

ÖGB-Infamacije 2007

**ÖGB**  
neu



Što morate  
obavezno  
znati!

Snaga je u ljudima!





*Rudolf Hundstorfer  
predsjednik Saveza sindikata Austrije:*

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

Između prava imati i prava ostvariti stoji još uvijek pravo poznavati. Ako ne znate šta smijete nemožete ni svoja prava ostvariti. Radi toga, Savez sindikata izdaje brošuru "Što morate obavezno znati". 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 infomacijama. Prava radnika imaju prioritet u našem radu. Prava koje je sindikalni pokret izborio stoljećima, mi ćemo ostvariti.

**SADRŽAJ****Radno pravni propisi**

Radni odnos	strana 5
Radno vrijeme, odmor od rada	strana 6
Plata u slučaju bolesti	strana 8
Odmor	strana 8–9

**Prekid radnog odnosa**

Otkazni rokovi / otkazni termini	strana 10
Stari zakon – otpremnina	strana 11
Novi zakon – otpremnina	strana 11
Zastarjevanje	strana 12

**Propisi za roditelje i djecu**

Slobodno vrijeme za njegu	strana 13
Zaštita majki i trudničko	strana 14
Davanje	strana 15–16
Pomoć porodici	strana 16
Majka – dijete bonus	strana 16–17

**Osiguranje od nezaposlenosti**

Novac u slučaju nezaposlenosti	strana 17
Pomoć u nuždi	strana 18
Prijelazni novac	strana 19
Akontacija za penziju	strana 19
Dodatak porodici	strana 20

**Opšti zakon o socijalnom osiguranju**

Puno osiguranje	strana 20
Zaposlenje bez socijalnog osiguranja	strana 20
Dobrovoljno dalje osiguranje	strana 21
Novac za njegu	strana 22

**Pristojbe i oslobođanja**

Pristojbe i oslobođanja	strana 22
-------------------------	-----------

**Porezni propisi**

Porezno pravo za zaposlene	strana 23
Pravni lijek	strana 23–30

**Zastupništvo zaposlenih**

Vijeće zaposlenih	strana 31
Omladinsko vijeće	strana 31
Daljna zastupništva	strana 32

**Adrese**

Savez sindikata	strana 33
Sindikati	strana 34
Komore za radnike i službenike	strana 35
20 važnih razloga	strana 36–37

**Impresum:**

Medieninhaber und Herausgeber: Referat für Organisation und Koordination im ÖGB, 1010 Wien, Laurenzerberg 2.  
 Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH, 1230 Wien,  
 Altmannsdorfer Straße 154–156  
 ZVR-Nr.: 576439352

## ■ RADNI ODNOS

### 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 (poslodavaca 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.

Strogo ograničiti takve forme radnog odnosa je veoma teško, radi toga preporučujemo lično savjetovanje.

Flexpower nudi savjete (termin – tel: 01/53444/404)

### 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**

Izmedju 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 :

1. postoji dogovor o mogućnosti promjene,
2. ako je promjena konkretno opravdana,
3. ako je promjena najavljena 2 tjedna unaprijed,
4. ako nisu suprotne interesima zaposlenika koji se moraju uzeti u obzir.

### **Skraćeno radno vrijeme**

Radno vrijeme se mora ugovoriti. Stalna preokračjenja samo naoko ugovorenog kratkog radnog vremena smatraju se prečutnim fiksiranjem (prosječne) veće satnice.

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

### **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 odredjenim 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. Kroz izmjenu zakona o radnim pravima 2000. djelomično se izjednačio nivo isplata dohotka za radnike i službenike. Po tome imaju i 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, a ne kao kod službenika po polugodištu. Ako se službenik na primjer razboli u februaru ima to pravo do avgusta, a po tom postoji opet novo pravo od septembra. Nasuprot tome postoji novo pravo na novi zahtjev od strane radnika tek u novoj radnoj godini.

Zaposlenici imaju posebna prava na zahtjeve u slučaju nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja. Taj zahtjev se računa po potrebi, a ne po radnoj godini. Ako nasuprot tome službenici dožive nesreću na radu, oni imaju pravo na nastavak isplate 2 tjedna duže.

