

**GHIDUL LUCRĂTORULUI
ROMÂN ÎN AUSTRIA**

Cuprins:

I Informații privind piața muncii

1. Unde se găsesc posturi vacante?

II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor

A. Găsirea unui loc de muncă:

1. Cum se caută un loc de muncă?
2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?

B. Mutarea în altă țară:

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?
2. Cum se poate obține o locuință?
3. Unde se pot găsi informații cu privire la școli?
4. Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?
5. Care sunt procedurile de înregistrare și privind obținerea permisului de ședere?
6. Ce prevede lista de verificare înainte și după sosirea pe teritoriul Austriei?

C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?
2. Cum este reglementată formarea profesională?
3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?
4. Cum este reglementat contractul de muncă?
5. Care sunt prevederile privind ocuparea cu privire la categoriile speciale?
6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?
7. Cum este reglementată salarizarea?
8. Cum este reglementat timpul de lucru?
9. Care sunt prevederile privind concediile?
10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?
11. Cum este realizată reprezentarea lucrătorilor?
12. Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor români, greva?

D. Condiții de viață:

1. Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic?
2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?
3. Care este costul vieții?
4. Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe?
5. Cum este reglementat sistemul sanitar?
6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?
7. Cum este viața socială și culturală?
8. Care sunt dispozițiile privind viața privată (naștere, căsătorie, deces)?
9. Cum este reglementat transportul?

E. Asigurări sociale și asigurări:

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?

2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?
3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?
4. Care sunt prevederile privind prestațiile familiale și de maternitate?
5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?
6. Care sunt prevederile privind formularele electronice?
7. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?

III Informații despre libera circulație a lucrătorilor din, spre și între statele membre

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România
2. Detașarea
3. De unde pot obține solicitanții de locuri de muncă mai multe informații?

*Informațiile din acest Ghid au caracter general, fiind corecte în luna mai 2017 .
Pentru informații actualizate privind regimul care vă este aplicabil, contactați
autoritățile menționate în cuprinsul acestui Ghid.*

*Acest ghid a fost elaborat de Ministerul Muncii și Justiției Sociale pe baza
informațiilor publicate pe site-urile autorităților competente din Austria și pe site-ul
rețelei europene EURES, precum și cu sprijinul Biroului atașatului pe probleme de
muncă și sociale pentru R.F. Germania și Austria.*

I Informații privind piața muncii din Austria

Începând cu 01.01.2014 **cetățenii români se pot angaja în Austria în aceleași condiții ca și cetățenii austrieci**, fără să mai fie necesară obținerea unei autorizații de muncă. Tot de la această dată este posibilă și detașarea lucrătorilor, fără restricții, pentru a lucra în toate domeniile de activitate.

1. Unde se găsesc posturi vacante?

Lucrătorii români pot munci pe întreg teritoriul Austriei care este un stat de tip federal împărțit în 9 landuri, capitala federală fiind stabilită la Viena .

Este important ca lucrătorii români să se informeze cu privire la drepturile și obligațiile pe care le au în momentul în care muncesc în Austria.

Este important ca lucrătorii români să verifice informațiile, înainte de a pleca din România, pentru a se asigura de seriozitatea angajatorului. Este important să discute cu acesta, să obțină informații cu privire la munca care va fi prestată, condițiile de cazare (dacă este cazul), programul de lucru, salariul primit, perioada angajării, etc.

În cadrul web site-urilor Ministerului Muncii și Justiției Sociale, Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, Agențiilor Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă, Inspecției Muncii, Inspectoratelor Teritoriale de Muncă, EURES, Europa.eu, se găsesc informații utile și importante pentru cetățenii români care doresc să muncească în Austria, inclusiv referitoare la intermedierea și plasarea forței de muncă în străinătate.

➤ Cele mai multe locuri de muncă sunt pentru lucrători calificați, sau, în cazul posturilor auxiliare, pentru cei care au absolvit învățământul obligatoriu.

➤ Sunt căutate persoane cu experiență în domeniul turismului (hoteluri și restaurante) în special cele care au terminat o școală de ucenicie (în cazul bucătarilor și chelnerilor) sau cele care au absolvit un curs în cadrul unui colegiu tehnic și o școală de ucenicie (în cazul administratorilor de proprietăți sau specialiștilor din domeniul hotelurilor și restaurantelor), precum și personal auxiliar (personalul de bucătărie și de servire) care a finalizat învățământul obligatoriu. Pentru toate posturile vacante din aceste domenii, experiența relevantă în muncă și flexibilitatea sunt esențiale.

➤ Agenții de vânzări, inclusiv vânzătorii, care au finalizat învățământul obligatoriu și o școală de ucenicie, sunt căutați în toată Austria, dar mai ales în Viena, Austria Inferioară, Austria Superioară, Tirol și Styria. În comerțul cu ridicata și cu amănuntul, numărul lucrătorilor cu timp parțial de muncă este încă în creștere.

➤ Zidarii și dulgherii care au terminat ucenicia sunt căutați mai ales în Austria Superioară, Austria Inferioară și Viena.

➤ Specialiștii sudori și instalatori sunt căutați în special în Austria Superioară, Viena și Austria Inferioară.

➤ Conducătorii auto care au finalizat cu succes învățământul obligatoriu, precum și o școală de ucenicie sunt căutați mai ales în Austria Superioară, Austria Inferioară și Viena.

➤ Sunt căutați specialiștii industriali și comerciali care au terminat o școală de ucenicie și au obținut diploma Matura (echivalentul diplomei de bacalaureat din România) și managerii din domeniul afacerilor care au obținut diploma Matura sau o diplomă de la o universitate sau Fachhochschule, în special în Viena, Austria Superioară, Steiermark, Tirol și Austria Inferioară.

➤ Cele mai multe dintre posturile vacante pentru tehnicienii din domeniul de prelucrare a datelor care au absolvit liceul sau o școală de ucenicie se regăsesc în Viena, Austria Superioară și Salzburg.

