

WWW.OEGB.AT



**ŠTO MORATE  
OBAVEZNO ZNATI**

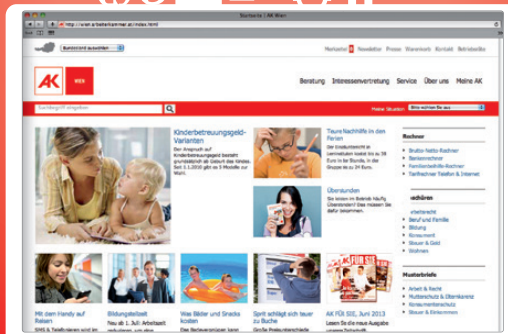
IZDANJE 2015



**UNSERE MISSION:  
GERECHTIGKEIT.  
ÖGB**

SOZIALE SICHERHEIT MITBESTIMMUNG CHANCENGLEICHHEIT VERTEILUNGSGERECHTIGKEIT

# DIE NEUE AK WEBSITE. RAT.INFO.SERVICE.RECHT



Frage? Antwort!  
[www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)



**AK**

**ÖSTERREICH**



*Vaš Erich Foglar,  
predsjednik Saveza sindikata Austrije*

## **DRAGE KOLEGICE, DRAGE KOLEGE!**

Tko ništa ne zna, mora sve pitati – pogotovo ako se stalno nešto mijenja. U radnom svijetu ima često novina, jer Savez sindikata i strukovni sindikati stalno vode pregovore i poboljšavaju prava zaposlenih. Radi toga je važno znati gdje se mogu dobiti informacije i kako doći do istih. U ovoj brošuri naći ćete najvažnije informacije o radnom pravu, zakonu o nezaposlenosti, poreznom zakonu i zastupanju zaposlenih. Brošura je kompaktna, pregledna, u malom formatu ali nije zamjena za cijeli tekst iz zakona, nego služi u prvom redu za brzi pregled.

Ako imate neka detaljna pitanja, pomoći će vam radnički savjet ili personalni zastupnik. Takođe vam mogu pomoći naši eksperti u sindikatima sa daljnim informacijama. Kao predsjednik sindikata mogu Vam obećati da ćemo svu snagu uložiti kako bi ostvarili vaše interese. Vi znate da sa svakim novim članom postajemo još jači i uspješniji. Ako jačate Vaš sindikat, onda jačate i sebe!

Vaš Erich Foglar,, predsjednik Saveza sindikata Austrije

**SADRŽAJ****Radno pravni propisi**

|                              |            |
|------------------------------|------------|
| Radni odnos                  | strana 5   |
| Radno vrijeme, odmor od rada | strana 6   |
| Plata u slučaju bolesti      | strana 7   |
| Odmor                        | strana 7–8 |

**Prekid radnog odnosa**

|   |           |
|---|-----------|
| Otkazni rokovi / otkazni termini        | strana 8  |
| Stari zakon – otpremnina                | strana 9  |
| Novi zakon – otpremnina                 | strana 9  |
| Početak uplate novca za novu otpremninu |           |
| Zastarjevanje                           | strana 10 |

**Propisi za roditelje i djecu**

|   |           |
|---|-----------|
| Vojna (civilna) služba                    | strana 11 |
| Slobodno vrijeme za njegu                 | strana 11 |
| Zaštita majki i trudničko                 | strana 11 |
| Davanje                                   | strana 12 |
| Pomoć porodici i iznos za dijete u porezu | strana 13 |
| Majka – dijete pasoš - pregledi           | strana 13 |

**Osiguranje od nezaposlenosti**

|                                   |           |
|-----------------------------------|-----------|
| Novac u slučaju nezaposlenosti    | strana 14 |
| Pomoć u nuždi                     | strana 15 |
| Prijelazni novac                  | strana 15 |
| Akontacija za penziju             | strana 16 |
| Dodatak porodici                  | strana 16 |
| Skraceno radno vrijeme            | strana 16 |
| Penali zbog prekida radnog odnosa |           |
| Prekid radnog odnosa              |           |

**Opšti zakon o socijalnom osiguranju**

|                                      |           |
|--------------------------------------|-----------|
| Puno osiguranje                      | strana 17 |
| Zaposlenje bez socijalnog osiguranja | strana 17 |

|                              |           |
|------------------------------|-----------|
| Zaštitni dodatak             | strana 17 |
| Dobrovoljno dalje osiguranje | strana 17 |
| Novac za njegu               | strana 18 |

**Pristojbe i oslobađanja**

|                         |           |
|-------------------------|-----------|
| Pristojbe i oslobađanja | strana 18 |
|-------------------------|-----------|

**Porezni propisi**

|                            |           |
|----------------------------|-----------|
| Porezno pravo za zaposlene | strana 19 |
| Pravni lijek               | strana 19 |
| Vanredni izdaci            | strana 20 |
| Troškovi za reklamu        | strana 21 |
| Vanredna opterećenja       | strana 23 |

**Zastupništvo zaposlenih**

|                      |           |
|----------------------|-----------|
| Vijeće zaposlenih    | strana 24 |
| Omladinsko vijeće    | strana 25 |
| Daljina zastupništva | strana 25 |

**Adrese**

|                                |           |
|--------------------------------|-----------|
| Savez sindikata                | strana 26 |
| Sindikati                      | strana 26 |
| Komore za radnike i službenike | strana 27 |

**Izdanje: Mart 2015**

Medieninhaber und Herausgeber: ÖGB, Referat Organisation, Koordination, Service, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1  
 Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 Foto: mauritius images/ imageBROKER/kathi, ZVR-Nummer: 576439352

## ■ RADNO PRAVNI PROPISI

### Osnivanje radnog odnosa

O radnom odnosu govorimo, ako jedna osoba (posloprimac) stavlja na raspolaganje svoju radnu snagu i pri tome je u osobnoj i privrednoj ovisnosti zaposlena pod vodstvom neke druge osobe (poslodavca ili zamjenika). Radnici su u okviru svog radnog odnosa vezani za vrijeme, mjesto i uputstva.

### Slobodni radni ugovor ili ugovor o djelu

To su vrste ugovora pri kojima posloprimaci nemaju prava radnika. Takva prava postoje samo onda, ako su zaposlenici samostalni, dakle nisu uključeni u poslovanje poslodavca.

### Najvažnije razlike

Kod ugovora o djelu duguje se određeni rezultat, risiko uspjeha snosi posloprimac, on/ona rade svojim sredstvima i ne postoji lična radna obaveza.

Slobodni posloprimaoci obavezuju se na određeno ili neodređeno vrijeme neki posao uraditi (odnos stalnih obaveza), i neprimaju naredbe direktno i mogu si vrijeme rada slobodno odrediti. Sredstva za rad daje većinom poslodavac. Sami naziv "slobodni radni ugovor" ili "ugovor o djelu" nemože ukinuti prava zaposlenih iako se radi o nesamostalnoj djelatnosti. Bitno je kako se sadržaj ugovora sprovodi u praksi.

Strogo ograničiti takve forme radnog odnosa je veoma teško, radi toga preporučujemo lično savjetovanje. Flexpower nudi savjete (termin ugovoriti – tel: 01/53444-39100).

### Radni ugovor

Radni ugovor je sporazum između poslodavca i posloprimca. Radnik se obavezuje da će ispuniti radne zahtjeve, a poslodavac da će isplaćivati plaću ili osobni dohodak. Da li je radni ugovor zaključen usmeno ili pismeno je u biti nevažno (izuzetak: šegrtski ugovori se moraju zaključiti pismeno). Radni ugovor može biti ostvaren i putem „svršenog čina“ (netko izvrši neko djelo, koje netko drugi prihvati).

### Dokument o radu

Neposredno po početku radnog odnosa poslodavac je dužan radniku ispostaviti pismeni zapis o najbitnijim pravima i dužnostima.

Dokument o radu mora sadržavati sljedeće podatke:

1. Ime i adresa poslodavca
2. Ime i adresa radnika
3. Početak radnog odnosa

4. Kod radnog odnosa na određeno vrijeme, završetak radnog odnosa
5. Trajanje otkaznog roka, otkazni termin
6. Uobičajeno radno mjesto, po potrebi naznaka o promjenjivom radnom mjestu
7. Moguće uvrštavanje u opću šemu
8. Predviđeno radno mjesto
9. Početna plaća, osnovna plaća/dohodak, ostale isplate (posebne isplate), rokovi isplata
10. Trajanje godišnjeg odmora
11. Ugovoreno dnevno i tjedno radno vrijeme radnika, ukoliko se ne radi o radnom odnosu koji podliježe zakonu za kućepazitelje
12. Oznaka normi kolektivnog pravnog ustroja koje se trebaju koristiti po ugovoru (kolektivni ugovor, statut, minimalna plaća, šegrtska naknada, ugovori preduzeća) kao i uputa na prostor u preduzeću gdje se sve to može dobiti na uvid.
13. Ime i adresu blagajne zaposlenog.

Podaci uz točke 5, 6 i 9 do 11 mogu biti proslijedeni i putem uputa na zakonske odredbe, odredbe iz kolektivnih ugovora ili pogonskih dogovora.

Ako je radni odnos već postojao 1.1.1994., onda se zaposleniku dokument o radu izdaje samo na osobni zahtjev – u roku od dva mjeseca. Postoji li radni odnos u trajanju od najviše jednog mjeseca ili ako pismeni radni ugovor već sadrži sve zahtjevne točke, onda se dokument o radu ne mora izdati.

### Pozor:

Ako zaposlenik dobije od strane poslodavca pismeni radni ugovor na potpis, treba ga prije potpisivanja detaljno pročitati. Ako je taj ugovor ili dokument o radu nejasan treba se posavjetovati sa nadležnim sindikatom.

Sljedeće točke su od posebne važnosti:

- Odredbe o probnom radu, najviše 1 mjesec
- Premještaji, kako lokacije tako i na radnom mjestu
- Reguliranje prekovremenog rada
- Klausula o konkurentnosti
- Otkazni rokovi i termini
- Obaveza o povratu troškova za obrazovanje
- Principijelna prava zaposlenika, koja ga sljeduju po osnovi zakonskih odredbi ili odredbi iz kolektivnog ugovora, ne smiju biti umanjena radnim ugovorom.

## Dokumenat o radu, kao i radni ugovor ne podliježu plaćanju taksi.

### Pismeni obračuni

Svakom zaposleniku se mora na kraju mjeseca ispostaviti pismeni obračun o plaći (osobnom dohotku). On mora sadržavati minimalne zahtjeve o visini zaradjene isplate kao i visinu i sastav odbitaka.

## ■ RADNO VRIJEME, ODMOR OD RADA

### Normalno radno vrijeme po zakonu o radnom vremenu

je 40 sati tjedno, 8 sati dnevno  
(preračunato na mjesec dana:  $x 4,33 = 173,2$  sata)

U medjuvremenu već postoje različite regulacije kolektivnih ugovora sa kraćim radnim vremenom za mnoge zaposlenike. Kod pripravnosti (npr. kod portira) može biti dozvoljeno putem kolektivnog ugovora duže radno vrijeme.

### Prekovremeni sati

Maksimalno dva sata dnevno, pet tjedno, nadalje - 60 prekovremenih sati raspoređenih na cijelu godinu, pri čemu deset sati tjedno ne smije biti prekoračeno. Putem kolektivnog ugovora ili pogonskog dogovora mogu biti pod određenim uvjetima dozvoljeni dodatni prekovremeni sati.

### Pauze

Pauza mora iznositi najmanje 30 minuta nakon šestosatnog radnog vremena. To se vrijeme ne broji u radno vrijeme. Kod besprekidnog rada ili rada u više smjena moraju se odobriti plaćene kratke pauze. Kod noćnog teškog rada po smjeni pripada jedna plaćena desetminutna kratka pauza.

### Slobodno vrijeme

Između dva radna dana mora se odobriti najmanje neprekidno jedanaestsatno slobodno vrijeme. U vikendu pripadaju neprekidnih 36 sati odmora. Mogući su izuzeci kroz kolektivne ugovore ili odredbe. U tom slučaju pripada 36-satni odmor u toku kalendarskog tjedna u radnim danima.

Ako se to slobodno vrijeme preko vikenda (tjedni odmor) u toku vremenskog razdoblja od 36 sati prekine, mora se osigurati dodatno slobodno vrijeme. Njegov obim odgovara izvršenom radnom vremenu u okviru tih 36 sati. Zahtjev na dodatno slobodno radno vrijeme ne dotiče

zahtjev za isplatu prekovremenog rada po kolektivnom ugovoru odnosno zakonu o radnom vremenu.

### Raspored radnog vremena

Plan radnog vremena se mora ugovoriti, osim ako već nije ugovoren pogonskim dogovorom. Jednostrane promjene plana od strane poslodavca su dozvoljene samo ako :

- ako je promjena konkretno opravdana,
- ako je promjena najavljena 2 tjedna unaprijed,
- ako nisu suprotne interesima zaposlenika koji se moraju uzeti u obzir.
- ako nema drugog sporazuma

### Skraćeno radno vrijeme

Obim radnog vremena se mora dogovoriti, svaka promjena mora biti u pisanoj formi dogovorena. Stalna prekoračenja dogovorenog ( npr. umanjeno radnog vremena ) smatraju se fiksnim – uvećanim brojem radnih sati.

Zaposlenici sa skraćenim radnim vremenom ne smiju biti uskraćeni pri socijalnim pravima, unapredjenjima i tome sl.

Djelimično zaposleni dobivaju 25% dodatak po satu ako rade više od ugovorenog. Taj dodatak otpada ako se višak sati iskoristi u kvartalu ili u periodu klizajućeg radnog vremena.

Ograničenja postoje za zaposlene sa punim radnim vremenom, oni nemaju pravo na dodatak ( npr. – ako se radi 38,5 sati, za razliku od 1,5 sata do 40 sati, ne prima se dodatak ).