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

Ispod 5 godina	6 tjedana puno 4 tjedna pola
od 6 – 15 godine	8 tjedana puno 4 tjedna pola
od 16 – 26 godine	10 tjedana puno 4 tjedna pola
poslije 26 godina	12 tjedana puno 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 daljnjih 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 staža

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;
- zajamčeno vrijeme po zakonu o brizi o žrtvama;
- prvo porodijsko 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 stiže 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 gradjevinskih radnika

Dotični radnici imaju pravo na 30 radnih dana godišnjeg odmora nakon radnog vremena od 47 tjedana (perioda čekanja), a na polovinu nakon 26 tjedana na čekanju.

Pravo na godišnji odmor se povećava na 36 radnih dana po periodu čekanja, ako je dosegnuto radno vrijeme od najmanje 1.150 tjedana na čekanju za ostvarivanje prava.



## ■ OTKAZNI ROKOVI/OTKAZNI TERMINI

### Radnici

Obratite pažnju na kolektivni ugovor! Infomaciju će te dobiti od odgovornog sindikata.

### 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 uvijek kvartalno (ako nije drugačije dogovoreno)	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 takodjer 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 odredjeni 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.

### 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.

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

### 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 će 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: Zamrzavanje

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 7 dana;
- 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.

## ■ 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, 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.

### **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.

### **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 porodiljskog, može biti razriješen izlaskom iz radnog odnosa (odnosno otkazom kod djelomičnog

porodiljskog) pod uvjetom prava na otpremninu:

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

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 (rođenje djeteta, odnosno otkaz u karenju) 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 skraććen (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.

#### Porodiljski za majke i očeve

Majke i očevi imaju pravo na porodiljski 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 nesmije biti kraći od 3 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. Novac za brigu o djetetu isplaćuje se samo jednom.

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

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

Daljne informacije imate u brošuri odjela za žene Saveza sindikata "Hura – dijete je tu" ( u internetu pod [www.oegb.at/frauen](http://www.oegb.at/frauen)).

### 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 porodiljskog odmora može roditelj koji je na porodiljskom dopustu zatražiti produženje ili drugi roditelj može najaviti da će uzeti porodiljski dopust do kraja sedme godine djeteta.

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

### Pravo na informacije

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

### Priznavanje porodiljskog dopusta

Kod preračunavanja za otkazni rok, trajanje nastavka isplaćivanja dohodka i dužine godišnjeg odmora prvi porodiljski dopust se računa maksimalno 10 mjeseci. Ova pravila vrijede za rođenja poslije 31.12.1992.

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

### Djelimični porodiljski 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 preuslove (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.

Daljne informacije imate u brošuri odjela za žene Saveza sindikata "Djelimični porodiljski dopust" (u internetu pod: [www.oegb.at/frauen](http://www.oegb.at/frauen)).

### ■ NOVČANA PRAVA

#### Novac za brigu o djeci

Za djecu postoji pravo na novac, ako roditelji ili jedan od roditelja dobivaju dječji doplatak ili slično davanje iz inostranstva i žive u zajedničkom domaćinstvu, a ukupan prihod jednog od roditelja u kalendarskoj godini ne smije prijeći iznos 14 600 €.

Ako samo jedan od roditelja vodi brigu o djetetu novac se daje do 30. mjeseca djeteta.

Ako se partneri mjenjaju novac se isplaćuje do 3. rođendana, visina je 14,53 eura dnevno.

U slučaju višestrukog poroda uveden je dodatak u visini od 50% uz novac za brigu o djetetu. To je po djetetu 7,27 eura dnevno, odnosno 218 eura mjesečno.

**Pažnja:** Za višestruki porodaj poslije 1.1.2002 dobiva se dodatak tek od 1.1.2004 za djecu. Isplata unazad nije moguća.

Karenc kao i dosada traje maksimalno do drugog rođendana.

**Pažnja!** Čak i ako poslodavac pristane na duži karenc svi zaštitni propisi na osnovu zakona o zaštiti majki gube važnost, kao npr. zaštita od otkaza, istupanje sa pola otpremnine, ako se nije izričito pismeno dogovorilo.

### Dodatna zarada uz karenc

Godišnje se smije zaraditi 14.600 eura bruto. U tom iznosu mogu biti prihodi od izdavanja, samostalne djelatnosti, ugovora o radu itd. Sindikat i komora preporučuju da se ne prelazi mjesečno 1.140 eura bruto.

U pojedinim mjesecima smije se i više zaradjivati, ali na kraju godine kada se sve sabere i podijeli, bruto granica nesmije biti prevaziđena.

### Dodatna zarada za vrijeme karenca

Bez gubitka zaštite od otkaza i otpuštanja smije se godišnje raditi 13 nedjelja kod svog poslodavca, a sa njegovim odobrenjem može se raditi i kod drugog poslodavca.