➤ Personalul medical certificat, personalul de îngrijire și lucrătorii sociali au cele mai mari șanse de a găsi un loc de muncă în Styria, Austria Superioară, Austria Inferioară și Viena.

ATENȚIE !!!

Dacă cetățenii români care doresc să lucreze în străinătate se decid să apeleze la o societate comercială ce are ca activitate principală „selecția și plasarea forței de muncă”, este important să se adreseze inspectoratului teritorial de muncă în raza căruia societatea își are sediul și să solicite informații referitoare la:

- înregistrarea firmei la inspectoratul teritorial de muncă;
- sancțiunile aplicate (dacă este cazul)

Cetățenii români trebuie să verifice dacă la semnarea unui contract individual de muncă în străinătate acesta cuprinde cel puțin următoarele elemente: țara de reședință, denumirea angajatorului cu toate elementele de identificare (adresă, număr de telefon, fax, e-mail, persoană de contact, etc), descrierea muncii și a condițiilor de muncă, durata timpului de muncă și de repaus, durata contractului individual de muncă, condițiile de salarizare, condițiile de transport/locuit (dacă este cazul), condițiile de protecție socială.

Persoanele fizice nu au dreptul să exercite activități de mediere a angajării cetățenilor români în străinătate.

Fiecare inspectorat teritorial de muncă prezintă pe web-site-ul său lista societăților comerciale înregistrate având ca obiect de activitate plasarea forței de muncă în străinătate.

Conform legii, agentul de ocupare a forței de muncă trebuie să fie o societate românească care are ca activitate principală selecția și plasarea forței de muncă în străinătate, să dispună de spațiul și de dotările necesare pentru buna desfășurare a activității, să aibă încadrat în muncă personal cu experiență în domeniul forței de muncă, să organizeze o bancă de date care să cuprindă ofertele și solicitările de locuri de muncă în străinătate, informații referitoare la condițiile de ocupare a acestora și la calificările și aptitudinile solicitanților aflați în evidența lor, să încheie cu persoane fizice, persoane juridice și organizații patronale din străinătate, după caz, contracte care conțin oferte ferme de locuri de muncă și să fie înregistrat la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază își are sediul.

Agenții de ocupare a forței de muncă au obligația de a încheia cu cetățenii români contracte de mediere. Aceste contracte trebuie să conțină, printre altele, elementele principale privind tariful de mediere, durata contractului și modul de soluționare a diverselor litigii.

De asemenea, agenții au obligația de a asigura încheierea contractelor de muncă dintre cetățenii români și angajatorii străini și în limba română.

II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor pe teritoriul Austriei

A. Găsirea unui loc de muncă:

1. Cum se caută un loc de muncă?

Pentru găsirea unui loc de muncă în Austria puteți contacta:

În România - Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă – ANOFM: Strada Avalanșei, nr. 20-22, sector 4, București; tel./fax: 004021.303.98.39; site web: <http://www.anofm.ro>, www.muncainstrainatate.anofm.ro care oferă servicii de mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană prin intermediul portalului mobilității europene, **EURES: <http://eures.anofm.ro/>.**

În Austria - Serviciul Public de Ocupare - Arbeitsmarktservice Österreich (AMS): <http://www.ams.at>

Cu o conexiune la internet la domiciliu sau prin intermediul unui calculator într-un Internet café puteți obține o imagine de ansamblu asupra locurilor de muncă vacante în Austria accesând numeroasele portaluri care oferă locuri de muncă.

Locuri de muncă sunt disponibile în edițiile de week-end ale cotidieneleor, dar și în săptămânale, ziarele locale și revistele comerciale, sau pe paginile web următoare:

<http://www.austriajob.info>;

<http://www.karriere.at>;

2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?

În Austria, pentru a candida la un loc de muncă este necesar să întocmiți un dosar compus dintr-o scrisoare de intenție, curriculum vitae cu fotografie, copii ale diplomelor, certificatelor de formare profesională și, eventual, probe de lucru.

Scrisoarea de intenție nu trebuie să depășească o pagină format A4 și trebuie să exprime pe scurt și concis motivul pentru care vă interesează un anumit loc de muncă și de ce credeți că vi se potrivește acesta. De asemenea, explicați de ce doriți să lucrați în Austria.

Următoarele informații trebuie să se regăsească în CV:

➤ **Date personale:** nume, adresa, telefon și adresa de e-mail (în partea de sus a paginii)

➤ **Experiența:** reprezintă cea mai importantă parte a CV-ului pentru angajatori. Se va începe de la cea mai recentă experiență profesională și se vor indica cele mai importante atribuții și informații cu privire la compania în cadrul căreia persoana în cauză a lucrat. Este foarte util ca aceasta să menționeze și proiectele majore la care a luat parte și mai ales cele de al căror succes a fost responsabilă. Tinerii absolvenți pot menționa și perioadele de training sau alte tipuri de activități ce ar putea fi considerate experiențe profesionale.

- **Formare profesională:** se vor preciza începând de la cele mai recente cursuri (învățământ superior/ universitar). Se va menționa titlul disertației și/sau doctoratului și eventual rezultate obținute.
- **Trainiguri:** se vor menționa seminariile și trainingurile care sunt importante având în vedere postul pe care o persoană intenționează să îl ocupe.
- **Aptitudini:** aici se vor preciza capacitatea de utilizare a calculatorului, aptitudini tehnice etc.
- **Cunoștințe lingvistice:** Dacă doriți să munciți sau să studiați, să vă integrați în societate, cunoașterea limbii germane este foarte importantă. Trebuie să fiți capabili să comunicați cu colegii de studiu sau de muncă, cu instituțiile și autoritățile austriece, și cel mai important aspect – să cunoașteți conținutul documentelor pe care le semnați. Este indicat ca în cadrul CV-ului să puneți accent pe competențele lingvistice și pe nivelul de cunoaștere a limbii germane.

