében elszenvedett vagyoni kár a munkaviszonnyal összefüggő ráfordításnak számít (pl. szolgálati út közben elszenvedett közlekedési baleset, ha azt nem súlyos gondatlanság idézte elő).

RENDKÍVÜLI TERHEK

Rendkívüli tehernek számítanak - önrész figyelembe vétele mellett - az alábbiak:

- betegséggel összefüggő költség,
- rehabilitáció költségei,
- kórházi tartózkodás költségei,
- protézis,
- szemüveg, hallókészülékek
- az ápolási otthon költségei,
- egyedülálló szülők gyermekfelügyelettel összefüggő költségei (óvoda, napközi), amennyiben meghaladják az önrész nélküli gyermekgondozási költséget (lásd lejjebb);
- közeli hozzátartozók betegséggel összefüggő költségei,
- temetési költség hagyatékkal nem fedezett része (maximum 5.000 euró),
- sírkő költsége (maximum 5.000 euró).

Az adóhivatal a fenti költségek vonatkozásában kötelező önrészt kalkulál. Adójogi szempontból csak az önrész feletti költség vehető figyelembe.

Kötelező önrész nélküli rendkívüli terhek

A gyermekfelügyelettel kapcsolatos költségek évi 2.300 euró összeghatárig számolhatók el, amennyiben az alábbi feltételek fennállnak:

- A gyermek a naptári év elején még nem volt 10 éves. Kivétel: Ha a gyermek után emelt összegű családi pótlék jár, akkor a költségek 16 éves korig számolhatók el.
- Ha a gyermek gondozása állami vagy magán intézményes keretek között történik, vagy pedagógiai képzéssel rendelkező személy végzi (kivéve, ha családtag).

A fentiekén kívül az alábbi költségek vonhatók le az adóalapból:

- A gyermek lakhelyétől szükségszerűen távolabbi szakképzésben való részvétel költségei (havi 110 eurós átalányösszeg), ha a lakóhelyen nincs hasonló képzési lehetőség.
- A magasabb összegű családi pótlékban részesülő gyermekkel összefüggő plusz ráfordítások (havi 262 eurós átalányösszeg). Számlákkal alátámasztva a ténylegesen felmerült költség is elszámolható. Az ápolási díjat azonban le kell vonni az átalányösszegeből.
- A magasabb összegű családi pótlékban nem részesülő gyermekkel összefüggő plusz ráfordítások, ha a keresőképesség csökkenésének mértéke minimum 25%.
- Betegség miatt felmerült költségek, ha a keresőképesség csökkenésének mértéke minimum 25% (ehhez hivatalos igazolás szükséges).
- Természeti katasztrófák következményeinek csökkentése, ha a kárt a biztosítás nem fedezi.

A keresőképesség csökkenése esetén igénybe vehetők fix összegű adókedvezmények is. Ugyanez vonatkozik a speciális táplálkozási módok szükségessége esetére is. Az átalányösszeg helyett a rokkantság tényleges költsége is elszámolható. A fenti átalányösszegeken túlmenően a nem rendszeresen felmerülő segédeszközök (pl. kerekesszék, hallókészülék) és a gyógykezelés költsége (pl. orvosi költség, kórházi díj, gyógyüdülés, gyógyszerköltség, orvosi kezelésre utazás költsége, betegszállítás) is csökkenti az adóalapot.

■ NEGATÍV ADÓ (ADÓJÓVÁÍRÁS)

Ha valakinek alacsony a jövedelme, és abból kerül levonásra társadalombiztosítási járulék (vagy azt az érintett maga fizeti be), béradó viszont nem, akkor az adóhivatal az alábbi összegeket visszatéríti:

Munkavállalók esetén:

A járulékok 50%-a, de legfeljebb 400 euró (2014-ig max.

110 euró, 2015 évre max. 450 euró). Ingázói átalányra fennálló igényjogosultság esetén a visszatérítés maximum 500 euróra emelkedik, - (2015-re max. 450 euró).

Nyugdíjasok esetén (2015-től vehető igénybe):

Maximum a járulékok 50% -a, de legfeljebb 110 euró (2015: max. 55 euró). Az előbbi összeg az esetlegesen kapott kiegyenlítési pótlékkal (Ausgleichszulage) csökken.