### Računar za povratnice/povratnike

Računajte na vrijeme koliko smijete zaradjivati, kako nebi izgubili pravo na novac za brigu o djetetu. Savjete možete dobiti pod **www.kindergeldrechner.at**



### Dodatak za porodijsko

Obitelji koje imaju mala primanja imaju pravo na dodatak u visini 6,06 € po danu, (181,80 €) u mjesecu.

**Bitno:** Dodatak se mora vratiti ako zarada prelazi gore navedene iznose.

Uz ovaj dodatak smije se u toku godine zaraditi do 5.200 €. Ukoliko se pređe navedena granica onaj ko dobija novac, obavezan ga je i vratiti, neovisno od toga ko se obavezao da će vratiti novac pri postavljanja zahtjeva. Sindikat smatra da zarada ne treba prelaziti granicu od 406 € u mjesecu.

Zarada partnera smije biti do 7.200 € u godini, to je u mjesecu 559 €, za svaku daljnu osobu o kojoj se vodi briga raste taj iznos u godini za 3.600 €, u mjesecu 280 €.

### ■ DJEČIJI DOPLATAK

Iznosi mjesečno od 1.1.2006 za	1.djete	2.djete	3.djete
(iznosi u eurima)			
Djeca mlada od 3 godine	105,40	118,20	130,90
Djeca starija od 3 godine	112,70	125,50	138,20
Djeca starija od 10 godina	130,90	143,70	156,40
Djeca starija od 19 godina	152,70	165,50	178,20

Za svako teže retardirano djete povećava se mjesečno dječiji doplatak za 138,30 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.



## 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 DJETE

Da bi se dobijao novac u punoj visini moraju se obaviti pregledi predviđeni pasošem hronološkim redom(5 pregleda za vrijeme trudnoće i 5 pregleda djeteta do 14. mjeseca).

Ako se ne donesu dokazi o pregledima do 18. mjeseca života, onda se novac od 21. mjeseca smanjuje za polovinu.

Nakon nabave dokaza najkasnije do završetka treće godine djeteta, pripada ponovo novac do pune visine, a oduzeti dio bit će isplaćen.

O ovim temama – zaštita majke i trudničko – možete se informisati u brošuri referata žena sindikata “Hura djetete je tu” i u brošuri “Skraćeni rad roditelja”.

Sve informacije kao i informacije “Da li sam zaposlen minimalno” možete dobiti na našoj stranici – [www.oegb/frauen.at](http://www.oegb/frauen.at).

Sa 1.1.2004 na osnovu zakona produžen je rok u kome se mogu dokazati pregledi djeteta do završetka 3. godine života po pasošu majka-djete. Ta regulativa važi za djecu rođenu poslije 1.1.2002. To znači za one koji su propustili rok, da im se može priznati potpuni iznos novca za brigu o djetetu ako dokažu preglede.

Daljne informacije u vezi sa temama kao “Hura - dijete je tu”, “Djelimični porodiljski popust”, “Da li sam zaposlen bez socijalnog”, “Podijela radnog vremena u starosti”, kao i ostale brošure i pravne informacije možete dobiti na internet adresi [www.oegb.at/frauen](http://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) prijestupanja 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 porodiljski 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 razriješnja 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. 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 predprošle kalendarske godine. To znači kod stupanja u nezaposlenost u prvom kalendarskom polugodištu (01.01. do 30.06.) odlučujuća je predposljednja kalendarska godina, kod stupanja u nezaposlenost u drugom kalendarskom polugodištu (01.07. do 31.12) posljednja kalendarska godina . Primjer: Netko ostane nezaposlen 1.4.2007. osnovica za isplatu novca za nezaposlene je prosječni dohodak iz godine 2005.

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 2007:**

po kalendarskom danu	€ 40,14
u mjesecu – 30 dana	€ 1.204,20.

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/ porodiljski dopust. Za procjenu da li je osoba u nuždi uzimaju se u obzir vlastiti prihodi i prihodi supružnika 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 726 eura mjesečno i 92%, ako je novac za nezaposlenost bio iznad 726 eura mjesečno.

Visina pomoći u nuždi se nakon 6 mjesečne naknade smanjuje.

To ovisi o trajanju prethodnog primanja naknade za nezaposlene.