### Dodatni rad je samo onda dozvoljen ako:

1. postoji obaveza putem dogovora ili upraviteljske obaveze,
2. postoji povećana radna potreba
3. nije suprotan interesima zaposlenika, koji se moraju uzeti u obzir.

Redovni dodatni rad se mora uvrstiti u obračun posebnih isplata.

### Klizno radno vrijeme

Klizno radno vrijeme je dozvoljeno ako:

1. se zaključi pismeni dogovor o kliznom radnom vremenu – u okviru radničkog savjeta ili pogonskog dogovora;
2. ako se utvrde okviri kliznog radnog vremena (najraniji početak i najkasniji završetak rada u jednom danu),



3. ako se utvrdi period kliznog radnog vremena u kojem se ne smije prekoračiti normalno prosječno radno vrijeme;
4. ako se utvrdi broj viška i manjka sati, koji smiju biti prenešeni najduže do kraja perioda kliznog radnog vremena;
5. ako se dogovori fiktivna dnevna norma radnog vremena, i ukoliko se posjete liječniku i sl. ubrajaju u radno vrijeme.

### **Ostale forme fleksibilnog radnog vremena**

U to spadaju,

- rad u smjenama
- uključivanje slobodnih dana u svezi sa praznicima
- proračunski modeli

Radi se o tome, da prekoračivanje radnog vremena može biti poravnato po određenim pravilima u odnosu 1:1, putem poravnanja vremena. Dakle da ne bude isplaćeno kao prekovremeni sat.

Kod rada u smjenama te promjene moraju slijediti u određenim turnusima. To uključivanje slobodnih dana mora slijediti u pravilnim razmacima i služi za slobodne interese zaposlenika. Proračunski modeli za pokrivanje fleksibilnog radnog vremena postoje samo na osnovu kolektivnih odredaba.

### **■ NASTAVAK ISPLATA U SLUČAJU BOLESTI**

U slučaju sprečenosti izvršavanja radnih obaveza zbog bolesti, poslodavac je obavezan još jedno vrijeme zaposleniku isplaćivati osobni dohodak. Po tome imaju radnici pravo na isplatu dohotka 6 tjedana u slučaju bolesti. Nakon 5 godina radnog staža to se pravo povećava na 8 tjedana, nakon 15 godina radnog staža na 10 tjedana i na 12 tjedana nakon 25 godina radnog staža. To pravo vrijedi samo po godini radnog staža za radnike. Službenici imaju novo pravo nakon pola godine rada a nakon završetka prvog bolovanja, ako zbog novog bolovanja nemogu raditi. Radnici imaju posebno pravo na plaćeno bolovanje zbog nesreće na radu ili profesionalne bolesti. To iznosi po slučaju osam nedelja. Ako službenik doživi nesreću na radu ili dobije profesionalnu bolest produžava se pravo na plaćeno bolovanje za dva tjedna u prvih pet godina.

### **Službenici (po polugodištu)/ radnici (po radnoj godini)**

|                   |                                  |
|-------------------|----------------------------------|
| Ispod 5 godina    | 6 tjedana puno<br>4 tjedna pola  |
| od 6 – 15 godine  | 8 tjedana puno<br>4 tjedna pola  |
| od 16 – 26 godine | 10 tjedana puno<br>4 tjedna pola |
| poslije 26 godina | 12 tjedana puno<br>4 tjedna pola |

### **Šegrti (po godini)**

|   |          |
|---|----------|
| Puna učenička nadoknada                       | 4 tjedna |
| Razlika između nadoknade i novca za bolovanje | 2 tjedna |

Slijedeće bolovanje puna nadoknada za 3 dana, za maksimalno 6 daljnih tjedana razlika između nadoknade i novca za bolovanje.

### **■ GODIŠNJI ODMOR**

Pravo na godišnji odmor:

|                 |                |
|-----------------|----------------|
| do 25 godina    | 30 radnih dana |
| nakon 25 godina | 36 radnih dana |

#### **Odmor**

Period u kojem se ostvaruje pravo na korištenje godišnjeg odmora.

Taj period počinje sa momentom stupanja u firmu. Postoji li neki dogovor po kojem se period u kojem se ostvaruje pravo na godišnji odmor izjednačava sa kalendarskom godinom onda je to uvijek 1. januar.

#### **Izračunavanje radnog vremena**

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, mora se uračunati radni staž koji je proveden kod istog poslodavca. Isti ne smije imati prekide duže od tri mjeseca, osim ako nije prouzrokovan otkazom radnika ili prijevremenim istupanjem iz firme bez pravog razloga, odnosno ako je radnik bio otpušten vlastitom krivicom.

Pri proračunu godišnjeg odmora se mora još sljedeće uračunati:

- radno vrijeme provedeno u nekom drugom radnom odnosu u zemlji, ukoliko je isto trajalo najmanje 6 mjeseci;
- školovanje koje prelazi opće obavezno školovanje (AHS, HAK, HTL) i ako je to školovanje provedeno u zemlji.

- pod određenim uvjetima može se priznati i školovanje u inozemstvu;
  - redovno trajanje studija na visokim školama koje je uspješno apsolvirano;
  - vrijeme koje je provedeno u zemlji u samostalnoj djelatnosti, ukoliko je isto trajalo najmanje 6 mjeseci;
  - vrijeme provedeno na pomoći zemljama u razvoju;
  - vrijeme u zatvoru po zakonu o brizi o žrtvama;
  - prvo porodiljsko bolovanje u radnom odnosu do najvećeg iznosa od 10 mjeseci.
- Kod odredbi o priznavanju se mora voditi računa o tome da postoje ograničenja. Ukupno se smiju priznati najviše 7, a kod studija 12 godina radnog staža.

### **Plaćeni godišnji odmor/ pravo na cijelo trajanje godišnjeg odmora**

Pravo na cijeli odmor stiče se nakon 6 mjeseci, odnosno od druge radne godine sa početkom iste.

U slučaju prekida radnog odnosa otvoreni odmor se samo dijelimično nadoknadjuje. Ostatak odmora iz prošlih godina bit će u potpunosti isplaćen.

Neiskorišteni godišnji odmor će time biti samo alikvotno isplaćen (plaćeni godišnji odmor). Preostali godišnji odmor iz proteklih godina biti će u cijelosti isplaćen. Obaveza retroaktivne isplate, ako je netko već iskoristio veći dio alikvotnog godišnjeg odmora, neće postojati, osim ako se radi o neovlaštenom prijevremenom istupanju odnosno otkazu vlastitom krivicom.

Pravo na cijeli godišnji odmor nastupa i u buduću nakon 6 mjeseci odnosno od početka druge radne godine sa početkom radne godine.

U oba slučaja mora se dio isplaćenog odmora u novcu vratiti.

### **Godišnji odmor po zakonu o godišnjim odmorima građevinskih radnika.**

Zaposleni mora napuniti 52 tjedna rada u kalendarskoj godini da bi stekao pravo na pun odmor ( 25 odnosno 30 dana).Pravo na odmor nastaje alikvotno prema broju tjedana provedenih na poslu u kalendarskoj godini.Sa slijedećom kalendarskom godinom počinje novo pravo na odmor.

### **PREKID RADNOG ODNOSA**

Godišnji odmor se treba iskoristiti u kalendarskoj godini a u svakom slučaju se treba iskoristiti u slijedećoj kalendarskoj godini, jer nakon toga propada pravo na odmor.Informacija za zaposlenog u svakoj kalendarskoj godini ukazuje na to.Visina odmora zavisi od tjedana

zaposlenosti.Nakon 1150 tjedana rada pravo na odmor iznosi 36 radnih dana, manje od 1150 tjedana rada-odmor je 30 radnih dana.

### **OTKAZNI ROKOVI/OTKAZNI TERMINI**

#### **Radnici**

Obratite pažnju na kolektivni ugovor! Infomaciju će te dobiti od odgovornog sindikata (vidi stranu 25).

#### **Službenici**

Kod otkaza od strane poslodavca

|   |           |
|---|-----------|
| Manje od 2 godine                                 | 6 tjedana |
| Od 3. – 5. godine                                 | 2 mjeseca |
| Od 6. – 15. godine                                | 3 mjeseca |
| Od 16. – 25. godine                               | 4 mjeseca |
| Poslije 26 godina                                 | 5 mjeseci |
| Ako službenik daje otkaz, uvijek na kraju mjeseca | 1 mjesec  |

#### **Otpuštanje**

Za službenike su razlozi za otpuštanje zorno nabrojani u § 27 zakona o službenicima. Pri tome se radi npr. o:

- nevjerstvu
- nepovjerenju
- dugotrajne sprečenosti obavljanja radnih zadataka osim u slučaju bolesti ili nesretnog slučaja

Za zaposlenike su razlozi za otpuštanje taksativno nabrojani u § 82 zakona o poslovanju. Pri tome se radi npr. o:

- izvodjenju nekog škodljivog nus posla (npr. fuša)
- uporno zapostavljanje svojih dužnosti.

#### **Prijevremeno opravdano istupanje iz radnog odnosa**

Po §26 zakona o službenicima službenik može prijevremeno istupiti iz radnog odnosa:

- ako je nesposoban za dalje izvodjenje radnih zadataka ili ako ih ne može nastaviti izvoditi bez da pri tome šteti svom zdravlju;
- ako poslodavac neopravdano smanjuje ili zadržava plaću zaposlenika, ako ga zakida pri robnom plaćanju preko posredovanja nezdrave ili nedovoljne ishrane ili nezdravog stana.

Za radnike vrijede skoro isti razlozi za istupanje iz radnog odnosa.

#### **Naknada zbog otkaza**

Ako se radni odnos razriješi u suprotnosti sa zakonom od



strane poslodavca, zbog ne pridržavanja otkaznog roka, otkaznog termina ili zbog neopravdanog otpuštanja, posloprimac ima pravo na zahtjev za naknadu zbog otkaza.

To je onaj iznos koji bi se ostvario kod pravno reguliranog otkaza. Taj zahtjev postoji također onda, ako radnik podnese opravdani zahtjev za ranije istupanje iz radnog odnosa, koje je prouzrokovano od strane poslodavca.

Za vrijeme naknade zbog otkaza ili naknade za godišnji odmor miruje naknada za nezaposlene i prijevremena starosna penzija.

Za vrijeme otkaznog roka ili novčane nadoknade odmora miruje novac za nezaposlenost i privremena starosna penzija.

### **Sporazumni otkaz**

Kod sporazumnog otkaza se posloprimac i poslodavac slože, da će na određeni termin okončati radni odnos.

### **■ DOSADAŠNJE PRAVO NA OTPREMNINU**

Važi i nadalje za osobe koje su sa 1.1.2003 već bile u radnom odnosu i koje nisu na osnovu pojedinačnog ugovora sa poslodavcem prešli u novi sistem.

|                 |                    |
|-----------------|--------------------|
| Nakon 3 godine  | 2 mjesečne plate   |
| Nakon 5 godina  | 3 mjesečne plate   |
| Nakon 10 godina | 4 mjesečne plate   |
| Nakon 15 godina | 6 mjesečnih plata  |
| Nakon 20 godina | 9 mjesečnih plata  |
| Nakon 25 godina | 12 mjesečnih plata |

Pravo na otpremninu ima se u sledećim slučajevima prestanka radnog odnosa:

- otkaz od strane poslodavca
- neopravdano otpuštanje i otpuštanje bez vlastite krivice
- opravdano prijevremeno istupanje zaposlenika
- istek ograničenog radnog ugovora (istek vremena)
- sporazumni otkaz
- pri vlastitom otkazu zaposlenika zbog odlaska u starosnu mirovinu, kliznu mirovinu ili prijevremenu starosnu mirovinu zbog dugogodišnjeg osiguranja, ako je radni odnos trajao najmanje 10 godina;
- kod otkaza zaposlenika kod odlaska u invalidsku mirovinu već nakon 3 godine
- ako zaposlenik najkasnije 3 mjeseca prije isteka porodiljskog dopusta najavi istupanje iz radnog odnosa, a radni odnos je trajao najmanje 5 godina. U tom slučaju otpremnina iznosi polovinu normalnog prava, a maksimalno 3 mjesečne plaće.

Povoljniji propisi u kolektivnim ugovorima su pravovaljani.

### **Za gradjevinske radnike vrijede odredbe zakona za gradjevinske radnike, godišnje odmore i otpremnine.**

#### **■ NOVI ZAKON O OTPREMNINI**

Novi zakon važi za sve radne odnose koji su zaključeni poslije 1.1.2003. Gradjevinski radnici koji su već uplaćivali u kasu za odmor i otpremninu, ostaju privremeno u starom sistemu. To važi i za zaposlene koji će se na osnovu obećanja vratiti u radni odnos nakon 31.12.2002 kod istog poslodavca.

Radni odnosi koji su prije 1.1.2003 zaključeni ostaju u starom zakonu. Postoji mogućnost za svakog zaposlenog da sklopi pojedinačni sporazum sa poslodavcem i da predje u novi sistem. To znači da poslodavac i radnik moraju biti saglasni sa novim ugovorom - niko nikoga nemože prisiliti da predje u novi zakon.

Od 01.01.2008. za slobodno zaposlene kao i za samostalno zaposlene, važi novi zakon o otpremnini.

#### **Visina nove otpremnine**

Ako zaposleni podliježe novom zakonu, poslodavac mora za njega mjesečno uplaćivati 1,53% od bruto zarade i poslati novac bolesničkoj blagajni. Osnovica od koje se odbija novac je mjesečna zarada koja podliježe socijalnom osiguranju sa 13. i 14. platom. Bolesnička blagajna šalje novac štedionici.

Definitivna visina otpremnine zavisi od uplaćenih iznosa poslodavca plus kamata, minus troškovi upravljanja.

#### **Trudničko, civilna služba, armija u novom zakonu**

Za sve gore navedena vremena poslodavac plaća i dalje doprinos za otpremninu. Osnovica je novac koji se dobiva za brigu o djetetu (karenc). Ako se dobiva tjedni novac, osnovica je plata prije, u slučaju bolovanja osnovica je pola plate. Novac za brigu o djetetu iznosi 14,53 dnevno, odnosno 436 eura mjesečno.