Site-urile web ale multor companii vă oferă formulare electronice tip de aplicare pentru locuri de muncă vacante. În caz contrar, o cerere prin e-mail este posibilă numai dacă este menționată în mod explicit.

B. Mutarea pe teritoriul Austriei:

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?

➤ **Libera circulație a mărfurilor și a capitalurilor** reprezintă două din cele patru libertăți fundamentale (libera circulație a persoanelor, serviciilor, mărfurilor și capitalurilor) instituite de Tratatul Constitutiv al Uniunii Europene și reprezintă condiții esențiale pentru funcționarea pieței interne a UE.

➤ **Libera circulație a mărfurilor** - majoritatea produselor (considerate ca fiind cu "risc mai mic") sunt supuse la aplicarea principiului de recunoaștere reciprocă, ceea ce înseamnă că orice produs fabricat sau comercializat legal într-unul din statele membre ale UE poate fi mutat și comercializat în mod liber în cadrul pieței interne a UE.

➤ **Limitele privind libera circulație a mărfurilor** – sunt stabilite limite atunci când există un interes comun specific, cum ar fi protecția mediului, sănătatea cetățenilor, politicile publice, etc. Acest lucru înseamnă, de exemplu, că dacă importul unui produs este considerat de către autoritățile naționale ale unui stat membru ca fiind o potențială amenințare pentru sănătatea, moralitatea sau ordinea publică, acest stat poate restricționa sau interzice accesul pe piața sa. Exemple de astfel de produse sunt produsele alimentare modificate genetic sau anumite băuturi energizante.

➤ **Libera circulație a capitalurilor** - constituie baza de integrare a piețelor financiare europene. Cetățenii statelor membre UE pot gestiona și investi banii în orice alt stat membru UE.

➤ Persoanele fizice pot efectua un număr ridicat de operațiuni financiare în cadrul UE, fără restricții majore, astfel: pot să deschidă ușor un cont bancar, pot să cumpere acțiuni, pot să-și investească banii sau să achiziționeze proprietăți într-un alt stat membru.

➤ Anumite **excepții** de la acest principiu se aplică și sunt în principal legate de impozitare, politicile publice, spălarea de bani și sancțiunile financiare convenite în cadrul Politicii Comune Externe și de Securitate a UE.

2. Cum se poate obține o locuință în Austria?

Există două posibilități:

- închirierea;
- cumpărarea

➤ Informații cu privire la apartamentele disponibile și alte tipuri de proprietate pot fi obținute de la autoritățile orașelor și consiliile locale, din ziare (de exemplu, Kurier - mai ales edițiile de weekend), de la agenții imobiliare și de pe diverse site-uri de Internet.

➤ Costul mediu privind închirierea/cumpărarea unei locuințe este cel mai scăzut în Burgenland și cel mai ridicat în Salzburg.

➤ Chiria pe metru patrat depinde de mulți factori, cum ar fi apropierea de centrul localității, infrastructura de transport din zonă, accesul la instituțiile de învățământ și locuri de recreere, etc. Apartamentele mai mici sunt adesea mai scumpe pe metru pătrat decât cele mari. Este util să vă informați și asupra costurilor utilităților înainte de a decide închirierea unui imobil.

➤ Înainte de a încheia un contract de cumpărare sau de închiriere a unei locuințe, trebuie consultat un serviciu de consiliere corespunzător (de exemplu Asociația chiriașilor - Mietervereinigung, Asociația pentru Protecția chiriașilor - Mieterschutzverband, Asociația de Informare a Consumatorilor - Verein für Konsumenteninformation, Camera Muncii - Arbeiterkammer) pentru verificarea legalității contractului de leasing/cumpărare sau închiriere.

3. Unde se pot găsi informații cu privire la școli?

➤ Pentru îngrijirea copiilor mici (cu vârste între șase luni și maxim șase ani), există persoanele supraveghetoare - Tagesmütter și creșele - Kinderkrippen. Cele mai multe municipii de dimensiuni mai mari au grădinițe (pentru copii de maxim 3-6 ani) și școli primare - Volksschule sau Grundschule. În zonele rurale, există de obicei o școală secundară - Hauptschule sau o școală profesională - Kooperative Mittelschule, în cel mai apropiat oraș. Se poate opta și pentru o școală generală secundară superioară - allgemeinbildende höhere Schule (AHS), spre exemplu o școală de gramatică (gimnaziu - nivel secundar 1 și 2), sau o școală profesională, de exemplu o școală comercială - Handelschule (nivel secundar 2), însă dintr-o zonă rurală drumul este mai lung. În orașe există o vastă rețea de școli, mai ales în capitalele landurilor, iar în Viena există academii, colegii tehnice superioare și universități.

➤ Puteți obține informații cu privire la supraveghetorii locali de copii, creșe și grădinițe de la Consiliul Local relevant sau biroul districtului municipal (în orașe).

➤ De asemenea, puteți obține informații cu privire la școlile din zona dvs. de la consiliile locale, birourile municipale de sector, consiliile de educație ale Landului și de la centrele de consiliere școlară.

➤ Multe școli au un site web unde puteți găsi informații de bază privind obiectivele școlii, filozofia sa privind învățământul, programele, procedurile de înscriere, etc.

4. Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?

➤ Comisia Europeană a stabilit o serie de regulamente comune privind recunoașterea reciprocă a permiselor de conducere, valabilitatea asigurării auto, precum și posibilitatea înregistrării automobilului într-o țară gazdă.

➤ În prezent nu există un permis universal UE de conducere, însă a fost introdus un "Model Comunitar" de permis de conducere, prin care se asigură faptul că permisele de conducere emise de diferite țări ale UE sunt ușor de recunoscut în alte state membre.

➤ În cazul în care vă stabiliți reședința pe teritoriul Austriei, nu este necesar să vă schimbați permisul de conducere.

➤ În caz de expirare, pierdere sau furt, un nou permis de conducere vă poate fi emis în Austria (dacă aveți reședința aici), în conformitate cu condițiile legislației austriece în acest sens.