To znaci da se nakon 20 tjednog primanja naknade za nezaposlene smanjuje visina pomoći u nuždi na 726,00 eura, a nakon 30 tjedana na 847,00 eura. Smanjivanje nakon 39 odnosno 52 tjedna se ne sprovi.

Slobodna granica primanja bračnog/ vanbračnog partnera iznosi 465,00 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 232,50 eura. Samo dohodak koji prelazi slobodnu granicu srazmjerno smanjuje pomoć u slučaju nužde.

**Pažnja:** Svi koji su tražili pomoć u nuždi a rodjeni su poslije 31.12.1954 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 465,00 eura se povećava na 930,00 eura, ako je nezaposleni primao naknadu za nezaposlene 52 tjedna nakon 50 godine života. Za svaku uzdržavanu osobu se slobodna granica povećava za 465,00 eura.

Slobodni iznos se povećava na 1.395,00 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 697,50 eura.

Kod žena se slobodna granica povećava na 1.395,00 eura, ako je navršena 54 godina starosti i ako postoji unutar posljednjih 25 godina prije postavljanja zahtjeva ukupno

15 godina radnog staža.

### **■ NOVAC ZA PRIJELAZNI PERIOD**

To je nova mjera (davanje) iz osiguranja od nezaposlenosti u visini osnovnog iznosa uvećanog za 25%, plus eventualni dodaci za članove familije. Postoje dvije forme:

#### **1. Novac za prijelazni period nakon skraćenog radnog vremena u starosti**

Važi za osobe koje su napravile sporazum o skraćenom radnom vremenu između 31.3.2003 i 31.12.2003, a nakon završetka sporazuma nemogu stupiti u penziju zbog reforme zakona i koji nemogu produžiti sporazum, jer su nakon isteka radnog odnosa nezaposleni.

#### **2. Novac za prijelazni period za osobe koje ispunjavaju uslove za odlazak u**

prijevremenu penziju zbog nezaposlenosti (od 1.1.2004 ukinuto) (sa 61,5 i 56,5 godina) u periodu od 2004-2006 i sad produženo do 2009., ako su u zadnjih 15 mjeseci, 12 bili bez posla.

### **■ PREDUJAM ZA MIROVINU**

Odobrava se na zahtjev biroa za zapošljavanje, ako su takodjer ispunjeni uvjeti za ostvarenje prava na osiguranje za nezaposlene. Visina odgovara inače zagarantiranom primanju. Iznos pak ne smije prekoračiti pri postavljanju zahtjeva za starosnu mirovinu 33,27 eura, invalidsku mirovinu odnosno mirovinu zbog nesposobnosti za rad 26,97 eura dnevno.

Kod odbijanja zahtjeva za mirovinu nema nikakvih isplata razlika za primljeni predujam za mirovinu, ako postoji

pravo na naknadu za nezaposlene ili pomoć u slučaju nužde.

### ■ 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.

Za bračne/ vanbračne partnere je obiteljski dodatak zagarantiran samo onda, ako se isto pravo ostvaruje i isplaćuje za malodobnu djecu.

### ■ 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 2007. iznosi

Po danu (kratko zaposlenje)	€ 26,20
Mjesečno	€ 341,16

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 48,14 eura.

Ako se dobrovoljno prijave na bolesničko i penzijsko osiguranje, u slučaju bolovanja dobiva se novac od kase u visini od 122,54 € 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 2007 godinu**

Mjesečno	€ 3.840
Za 13,14. platu	€ 7.680

### **Zakon o zaštitnom dodatku 2007**

U 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	€ 726,00
Za bračne parove	€ 1.091,14
Ovi iznosi (samo ne u slučaju udovičke penzije) povećavaju se za svako dijete koje nema veći prihod od 267,04 € za	€ 76,09

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

Djeca bez jednog roditelja do 24	€ 267,04
Djeca bez oba roditelja do 24	€ 400,94
Djeca bez jednog roditelja iznad 24	€ 474,51
Djeca bez oba roditelja iznad 24	€ 726,00

## **■ DOBROVOLJNO DALJE OSIGURANJE**

### **Penzijsko osiguranje**

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

On iznosi

Maksimalno	€ 1.021,44
Minimalno	€ 142,61
Za osobe koje njeguju člana obitelji stepena 3-7, najmanje	€ 64,11

### **Bolesničko osiguranje**

- iznosi u principu 319,61 € mjesečno
- u slučaju loše situacije može se smanjiti do 44,58 €
- studentima koji uspješno studiraju polovicu troškova snosi republika. Ako studenti nisu preko nekog osigurani, onda plaćaju samo 22,29 €.