Za vrijeme karenca i njege bolesnog člana obitelji doprinosi se isplaćuju iz fonda za zaštitu porodice. Osnovica za obračun je novac za brigu o djetetu.

### Pocetak uplate nove otpremnine

Za prvi mjesec radnog odnosa nemora se ništa urlatiti. Od početka drugog mjeseca poslodavac mora uplatiti iznose.

### Isplata nove otpremnine

Uslov isplate je najmanje 36 uplatnih mjeseci i prekid radnog odnosa. Uplatni mjeseci mogu biti i kod različitih poslodavaca. Pravo na isplatu ne postoji ako radnik da sam otkaz, skrivi otpuštanje i napusti neopravdano ranije radni odnos. U tim slučajevima negube se uplaćeni iznosi, nego ostaju u štedionicama sa kamatom i prelaze u novi radni odnos. To važi samo za one zaposlene koji podliježu novom zakonu. Zaposleni koji su ostali u starom zakonu gube pravo na otpremninu ako sami daju otkaz, neopravdano istupe iz radnog odnosa ili budu otpušteni.

### Štedionica (kasa)

U poduzećima gdje postoji radnički savjet štedionica se bira na osnovu pismenog sporazuma. U poduzećima gdje ne postoji radnički savjet, poslodavac mora pismeno obavijestiti zaposlene o planiranom izboru. Ako se jedna trećina zaposlenih protivi izboru, poslodavac mora stupiti u pregovore. Istovremeno treba potražiti pomoć sindikata koji ce stupiti u pregovore sa poslodavcem.

### Prelazak u novi sistem

Radni odnosi zaključeni prije 1.01.2003 ostaju u starom zakonu. Na osnovu pojedinačnih sporazuma može se dogovoriti prelazak u novi sistem. Postoje dvije varijante prelaska:

#### Varijanta 1: Zamrzavanje

Zamrzavanje već ostvarenih prava i prelazak u novi sistem. Do momenta prelaska, već ostvareno pravo ostaje i tretira se po starom zakonu. To znači, taj zamrznuti iznos gubi se u slučaju otkaza od strane zaposlenog, otpuštanja ili neopravdanog istupanja, ostale vrste prekida radnog odnosa obavezuju poslodavca na isplatu.

Zbog prelaska u novi sistem visina otpremnine se nemijenja a uplate su u štedionici. Takve uplate podliježu novom zakonu i zaposleni zadržava svoja prava bez obzira kako prekinuo radni odnos.

#### Varijanta 2 :

Već ostvarena prava se prenose na osnovu sporazuma između zaposlenog i poslodavca u novi sistem. U tom slučaju mora se dogovoriti iznos koji se prenosi u novi sistem, taj iznos se ne umanjuje bez obzira kako se prekine radni odnos. U tom slučaju ne postoji pravo naplate od poslodavca, čak ni onda ako je uplata poslodavca bila manja nego fiktivan iznos i ako se radni odnos prekinuo

neposredno nakon prelaska u novi sistem, prije prelaska u novi sistem. Prije prelaska u novi sistem obavezno kontaktirati sa sindikatom jer "loš" sporazum može odnijeti puno novca.

### ■ ROK DOSPJETKA / ZASTARJEVANJA

Ako se radno pravni zahtjevi hoće učiniti punovažnim, onda se ne smiju propustiti određeni rokovi, npr.:

- pobijanje otkaza pred sudom za rad i socijalnim sudom u roku od 2 nedelje;
- podnošenje žalbe zbog odštete pri otkazu kod suda za rad i socijalnog suda u roku od 6 mjeseci;
- za novčana prava vrijedi općenito trogodišnji rok zastarjevanja.

Kolektivni ugovori mogu predvidjeti kraće rokove zastarjevanja kod određenih zahtjeva za novčana prava i ostala novčana potraživanja.

U slučaju zastarjelog zahtjeva, isti se više ne može tužiti sudu, a ako bi bio ipak isplaćen, više se ne može tražiti povrat istog. Nasuprot tome, ako netko u slučaju zastarjelog duga isti isplati, može tražiti povrat.

## ■ VOJNA (CIVILNA) SLUŽBA

### Obaveza informisanja poslodavca

Zaposleni koji dobije poziv za služenje vojnog/civilnog roka mora odmah informisati poslodavca.

### Zaštita od otkaza i otpuštanja

Nakon informisanja poslodavca, zaposleni može dobiti otkaz samo ako je poslodavac prije toga dobio saglasnost radnog suda. Zaštita od otkaza prestaje mjesec dana nakon odsluženja vojnog/civilnog roka.

### Stupanje na posao

Zaposleni mora ponovo stupiti na posao u roku od 6 radnih dana nakon odsluženja vojne službe. Ako to ne uradi poslodavac ga može otpustiti. Pažnja: subota je radni dan.

### Odmor

Ako služenje vojske pada u radnu godinu, onda se odmor smanjuje alikvotno za ono vrijeme koje je provedeno u armiji. Pri obračunu ostatka odmora, dijelovi dana se zaokružuju na pune dane. Ako zaposleni žele da izbjegnu ovu umanjenu varijantu i žele da iskoriste cijeli odmor, moraju prije toga napraviti sporazum sa poslodavcem.

### Plata za odmor i Božić

Plate za odmor i Božić u kalendarskoj godini u kojoj pada služenje vojnog roka, smanjuju se alikvotno što znači: nedelja dana vojne službe umanjuje platu za odmor i Božić za 1/52.

### Naše preporuke:

- Nezaposlenost nakon vojne/civilne službe – informacije na strani \_\_\_
- Ne poklanjaj nijedan euro nakon vojne /civilne službe – informacije na strani \_\_\_
- Servisna agentura za civilnu službu – [www.bmi.gv.at/cms/zivildienst](http://www.bmi.gv.at/cms/zivildienst)
- Vojni rok – [www.help.gv.at](http://www.help.gv.at)

## ■ SLOBODNI DANI ZA NJEGU

### Slobodni dani za njegu u slučaju bolesti

Ako je zaposlenik zbog neophodno potrebne njege bolesnika koji živi u zajedničkom kućanstvu, bliskog srodnika (dijete, unučad, roditelji, bake i djedovi, supružnici, registrirani partneri, vanbračni partneri) dokazno spriječen u obavljanju radnih zadataka, onda isti ima pravo u toku jedne radne godine na nastavak isplate naknade u iznosu

njegovog redovnog tjednog radnog vremena.

U istoj mjeri se ima pravo na slobodno vrijeme za njegu djeteta (i usvojenog) iako ne živi u zajedničkom kućanstvu. Ako dijete boravi u bolnici, odnosno ako dijete od bračnog partnera, životnog saputnika, registriranog partnera boravi u bolnici ima se pravo na slobodno vrijeme do desetog rođendana.

### Produženi slobodni dani za njegu

Ako je zaposlenik iskoristio slobodne dane za njegu, a zbog neophodno potrebne ponovne brige oko u zajedničkom kućanstvu živućeg djeteta mladeg od 12 godina, biva spriječen u izvršavanju svojih radnih zadataka, ima pravo na još jedan tjedan unutar jedne radne godine.

To važi i za dijete bračnog druga, registriranog partnera ili životnog saputnika. Za majku ioca ostaje isto pravo iako dijete ne živi u istom kućanstvu.

### Jednostrano uzimanje godišnjeg odmora

Ako bi se do sada navedene mogućnosti iskoristile, može se za njegu bolesnog djeteta uzeti godišnji odmor bez odobrenja poslodavca.

**Pozor:** Zakon o službenicima, kao i različiti kolektivni ugovori predviđaju iz toga proizlazeće pravo na nastavak isplata zbog nesposobnosti za rad iz važnih razloga u interesu zaposlenika.

## ■ ZAŠTITA MAJKE I PORODILJSKI DOPUST

### ■ RADNO PRAVO

#### Zabranjene djelatnosti

Prekovremeni rad i rad štetan po zdravlje je zabranjen. Zabrana noćnog rada kao i rada nedjeljom i praznicima je ograničena.

#### Zaštita od otkaza i otpuštanja

Od početka trudnoće do 4 mjeseca po porodu postoji posebna zaštita od otkaza i otpuštanja. Ta zaštita postoji ako se koristi porodiljski dopust, najranije od rođenja djeteta pa do 4 tjedna nakon okončanja istog.

Ako je porodiljski dopust podijeljen između roditelja, onda zaštita od otkaza i otpuštanja počinje za onog roditelja koji koristi drugi dio porodiljskog, najranije 4 mjeseca prije početka drugog dijela porodiljskog.

Otkaz ili otpuštanje bez saglasnosti suda za rad i socijalnog

suda je protuzakonito i prema tome nevažeće.

Ako trudnica u roku od 5 radnih dana nakon izgovora otkaza, odnosno ako je pismeni otkaz u roku od 5 radnih dana od dostave pisma, saopšti poslodavcu da je trudna, otkaz je pravno nevažeći.

### Rokovi

Radni ugovori na određeno vrijeme moraju biti produženi do početka zaštitnog roka, osim ako ne postoji predmetno opravdanje za ograničenje.

### Razrješavanje radnog odnosa i otpremnina Dosadašnje pravo na otpremninu

Radni odnos koji je trajao najmanje 5 i više godina bez porodijskog, može biti razriješen izlaskom iz radnog odnosa (odnosno otkazom kod djelomičnog porodijskog) pod uvjetom prava na otpremninu:

- u vrijeme zaštitnog roka nakon poroda
- u slučaju porodijskog do najkasnije 3 mjeseca prije isteka tog porodijskog.

Zaposlenik posjeduje pravo na polovinu zakonske otpremnine, a najviše u visini 3 mjesečne naknade.

### Nova otpremnina

Ako se radni odnos prekine iz gore navedenih razloga (rodjenje djeteta, odnosno otkaz u karencu) zadržava se pravo na uplaćene iznose za otpremninu nakon tri godine, ali to važi za majke i očeve koji podliježu novom zakonu.

### Zabrana rada

Zaštitni rok sa apsolutnom zabranom zapošljavanja počinje 8 tjedana prije termina porodjaja (apsolutna zabrana rada). Poslije poroda zaštitni rok iznosi najmanje 8 nedelja (12 nedelja kod višestrukog poroda, preranog poroda i poroda sa carskim rezom). Ako je zaštitni rok skraćen (zbog preranog poroda) onda se povećava zaštita poslije poroda odgovarajuće, ali maksimalno do 16 nedelja.

Kod određenih opasnosti po zdravlje postoji mogućnost prijevremenog oslobadjanja od rada od strane ljekara radne inspekcije. Za vrijeme trudničkog dopusta pripada nedjeljna plaća, ali se zahtjev mora postaviti kod bolesničke blagajne.

### Porodijski za majke i očeve

Majke i očevi imaju pravo na porodijski ako su

- u radnom odnosu
- žive sa djetetom u zajedničkom kućanstvu.

Vrijeme karenca počinje nakon zaštitnog roka i traje

maksimalno do drugog rođendana djeteta.

Vrijeme karenca može se dva puta podijeliti (= 3 dijela), nijedan dio ne smije biti kraći od 2 mjeseca.

Ako se mijenja staratelj, može se uzeti jedan mjesec zajedno (oba roditelja). U tom slučaju smanjuje se trudničko za jedan mjesec – znači traje do 23. mjeseca života djeteta.

Majke/Očevi mogu ostaviti tri mjeseca karenca za kasnije (najkasnije sa istekom 7. godine života djeteta).

**Pažnja:** Novac za brigu djeteta isplaćuje se do trećeg rođendana djeteta.

Daljne informacije imate u brošuri odjela za žene Saveza sindikata "BEBY PAKET" ( u internetu pod frauen@oegb.at ili ako ste član sindikata možete štampati pod [www.oegb.at/frauen](http://www.oegb.at/frauen). Majke moraju poslodavcu prijaviti trudničko do kraja zaštite.

### Rokovi

Majke moraju poslodavcu prijaviti trudničko do kraja zaštite.

**Pažnja:** U tom slučaju počinje zaštita od otkaza drugom roditelju, najranije 4 mjeseca prije stupanja na trudničko. Mi preporučujemo da ne pravite raniju prijavu.

Najkasnije 3 mjeseca prije završetka prvog djela porodijskog odmora može roditelj koji je na porodijskom dopustu zatražiti produženje ili drugi roditelj može najaviti da će uzeti porodijski dopust. Ako karenc traje manje od 3 mjeseca, mora se obavezno 2 mjeseca prije isteka kazati dali se karenc produžava i kada završava.

### Pravo na informacije

Poslodavac je dužan zaposlenika koji je na porodijskom dopustu informirati o važnim događajima u firmi.

### Priznavanje porodijskog dopusta

Kod preračunavanja za otkazni rok, trajanje nastavka isplaćivanja dohodka i dužine godišnjeg odmora prvi porodijski dopust se računa maksimalno 10 mjeseci.

**Pažnja!** Kolektivni ugovori ili pogonski dogovori mogu sadržavati bolja rješenja .

### Djelimični porodijski dopust

Sa 1.07.2004 stupio je na snagu zakon "Skraćeni rad roditelja" koji važi za porode poslije 30.06.2004. Roditelji mogu, ako su ispunili zakonske predušlove (trajanje zaposlenja najmanje 3 godine, radni odnos u firmi gdje je zaposleno najmanje 21 osoba) do završetka sedme godine života djeteta, odnosno do kasnijeg polaska u školu, tražiti

promjenu radnog vremena odnosno skraćenje istog. Zaposleni koji ne ispunjavaju gore navedene kriterije mogu sa svojim poslodavcem najduže do kraja četvrte godine života djeteta ugovoriti skraćeni rad.