■ AZ ÜZEMI TANÁCS (TAGJA)

- részt vesz az üzemen belüli megállapodások tárgyalásában,
- gondoskodik a kollektív szerződések és az üzemi megállapodások betartásáról,
- javaslatokat tesz a munkafeltételek és a biztonság javítására,
- beleszólási joga van a munkahelyek kialakításába,
- beleszólási joga van a személyi és gazdasági ügyekbe,
- joga van arra, hogy állást foglалjon felmondások és elbocsátások esetén, ill. ezügyben bírósághoz forduljon,
- (bizonyos körülmények között) megakadályozhatja az áthelyezéseket,
- információt kell kapnia az összes – a munkavállalókat érintő – ügyről.

Az üzemi tanácsnak szüksége van az Ön segítségére is

Az erős érdekképviselet alapját a kb. 1,2 millió, a szakszervezetbe tömörülő szervezett munkavállaló képezi. Vonatkozik ez az üzemi tanácsra is. Minél több szervezett munkavállalóval rendelkezik egy üzem, annál erősebb a tanács szerepe.

Üzemi tanácsi választások

Az állampolgárságától függetlenül minden, a 18. életévét betöltött munkavállaló, aki a választási bizottság, valamint az üzemi tanács megválasztásának napján az adott üzemben van foglalkoztatva, választói joggal rendelkezik.

Passzív választójog

Az üzemi tanács tagjává választható minden olyan munkavállaló, aki

- betöltötte 18. életévét,
- legalább hat hónapja az üzemben van foglalkoztatva (újonnan alapított és szezonális üzemek kivételt képeznek).

Üzemi tanács alapítása

Ha egy üzemben (a főnököt vagy a főnökasszonyt leszámítva) tartósan legalább öt munkavállaló van foglalkoztatva, már teljesült is annak a törvényi feltétele, hogy üzemi tanács alakuljon.

Az üzem tulajdonosa a benne részt vevő munkavállalókat nem korlátozhatja, ill. nem hozhatja hátrányos helyzetbe. Különleges felmondási védelem vonatkozik

- a választási bizottság tagjaira,
- az üzemi tanácstag-jelöltekre,
- a megválasztott üzemi tanácstagokra.

Csak néhány lépés szükséges, hogy megalakuljon az üzemi tanács:

- üzemi közgyűlés a választási bizottság megválasztására (ez bonyolítja le a választást),
- a választás meghirdetése (mikor és hol történik),
- titkos választás és szavazatszámolás,
- az üzemi tanács megkezdheti munkáját.

Az ÖGB és a szakszervezetek tájékoztatást nyújtanak, segítenek a választások lebonyolításában, és a továbbiakban is segítik az üzemi tanácsot funkciójának gyakorlásában.

■ IFJÚSÁGI BIZALMI TANÁCSSTAG

Az ifjúsági bizalmi tanácstag fontos személy, akit a szakmunkástanulók felkereshetnek, és aki közvetítőként lép fel a szakmunkástanulói igényekkel kapcsolatban az üzem vezetése felé. A fiatalokat érintő döntések esetén sok kérdést gyakran csak akkor sikerül megoldani a szakmunkástanulók számára is megnyugtató módon, ha az ifjúsági bizalmi tanácstagok – legtöbbször az üzemi tanáccsal együttműködve – beavatkoznak, és képviselik a szakmunkástanulók álláspontját.

Amennyiben egy üzem legalább öt munkavállalót foglalkoztat, aki még nem töltötte be a 18. életévét, vagy olyan szakmunkástanulókat, akik még nem érték el a 21. életévüket, akkor ezek megválaszthatnak az érdekeik képviselőjére egy ifjúsági bizalmi tanácstagot. Az ifjúsági bizalmi tanácstag mandátuma két évig tart.