➤ **Înmatricularea automobilului în Austria** – se face la autoritățile locale, unde veți plăti taxa de înmatriculare; este obligatorie dacă aveți reședința pe teritoriul Austriei și conduceți o mașină aici de peste 6 luni.

➤ **Asigurarea mașinii** – trebuie realizată la o companie de asigurări licențiată de către autoritatea națională austriacă să emită polițe de asigurare în acest sens; asigurarea va fi valabilă pe întreg teritoriul UE, indiferent de locul unde a avut loc accidentul.

➤ **Plata taxelor** – este de obicei plătită în țara în care mașina este cumpărată.

5. Care sunt procedurile de înregistrare și privind obținerea permisului de ședere?

➤ În termen de trei zile de la mutarea într-un imobil în Austria, trebuie să vă înregistrați la autoritatea competentă din cadrul Serviciului Federal al Poliției - Bundespolizeidirektion în orașe cu o Administrație Federală a Poliției; în Viena, la serviciul de înregistrare - Meldeservice din biroul corespunzător al districtului municipal - Magistratisches Bezirksamt; în comunitățile mai mici, la oficiile consiliul local - Gemeindeamt.

➤ Este nevoie de: un formular de înregistrare a șederii completat – Meldezettel (care se obține de la autoritățile de înregistrare relevante, sau de pe Internet), pașaport, certificat de naștere și formularele de înregistrare a șederii pentru toate celelalte locuri de reședință.

➤ Cetățenii români și membrii acestora de familie (cetățeni UE/SEE/elvețieni) nu necesită un permis de ședere pentru intrare și ședere pe teritoriul Austriei; sunt exceptați de la obligativitatea vizei și sunt liberi să se stabilească unde doresc. Aceasta înseamnă că pot rămâne în Austria până la trei luni (sau șase luni, dacă pot demonstra că sunt în căutarea unui loc de muncă), fără alte formalități (dar trebuie să fie în posesia unui pașaport sau a unei cărți de identitate valabile).

➤ Pentru a beneficia de dreptul la ședere pentru mai mult de 6 luni în Austria este necesară deținerea unei asigurări de sănătate și trebuie să se demonstreze că cetățeanul român deține resurse economice suficiente pentru a se întreține pe sine și, eventual, pe membrii săi de familie, sau să fie în măsură să demonstreze că are un loc de muncă, desfășoară activități independente sau participă la un curs de instruire în Austria. Autoritatea responsabilă va elibera un document care atestă dreptul de ședere - Anmeldebescheinigung. Totodată, cetățenii români pot aplica pentru un act de identitate oficial, cu poză - Lichtbildausweis für EWR-Bürger, ca dovadă a identității.

➤ Se vor aplica dispoziții legale speciale resortisanților țărilor terțe, care nu se posedă cetățenie UE/SEE/elvețiană, însă se află în întreținerea cetățenilor români.

6. Ce prevede lista de verificare înainte și după sosirea pe teritoriul Austriei?

- **Înainte de plecarea în Austria veți avea nevoie de următoarele documente:**
- Pașaport sau document de identitate valabil UE/SEE; alte documente personale pot fi luate, cum ar fi certificatul de naștere sau cel de căsătorie, etc.;
 - Un card european de asigurări de sănătate emis de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) din România;
 - Formularele europene în scopul atestării perioadelor de asigurare sau de muncă realizate ca salariat în România atunci când este necesar și/sau , dacă doriți să transferați dreptul de a beneficia de prestații de șomaj în Austria;
 - Certificate, diplome, atestări și referințe privind ocuparea altor locuri de muncă (în original și traduceri legalizate);
 - Orice alte permise și licențe pe care le considerați adecvate, de exemplu permisul de conducere.
 - CV-uri și scrisori de intenție, redactate în limba germană
- **Totodată, este necesar să vă asigurați că:**
- Aveți un loc de cazare în Austria
 - Aveți suficiente fonduri pentru acoperirea costurilor primei luni de ședere;
 - Aveți asigurare medicală corespunzătoare;
 - Informați autoritățile din statul de origine privind șederea pe teritoriul Austriei;
 - Aveți pașapoarte pentru animalele de companie care vă însoțesc
- **După ce sosiți în Austria:**
- Dacă aveți deja un loc de muncă trebuie să vă prezentați imediat la angajatorul dumneavoastră, iar când începeți munca trebuie să obțineți confirmarea înregistrării dumneavoastră în cadrul sistemului de asigurări sociale. În cadrul acestui sistem vi se va aloca un număr de identificare. Acesta este foarte important, păstrați cu grijă această informație.
 - Dacă sunteți în căutarea unui loc de muncă trebuie să vă înregistrați, în cel mai scurt timp posibil (maxim 7 zile), la Serviciile de Ocupare a Forței de Muncă din localitatea în care locuiți. ,
 - În cazul în care schimbați localitatea din Austria în care locuiți, este important să anunțați autoritățile locale despre aceste schimbări (maxim 3 zile).
 - Trebuie să raportați la biroul de asigurări sociale (în special angajații cu timp parțial de lucru, lucrătorii pe cont propriu, membrii de familie): este necesar să obțineți numărul de asigurare socială și formularul european.
 - Este bine să deschideți un cont bancar;
 - Dacă este cazul, înregistrați mașina deținută;
 - Prezentați-vă la autoritatea fiscală responsabilă;
 - Abonați-vă la servicii de gaze și electricitate, telefonie, radio și televiziune;
 - Înscrieți-vă copiii în cadrul unei școli;

- Înmânați documentul dumneavoastră de ședere autorității administrative dacă intenționați să stați mai mult de trei luni în Austria.

C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor ?