## ■ NOVČANA PRAVA

### Novac za brigu o djeci

Pravo na ovaj novac ima roditelj koji dobiva dječiji doplatak (važi i iz inostranstva), dijete mora živjeti u zajedničkom domaćinstvu i ukupan prihod roditelja ne smije preći granicu prihoda u biranoj varijanti karenca. Postoje 4 paušalne varijante dobivanja novca za brigu o djetetu. Dodatno je uveden i novac za brigu čija visina zavisi od prihoda. Ove varijante se razlikuju po dužini trajanja i visini novca.

Kod varijante 1 može jedan od roditelja dobivati novac do završetka 30. mjeseca života djeteta. Ako se mijenja sa partnerom onda se novac dobiva maksimalno do 3. rođendana djeteta. Novac za brigu o djetetu iznosi 14,53 € dnevno, mjesečno 436 €.

Kod varijante 2 – može jedan roditelj dobivati dnevno 20,80 €, mjesečno 624 €, do 20. mjeseca života djeteta. Ako oba roditelja koriste karenc, isti se produžava do 24. mjeseca života djeteta a iznosi su u istoj visini.

Kod varijante 3 postoji mogućnost da jedan roditelj bude na karencu do 15. mjeseca života i da dobiva dnevno 26,60 €, mjesečno 800 €. Ako roditelji dijele karenc, onda se isti produžava do 18. mjeseca života djeteta a iznosi ostaju isti. Kod varijante 4 postoji mogućnost da 1 roditelj koristi karenc do 12. mjeseca života, onda dobiva dnevno 33 €, mjesečno 1.000 €. Za drugog roditelja produžava se karenc do 14. mjeseca života djeteta a iznosi ostaju isti.

Novac za brigu o djeci zavisi od primanja a nudi mogućnost jednom roditelju da može zaraditi 80 % zadnjeg neto prihoda, minimalno 1.000 €, a maksimalno 2.000 € mjesečno. Ako oba roditelja koriste karenc, isti se produžava do 14. mjeseca života djeteta. Visina iznosi 80 % zadnjeg neto prihoda.

Ako se dobije drugo dijete za vrijeme karenca, onda se gubi pravo na novac za prvo dijete, ali se dodatak za više djece isplaćuje dok traje karenc.

**Pažnja:** Za one koji dobivaju novac za brigu a koji ovisi od prihoda, nema dodatka za više djece. Zakonski karenc traje maksimalno do drugog rođendana djeteta.

### Dodatna zarada za vrijeme karenca

Novac za brigu o djeci pripada do određene granice dodatne zarade. Kod sve četiri varijante smije se godišnje maksimalno zaraditi 60 % zadnjeg bruto prihoda. Ako se dobiva paušalna varijanta novca za djecu i ako je 60% zadnjeg prihoda ispod 16.200 u kalendarskoj godini ,smije se dodatno zaraditi 16.200. Ako se dobiva novac za djecu koji je ovisan od prihoda smiju maksimalno godišnje zarađivati 6.400.U tom iznosu mogu biti prihodi od samostalne djelatnosti,ugovora oradu ili slobodnih ugovora.Ako je granica dodatne zarade 16.200 žene sindikata preporučuju da se nezarađuje više od 1220 eura bruto mjesečno.Pažnja:Ako prihod prelazi predviđenu visinu onda se od 2008 godine mora vratiti samo onaj dio koji prelazi odobrenu visinu prihoda.

### Dodatna zarada za vrijeme karenca

Familije sa malim prihodom ili osobe koje same zarađuju u familiji mogu na osnovu zahtjeva uz novac za brigu, dobiti i pomoć u visini 6,06 € dnevno odnosno 181,80 € mjesečno. Ova pomoć se isplaćuje samo 12 mjeseci i nema veze sa novcem za brigu o djetetu.

Sa 1.1.2010. dodatak novcu za brigu pretvoren je u pomoć, koja se može tražiti nazad ili samo djelomično, ako je pređena odobrena visina zarade uz novac za brigu. Primalac novca za brigu smije godišnje dodatno zaraditi 6100€. Prihod partnera ne smije preći granicu od 16.200 € godišnje.

**Pažnja:** Oni koji dobivaju novac za brigu koji je ovisan o prihodu nemaju pravo na ovu pomoć.

## ■ DJEČIJI DOPLATAK I IZNOS ZA DIJETE U POREZKOM SISTEMU

| (iznosi u eurima)          |        |
|----------------------------|--------|
| Djeca mlada od 3 godine    | 109,70 |
| Djeca starija od 3 godine  | 117,30 |
| Djeca starija od 10 godina | 130,20 |
| Djeca starija od 19 godina | 158,90 |

Za svako teže retardirano dijete povećava se mjesečno dječiji doplatok za 150 eura. ZAJEDNO SA DOPLATKOM DOBIVA SE DODATNI IZNOS ZA DJECU,AKO SE PRIMA ZA DVOJE DJECE ONDA JE DODATNI DIO 6.70 PO DJETETU, ukupno 13.40 za troje djece dodatak je po djetetu 16.60,ukupno 49.80 za četvoro djece dodatak je po djetetu 25.50, ukupno 102 eura za petoro djece dodatak po djetetu je 30.80,ukupno 154 eura za šestoro djece



dodatak po djetetu je 34.30, ukupno 205,80 za sedmero djece dodatak po djetetu je 50 eura.

Za dodatak za više djece pogledaj zakon o porezu. U osnovi majka ima pravo na zahtjev na dječiji doplatak, ali ona se može i odreći u korist oca. Majka može u svakom trenutku opozvati to odricanje. Zajedno sa doplatkom za svako dijete se isplaćuje dodatak u visini od 58.40 eura. Punoljetna djeca mogu tražiti isplatu doplatka i dodatka na svoj konto, roditelji moraju biti saglasni i to potvrditi potpisom.

### Djeca u inozemstvu

Za djecu koja stalno žive u inozemstvu ne postoji pravo na dječiji doplatak. Ukoliko međudržavni dogovori predviđaju isplatu dječijeg doplatka ostaju takvi zahtjevi netaknuti, osim ako se dotični dogovori ne izmjene.

### Pregledi – pasoš majka djeteta

Da bi se dobijao novac u punoj visini moraju se obaviti pregledi predviđeni pasošem hronološkim redom, inače prijete smanjenje novca za brigu o djeci.

Daljne informacije u vezi sa temama kao "Jednakost u radnom svijetu" i "Baby paket", možete naći na internet stranici žena Sindikata -frauen@oegb.at ili ako ste član sindikata na stranici www.oegb.at/frauen.

## ■ OSIGURANJE OD NEZAPOSLENOSTI

### Primanja nezaposlenih

Preduvjet za zahtjev za naknadu za nezaposlene je da

- je osoba nezaposlena, hoće raditi i sposobna je za rad
- ispunjava uvjete .

Uvjeti za primanja za nezaposlene su u osnovi ispunjeni onda kada unutar posljednjih 24 mjeseca (okvirni rok) prije stupanja na snagu zahtjeva postoje ukupno najmanje 52 tjedna zaposlenosti s obaveznim osiguranjem za nezaposlene.

Kod osoba koje ispunjavaju uvjete za naknadu za nezaposlene prije napunjene 25. godine života dovoljno je da mogu priložiti dokaz o 26 tjednom zaposlenju sa obaveznim osiguranjem za nezaposlene unatrag posljednjih 12 mjeseci. Medjutim ako su već primali naknadu za nezaposlene ili novac za porodijski dopust onda je neophodno potrebno zapošljenje od 28 tjedana sa obaveznim osiguranjem za nezaposlene unutar 12 mjeseci okvirnog roka.

Navedeni okvirni rokovi od 24 odnosno 12 mjeseci mogu

biti produženi sa prilaganjem određenog činjeničnog stanja određenog zakonom (produženje okvirnog roka). Kao zaposlenje sa obaveznim osiguranjem za nezaposlene vrijedi općenito svako zaposlenje kao posloprimac. Zaposlenici sa nepunim radnim vremenom i zaposlenici sa slobodnim ugovorima nemaju obavezno osiguranje za nezaposlene.

Ako je došlo do razrješenja radnog odnosa zbog vlastite krivice, ili dobrovoljno i ako se nemogu pronaći ublažavajući razlozi, onda za prva 4 tjedna postoji lista čekanja što znači da se novac za nezaposlene dobija tek nakon 29. dana nezaposlenosti.

Zahtjev za novac za nezaposlene se treba predati osobno kod za to nadležnog biroa za zapošljavanje. To se treba napraviti po mogućnosti još prvog dana nezaposlenosti jer novac za nezaposlene se nikada nemože odobriti retroaktivno.

Trajanje prava na novac za nezaposlene ovisi o dužini predhodnog vremena za nezaposlene, odnosno o starosti nezaposlenog. Najkraće trajanje iznosi 20 tjedana. Zagarantirani su 30 tjedana ako u proteklih 5 godina prije pravomoćnosti zahtjeva postoje ukupno 156 tjedana (3 godine) zaposlenja sa obaveznim osiguranjem za nezaposlene. Zagarantirana su 39 tjedana ako je kod ostvarenja napunjena 40. godina starosti i u proteklih 10 godina prije ostvarenja najmanje 312 tjedana (6 godina) postojalo zaposlenje sa obaveznim osiguranjem za nezaposlene i 52 tjedna su zagarantirana ako je kod ostvarenja zahtjeva predena 50. godina starosti i u proteklih 15 godina prije ostvarenja najmanje 468 tjedana (9 godina) postojalo zaposlenje sa obaveznim osiguranjem za nezaposlene, i na kraju pravo na 78 nedelja za osobe koje su na rehabilitaciji u okviru zanimanja, propisano od penzijskog osiguranja.

Za procjenu trajanja primanja biti će uračunato i vrijeme koje je već uzeto u obzir prigodom ranijih novčanih primanja za nezaposlene.

**Visina novca za nezaposlene** ravna se po primanjima iz proteklih, odnosno iz prethodne kalendarske godine. To znači kod stupanja u nezaposlenost u prvom kalendarskom polugodištu (01.01. do 30.06.) odlučujuća je prethodna kalendarska godina, kod stupanja u nezaposlenost u drugom kalendarskom polugodištu (01.07. do 31.12) posljednja kalendarska godina .

**Primjer:** Netko ostane nezaposlen 1.4.2014. osnovica za isplatu novca za nezaposlene je prosječni dohodak iz godine 2013



Za obračun prosječnog dohodka uračunat će se samo vrijeme zaposlenja. Vrijeme u kojem se zbog oboljenja ili nezaposlenosti nije dobijala puna ili nikakva plaća biti će izostavljeni.

Novac za nezaposlene biti će isplaćivan na osnovu „sistema neto nadomjestka“ i prikazuje osnovni iznos od 55% neto zarade.

### **Najveći dnevni novčani iznos za nezaposlene (iznos u eurima) za 2014:**

|                      |           |
|----------------------|-----------|
| po kalendarskom danu | € 48,30   |
| u mjesecu – 31 dan   | € 1497,30 |

Ako je nezaposleni napunio 45. godinu života moraju se kod zahtjeva za naknadu za nezaposlene uzeti u obzir svi ostali zahtjevi sve dok se ne dodje do većeg iznosa (zaštitni dodatak).

### **■ POMOĆ U NUŽDI (SOCIJALNA POMOĆ)**

Ona je osigurana u slučaju nužde i nadovezuje se na naknadu za nezaposlene/ porodijski dopust. Za procjenu da li je osoba u nuždi uzimaju se u obzir vlastiti prihodi i prihodi supružnika, registriranog partnera odnosno vanbračnog partnera ukoliko isti prelazi slobodnu granicu, ali se ne uzimaju u obzir prihodi ostalih članova porodice. Pomoć u nuždi zavisi od visine novca za nezaposlenost i iznosi 95% istoga, ako je iznos za nezaposlenost ispod 872,31eura(2015) mjesečno i 92%, ako je novac za nezaposlenost iznad navedenog.

Visina pomoći u nuždi se nakon 6 mjesečne naknade smanjuje.

To ovisi o trajanju prethodnog primanja naknade za nezaposlene.

To znači da se nakon 20 tjednog primanja naknade za nezaposlene smanjuje visina pomoći u nuždi na 872, a nakon 30 tjedana na 1.017 eura. Smanjivanje nakon 39 odnosno 52 tjedna se ne sprovodi.

Slobodna granica primanja bračnog/ vanbračnog partnera iznosi 634,00 eura mjesečno (+ 11,00 eura kao paušala za troškove radinosti kod zaposlenika u privredi). Ona se povećava za svaku osobu sa pravom na izdržavanje, koju osoba koja prima pomoć zaista izdržava u mjesečnom iznosu od 275,00 eura. Samo dohodak koji prelazi slobodnu granicu srazmjerno smanjuje pomoć u slučaju nužde.

**Pažnja:** Svi koji su tražili pomoć u nuždi i bili odbijeni od biroa rada zbog višeg prihoda partnera, stiču pravo da im se to vrijeme prizna u radni staž. Mora se postaviti zahtjev.

### **Pomoć u slučaju nužde za starije osobe**

Već duže vremena je na cjelokupnom državnom području uvedena olakšica za pomoć u nuždi kod proračuna primanja bračnog / vanbračnog partnera. Slobodni iznos od 634,00eura se povećava na 1.102eura, ako je nezaposleni primao naknadu za nezaposlene 52 tjedna nakon 50 godine života. Za svaku uzdržavanu osobu se slobodna granica povećavaza 551 eura..

Slobodni iznos se povećava na 1.65300 eura ako se pri stupanju u status nezaposlenosti primala naknada za nezaposlene tokom 52 tjedna nakon 55 godine života, te ako postoje najmanje 240 mjeseci (=20 godina) traženja prava na posao. Za svaku uzdržavanu osobu pomiče se granica slobodnih primanja za 826,50eura.

Kod žena se slobodna granica povećava na 1.65300 eura, ako je navršena 54 godina starosti i ako postoji unutar posljednjih 25 godina prije postavljanja zahtjeva ukupno 15 godina radnog staža.