## Gubitak prava suosiguranja bračnog druga ako nema djece

- 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 četvrti stepen novca za njega
- 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 1.091,14 € nemora se ništa platiti.

**Pažnja:** Suosiguranje za bračnog druga bez djece, odnosno ako nemaju pravo na novac za njegu najmanje 4. stepena, onda pravo na suosiguranje imaju samo oni koji su to već bili sa 31.07.2006.

## ■ NAKNADA ZA TUĐU NJEGU

Naknada za tuđu njegu je zagantirana na zahtjev, ako postoji zakonom utvrđena potreba za tuđjom negom. S obzirom na opseg potrebe za tuđjom negom postoje 7 stupnjeva:

1. Stupanj	€ 148,30
2. Stupanj	€ 273,40
3. Stupanj	€ 421,80
4. Stupanj	€ 632,70
5. Stupanj	€ 859,30
6. Stupanj	€ 1.171,70
7. Stupanj	€ 1.562,10

## ■ PRISTOJBE (PARTICIPACIJE)

- participacija za recepte iznosi 4,70 eura po lijeku
- participacija osiguranika kod liječničke pomoći iznosi najmanje 25,60 eura
- udio u troškovima za naočale najmanje 76,80 € (djeca koja nisu napunila 15 godina ne plaćaju udio).
- izdavanje E-kartice € 10 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)

### Na zahtjev:

- ako se ne doseže pravo na zaštitni dodatak, samci 726,00 eura, bračni parovi 1.091,14 eura mjesečno.
- ako se mogu dokazati zbog bolesti i slabosti natprosječni izdaci, te mjesečna

### neto primanja ne dosežu sljedeću visinu:

samci –	834,90 eura
bračni parovi, životne zajednice -	1.254,81 eura.

Navedeni granični iznosi povećavaju se za svako dijete za 76,09 eura.

## ■ 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, primanja u smislu zakona o uslugama koje se plaćaju po čeku, prestanak obustave plaćanja dugova od strane novčanog fonda za prestanak prezaduženosti ili određena primanja za vojne vježbe, kao i primanja od kase za građevinske radnike
- je ispostavljeno odobrenje za slobodni iznos u toku kalendarske godine, a u stvarnosti su izdaci bili manji od onih koji su bili predočeni na odobrenju za slobodni iznos
- su postojali ostali prihodi koji ne podliježu oporezovanju, a njihov ukupan iznos prelazi 730,00 eura (kod primanja

koja ne podliježu oporezovanju, a njihov iznos prelazi 730,00 eura godišnje mora se podnijeti kod ureda za financije izjava za oporezovanje dohotka (formular E1) do 30.04. sljedece godine. Ako pravite zahtjev preko interneta produžava se rok za jedan mjesec.)

### 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. Razrez poreza za 2001. dakle gubi pravovažnost nakon 31.12.2006.

**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) doplatak za uzdržavanje
- e) vanredne izdatke
- f) troškove natjecanja
- g) vanredna opterećenja

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

Osoba koja sama zaradjuje je onaj:

- tko je više od 6 mjeseci u jednoj kalendarskoj godini oženjen i ne živi trajno razdvojen od svog bračnog partnera
- više od 6 mjeseci u kalendarskoj godini živi sa bračnim / vanbračnim partnerom i primao je 7 mjeseci barem za jedno dijete obiteljsku pomoć.

Bračni partner (bez djece) pak ne smije imati veća primanja od 2.200,00 eura godišnje. 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):

za samohrane roditelje	€ 364,00
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 u gotovini 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. Taj dodatak ovisi o obiteljskim primanjima.

Obiteljska primanja ne smiju preći 12 puta veću mjesečnu osnovicu najvećeg izdvajanja za socijalno osiguranje.

### 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 25,50 mjesečno	306,00 godišnje
2. dijete 38,20 mjesečno	458,40 godišnje
3. dijete 50,90 mjesečno	601,80 godišnje

Za svako slijedeće dijete dobija se olakšica u visini od 50,90 € mjesečno.

### **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 gradjevinskom, 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 za sanaciju stambenog prostora uključujući i troškove za mjere štednje 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 pokrivenne 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 50.900 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 100 eura godišnje
- privatni prilozi povlaštenim daroprimcima (do 10 % prošlogodišnjeg prihoda)

Ovdje nema četvorenja niti paušale za posebne izdatke.