Posibilitatea de dobândire a recunoașterii diplomelor și a calificărilor unei persoane joacă un rol foarte important asupra migrației în scop de muncă de la nivelul UE. Este necesară dezvoltarea unui sistem european care să garanteze recunoașterea calificărilor profesionale în diferite state membre. Principiul de bază este că un cetățean european trebuie să aibă posibilitatea să-și practice în mod liber profesia în oricare Stat Membru al UE. Aplicarea practică a acestui principiu este uneori împiedicată de cerințele naționale care reglementează uneori accesul la anumite meserii în statul gazdă. Tocmai pentru ca acest lucru să fie cu adevărat posibil, UE a pus bazele unui sistem de recunoaștere a calificărilor profesionale. În cadrul acestui sistem se face totuși distincție între profesiile care sunt reglementate (profesii pentru care sunt solicitate calificări specifice) și cele care nu sunt reglementate legal în statele membre gazdă.

Astfel, la nivelul UE, au fost propuse o serie de instrumente pentru a asigura o mai bună transparență în procesul de recunoaștere a diplomelor și calificărilor:

- 1. Cadrul European al Calificărilor** – obiectivul său este de a crea legături între diferitele sisteme naționale de calificare și să asigure un transfer omogen și o recunoaștere a diplomelor.
- 2. Centrele de informare cu privire la recunoașterea academică națională (The National Academic Recognition Information Centres - NARICs)** – furnizează sprijin în recunoașterea studiilor efectuate în străinătate și a calificărilor.
- 3. Sistemul European de Transfer al Creditelor (The European Credit Transfer System - ECTS)** – facilitează recunoașterea studiilor efectuate în străinătate și vine în completarea programului de mobilitate pentru studenți Erasmus.
- 4. Europass** – este un instrument prin care se asigură transparența aptitudinilor profesionale. Prin acest sistem aptitudinile și calificările sunt mai ușor de înțeles și recunoscut în diferite părți ale Europei. Are la bază cinci documente standardizate:
 - ✓ un curriculum vitae (CV)
 - ✓ un pașaport lingvistic
 - ✓ un supliment la certificatul profesional
 - ✓ un supliment la diploma
 - ✓ un document de mobilitate europass

În Austria recunoașterea diplomelor/calificărilor profesionale depinde de domeniul de pregătire profesională / de activitatea pe care o întreprinde lucrătorul. Astfel, există mai multe categorii și tipuri de proceduri:

- recunoașterea profesională (acreditare profesională) a profesiilor reglementate în sensul directivei europene 2005/36/CE.
- recunoașterea diplomelor și certificatelor obținute în instituții de învățământ din afara statului austriac prin compararea curriculei austriece cu cea din statul respectiv. În anumite cazuri, în această situație, este posibil să fie necesare susținerea unor examene suplimentare,
- validarea gradelor academice și a diplomelor
- acreditarea certificatelor de competență profesională.

Informații suplimentare pot fi accesate pe web site-ul <http://www.berufsanerkennung.at>

Referitor la recunoașterea calificărilor profesionale în statele membre UE, toate informațiile și datele de contact (inclusiv punctele naționale de contact) le puteți obține accesând următorul link:

http://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/recognition-of-professional-qualifications/index_ro.htm

2. Cum este reglementată formarea profesională?

Termenul de Educație și Formare Profesională se referă la activități practice și cursuri legate de o ocupație sau vocație specifică care vizează pregătirea participanților pentru carierele lor viitoare. Formarea profesională este un mijloc esențial pentru a obține recunoașterea profesională și de a îmbunătăți șansele de a obține un loc de muncă.

Inițiativele UE pentru promovarea cooperării privind formarea profesională:

a. Programul Socrate:

Programul Socrate susține cooperarea europeană în toate domeniile de educație, sub diferite forme:

- mobilitatea - deplasare pe teritoriul Europei;
- organizarea de proiecte comune;
- dezvoltarea de rețele europene - diseminarea de idei și bune practici;
- realizarea de studii și analize comparative.

În practică, Programul Socrate oferă burse de studiu, pentru predat sau a urma un curs de formare profesională într-o altă țară. Oferă sprijin pentru instituțiile de învățământ privind organizarea de proiecte de predat și de schimb de experiențe și ajută asociațiile și ONG-urile la organizarea de activități educaționale, etc.

Una dintre acțiunile programului Socrate este Grundtvig, care urmărește în primul rând îmbunătățirea calității educației profesionale a adulților și, de asemenea, promovarea schimbului și cooperării pentru facilitarea oportunităților și accesului la învățarea pe tot parcursul vieții pentru cetățenii UE.

b. Programul Leonardo da Vinci:

Programul Leonardo da Vinci, adoptat în 1994, are ca obiectiv principal implementarea politicii de formare profesională a UE. Este unul dintre instrumentele principale de sprijinire a mobilității trans-naționale în Europa și oferă finanțare pentru organizațiile publice și private care activează în domeniul formării. Acest program de asemenea sprijină proiectele de plasare și de schimb, vizitele în scop de studiu și rețelele trans-naționale, printre altele.

Educația adulților și învățarea pe tot parcursul vieții în Europa

Învățarea pe tot parcursul vieții este un proces care implică toate formele de educație - formale, informale și non-formale. Are menirea de a permite oamenilor să-și dezvolte și să mențină competențe-cheie pe tot parcursul vieții lor, precum și de a permite cetățenilor de a migra în mod liber între slujbe, regiuni și țări.

3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă ?

4. Cum este reglementat contractul de muncă ?

În Austria, vârsta minimă legală de la care se poate munci este de 15 ani, după încheierea perioadei de studiu obligatorie. Există excepții în ceea ce îi privește pe tinerii care lucrează ca ucenici sau sunt integrați într-un program de training profesional. Copiilor și tinerilor sub 18 ani le este aplicabilă legislația de protecție a copiilor și tinerilor.

Munca cu timp parțial de lucru este larg răspândită în comerț iar cea sezonieră în turism, (hoteluri, restaurante, catering), agricultură și silvicultură. În domeniul imobieliarilor, se practică contractele de muncă pe durată determinată. Numărul persoanelor care aleg să presteze servicii ca lucrători independenți este în creștere.