### **■ PREDUJAM ZA MIROVINU**

PRI SVAKOM PREKIDU RADNOG ODNOSA ILI SLOBODNOG RADNOG ODNOSA, POSLODAVAC MORA PENALE U VISINI OD 113 EURA. TAJ IZNOS SE GODIŠNJE VALOŽIRA. PRIHOD SE KORISTI ZA POSTICAJNE MJERE ZA OSOBE KOJE SU OSTALE BEZ POSLA. U POJEDINIM SLUČAJEVIMA NPR.-PREKID RADNOG ODNOSA U PROBNOM MJESECU, ZAPOSLENI DAJE SAM OTKAZ, PENALI NISU PREDVIĐENI IZUZETAK SU RADNICI U GRAĐEVINI DO 1.7.2013.

.Zahtjev za predujam (akontaciju) za pomoć u nuždi odnosno nezaposlenost ako se postavio zahtjev za penziju bit će odobren samo ako se očekuje priznavanje penzije. Preduvjet je da su ispunjeni uslovi za penziju. Ako se traži invalidska penzija- mora postojati mišljenje ljekara (sudskog vještaka) da invalidnost postoji. Privremeni predujam bit će moguć ako se ispune svi preduslovi, pogotovo – spremnost za rad i raspolaganje na tržištu rada. Za osobe gdje je radna sposobnost neizvjesna, za prva dva mjeseca neće se primjenjivati kriteriji kao – spremnost i volja za rad. Ako se penzija prizna onda se eventualna primanja tretiraju kao predujam, kako nebi došlo do duplog primanja.

### **■ OBITELJSKI DODATAK**

Za primanja iz osiguranja za nezaposlene (naknada za nezaposlene, pomoć u slučaju nužde, predujam za

mirovinu) zagarantiran je članu obitelji koji prima doplatak (za vlastitu djecu, unučad, djecu supružnika, posvojenu djecu, djecu uzetu na uzdržavanje) po osobi obiteljski dodatak od 0,97 eura dnevno, ako dotični nezaposleni uglavnom doprinosi uzdržavanju te osobe i ako za njih dobiva dječiji dohodak.

Za suprugu/supruga, životnoga saputnika/saputnicu, pripada samo onda familijarni dodatak ako nemaju mjesečni prihod veći od 405,98€, nezaposleni ih mora izdržavati i primati dječiji doplatak za najmanje jednog člana familije.

## ■ SKRAĆENORADNO VRIJEME PRIJE PENZIJE

ZA NOVA PRAVA NA PRIMANJE NOVCA NA OSNOVU SPORAZUMA O SKRAĆENOM RADNOM VREMENU PRIJE PENZIJE ,PRIMJENJIVAT ĆE SE ZAKON O OSIGURANJU U SLUČAJU NEZAPOSLENOSTI.

KAKO BI SE STVARNI ODLAZAK U PENZIJU VREMENSKI PODIGAO BIT ĆE MOGUĆE RADITI SKRAĆENO RADNO VRIJEME DO ZAKONSKE DOBI ODLAZKA U PENZIJU(ŽENE 60 GODINA ,MUŠKARCI 65 GODINA).OVA MJERA OMOGUĆAVA ZAPOSLENIMA DA DUŽE VREMENA MOGU BITI AKTIVNI.

TAKOZVANI BLOKNI SPORAZUM OSTAJE DO ISPUNJAVANJA USLOVA ZA STAROSNU PENZIJU. PORED TOGA POSLODAVAC MORA ZAPOSLETI JEDNOG NEZAPOSLENOG ILI PRIMITI UČENIKA.U SLUČAJU DA DOLAZI DO PROMJENA U PENZIJSKOM ZAKONU TAKVI SPORAZUMI SE MOGU ZAKONSKI PRODUŽITI.PREDUJAM NA OSNOVU SPORAZUMA O SKRAĆENOM RADNOM VREMENU TREBA DA SMANJI NEDOSTATKE U VREMENU IZMEĐU KRAJA SPORAZUMA O KRAĆEM RADU I ODLAZKA U PENZIJU.

PENALI U SLUČAJU PREKIDA RADNOG ODNOSA

PRI SVAKOM PREKIDU RADNOG ODNOSA ILI SLOBODNOG RADNOG ODNOSA,POSLODAVAC MORA PENALE U VISINI OD 118 EURA.TAJ IZNOS SE GODIŠNJE VALOZIRA. PRIHOD SE KORISTI ZA POSTICAJNE MJERE ZA OSOBE KOJE SU OSTALE BEZ POSLA.U POJEDINIM SLUČAJEVIMA NPR.-PREKID RADNOG ODNOSA U PROBNOM MJESECU,ZAPOSLENI DAJE SAM OTKAZ,PENALI NISU PREDVIĐENI.

RAD NA KRATKO SA KVALIFIKACIJOM

SMANJENJE NORMALNOG RADNOG VREMENA MOŽE BITI SAMO NA OSNOVU SPORAZUMA SOCIJALNIH PARTNERA. CILJ JE OČUVATI ZAPOSLENOST I PORED NEPREDVIDIVIH ILI PRIVREMENIH POTEŠKOĆA.SMANJENJEM RADNOG VREMENA MOŽE SE PREBRODITI GUBITAK POSLA ODNOSNO TO SE VRIJEME MOŽE ISKORISTITI ZA BOLJU KVALIFIKACIJU ZAPOSLENIH.OD STRANE BIROA RADA POSLODAVCI DOBIVAJU PAUŠALNU NADOKNADU PO SATU.

## ■ OPĆI ZAKON O SOCIJALNOM OSIGURANJU

**Puno osiguranje**

Je obavezno osiguranje u okviru:

- osiguranja u slučaju nezgode
- zdravstvenog osiguranja
- mirovinskog osiguranja
- osiguranja za nezaposlene.

Obaveza na puno osiguranje ovisi o broju radnih sati. Odlučujuća je visina zarade. Samo jedno zaposlenje, koje prelazi minimalnu granicu, za koje se dobija naknada podliježe obaveznom osiguranju u svim osiguravajućim granama.

## ■ ZAPOŠLJENJE SA NEPUNIM RADNIM VREMENOM

### Minimalna granica za 2015. iznosi

|                             |          |
|-----------------------------|----------|
| Po danu (kratko zaposlenje) | € 31,17  |
| Mjesečno                    | € 405,98 |

Osobe čija primanja ne prelaze minimalnu granicu (zaposlenici sa nepunim radnim vremenom) su osigurani samo u slučaju nezgode, ali se moraju prijaviti u zavodu za socijalno osiguranje.

### Mogućnosti opcija za zaposlenike sa nepunim radnim vremenom

Zaposlenici sa nepunim radnim vremenom nisu niti zdravstveno, niti mirovinski osigurani, a nemaju niti osiguranje u slučaju nezaposlenosti. Ali postoji mogućnost opcije zdravstvenog i penzionog osiguranja, za koji se mora podnijeti zahtjev u zavodu za socijalno osiguranje. Zahtjev se može podnijeti samo za oba osiguranja istovremeno. Zaposlenici sa nepunim radnim vremenom moraju sami uplaćivati doprinos za zdravstveno i mirovinsko osiguranje. Oni su tada obavezno osigurani u okviru zdravstvenog osiguranja i s tim stječu prava iz mirovinskog osiguranja za vrijeme dobrovoljnog dodatnog osiguranja. Mjesečni doprinos iznosi 57,30 eura. Ako se dobrovoljno prijave na bolesničko i penzijsko osiguranje, u slučaju bolovanja dobiva se novac od kase u visini od 145,81€ mjesečno.

### Više zaposlenja sa nepunim radnim vremenom ili zaposlenja pored već postojećeg zaposlenja sa obaveznim osiguranjem.

Ukoliko posloprimac uz već postojeće zaposlenje sa obaveznim osiguranjem upražnjava još neko dodatno zaposlenje ili radi na više zaposlenja sa nepunim radnim vremenom, tada mora na kraju godine nadoplatiti od strane zavoda za socijalno osiguranje propisan doprinos zaposlenika za zdravstveno i mirovinsko osiguranje.

### Maksimalna osnovica iznosi za 2015. godinu

|                   |         |
|-------------------|---------|
| Mjesečno          | € 4.650 |
| Za 13., 14. platu | € 9.300 |

Zakon o zaštitnom dodatku 2015U Austriji ne postoji minimalna mirovina. Međutim ako su ukupna primanja umirovljenika ispod zaštitnog dodatka, zagarantirana je razlika. Ako je neko oženjen/udat, računa se primanje supružnika u ukupni prihod.

|  |            |
|--|------------|
| Za samce   | € 872,31   |
| Za bračne parove   | € 1.307,89 |
| Ovi iznosi (samo ne u slučaju udovičke penzije) povećavaju se za svako dijete koje nema veći prihod od 320,84 € za | € 134,59   |

Kod mirovina za djecu bez roditelja ona se isplaćuje do navršetka sljedeće godine starosti.

|                                     |          |
|-------------------------------------|----------|
| Djeca bez jednog roditelja do 24    | € 320,84 |
| Djeca bez oba roditelja do 24       | € 481,75 |
| Djeca bez jednog roditelja iznad 24 | € 570,14 |
| Djeca bez oba roditelja iznad 24    | € 872,31 |

## ■ DOBROVOLJNO DALJE OSIGURANJE

### Penzijsko osiguranje

Mjesečni iznos (22,8%) je ovisan od prethodne zarade.

On iznosi

|            |            |
|------------|------------|
| Maksimalno | € 1.236,90 |
| Minimalno  | € 169,63   |

Za osobe koje njeguju člana obitelji od stepena 3, mogu se besplatno osigurati u penzijskom osiguranju. Troškove osiguranja plaća republika Austrija.

Žene ili muškarci koji zbog njege nesposobnog djeteta nisu u radnom odnosu, mogu se sami osigurati u penzijskom osiguranju i ne plaćaju ništa.

### Bolesničko osiguranje

- iznosi u principu 388,04€ mjesečno
- u slučaju loše situacije može se smanjiti do 54,11€
- Ako studenti nisu preko nekog osigurani, onda plaćaju 54,11€.

### Dodatni iznos za suosiguranje u bolesničkom osiguranju

Izuzetak od obaveznog plaćanja:

- ako su djeca odgojena u obitelji ili ako su njegovana 4

godine(dovoljno je domaćinstvo sa djetetom)

- ako član obitelji njeguje osiguranika sa pravom na 3. stepen novca za njega
- ako nezaposleni nemaju pravo na pomoć u nuždi zbog prihoda partnera
- ako bračni par nema djece onda se mora za partnera plaćati dodatno 3,4% od bruto prihoda na ime socijalnog osiguranja. Ako je prihod u obitelji manji od 1.255,89€ nemora se ništa platiti.

Ako ne postoje gore navedeni izuzetci onda se mora platiti 3,4 % bruto prihoda za suosiguranje bračnog druga/životnog saputnika/registriranog partnera.

## ■ NAKNADA ZA TUĐU NJEGU

**Naknada za tuđu njegu je zagarantirana na zahtijev, ako postoji zakonom utvrđena potreba za tuđjom njegom.**

**S obzirom na opseg potrebe za tuđjom njegom postoje 7 stupnjeva:**

|            |            |
|------------|------------|
| 1. Stupanj | € 154,20   |
| 2. Stupanj | € 284,30   |
| 3. Stupanj | € 442,90   |
| 4. Stupanj | € 664,30   |
| 5. Stupanj | € 902,30   |
| 6. Stupanj | € 1.242,00 |
| 7. Stupanj | € 1.665,80 |

## ■ PRISTOJBE (PARTICIPACIJE)

- participacija za recepte iznosi 5,55 eura po lijeku
- participacija osiguranika kod liječničke pomoći iznosi najmanje 31,00 eura
- udio u troškovima za naočale najmanje 93,00€ (djeca koja nisu napunila 15 godina ne plaćaju udio).
- izdavanje E-kartice € 10,85 po godini.

**Oslobađanje od participacije za recepte, E-karticu i medicinska pomagala, bez**

**podnošenja zahtjeva:**

- nosioci zaštitnog dodatka
- kod zaraznih bolesti (koje se moraju prijaviti)
- ako osiguranik u toku godine potroši više od 2 % svog neto prihoda za recepte, onda se oslobađaju takse za recepte do kraja godine.

**Na zahtjev:**

- ako se ne doseže pravo na zaštitni dodatak, samci 872,31, bračni parovi 1307,89mesečno.
- ako se mogu dokazati zbog bolesti i slabosti natprosječni izdaci, te mjesečna

**neto primanja ne dosežu sljedeću visinu:**

|                                    |               |
|------------------------------------|---------------|
| samci –                            | 1.003,16 eura |
| bračni parovi, životne zajednice - | 1.504,07 eura |

Navedeni granični iznosi povećavaju se za svako dijete za 134,59eura.

## ■ POREZNI ZAKON ZA POSLOPRIMCE

### Razrez poreza za posloprimce

Razrez poreza za posloprimce se mora podnijeti u zavodu za financije po mjestu stanovanja na formularu L1. Taj formular se može dobiti u svakom zavodu za financije.

Ili preko interneta – adresa [www.bmf.gv.at](http://www.bmf.gv.at).

### Obavezni razrez poreza

Kod postojanja sljedećih preduvjeta posloprimac je obavezan podnijeti zahtjev za razrez poreza kod zavoda za financije, odnosno biti će pozvani od zavoda za financije da to učine.