### Reklamni troškovi

Reklamni troškovi su izdaci ili troškovi za ostvarivanje, osiguranje ili održavanje prihoda. Oni moraju biti u vezi sa zanimanjem, dakle sa poslom koji se radi.

### Reklamni troškovi koje poslodavac automatski uzima u obzir

- obavezna izdvajanja za zakonom propisano socijalno osiguranje kao i troškove za E-karticu
- obavezna izdvajanja za zakonom propisana interesna zastupništva,
- kao sindikat, ako je već automatski odbijeno od strane poslodavca.
- Povrat od radničke plaće (npr. krivi iznos u kasi, koji se mora nadoknaditi).

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

Reklamni troškovi koji se uzimaju u obzir putem zahtjeva posloprimca kod odbitka od poreza na primanja.

### Putni troškovi (od 01.01.2006.)

#### • 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	41,25 mjesečno
40 do 60 km	81,75 mjesečno
od 60 km	122,25 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.

Nemogućnost očekivanja korištenja nekog prevoznog sredstva je, ako se u jednom smjeru vožnje udaljenost do 20 km predje za 1,5 sat, udaljenost između 20 i 40 km za 2 sata i kod više od 40 km za 2,5 sata.

Veliki putni troškovi iznose :

0 do 20 km	22,50 mjesečno
20 do 40 km	89,25 mjesečno
40 do 60 km	155,25 mjesečno
od 60 km	222,00 mjesečno

## Obavezna izdvajanja na osnovu zaposlenja sa nepunim radnim vremenom

### Reklamni troškovi, koji se mogu priračunati paušalnim troškovima i mogu biti priloženi kod ureda za financije

Sljedeći reklamni troškovi postaju pravosnažni, ako prelaze paušalne reklamne troškove u godišnjem iznosu od 132,00 eura. Za određene grupe profesija postoje posebni paušalni reklamni troškovi 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

Afa za 2005:	400 eura
Afa za 2006:	400 eura
Afa za 2007:	400 eura
Ukupno:	1200 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 reklamnih troškova. Dalje se može tražiti povraćaj troškova nastalih pri učenju novog zanimanja.

#### • 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 2.200,00 eura godišnje, onda ne vrijedi vremensko ograničenje.

Kod stalne promjene radnog mjesta (npr. gradjevinarci, nadničari) također 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 odmorištu 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 dnevnicе vrijede uvijek za 24 sata. Za započete djelove manje od 24 sata vrijedi sljedeće pravilo alikvotiranja:

do 5 sati	–
više od 5 sati	1/3
više od 8 sati	2/3
više od 12 sati	3/3

#### Noćenje (inozemstvo)

Za noćenje u inozemstvu mogu također biti uzeti u obzir stvarni troškovi noćenja sa doručkom kao reklamni troškovi. 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 vođenje knjigovodstva vožnje).

#### Službena kilometraža (po predjenom kilometru): (iznos u eurima od 28.10.2005)

Auto	0,38
Po saputniku	0,05
Motori do 250 cm <sup>3</sup>	0,12
Motori preko 250 cm <sup>3</sup>	0,22
Biciklisti do 5 km	0,233
Biciklisti preko 5 km	0,465

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

Naknade za troškove putovanja poslodavca, koji su oslobođeni poreza moraju se odbiti. Ako poslodavac ne plaća naknadu za službena putovanja onda se odbijaju pune stope.

#### 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 3.000,00 eura)
- troškovi spomenika (maksimalno 3.000,00 eura).

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

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

- 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.

Tjelesno oštećene osobe mogu zatražiti slobodni iznos za njihov privatni osobni automobil u iznosu od 153 eura.



## ■ VIJEĆE ZAPOSLENIH

- 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 1,3 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 19. 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 21. godinu života

- je na dan izbora najmanje 6 mjeseci zaposlen u preduzeću
- posjeduje austrijsko državljanstvo (odnosno EU - državljanstvo).