Cu toate acestea, contractul individual de muncă pe perioadă nedeterminată cu toate beneficiile sale (dreptul la concediu, protecție împotriva concedierii, asigurări sociale, etc.) și obligațiile sale, continuă să fie cel mai răspândit pe piața muncii din Austria.

Lucrătorii independenți beneficiază de o protecție limitată în temeiul legislației muncii, dar, cu câteva excepții, beneficiază de asigurare socială completă. Începând cu anul 2008, lucrătorii independenți sunt obligați să contribuie la fondul asigurărilor de șomaj.

Angajații cu durată minimă de lucru și cu un venit care nu excede suma de 415,72 euro (în anul 2016), beneficiază de asigurare în caz de accident. Angajatorul este obligat să înregistreze această formă de muncă cu timp parțial de lucru și la casa de asigurări de sănătate. Asigurarea facultativă de sănătate și pentru pensie este disponibilă în acest caz și va fi plătită de către lucrător. În conformitate cu legislația muncii (protecția împotriva concedierii, plăți compensatorii, etc.), lucrătorii cu durată minimă de lucru au dreptul la aceleași beneficii ca și lucrătorii angajați cu normă întreagă. Există însă anumite excepții aplicabile perioadei de preaviz.

În ceea ce privește noii lucrători independenți, în această categorie intră toate activitățile comerciale pentru care nu este necesară o licență de comerț (de exemplu, scriitori, consultanți, traducători, profesori, psihoterapeuți). Aceștia trebuie să raporteze activitatea desfășurată la Institutul de Asigurări Sociale pentru Comerț și Industrie. Astfel ei

beneficiază de asigurare în caz de boală, pentru pensie și în caz de accident. Începând cu anul 2009 noii lucrători independenți pot contribui și la fondul asigurărilor pentru șomaj.

Ucenicii din toate sectoarele trebuie să încheie contractele de muncă în scris (în cazul în care sunt minori au nevoie de acordul părinților). Aceștia beneficiază de protecție completă (asigurare în caz de boală, accident, șomaj și pentru pensie) și de o protecție specială în caz de concediere

Lucrătorii sezonieri din sectoarele catering, restaurante, hoteluri sunt supuși unor dispoziții speciale privind timpul de lucru stabilite prin contractele colective de muncă la nivel de ramură. Aceștia beneficiază de protecție completă privind asigurările sociale.

Contractul de muncă poate fi încheiat în scris, verbal sau în mod implicit (de exemplu, începerea activității, cu plata ulterioară). Acordurile de ucenicie trebuie să fie încheiate obligatoriu în scris.

Din punct de vedere al legislației aplicabile se face o distincție între contractul de muncă - Arbeitsvertrag, contractul independent - freier Dienstvertrag sau contractul pentru lucrări - Werkvertrag.

În cazul în care nu se încheie un contract de muncă în scris, angajații și lucrătorii independenți vor primi un document (Dienstzettel), imediat ce își încep activitatea, care va cuprinde următoarele informații: numele și adresa angajatorului; numele și adresa angajatului; data la care raportul de muncă a început; locul obișnuit de muncă; orice clasificare într-un sistem general a ocupației angajatului; sarcinile de muncă; salariul de bază; orice alte drepturi bănești suplimentare (de exemplu, bonusuri); data la care se plătește salariul; numărul de zile de concediu de odihnă anual; durata normală a unei zile/săptămâni de lucru; indicarea contractului colectiv sau acordului de muncă aplicabil; perioada și termenul de preaviz. În cazul în care raportul de muncă este pentru o perioadă definită, în declarația privind termenii și condițiile trebuie să se precizeze, de asemenea, data la care raportul de muncă va fi încheiat.

Modificările aduse contractului de muncă nu pot fi mai puțin favorabile pentru salariați decât dispozițiile legislației în vigoare, ale convențiilor colective sau acordurilor de muncă. Modificările ilegale sau nefavorabile trebuie raportate Consiliului de Muncă, Camerei de Muncă sau Sindicatului.

Informații suplimentare pot fi accesate pe www.arbeiterkammer.at.

5. Care sunt prevederile privind ocuparea cu privire la categoriile speciale?

Lucrătorii cu dizabilități:

Guvernul Federal din Austria sprijină politicile de integrare și de incluziune a persoanelor cu dizabilități în toate domeniile de activitate. Cele mai importante măsuri se referă la alocarea de fonduri (pentru facilități fiscale și adaptarea spațiului de lucru pentru

persoanele cu dizabilități), programe de calificare profesională pentru persoanele cu dizabilități, etc.

Legea federală pentru ocuparea forței de muncă de către persoanele cu dizabilități interzice discriminarea acestora, intrând sub incidența acesteia persoanele cu dizabilități fizice, mentale și psihologice precum și membrii familiilor acestora.

În cazul în care normele legale nu sunt respectate, persoanele prejudiciate se pot adresa instanțelor de judecată competente iar în cazul în care Agenția Federală pentru Ajutor Social - Bundessozialamt hotărăște că sunt necesare servicii de mediere, acestea sunt gratuite.

Informații suplimentare pot fi accesate pe www.sozialministeriumservice.at.

Copiii și tinerii:

Legea privind ocuparea forței de muncă de către copii și tineri îi protejează pe aceștia. În Austria, vârsta minimă legală de la care se poate munci este de 15 ani, după încheierea perioadei de studiu obligatorie. Există excepții în ceea ce îi privește pe tinerii care lucrează ca ucenici sau sunt integrați într-un program de training profesional. Copiilor și tinerilor sub 18 ani le este aplicabilă legislația de protecție a copiilor și tinerilor.

Femei:

Angajatorii sunt obligați să se asigure de egalitatea de tratament între bărbați și femei, garantată prin Constituție și reglementată de Legea privind egalitatea de tratament. Femeile sunt protejate prin lege împotriva hărțuirii sexuale care este clasificată drept infracțiune penală. Măsuri suplimentare pentru protejarea femeilor: protecția femeilor gravide, protecția femeilor care au născut, etc. Sfaturi gratuite pot fi obținute de la Camerele Muncii, Federația Austriacă a Sindicatelor și Ombudsmanul pentru egalitatea de tratament.