### Posloprimci moraju izvršiti razrez poreza, ako:

- su u kalendarskoj godini imali makar i djelomično, istovremeno dva ili više primanja koja podliježu oporezovanju
- je uzeto u obzir primanje dodatka za uzdržavanje obitelji ili samohrane roditelje tokom cijele godine, a u stvari se nije imalo pravo na isti
- su postojala primanja iz zakonskih odredbi zdravstvenog osiguranja, zbrinjavanja nesretnog slučaja, prestanak obustave plaćanja dugova od strane novčanog fonda za prestanak prezaduženosti ili određena primanja za vojne vježbe
- je ispostavljeno odobrenje za slobodni iznos u toku kalendarske godine, ako su dali pogrešne podatke za putne troškove
- ako su dali pogrešne podatke za putne troškove
- su postojali ostali prihodi koji ne podlježu oporezovanju, a njihov ukupan iznos prelazi 730,00 eura

Kod primanja koja ne podliježu oporezovanju, a njihov iznos prelazi 730 eura godišnje mora se podnijeti kod ureda za financije izjava za oporezovanje dohotka (formular E1) do 30.04. sljedeće godine.

Ako pravite zahtjev preko interneta produžava se rok do 30.06.

### Zahtjevni razrez poreza

U svim ostalim slučajevima, dakle ako ne postoji ni jedna od navedenih točaka obaveznog razreza poreza, radi se o zahtjevnom razrezu poreza. Rok za zahtjevni razrez poreza iznosi 5 godina.

**Važno:** Zahtjev za razrez poreza za posloprimce, ako postoji i zahtjevni razrez poreza, može se povući u roku od jednog mjeseca putem žalbe, čak i ako je od strane ureda

za financije propisana nadoplata razlike (kod obaveznog razreza poreza to nije moguće)!

## ■ PRAVNI LIJEK

### Žalba

Rok žalbe iznosi jedan mjesec od primanja odluke. Žalba se mora podnijeti pismeno kod ureda za financije koji je izdao odluku.

### Prijedložni zahtjev

Ako je ured za financije doneo predodluku o žalbi, postoji mogućnost podnošenja žalbe protiv tog prijedloga kod više instance. Republička financijska uprava donosi konačnu odluku putem odluke o žalbi.

### Što mogu posloprimci zahtjevati u zavodu za financije?

- a) obiteljsku olakšicu (ako samo jedna osoba zaradjuje)
- b) olakšica za samohrane roditelje
- c) dodatak za više djece
- d) slobodan iznos za dijete
- e) doplatak za uzdržavanje
- f) vanredne izdatke
- g) troškove reklame
- h) vanredna opterećenja

### Obiteljska olakšica (ako samo jedna osoba zaradjuje)

Osoba koja sama zaradjuje je onaj:

- koji više od 6 mjeseci u kalendarskoj godini ne živi odvojeno, ili više od 6 mjeseci živi zajedno sa partnerom/partnericom, životnim saputnikom/saputnicom, registrovanim partnerom/partnericom.

Takođe moraju primati za više od 6 mjeseci u kalendarskoj godini dječiji doplatak.

Prihodi bračnog / vanbračnog partnera (sa najmanje jednim djetetom) ne smiju prelaziti 6.000 eura po kalendarskoj godini.

Primanja za porodiljski dopust, naknada za nezaposlene i pomoć u nuždi se ne ubrajaju u prihod i ostaju pri određivanju granice prihoda bezpredmetni. Nasuprot tome tjedne zarade se uzimaju u obzir.

Za granicu prihoda se od bruto primanja odbijaju izdvajanja za socijalno osiguranje, prihodi koji ne podliježu porezu i ostali troškovi natjecaja.

### Olakšica za samohrane roditelje

Samohrani roditelj je osoba koja:

- je za najmanje jedno dijete primala 7 mjeseci obiteljsku pomoć
- duže od 6 mjeseci u kalendarskoj godini nije živjela u kućanstvu sa partnerom

### Obiteljska olakšica i olakšica iznosi u kalendarskoj godini (u eurima):

|                    |        |
|--------------------|--------|
| sa jednim djetetom | 494,00 |
| sa dvoje djece     | 669,00 |

Za svako slijedeće dijete povećava se za 220 eura u kalendarskoj godini.

### Negativni porez za samohrane roditelje i osobe koje uzdržavaju obitelj

Kod vrlo niskih primanja ili ako ne postoje nikakva primanja koja podliježu oporezovanju, onda će olakšica za samohrane roditelje i obiteljska olakšica biti isplaćena od ureda za financije, ako je primana obiteljska pomoć za makar jedno dijete, preko razreza poreza za posloprimce.

### Dodatak za više djece

Za treće dijete i svako slijedeće dijete, za koje se dobija obiteljska pomoć, postoji pravo na dodatak za više djece u iznosu od 20 eura.. Taj dodatak ovisi o obiteljskim primanjima.

Obiteljska primanja ne smiju preći sumu od 55.000 eura. Dodatak za više djece isplaćuje se u okviru postupka za povraćaj poreza.

### Slobodni iznos za dijete

U okviru postupka vraćanja poreza može se po djetetu (ako se više od 6 mjeseci dobiva dječiji doplatok) tražiti slobodan iznos od 220 eura. Ako oba partnera traže slobodan iznos onda je isti 132 eura godišnje.

### Olakšica za uzdržavanje

Ako neko dokazno uzdržava dijete koje ne pripada kućanstvu, ima pravo na olakšicu za uzdržavanje. Ista je razrezana po broju djece, i to:

|                          |                 |
|--------------------------|-----------------|
| 1. dijete 29,20 mjesečno | 350,40 godišnje |
| 2. dijete 43,80 mjesečno | 525,60 godišnje |
| 3. dijete 58,40 mjesečno | 700,80 godišnje |

Za svako slijedeće dijete dobija se olakšica u visini od 58,40 € mjesečno.

Slobodni iznos za dijete u visini od 132 eura godišnje može se dodatno tražiti u okviru postupka povraćaja poreza.

### Vanredni izdaci

Vanredni izdaci sa gornjom granicom, koji se uzimaju u obzir sa samo jednom četvrtinom su:

#### Troškovi za rješenje stambenog pitanja:

Najmanje osam godina vezani iznosi, koji su od strane osobe kojoj je potreban stan isplaćeni za rješenje stambenog pitanja nekom građevinskom, stambenom udruženju ili udruzi za naselja od općeg interesa, ili poduzetništvima čiji je zadatak po statutu rješavanje stambenog pitanja u vlasništvu, ili tjelima općine.

Troškove za namještanje stana u vlasništvu ili vlastitog doma mogu se također uzeti u obzir.

Povrati zajma koji je uzet za rješenje stambenog pitanja.

#### Troškovi za saniranje stambenog prostora

Troškovi za uspostavljanje ili osposobljavanje stambenog prostora kao i za sanaciju uključujući i troškove za smanjenje potrošnje energije. U to se ubraja na primjer izmjena podne izolacije, vanjska žbuka, izmjena elektro, plinske, vodovodne i grejne instalacije itd.

Sanacija stambenog prostora mora biti izvedena od strane ovlaštenog poduzetnika, u suprotnom se mjere sanacije ne mogu odbiti od poreza.

Povrati zajma za sanaciju stambenog prostora se također mogu odbiti od poreza.

#### Izdvajanja u mirovinska osiguranja

U to se ubrajaju izdvajanja i premije osiguranja za:

- životna osiguranja (kod plaćanja mirovina)
- dobrovoljno zdravstveno osiguranje
- dobrovoljno osiguranje u slučaju nezgode
- dobrovoljna kasa za udovce, siročad, skrb i smrtni slučaj
- osiguranje u slučaju smrti
- mirovinska kasa
- preventiva kod državnih namještenika
- osiguranje na ostatak duga kod kredita
- osiguranje suvozača u slučaju saobraćajne nesreće
- dobrovoljno više osiguranje u okviru pravnog mirovinskog osiguranja.

Postoji li izdvajanje kao jednokratni izdatak, onda se taj iznos može podijeliti na deset godina i kao takav biti odbijen od poreza.

Troškovi za upotrebne listove i određene nove dionice te pokriveno dužničke listove



### Gornje granice:

Najviši iznos godišnje po osobi iznosi 2,920,00 eura, za samohrane roditelje i osobe koje uzdržavaju obitelj 5.840,00 eura i uz to kod najmanje troje djece dodatnih 1.460,00 eura.

### Četvorenje:

U obzir se uzima četvrtina u okviru dotičnog najvišeg iznosa koji se može dobiti. Kod godišnjih prihoda između 36.400,00 i 50.900,00 eura se ti posebni izdaci poravnavaju, a iznad 60.000 eura se ne uzimaju u obzir (čak ni paušala za posebne izdatke).

### Posebni izdaci bez gornje granice

U to se ubrajaju:

- izdvajanja za dobrovoljno dodatno osiguranje unutar zakonom određenog mirovinskog osiguranja
- otkup vremena školovanja i studiranja
- određene rente i trajna opterećenja
- troškovi za porezno savjetovanje.

### Posebni izdaci sa gornjom granicom

- izdavanja za crkvu do maksimalno 400 eura godišnje
- privatni prilozi povlaštenim primaocima

Otpisati se mogu dobrovoljni prilozi ustanovama i udruženjima koje slijede humanitarne ciljeve i pomažu u razvoju i katastrofama. Sva udruženja koja pripadaju listi povlaštenih biće svake godine objavljeni na web stranici ministarstva za finansije. [www.bmf.gv.at](http://www.bmf.gv.at) Prva lista obuhvaća naučne institucije, druga lista udruženja koja rade na području razvojne pomoći i ublažavanja katastrofa koja skupljaju pomoć.

### Troškovi natjecaja

Troškovi natjecaja su izdaci ili troškovi za ostvarivanje, osiguranje ili zadržavanje prihoda. Oni moraju biti u svezi sa zanimanjem, dakle sa pozivom koji se upražnjava.

### Troškovi natjecaja koje poslodavac automatski uzima u obzir

- obavezna izdvajanja za zakonom propisano socijalno osiguranje
- obavezna izdvajanja za zakonom propisana interesna predstavništva (npr. radničku komoru)
- izdvajanja za sindikat, ako je već automatski odbijeno od strane poslodavca.

Platioci mogu izdvajanja za sindikat ozvaničiti u okviru razreza poreza za posloprimce.

- Povrat od radničke plaće (npr. krivi iznos u kasi, koji se mora nadoknaditi).

Troškovi natjecaja koji se uzimaju u obzir putem zahtjeva posloprimca kod odbitka od poreza na primanja.

### Putni troškovi Mali putni troškovi

Pravo na male putne troškove postoji, ako masovno prevozno sredstvo saobraća između mjesta stanovanja i radnog mjesta, te ako je korištenje tog prevoznog sredstva moguće i predpostavlja se da će biti korišteno.

### Mali putni troškovi iznose:

|             |                 |
|-------------|-----------------|
| 0 do 20 km  | 0 mjesečno      |
| 20 do 40 km | 58,00 mjesečno  |
| 40 do 60 km | 113,00 mjesečno |
| od 60 km    | 168,00 mjesečno |

### Veliki putni troškovi

Pravo na velike putne troškove postoji, ako nikakvo masovno prevozno sredstvo ne saobraća između mjesta stanovanja i radnog mjesta ili ako se ne može očekivati korištenje tog prevoznog sredstva.

Veliki putni troškovi iznose za kalendarsku 2015.g.

|             |                 |
|-------------|-----------------|
| 02 do 20 km | 31,00 mjesečno  |
| 20 do 40 km | 123,00 mjesečno |
| 40 do 60 km | 214,00 mjesečno |
| od 60 km    | 306,00 mjesečno |

### Troškovi natjecanja, koji se mogu proračunati paušalnim troškovima natjecanja i mogu biti priloženi kod ureda za financije

Sljedeći troškovi natjecanja postaju pravosnažni, ako prelaze paušalne troškove natjecanja u godišnjem iznosu od 132,00 eura. Za određene grupe profesija postoje posebni paušalni troškovi natjecanja koji su znatno viši (npr. artisti, muzičari, šumski radnici, šumari, kućepazitelji, zastupnici, žurnalisti, zaposlenici u domaćoj radinosti itd.), i koji ovise o visini prihoda. Kod tih profesionalnih grupa isplati se poredjenje, da li se paušala ne isplati više od stvarno ostvarenih troškova.

• **doprinos vijeću zaposlenih**

**radna odjeća**

Mora se raditi o tipičnoj radnoj odjeći za neku profesiju. Tu spadaju uniforme portira, bravarsko odijele, odjelo za molere i montere, radni mantili. Normalo radno odijelo se nemože odbiti od poreza.

**alat i sredstva za rad**

Oni se mogu odbiti od poreza, ako ih se koristi gotovo isključivo profesionalno i ako su neophodno potrebni za izvršavanje radnih zadataka.

Kod nabavke kompjutera u poslovne svrhe uzima se u obzir 40% privatnog udjela. Manje korištenje u privatne svrhe mora se od strane poreznog obaveznika dokazati odnosno učiniti vjerodostojnim. Alat i sredstva za rad koja koštaju manje od, biti će odbijeni u toj kalendarskoj godini u kojoj su nabavljeni. Ukoliko njihova koristivost prelazi godinu dana, te ako su troškovi nabavke viši od 400,00 eura mogu biti raspoređeni samo u okviru uobičajenog vremena korištenja. (AfA).

- Cijena kompjutera 2.000 eura
- Vrijeme korištenja 3 godine
- Privatni udio 800 eura
- Profesionalni udio 1.200 eura

**Internet**

Ako se nemože napraviti stroga podjela troškova korišćenja interneta, onda se mora napraviti procjena. Kao troškovi u okviru zanimanja priznaju se jednim djelom troškovi linije (online troškovi) ili troškovi paušalnih obračuna (rješenja u paketu za pristup internetu, troškovi telefona itd.)

Troškovi koji proizlaze zbog specijalnih primjena u okviru zanimanja (npr: troškovi za korišćenje pravnog informativnog sistema) mogu se u potpunosti otpisati od poreza.

**Stručna literatura, novine i časopisi**

Stručna literatura mora biti nedvojbeno u sferi profesije. Opće obrazovna djela kao leksikoni služe za proširivanje obrazovanja i zbog toga ih se ne može odbiti od poreza.