Ifjúsági bizalmi tanácstagnak megválasztható az a személy, aki:

- a választás kiírásának napjáig még nem töltötte be a 23. életévét,
- a választás napján már legalább hat hónapja az üzemben van foglalkoztatva.
- Választásra jogosult az üzem minden olyan fiatal munkavállalója, aki:

- a választás kiírásának napjáig még nem töltötte be a 18. életévét,
- a választás kiírásának napján fennálló szakmunkástanulói viszonyban áll és még nem töltötte be 21. életévét.
- a választás kiírásának napján, valamint a választás napján az üzemben van foglalkoztatva.
- Az ifjúsági bizalmi tanácstag legfontosabb feladatai és jogosultságai:
- a fiatal munkavállalók gazdasági, szociális, egészségügyi és kulturális érdekeinek képviselője;
- figyelemmel kíséri, hogy a fiatal munkavállalók munka- ill. szakmunkástanulói viszonyára érvényes előírások betartásra kerüljenek;
- intézkedéseket követel meg a meglévő hiányosságok elhárítására. ill. az esetleges jövőbeli hiányosságok megelőzésére;
- az üzemi tanács ülésein **tanácsadói minőségben való részvétel;**
- javaslattételi jog a szakmai képzés és a szakmai továbbképzés kérdéseiben.

Az ifjúsági bizalmi tanácstagok lényegében az üzemi tanácstagokkal megegyező jogokkal és kötelességekkel rendelkeznek:

- nem utasítható,
- tiltott a korlátozása és hátrányos helyzetbe hozása,
- felmondási és elbocsátási védelem alatt áll.

Az ifjúsági bizalmi tanácstagnak megbízási periódusonként kéthetes képzési szabadság jár. Amennyiben az adott üzemben nincs ifjúsági bizalmi tanácstag, a szakszervezetek ifjúsági tagozatai nyújtanak tájékoztatást és segítséget a megválasztásában, valamint az ifjúsági bizalmi tanácstag későbbi tevékenységében is.

■ TOVÁBBI KÉPVISELETEK

Központi üzemi tanács

Egy vállalat több üzemet vagy egymás mellett működő munkahelyszínt is magába foglalhat. Amennyiben ezek egy gazdasági egységet képeznek, és a vállalat központi igazgatása alatt állnak, akkor központi üzemi tanácsot kell létrehozni. A központi üzemi tanács az összes üzem, ill. munkahelyszínen munkavállalóinak közös érdekeit képviseli.

Konzern üzemi tanácsa

Ha önálló vállalatok közös gazdasági irányítás alatt állnak, akkor ezek egy konszernt alkotnak. Az olyan konszernben, ahol egynél több vállalatban is létezik üzemi tanács,

CÍMJEGYZÉK, ELÉRHETŐSÉEK**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 39

ÖGB-Service: (01) 534 44 39 100

E-Mail: oegb@oegb.at

www.oegb.at

SZAKSZERVEZETEK**GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN,
DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Telefon: 05 03 01 301

E-Mail: service@gpa-djp.at

www.gpa-djp.at

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

1010 Wien, Teinfaltstraße 7

Telefon: (01) 534 54

E-Mail: goed@goed.at

www.goed.at

YOUNION _ DIE DASEINSGEWERKSCHAFT

1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11

Telefon (01) 313 16 8300

E-Mail: info@yunion.at

www.yunion.at

GEWERKSCHAFT BAU-HOLZ

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 59

E-Mail: bau-holz@gbh.at

www.bau-holz.at

**DIE VERKEHRS- UND DIENSTLEISTUNGS-
GEWERKSCHAFT VIDA**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 79

E-Mail: info@vida.at

www.vida.at

**GEWERKSCHAFT DER POST- UND
FERNMELDEBEDIENTETEN**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 49

E-Mail: gpf@gpf.at

www.gpf.at

DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 69

E-Mail: mitgliederservice@proge.at

www.proge.at

**AZ ÖGB (OSZTRÁK SZAKSZERVEZETI SZÖVET
SÉG) TARTOMÁNYI SZERVEZETEI****BURGENLAND**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7
 Telefon: (02682) 770, Fax: (02682) 770 62
 E-Mail: burgenland@oegb.at
 www.oegb.at/burgenland

KÄRNTEN

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44
 Telefon (0463) 58 70, Fax: (0463) 58 70 330
 E-Mail: kaernten@oegb.at
 www.oegb.at/kaernten