6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?

Dacă doriți să începeți sau să preluați o afacere deja existentă, trebuie să vă adresați mai întâi Camerei de Comerț de Land. Aceasta vă poate oferi informații importante și sprijin pentru acțiunile ce urmează să le întreprindeți. Detalii puteți obține accesând link-urile: <http://www.gruenderservice.at> și www.help.gv.at

Pentru a vă putea înregistra ca lucrător independent aveți nevoie de un act de identitate, documente care să ateste calificarea profesională, documente eliberate de instituțiile de învățământ pe care le-ați absolvit precum și alte documente, în funcție de specificul activității ce urmează a fi întreprinsă.

Trebuie să luați în calcul faptul că veți avea nevoie de un număr de înregistrare fiscală pe care îl veți obține de la autoritățile competente din unitatea administrativ-teritorială unde sunteți înregistrat.

Lucruri foarte importante pe care trebuie să le aveți în vedere în momentul în care deveniți lucrător independent:

- va trebui să vă organizați documentele financiare (să depuneți declarații și situații la administrația financiar). În acest caz este posibil să aveți nevoie de serviciile unui contabil autorizat

- va trebui să plătiți din banii pe care îi câștigați ca lucrător independent taxe, impozite, contribuții la asigurările sociale, contribuții la asigurările de sănătate, etc

- va trebui să vă asigurați pentru accidente de muncă, pentru situația în care deveniți șomer, etc.

Informații suplimentare puteți obține de la autoritățile de land competente, acestea putând fi apelate la următoarele numere de telefon:

Burgenland, Tel. Nr.: 0043(0)5 90907-0

Kärnten, Tel. Nr.: 0043(0) 5 90904

Niederösterreich, Tel. Nr.: 0043(0)2742 851-0,

Oberösterreich, Tel. Nr.: 0043(0)5 90909

Salzburg, Tel. Nr.: 0043(0)662 8888-0

Steiermark, Tel. Nr.: 0043(0)316 601-0

Tirol, Tel. Nr.: 0043(0)5 90905-1111

Vorarlberg, Tel. Nr.: 0043(0)5522 305-0

Wien, Tel. Nr.: 0043(0)1 51450-1615

7. Cum este reglementată salarizarea?

Angajații primesc remunerația pentru munca prestată, conform contractului individual de muncă semnat. Conform legislației austriece este considerată remunerație orice mijloc financiar sau beneficiu pe care angajatul îl primește de la angajator, ca urmare a muncii depuse.

Salariul minim este stabilit prin contractele colective de muncă la nivel de ramură de activitate sau, în unele cazuri, prin convenții colective de muncă în cadrul firmelor. Convențiile colective sunt acorduri cu putere de lege care reglementează orele de lucru, condițiile de muncă, de remunerare, etc., negociate între reprezentanții lucrătorilor (de exemplu, sindicate) și reprezentanții angajatorilor (de exemplu, Camera de Comerț).

În cele mai multe cazuri, remunerația este transferată într-un cont de salariu în ultima zi a lunii sau în prima zi a lunii următoare de lucru. În unele cazuri, lucrătorii primesc salariile săptămânal, prin cec sau în numerar.

Taxele, contribuțiile la asigurările sociale și alte rețineri (de exemplu, contribuțiile la sindicate) sunt deduse din salariul brut și reținute de angajator, care apoi le transferă către instituțiile relevante (biroului fiscal, instituției de asigurări sociale, etc.).

Angajații primesc o declarație scrisă de remunerare (un fluturaș de salariu), care conține o evidențiere exactă a sumelor reținute din salariul brut (impozite, asigurări sociale, contribuții cerute de lege și voluntare, cum ar fi taxele sindicale). Dacă un angajat părăsește firma va primi un fluturaș de salariu (declarația finală), care poate conține, de exemplu, totodată drepturile compensatorii.

Lucrătorii independenți sunt plătiți pe durata muncii pe care o prestează. În absența unui acord specific, aceștia nu au dreptul la plăți stabilite prin acord colectiv sau la plăți speciale. Au, totuși, dreptul la o declarație privind termenii și condițiile, în absența unui contract scris. În cazul în care contractul lor este pe o perioadă mai lungă, vor primi lunar remunerația. Lucrătorii independenți trebuie să stabilească pe cont propriu modalitatea de plată a impozitelor. Contribuțiile de asigurări sociale sunt reținute și plătite de angajatori. Nu există un salariu minim stabilit. Lucrătorii independenți, ca și salariații, sunt membri ai Camerei de Muncă, unde plătesc taxe.

În contrast cu un contract independent, un contract de lucrări și servicii provine din furnizarea unui anumit serviciu. Remunerația este plătită în mod normal după ce contractul a fost dus la îndeplinire. Persoanele aflate sub incidența unui contract de lucrări și servicii trebuie să stabilească pe cont propriu modalitatea de plată a impozitelor și a contribuțiilor de asigurări sociale și, totodată, nu au dreptul la plăți speciale.

Puteți obține consiliere juridică gratuită din partea Camerei Muncii, sindicatelor și Camerei de Comerț (responsabilă, de exemplu, pentru lucrătorii independenți).

8. Cum este reglementat timpul de lucru?

Legea privind timpul de lucru (Arbeitszeitgesetz) se aplică aproape tuturor angajaților din sectorul privat cu vârsta de peste 18 ani.

Durata normală a timpului de lucru este:

- o zi de lucru de opt ore (într-o perioadă de 24 de ore);
- o săptămână de 40 de ore de lucru (de luni până duminică inclusiv).