**Obrazovanje i nastavak obrazovanja**

Troškovi za obrazovanje i nastavak obrazovanja u svezi sa poslom ili nekom srodnom profesionalnom djelatnosti mogu se odbiti od poreza u sklopu troškova natjecaja. Ne mogu se odbiti troškovi obrazovanja na opće obrazovnoj (višoj) školi ili redovni univerzitetski studij.

**Put za posjet obitelji i odvojeni život**

Kod drugog mjesta stanovanja u mjestu zaposlenja iz poslovnih razloga mogu se prikazati troškovi za putovanje zbog posjeta obitelji i odvojeni život – duplo kućanstvo u okviru troškova za natjecaj (stanarina, troškovi održavanja zgrade, uredjenje stana u mjestu zaposlenja).

Ti se troškovi priznaju kod neoženjenih u vremenu od 6 mjeseci (1x mjesečno), a kod (bračnih) partnera u vremenu od dvije godine osim ako bračni / vanbračni partner ima primanja veća od 6.000 eura godišnje. Vremensko ograničenje otpada ako se od dotične osobe ne može zahtijevati da se preseljava sa cijelom familijom odnosno djecom koja se izdržavaju, ili ako njeguje člana familije.

Kod stalne promjene radnog mjesta (npr. gradjevinarci, nadničari) ili ako je terenski rad ograničen na 4 do 5 godina, takodjer se dozvoljava duže vremensko razdoblje.

• **Radna soba**

Radna soba u okviru stambenog prostora može se samo onda odbiti od poreza ako je središte sveukupne proizvodne i profesionalne djelatnosti. Po pravilu se može odbiti kod domaće radinosti i radnika na udaljenosti.

• **Razlika putnih troškova**

Dnevnice (iznos u eurima)

Trajanje službenog puta više od

|         |       |
|---------|-------|
| 3 sata  | 8,80  |
| 4 sata  | 11,00 |
| 5 sati  | 13,20 |
| 6 sati  | 15,40 |
| 7 sati  | 17,60 |
| 8 sati  | 19,80 |
| 9 sati  | 22,00 |
| 10 sati | 24,20 |
| 11 sati | 26,40 |

Dnevnice se mogu odbiti samo ako se napusti blizina radnog mjesta (25 km) i s tim se ne zasniva novo radno mjesto.

Novo radno mjesto se zasniva, ako se radi duže od 5 dana, jedanputa tjedno i više od 5 dana, ili uvijek isponova ali ne redovno duže od 15 dana na jednom mjestu.

Okosnica djelatnosti ne može biti samo statično radno mjesto nego i vozilo.

### Troškovi noćenja (u zemlji)

Za troškove noćenja u tuzemstvu mogu se prijaviti stvarni troškovi noćenja uključujući doručak. Ne postoji li dokaz u obliku računa uzima se u obzir paušala od 15 eura po noćenju.

Ako je posloprimcu stavljeno sklonište za noćenje na raspolaganje (npr. kabina za spavanje kod vozača kamiona) moraju se priložiti ili stvarni troškovi (npr. doručak ili korištenje kupatila u odmoru na autoputu) ili se oduzima paušal od 4,40 eura po noćenju, inostranstvo 5,85 eura.

### Dnevnice inozemstvo

Kod njih se može uzeti u obzir najveći iznos inozemnog iznosa državnog službenika (stopa izdvajanja V). PUNE dnevnice vrijede uvijek za 24 sata. Ako službeni put traje duže od 3 sata, za svaki sat pripada 1/12 dnevnice za inostranstvo.

### Noćenje (inozemstvo)

Za noćenje u inozemstvu mogu također biti uzeti u obzir stvarni troškovi noćenja sa doručkom kao troškovi natjecanja. Bez računskog dokaza uzima se u obzir paušalna stopa u iznosu najvišeg stupnja stope inozemnog putovanja državnih službenika (stopa izdvajanja V).

Poduzmu li posloprimci službeni put onda mogu prijaviti stvarne putne troškove, odnosno ako putuju svojim privatnim automobilom službenu kilometražu. Ukoliko službena putovanja predu 30.000 km godišnje, onda se uzima u obzir samo službena kilometraža za 30.000 km. Ali je također moguće prijaviti stvarne troškove auta (servis, benzin, popravke, osiguranje itd.) uključujući i troškove nabavke novog (podjeljene na 8 godina). Dijeli se na poslovni i privatni dio (točno vodjenje knjigovodstva vožnje).

Službena kilometraža (po predjenom kilometru):

#### (iznos u eurima)

|                      |      |
|----------------------|------|
| Auto                 | 0,42 |
| Po saputniku         | 0,05 |
| Motori do 250 cm3    | 0,14 |
| Motori preko 250 cm3 | 0,24 |

Sa kilometražom su pokriveni sljedeći troškovi:

- odbijanje od poreza za amortizaciju (AfA)
- benzin, ulje
- servis i troškovi popravka
- dodatna oprema
- porezi i izdavanja

- troškovi financiranja
- sve vrste osiguranja
- izdavanja za članarinu kod automoto društava
- vinjeta za autoput
- izdavanja za parkiranje
- cestarine

### Imovinske štete zbog rada

Imovinske štete zbog rada su troškovi natjecaja (npr. saobraćajni udes na službenom putu, ako nije prouzrokovan grubim prekršajem u vožnji).

### Iznimna opterećenja

Iznimna opterećenja uzevši u obzir vlastite troškove

- troškovi bolesti
- troškovi kupki
- troškovi bolnice
- proteze
- pomagala za vid i sluh (npr. naočale, slušni aparati)
- troškovi doma za njegu
- troškovi zbrinjavanja djece (vrtić, produženi boravak)
- troškovi bolovanja bliskih članova obitelji
- troškovi pokopa, ako nisu pokriveni zaostavštinom (maksimalno 5.000 eura)
- troškovi spomenika (maksimalno 5.000 eura).

Kod tih troškova ured za financije izračunava osobni udio. Samo izdaci koji prelaze taj osobni udio postaju porezno djelotvorni.

### Iznimna opterećenja bez da se osobni udio uzima u obzir

- Izdaci za brigu o djeci mogu se godišnje tražiti do sume od 2.300 eura u okviru postupka povraćaja poreza. Preduslovi su: dijete nije još na početku kalendarske godine napunilo 10. godinu života. Izuzetak: ako se dobiva povećani dječji doplatok mogu se izdaci tražiti do napunjene 16. godine života.
- Ako je dijete smješteno u jednoj javnoj ili privatnoj instituciji koja se bavi brigom o djeci ili ako dijete odgaja jedna pedagoški kvalificirana osoba koja nije član domaćinstva.
- Troškovi prisilnog profesionalnog obrazovanja djeteta van mjesta boravka (paušala 110,00 eura mjesečno) ako na prostoru mjesta stanovanja ne postoji takva mogućnost obrazovanja.
- Veći izdaci za djecu, za koju se dobija povećani obiteljski dodatak (paušala 262,00 eura mjesečno). Mogu se prikazati i stvarni troškovi (putem računa). Novac za tuđu njegu smanjuje paušalu.
- Veći izdaci za djecu (bez povišenog obiteljskog dodatka),

- ako postoji najmanje 25% smanjena sposobnost za rad.
- Troškovi prouzrokovani bolešću, ako postoji najmanje 25% smanjena radna sposobnost (neophodno su potrebne službene potvrde).
  - Troškovi za uklanjanje posljedica katastrofa, ako iste nisu pokriveno iz osiguranja.

Kod smanjene radne sposobnosti postoje paušalni slobodni iznosi, isto kao kod neophodnosti dijetalne ishrane.

Umjesto paušalnih iznosa mogu se prikazati i stvarni troškovi.

Uz gore navedene paušalne iznose od poreza se mogu odbiti i troškovi za pomagala (npr. invalidska kolica, slušni aparat) koji se ne moraju redovno nabavljati, te troškovi liječenja (npr. izdaci za liječnika, troškovi bolnice, za kupke, lijekove, putni troškovi za posjet liječničkim terapijama, troškovi prijevoza bolesnika).

I za dijetalnu ishranu bolesnika mogu se prikazati stvarni troškovi.

## ■ VIJEĆE ZAPOSLENIH

- pregovara o sporazumima na nivou preduzeća
- brine se o pridržavanju kolektivnih ugovora i dogovora na radnom mjestu
- predlaže poboljšanja uvjeta rada i sigurnosti
- zalaže se za radna mjesta dostojna čovjeka
- ima pravo riječi kod personalnih pitanja
- ima pravo zauzeti stav kod otkaza i otpuštanja s posla i iste zastupati na sudu
- može (pod određenim uvjetima) spriječiti premještaje
- mora biti informiran o svim stvarima koje se tiču posloprimca.

### **Vijeće zaposlenih treba vašu potporu**

Osnova za jako zastupništvo su više od 1,2 miliona sindikalno organiziranih posloprimaca. To vrijedi i za vijeće. Šo je jača podrška to su jače njegove pozicije.

### **O izboru vijeća**

Svi zaposlenici bez obzira na njihovo državljanstvo, koji su navršili 18. godinu života i u momentu ispisivanja izbora kao i na dan samih izbora su zaposleni u preduzeću imaju pravo glasa.

### **Pasivno izborno pravo**

U vijeće mogu biti birani posloprimci, koji su navršili 18. godinu života, koji su najmanje 6 mjeseci zaposleni u preduzeću (izuzeta su novo osnovana preduzeća i sezonska preduzeća).

### **Osnivanje vijeća zaposlenih**

Ako je u jednom preduzeću zaposleno najmanje 5 posloprimaca (bez šefa ili šefice) onda su ispunjeni zakonski preduvjeti za zasnivanje upravnog vijeća.

Vlasnik preduzeća ne smije dotične posloprimce niti ograničavati u njihovom djelovanju niti oštetiti. Postoji posebna zaštita od otkaza za

- članove izbornog odbora
- kandidate za izbor u vijeće
- izabrane članove vijeća.

Postoji samo nekoliko koraka koji vode do vijeća:

- Sastanak preduzeća u svrhu izbora izbornog odbora (koji onda izvodi izbore)
- Oglašavanje izbora (kada i gdje će se birati)
- Tajni izbori i prebrojavanje
- Vijeće može početi sa djelovanjem.

Sindikati informiraju i pomažu pri izborima i kasnije podržavaju vijeće u provedbi funkcije.

## ■ SAVJET OMLADINSKOG POVJERENIŠTVA

Savjet omladinskog povjereništva je vrlo važan sagovornik za šegrte i nastupa kao posrednik između molbi šegrta i rukovodstva preduzeća. Samo kada se predstavnici savjeta omladinskog povjereništva, uglavnom u saradnji sa upravnim savjetom, umješaju u odluke koje se odnose na omladinu, te iznesu stajališta šegrta, dolazi u puno pitanja do rješenja koji odgovaraju šegrtima.

Ako je u preduzeću zaposleno najmanje 5 posloprimaca koji još nisu navršili 18. godinu života, onda oni mogu izabrati za zastupanje svojih posebnih interesa savjet omladinskog povjereništva. Djelovanje savjeta omladinskog povjereništva traje dvije godine.

U savjet omladinskog povjereništva može biti biran onaj tko:

- na dan izbora još nije navršio 23. godinu života
- je na dan izbora najmanje 6 mjeseci zaposlen u preduzeću

Pravo glasa imaju svi mladi posloprimci u preduzeću

- koji na dan oglašavanja izbora nisu navršili 21. godinu starosti
- koji su na dan oglašavanja izbora i na sam dan izbora zaposleni u preduzeću.

Najvažniji zadaci i ovlasti savjeta omladinskog povjereništva su:

- ostvarivanje privrednih, socijalnih, zdravstvenih i kulturnih interesa mladih posloprimaca
- paziti da se pridržavaju propisi koji vrijede za radni odnos mladih posloprimaca
- zahtijevanje mjera za odstranjivanje postojećih ili sprečavanje eventualno nastajanje budućih nedostataka
- učestvovanje na sastancima upravnog savjeta sa savjetodavnim glasom
- donošenje prijedloga po pitanju stručnog obrazovanja i profesionalne nadgradnje.

Prava i obaveze članova savjeta omladinskog povjereništva sve u svemu odgovaraju onima koje posjeduju članovi upravnog savjeta.

- sloboda opomene
- zabrana ograničavanja i oštećivanja prava
- zaštita od otkaza i otpuštanja s posla
- dobijanje slobodnih dana za obrazovanje u iznosu od dva tjedna po mandatu

Ako u preduzeću ne postoji savjet omladinskog povjereništva, onda sindikalni omladinski odjeli

obavještavaju i pomažu kod izbora, kao i kasnije pri djelovanju savjeta za omladinsko povjereništvo.

## ■ DALJNJA ZASTUPNIŠTVA

### Centralno vijeće zaposlenih

Preduzeće može obuhvaćati istovremeno više pogona ili ravnopravnih radnih lokacija. Ako iste tvore privredno jedinstvo i bivaju centralno upravljani od strane preduzeća, onda se treba osnovati centralno vijeće. Centralno vijeće zastupa zajedničke interese posloprimaca svih pogona ili radnih lokacija.

### Vijeće zaposlenih u koncernima

Stoje li pravno samostalna preduzeća pod jednoobraznim privrednim vodstvom, onda oni osnivaju koncern. U koncernu pri kojem postoje u više nego u jednom preduzeću vijeće, može se osnovati kao zastupništvo u tom koncernu zaposlenih posloprimaca vijeće koncerna.

### Evropsko vijeće zaposlenih

Za preduzeća i koncerne čije se podružnice nalaze u više evropskih zemalja treba se osnovati evropsko vijeće zaposlenih.

### Povjerenik za invalide

Ako je u preduzeću zaposleno najmanje 5 povlašćenih invalida, onda se treba izabrati povjerenik za iste. On zastupa zajedno sa radničkim savjetom specijalne interese i potrebe te grupe posloprimaca.

Povjerenik za sigurnost

Kod više od 11 zaposlenih mora se imenovati povjerenik za sigurnost. Povjerenici za sigurnost ukazuju u interesu zaposlenih gdje u preduzeću postoji potreba da se učini više za zdravlje i zaštitu posloprimca.