NIEDERÖSTERREICH

3100 St. Pölten, AK-Platz 1
 Telefon (02742) 266 55, Fax (01) 534 44 104400
 E-Mail: niederoesterreich@oegb.at
 www.oegb.at/niederoesterreich

OBERÖSTERREICH

4020 Linz, Weingartshofstraße 2
 Telefon: (0732) 66 53 91, Fax: (01) 534 44 104211
 E-Mail: oberoesterreich@oegb.at
 www.oegb.at/oberoesterreich

SALZBURG

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10
 Telefon: (0662) 88 16 46, Fax: (0662) 88 19 03
 E-Mail: salzburg@oegb.at
 www.oegb.at/salzburg

STEIERMARK

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32
 Telefon: (0316) 70 71, Fax: (0316) 70 71 341
 E-Mail: steiermark@oegb.at
 www.oegb.at/steiermark

TIROL

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16
 Telefon: (0512) 597 77, Fax: (01) 534 44 104710
 E-Mail: tirol@oegb.at
 www.oegb.at/tirol

VORARLBERG

6800 Feldkirch, Steingasse 2
 Telefon: (05522) 35 53, Fax (01) 534 44 104813
 E-Mail: vorarlberg@oegb.at
 www.oegb.at/vorarlberg

MUNKÁSKAMARÁK**AK WIEN**

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

AK BURGENLAND

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

AK KÄRNTEN

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

AK NIEDERÖSTERREICH

3100 St. Pölten, AK-Platz 1,
 Telefon: 05 71 71
 https://noe.arbeiterkammer.at

AK OBERÖSTERREICH

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

AK SALZBURG

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

AK STEIERMARK

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

AK TIROL

6010 Innsbruck, Maximilianstraße 7,
 Telefon: 0800 22 55 22
 https://tirol.arbeiterkammer.at

AK VORARLBERG

6800 Feldkirch, Widnau 2–4,
 Telefon: 05 02 58
 https://vbg.arbeiterkammer.at

EGYÜTT ERŐSEK VAGYUNK!

MI AZ ÖN MUNKAVÁLLALÓI ÉRDEKEIT KÉPVISELJÜK.

A szakszervezeti mozgalom sokat elért már.