Pravo glasa imaju svi mladi posloprimci u preduzeću

- koji na dan oglašavanja izbora nisu navršili 18. 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 povlaštenih 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)**

Laurenzerberg 2, 1010 Beč  
 telefon (01) 534 44/0, telefax (01) 534 44/204  
 ÖGB-Servisni centar: Telefon 05 777 444  
 E-Mail: oegb@oegb.at, internet: www.oegb.at

**IZVRŠNI ODBORI****ÖGB Gradište**

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

**ÖGB Koruška**

Bahnhofstraße 44, 9020 Klagenfurt  
 telefon (0463) 58 70, telefax (0463) 58 70/330  
 E-Mail: kaernten@oegb.at  
 Internet; www.oegb.at/kaernten

**ÖGB Donja Austrija**

Windmühlgasse 28, 1061 Beč  
 telefon (01) 586 21 54, telefax (01) 586 21 54/1566  
 E-Mail: niederosterreich@oegb.at  
 Internet; www.oegb.at/niederosterreich

**ÖGB Gornja Austrija**

Huemerstraße 3, 4020 Linz  
 telefon (0732) 66 53 91, telefax (0732) 66 53 91 - 60 99  
 E-Mail: oberoesterreich@oegb.at  
 Internet; www.oegb.at/oberoesterreich

**ÖGB Salzburg**

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

**ÖGB Štajerska**

Karl-Morre-Gasse 32, 8020 Graz  
 telefon (0316) 70 71/0, telefax (0316) 70 71/341  
 E-Mail: steiermark@oegb.at  
 Internet; www.oegb.at/steiermark

**ÖGB Tirol**

Südtiroler Platz 14-16, 6020 Innsbruck  
 telefon (0512) 597 77, telefax (0512) 597 77/650  
 E-Mail: tirol@oegb.at  
 Internet; www.oegb.at/tirol

**ÖGB Vorarlberg**

Widnau 2, 6800 Feldkirch  
 telefon (05522) 35 53-0, telefax (05522) 35 53/13  
 E-Mail: vorarlberg@oegb.at  
 Internet; www.oegb.at/vorarlberg

**SINDIKATI****Sindikati****Sindikativni namještjenika,  
štampa, novinarstvo, papir**

Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Beč  
 telefon 05 03 01-301, Fax 05 03 01-300  
 E-Mail: gpa@gpa-djp.at, Internet; www.gpa-djp.at

**Sindikativni javne djelatnosti**

Teinfaltstraße 7, A-1010 Beč,  
 telefon (01)534 54, telefax (01) 534 54/207  
 E-Mail: goed@goed.at, Internet; www.goed.at

**Sindikativni opštinski zaposlenika**

Maria Theresien-Straße 11, 1090 Beč,  
 telefon (01) 313 16, telefax (01) 313 16/838 81  
 E-Mail: gdg@gdg.at, Internet; www.gdg.at

**Sindikativni zaposlenika u umjetnosti,  
medijima, sportu i slobodnim zanimanjima**

Maria Theresien-Straße 11, 1090 Beč,  
 telefon (01) 313 16, telefax (01) 313 16/838 99  
 E-Mail: sekretariat@kmsfb.at, Internet; www.kmsfb.at

**Sindikativni zaposlenika u gradjevinarstvu  
- drvnoj industriji**

Ebendorferstraße 7, 1010 Beč,  
 telefon (01) 401 47, telefax (01) 401 47/258  
 E-Mail: bau\_holz@gbh.oegb.or.at  
 Internet; www.bau-holz.at

**Sindikativni kemijskih radnika**

Stumpergasse 60, 1060 Beč  
 telefon (01) 597 15 01, telefax (01) 597 21 01/26  
 E-Mail: gdc@gdc.oegb.or.at  
 Internet; www.chemiearbeiter.at

**Sindikativni VIDA**

Margaretenstraße 166, 1050 Beč,  
 telefon (01) 546 41, telefax (01) 534 44/102 100  
 E-Mail: info@vida.at, Internet; www.vida.at

**Sindikativni zaposlenika u pošti  
i telekomunikacijama**

Biberstraße 5, 1010 Beč,  
 telefon (01) 512 55 11-14, telefax (01) 512 55 11/52  
 E-Mail: gpf@gpf.oegb.or.at, Internet; www.gpf.at

**Sindikata metal-tekstil-prehrana**

Plößlgasse 15, 1041 Beč,  
 telefon (01) 501 46, telefax (01) 50146/103 300  
 E-Mail: gmtn@gmtn.at, Internet; www.gmtn.at

**RadniČke komore (AK)****AK Beč**

Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1041 Beč,  
 telefon (01) 501 65/0, fax (01) 501 65/22 30  
 E-Mail: mailbox@akwien.at

**AK Gradište**

Wiener Straße 7, 7000 Eisenstadt,  
 telefon (02682) 740, telefax (02682) 740 40  
 e-mail: akbgld@akbgld.at