**■ AUSTRIJSKI SAVEZ SINDIKATA (ÖGB)**

1020 Beč, Johann-Böhm-Platz 1  
 Telefon (01) 534 44 39  
 E-Mail: oegb@oegb.at, www.oegb.at

**SINDIKATI****Sindikrat privatnih namještenika, štampa, novinarstvo, papir**

1034 Beč, Alfred-Dallinger-Platz 1  
 telefon 05 03 01/301  
 E-Mail: gpa@gpa-djp.at, www.gpa-djp.at

**Sindikrat javne djelatnosti**

1010 Beč, Teinfaltstraße 7  
 telefon (01)534 54  
 E-Mail: goed@goed.at, www.goed.at

**Sindikrat opštinskih zaposlenika, umjetnosti, medija, sporta, slobodnih zanimanja**

Poštanska adresa: 1020 Beč, Johann-Böhm-Platz 1  
 telefon (01) 313 16-8300  
 E-Mail: info@gdg-kmsfb.at, www.gdg-kmsfb.at

**Sindikrat zaposlenika u gradjevinarstvu - drvojn industriji**

1020 Beč, Johann-Böhm-Platz 1  
 telefon (01) 534 44/59  
 E-Mail: bau-holz@gbh.at, www.bau-holz.at

**Sindikrat VIDA**

1020 Beč, Johann-Böhm-Platz 1  
 Telefon (01) 534 44/79  
 E-Mail: info@vida.at, www.vida.at

**Sindikrat zaposlenika u pošti i telekomunikacijama**

1020 Beč, Johann-Böhm-Platz 1  
 telefon (01) 534 44/49  
 E-Mail: gpf@gpf.at, www.gpf.at

**Sindikrat produktivnih zanimanja PRO-GE**

1020 Beč, Johann-Böhm-Platz 1  
 telefon (01) 534 44/69  
 E-Mail: office@proge.at, www.proge.at

**IZVRŠNI ODBORI****ÖGB Gradište**

Wiener Straße 7, 7000 Eisenstadt  
 telefon (02682) 77, telefax (02682) 770/62  
 E-Mail: burgenland@oegb.at  
 www.oegb.at/burgenland

**ÖGB Koruška**

Bahnhofstraße 44, 9020 Klagenfurt  
 telefon (0463) 5870, telefax (0463) 5870/330  
 E-Mail: kaernten@oegb.at  
 www.oegb.at/kaernten

**ÖGB Donja Austrija**

1060 Beč, Windmühlgasse 28  
 telefon 05 7171 telefax (01) 534 44-104400  
 E-Mail: niederosterreich@oegb.at  
 www.oegb.at/niederosterreich

**ÖGB Gornja Austrija**

4020 Linz, Weingartshofstrasse 2  
 telefon (0732) 66 53 91, telefax (0732) 66 53 91/6099  
 E-Mail: oberoesterreich@oegb.at  
 www.oegb.at/oberoesterreich

**ÖGB Salzburg**

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

**ÖGB Štajerska**

8020 Graz, Karl-Morre-Gasse 32  
 telefon (0316) 70 71, telefax (0316) 70 71/341  
 E-Mail: steiermark@oegb.at  
 www.oegb.at/steiermark

**ÖGB Tirol**

6010 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16  
 telefon (0512) 597 77, telefax (0512) 597 77/660  
 E-Mail: tirol@oegb.at  
 www.oegb.at/tirol

**ÖGB Vorarlberg**

6800 Feldkirch, Steingasse 2  
 telefon (05522) 3553/0, telefax +43(0) 1 534 44-104813  
 E-Mail: vorarlberg@oegb.at  
 www.oegb.at/vorarlberg



**Radničke komore (AK)****AK Beč**

1041 Beč, Prinz-Eugen-Straße 20-22,  
telefon (01) 501 65/0, E-Mail: mailbox@akwien.at

**AK Gradište**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7,  
telefon (02682) 740, telefax (02682) 740 3107  
E-mail: akbgld@akbgld.at

**AK Koruška**

9020 Klagenfurt, Bahnhofplatz 3,  
telefon (0463) 050 477, telefax (0463) 050 477-2400  
E-Mail: ak@akkttn.at

**AK Donja Austrija**

1061 Beč, Windmühlgasse 28,  
Telefon 05 7171, Fax (01) 588 83/101777  
E-Mail: mailbox@aknoe.at

**AK Gornja Austrija**

1061 Beč, Windmühlgasse 28,  
telefon 057171 telefax (01) 588 83/101777  
E-Mail: mailbox@aknoe.at

**AK Salzburg**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10,  
telefon (0662) 86 87, telefax (0662) 87 62 58  
E-Mail: kontakt@ak-salzburg.at

**AK Štajerska**

8020 Grac, Hans-Resel-Gasse 8-10,  
telefon 05 77 990, telefax 05 77 99-2387  
E-Mail: presse@akstmk.at

**AK Tirol**

6010 Innsbruck, Maximilianstraße 7,  
telefon (0512) 53 40, telefax (0512) 53 40/1208  
E-Mail: ak@tirol.com

**AK Vorarlberg**

6800 Feldkirch, Widnau 4,  
telefon 050 2580, telefax 050 258-1001  
E-Mail: presse@ak-vorarlberg.at

## ■ 20 VAŽNIH RAZLOGA ZAŠTO BITI ČLAN SINDIKATA!

|   | sa sindikatom               | bez sindikata               |
|---|-----------------------------|-----------------------------|
| Godišnje povećanje plata (samo zahvaljujući kolektivnim ugovorima a ne zakonima)        | <input type="checkbox"/> da | <input type="checkbox"/> ne |
| Dupla plata za odmor i Božić  | <input type="checkbox"/> da | <input type="checkbox"/> ne |
| Štampani kolektivni ugovori za članove sindikata  | <input type="checkbox"/> da | <input type="checkbox"/> ne |
| Besplatno savjetovanje po svim pitanjima iz radnog i socijalnog prava                   | <input type="checkbox"/> da | <input type="checkbox"/> ne |
| Besplatna pravna zaštita u svim radnim sporovima  | <input type="checkbox"/> da | <input type="checkbox"/> ne |
| Besplatna pravna zaštita na sudu  | <input type="checkbox"/> da | <input type="checkbox"/> ne |
| Osiguranje u obavljanju zanimanja do 75 000 €   | <input type="checkbox"/> da | <input type="checkbox"/> ne |
| Pravno osiguranje u obavljanju zanimanja do 15 000 €                                    | <input type="checkbox"/> da | <input type="checkbox"/> ne |
| Sindikalna pomoć u slučaju nezaposlenosti   | <input type="checkbox"/> da | <input type="checkbox"/> ne |
| Vanredna pomoć u nuždi  | <input type="checkbox"/> da | <input type="checkbox"/> ne |
| Financijska pomoć za vanredno školovanje  | <input type="checkbox"/> da | <input type="checkbox"/> ne |
| Atraktivna ponuda sindikalnih odmarališta   | <input type="checkbox"/> da | <input type="checkbox"/> ne |
| Sindikalna-karta = jeftinija kupovina u mnogim radnjama, jeftinije ulaznice za priredbe | <input type="checkbox"/> da | <input type="checkbox"/> ne |
| Besplatne novine za članove   | <input type="checkbox"/> da | <input type="checkbox"/> ne |
| Pomoć u slučaju štrajka   | <input type="checkbox"/> da | <input type="checkbox"/> ne |
| Pomoć po danu u slučaju boravka u bolnici   | <input type="checkbox"/> da | <input type="checkbox"/> ne |
| Osiguranje u slučaju invalidnosti   | <input type="checkbox"/> da | <input type="checkbox"/> ne |
| Osiguranje u slučaju smrt   | <input type="checkbox"/> da | <input type="checkbox"/> ne |
| Dodatak za sahranu  | <input type="checkbox"/> da | <input type="checkbox"/> ne |
| Ovih 20 pogodnosti možeš izgubiti preko noći!   | <input type="checkbox"/> ne | <input type="checkbox"/> da |

Savez sindikata Austrije  
**Prijava članstva** (molimo Vas ispunite štampanim slovima)

Original dati sindikatu/savezu ili poslati na ÖGB, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Beč  
(DVR Nr. 0046655)  
Izdanje 10/2011



ZVR-Nr.: 576439352

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| prezime/akademski grad                                    |  | <input type="checkbox"/> Radnik              | <input type="checkbox"/> Nezaposleni*         |
| ime   |  | <input type="checkbox"/> Državni službenik   | <input type="checkbox"/> Službenik po ugovoru |
| broj osiguranja/datum rođenja                             |  | <input type="checkbox"/> Učenik / student*   | <input type="checkbox"/> Učenik               |
| ulica, kućni broj   |  | <input type="checkbox"/> Službenik           | <input type="checkbox"/> Ostali*              |
| broj pošte  |  | <input type="checkbox"/> Ne tipično zaposlen | <input type="checkbox"/> Sezonski radnik      |
| mjesto stanovanja   |  | * vidi drugu stranu                          |   |
| telefon   |  | sadašnje zanimanje                           |   |
| državljanstvo   |  | zaposlen kod firme – škola/univerzitet       |   |
| datum stupanja: dan/mjesec/godina                         |  | ulica, kućni broj                            |   |
| pol <input type="checkbox"/> m <input type="checkbox"/> ž |  | broj pošte firme                             |   |
| e-mail  |  | mjesto firme/škole/univerziteta              |   |
| broj sindikata - vidi poledinu                            |  | ranije članstvo od – do                      |   |
|   |  | kod sindikata                                |   |

Prema platnoj tabeli sindikata plaćam članarinu:

A)  Odbijanje od plate u poduzeću (ispuniti dodatni list) B)  Nalog u banci (pažnja: ispuniti dodatni list)

datum potpis novog člana

Vrbovan od: ime sindikat/ članski broj  
adresa

**Dodatni list prijavi**  
(odgovarajuće zaokružiti)

prezime  
ime  
adresa

Odbijanje preko firme

(dati personalnom odjeljenju)

Slazem se, da moja sindikalna članarina bude odbijena od zarade, te od strane poslodavca poslata sindikatu. Dajem punomoć poslodavcu, da može sve podatke vezane za moju ličnost, dati Savezu sindikata Austrije ili strukovnom sindikatu, koji se odnose na uplatu članarine. (u smislu zakona o zaštiti podataka član 6 odnosno 7)

Stalni nalog kod banke

broj konta / IBAN

banka

broj banke / BIC

visina članarine

Dajem Vam punomoć da sa mog konta možete odbijati članarinu. Banka nije obavezna da izvrši obavezu ako konto nema pokrće. Ja imam pravo da u roku od 56 dana povučem punomoć.

datum stupanja dan/mjesec/godina

potpis

WER SORGT FÜR  
GERECHTIGKEIT?



**Frag uns.** Die AK App mit dem Lexikon des Arbeitsrechts, mit Bankenrechner, Brutto-Netto-Rechner, Zeitspeicher, Urlaubsplaner, Jobclips und mehr. Kostenlos erhältlich im App Store Google play, Phone8 und Win8.

[apps.arbeiterkammer.at](https://apps.arbeiterkammer.at)



ÖSTERREICH

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

GRUNDSÄTZE

SERVICE

VERTRETUNGEN

WEITERBILDUNG

MITGLIEDERWERBUNG

OFT GEFRAGT

ANSPRECHPERSONEN

HOME

REGISTRIEREN LOGIN-HILFE

USERNAME

PASSWORT

angemeldet bleiben  GO

DATEN ÄNDERN

NEWSLETTER

ARTIKELSERVICE

BROSCHÜREN

FORMULARE

BETRIEBSRAT & KRISE

NEU: BILDUNGSTEILZEIT UND FACHKRÄFTESTIPENDIUM

JETZT MITGLIED WERDEN

BAWAG  
PSK  
Betriebsservice

OGB VERLAG

AKTUELLE MELDUNGEN

11.06.2013  
**Schutzbauten dürfen notwendigen Wohnbau nicht ersetzen**  
Bausozialpartner fordern Wohnbau-Initiative der Bundesregierung; zusätzliche Maßnahmen ...

11.06.2013  
**Immer noch Kinderarbeit in der Schokoladeproduktion**  
NGOs und Gewerkschaften fordern effiziente Maßnahmen auf Kakaoplantagen

10.06.2013  
**Aktionstag am 12. Juni 2013**  
Flugsicherung: Gewerkschaften fordern Stopp der Arbeitsplatzgefährdung durch EU-Politik

10.06.2013  
**Arbeit durch Zukunftsinvestitionen schaffen**  
AK und OGB wollen effektive Maßnahmen gegen Sozial- und Lohndumping

10.06.2013  
**Ehemaliger ÖGB-Vizepräsident verstorben**  
ÖGB zu Pöder-Ableben: Zeitlebens ein politisch engagierter Mensch

10.06.2013  
**dayli-Eigentümer ohne zukunftsweisendes Konzept**  
"Ein Geschäftsmodell, das auf der Nichteinhaltung von Gesetzen beruht, kann nur scheitern"

10.06.2013  
**GdG-KMSfB trauert um Rudolf ...**  
Vom Dienststellen-Vertrauensrat zum Gewerkschaftsvorsitzenden

FORMULARE – FRISTENRECHNER –  
MANDATSRECHNER UND VIELE INFOS UNTER:  
**WWW.BETRIEBSRAETE.AT**

## Österreichischer Gewerkschaftsbund

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

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



SOZIALE SICHERHEIT MITBESTIMMUNG CHANCENGLEICHHEIT VERTEILUNGSGERECHTIGKEIT

**Savez Sindikata informiše o:**

- ▶ radnopravnim propisima
- ▶ prekidu radnog odnosa
- ▶ propisima za roditelje i djecu
- ▶ zakonu o nezaposlenosti
- ▶ zakonu o socijalnom osiguranju
- ▶ zastupanju interesa zaposlenih u pogonu