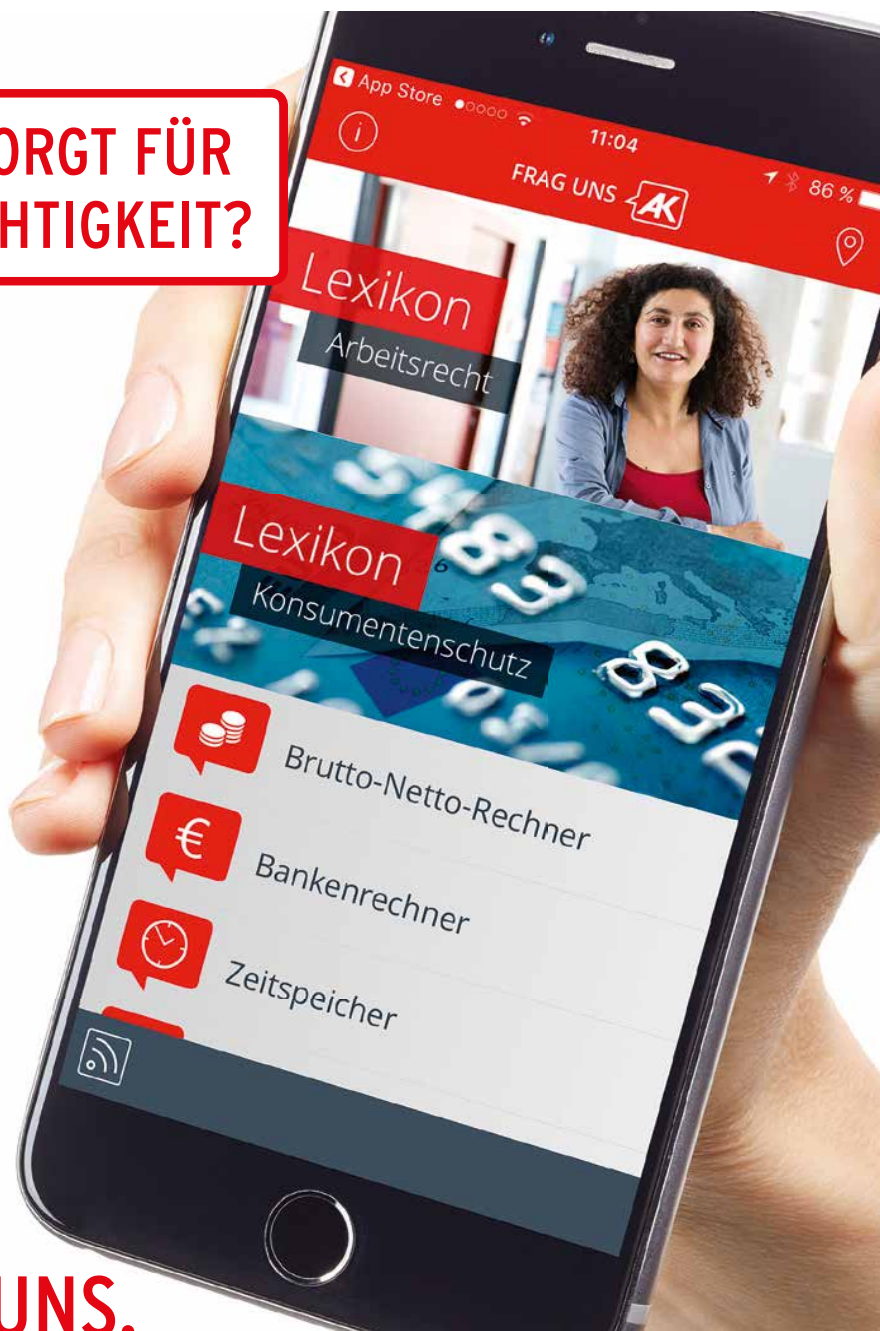
Minél erősebb a szakszervezet, annál jobban tudja képviselni a munkavállalók érdekeit – az egyes emberek és a közösség érdekeit is.

MIÉRT LEGYEK TAG? Mert a szakszervezet:

- egy erős közösség, aminek 1,2 millió tagja van
- teljes erőbedobással küzd a tisztességes munkakörülményekért
- évente bér és fizetésemelést harcol ki Önnek
- megvédi a már kiharcolt 13. és 14. havi bért
- ingyenes jogvédelmet biztosít munkajogi vitákban
- számos igénybevehető kedvezmény jár a tagsággal vásárláskor, szabadidős- és kulturális eseményeknél

CSATLAKOZZON HOZZÁNK ÖN IS!

WER SORGT FÜR
GERECHTIGKEIT?



FRAG UNS.

Die AK App mit dem Lexikon des Arbeitsrechts, mit Bankenrechner, Brutto-Netto-Rechner, Zeitspeicher, Urlaubsplaner, AK-Cartoons und mehr. Kostenlos erhältlich im App Store und Google play. **NEU:** Jetzt auch für Phone8 und Win8.

apps.arbeiterkammer.at



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

KI HARCOL AZ IGAZAMÉRT?

KÉRDEZZ MINKET! Az AK alkalmazás munkajogi lexikonnal, banki kalkulátorral, bruttó-nettó bér számítási programmal, munkaidő nyilvántartó programmal, szabadság tervezővel, tájékoztató kisfilmekkel és egyébekkel. Ingyenesen letölthető az App Store-ban és a Google play-en. **ÚJDONSÁG:** most már elérhető a Phone8 és Win8 – hoz is.

AMIT FELTÉTLENÜL TUDNIA KELL

**Az ÖGB (Osztrák Szakszervezeti Szövetség)
az alábbiakról nyújt felvilágosítást ebben a brosúrában:**

- ▶ munkajogi rendelkezések
- ▶ munkaviszony megszüntetése
- ▶ gyermekekre, szülőkre vonatkozó rendelkezések
- ▶ munkanélküli biztosítás
- ▶ általános társadalombiztosítási törvény
- ▶ adójogi rendelkezések
- ▶ munkavállalói képviselet az üzemekben