**AK Koruška**

Bahnhofplatz 3, 9020 Klagenfurt,  
 telefon (0463) 58 70, telefax (0463) 58 70/236  
 E-Mail: ak@akktn.at

**AK Donja Austrija**

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

**AK Gornja Austrija**

Gruberstraße 40-42, 4020 Linz,  
 telefon (0732) 69 06, telefax (0732) 69 06/28 60  
 E-Mail: info@ak-ooe.at

**AK Salzburg**

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

**AK Štajerska**

Hans-Resel-Gasse 8-10, 8020 Grac,  
 telefon (0316) 77 99, telefax (0316) 77 99/23 87  
 E-Mail: presse@akstmk.at

**AK Tirol**

Maximilianstraße 7, 6010 Innsbruck,  
 telefon (0512) 53 40, telefax (0512) 53 40/12 08  
 E-Mail: ak@tirol.at

**AK Vorarlberg**

Widnau 4, 6800 Feldkirch,  
 telefon (05522) 306, telefax (05522) 306-10 01  
 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

## ■ 20 VAŽNIH RAZLOGA ZAŠTO BITI ČLAN SINDIKATA!

	sa sindikatom	bez sindikata
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"/> da	<input type="checkbox"/> ne

**ZABILJEŠKE**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**ZABILJEŠKE**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---









# ÖGB

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

Original dati sindikatu/savezu ili poslati na ÖGB-Postfach 9000, 1011 Wien  
(DVR Nr. 0046655)  
Ausgabe 2003

# ÖGB

\_\_\_\_\_  
prezime/akademski grad

\_\_\_\_\_  
ime

\_\_\_\_\_  
ulica, kućni broj

\_\_\_\_\_  
broj pošte

\_\_\_\_\_  
telefon

\_\_\_\_\_  
datum stupanja:

\_\_\_\_\_  
broj sindikata – vidi poledjnu

\_\_\_\_\_  
broj osiguranja / datum rođenja

\_\_\_\_\_  
mjesto stanovanja

\_\_\_\_\_  
državljanstvo

\_\_\_\_\_  
dan / mjesec / godina

\_\_\_\_\_  
ranije članstvo od–do

**Radnik**

**Državni službenik**

**Učenik/Student**

**Službenik**

**Nezaposleni**

**Službenik po ugovoru**

**Učenik**

**Ostali**

\_\_\_\_\_  
sadašnje zanimanje

\_\_\_\_\_  
zaposlen kod firme (radno mjesto)

\_\_\_\_\_  
ulica, kućni broj

\_\_\_\_\_  
broj pošte firme

\_\_\_\_\_  
mjesto firme / škole / universiteta

\_\_\_\_\_  
kod sindikata

Prema platnoj tabeli sindikata plaćam članarinu:

A)  Odbijanje od plate u poduzeću (ispuniti dodatni list)

B)  Nalog u banci (Pažnja: ispunite dodatni list)

uplatnog mjesta sindikata

stalnog naloga

uplatnice

\_\_\_\_\_  
datum

\_\_\_\_\_  
potpis novog člana

vrbovan od: \_\_\_\_\_  
ime \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
adresa \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
sindikatski broj \_\_\_\_\_

### Dodatni list prijavi

(ispuniti samo ako se članarina odbija preko firme ili stalnog naloga)

\_\_\_\_\_  
prezime

\_\_\_\_\_  
ime

\_\_\_\_\_  
adresa

#### odbijanje preko firme

\_\_\_\_\_  
dati personalnom odjelenju

Slažem 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 § 6 odnosno § 7.)

#### stalni nalog kod banke

\_\_\_\_\_  
broj konta

\_\_\_\_\_  
banka

\_\_\_\_\_  
broj banke

\_\_\_\_\_  
visina članarine

Dajem Vam punomoć da sa mog konta možete odbijati članarinu. Banka nije obavezna da izvrši obavezu ako konto nema pokriće. Ja imam pravo da u roku od 42 dana povučem punomoć.

\_\_\_\_\_  
datum stupanja: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
potpis \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
dan / mjesec / godina



## Savez Sindikata informiše o:

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

Österreichischer  
Gewerkschaftsbund  
1010 Wien  
Laurenzerberg 2  
Tel.: 01/534 44-0  
Fax: 01/534 44-204  
ÖGB-Servicecenter  
Tel.: 05 777 444  
E-Mail: [oegb@oegb.at](mailto:oegb@oegb.at)  
**[www.oegb.at](http://www.oegb.at)**