Excepții:

- Acordurile colective de muncă din unele ramuri industriale au redus săptămâna de lucru, de exemplu, la 38 de ore.
- Prevederile unei convenții colective de muncă poate prelungi o zi normală de lucru la 10 ore.
- Pentru a putea obține o perioadă de repaus mai lungă (de exemplu, un week-end prelungit), o zi normală de lucru poate fi extinsă de la 8 ore la maximum 9 ore pe zi, iar, în anumite condiții, este posibilă o săptămână de muncă de 4 zile, fiecare zi de 10 ore.

- În cazul muncii prestate în cadrul unui program flexibil (Gleitzeit), programul de lucru zilnic poate ajunge la 10 ore.

Orele de muncă suplimentare sunt cele care exced programului de 8 ore pe zi / 40 ore pe săptămână și nu sunt incluse în excepțiile prevăzute de lege/contractele colective de muncă la nivel de ramură/acordurilor colective de muncă, etc. Aceste ore de muncă suplimentare trebuie remunerate, fiind aplicate și anumite bonusuri în bani sau în timp liber.

Munca cu program flexibil este posibilă într-un cadru convenit de comun acord de angajat și angajator, angajații fiind cei care decid ora la care începe și se termină ziua normală de lucru, cu excepția intervalului obligatoriu în cadrul căruia trebuie să fie prezenți la muncă, interval stabilit de angajator. Munca cu program flexibil trebuie să fie reglementată printr-un document emis de angajator sau printr-un contract între angajat și angajator.

Munca cu timp parțial înseamnă munca prestată de un angajat pentru un timp mai mic decât 40 de ore pe săptămână/sau numărul de ore stabilit prin contractele și acordurile colective. Angajații cu normă redusă de lucru nu pot fi discriminați în comparație cu salariații cu normă întreagă.

Pentru munca în schimburi, activitatea se realizează de către lucrători diferiți pe parcursul unei perioade stabilite. În anumite condiții, un schimb de până la 12 ore este posibil.

Muncă de noapte. Începând cu anul 2002, atât bărbații cât și femeile au dreptul de a lucra pe timp de noapte în mod egal. Numai femeile însărcinate, mamele care alăptează și tinerii cu vârsta sub 18 ani nu pot munci pe timp de noapte.

Pauzele și perioadele de odihnă:

În cazul în care perioada de muncă este de peste 6 ore, lucrătorii au dreptul la o pauză de cel puțin o jumătate de oră. Această pauză nu este remunerată și nu constituie timp de muncă.

La sfârșitul zilei de muncă angajatul beneficiază de o perioadă de odihnă neîntreruptă de cel puțin 11 ore.

9. Care sunt prevederile privind concediile?

Angajații au dreptul la concediu anual plătit de minimum cinci săptămâni în fiecare an de muncă. În funcție de zilele de muncă (inclusiv sâmbăta), angajații au dreptul la un concediu de odihnă de 30 de zile în fiecare an de muncă. După 25 de ani de serviciu, concediul de odihnă va fi crește la șase săptămâni. Lucrătorii angajați cu timp parțial de lucru au aceleași drepturi ca angajații cu normă întreagă.

În primele șase luni din primul an de muncă, dreptul la concediu de odihnă este calculat proporțional cu timpul lucrat. De la începutul lunii a șaptea, angajatul beneficiază de concediu de odihnă complet.

Angajatul trebuie să stabilească de comun acord cu angajatorul perioada de concediu, având nevoie de acordul acestuia.

Dacă angajatul de îmbolnăvește pentru mai mult de trei zile calendaristice, acest lucru trebuie notificat angajatorului în cel mai scurt timp posibil, fiind necesară prezentarea unui certificat medical.

Sărbătorile legale sunt zile libere, acestea fiind următoarele: 1 ianuarie (Anul Nou), 6 ianuarie (Boboteaza), ziua de Paște, 1 mai (vacanță de stat), Înălțarea, Lunea Rusaliilor, Corpus Christi, 15 august (Adormirea Maicii Domnului), 26 octombrie (vacanță națională), 1 noiembrie (Toți Sfinții), 8 decembrie (Întâmpinarea Maicii Domnului), 25 decembrie (Crăciunul) și 26 decembrie (Ziua Sf. Ștefan).

Concediul în caz de boală și remunerația continuă:

Principiul remunerației continue asigură faptul că: în caz de boală, accident de muncă, boli profesionale și în timpul concediului de odihnă, concediului de convalescență, angajatul va fi plătit în continuare. Durata de timp pe parcursul căreia se menine această prevedere depinde de: vechimea în muncă, prevederile aplicabile diferitelor tipuri de angajați/diferitelor ramuri de activitate în cadrul cărora aceștia muncesc.

La expirarea perioadei mai sus descise, angajatul va primi concediu medical plătit de la furnizorul de asigurări de sănătate. În acest caz, valoarea indemnizației este calculată în funcție de mai mulți factori, inclusiv valoarea câștigurilor realizate în ultima lună înainte de îmbolnăvire.

Concediul de Maternitate:

Perioada de protecție pentru femeile însărcinate începe de obicei la opt săptămâni înainte de naștere și se termină la opt săptămâni după data nașterii. În acest timp, persoana însărcinată nu are voie să lucreze. În timpul perioadei de protecție raportul de muncă continuă să existe, iar salariile continuă să fie plătite și mama primește o indemnizație de maternitate. De la 01.01.2008, lucrătorii independenți primesc, de asemenea, o indemnizație de maternitate.

Concediul pentru creșterea copilului:

Mamele și tații au dreptul la concediu pentru creșterea copilului (perioadă în care salariile/veniturile sunt suspendate), până când copilul împlinește vârsta maximă de 2 ani, cu condiția ca aceștia să locuiască în aceeași gospodărie cu copilul. Perioada minimă a concediului pentru creșterea copilului este de două luni. În acest timp, și dacă condițiile sunt întrunite, indemnizația pentru îngrijirea copiilor - Kinderbetreuungsgeld poate fi primită. De la 1 ianuarie 2010, părinții pot alege din cinci modele de indemnizație pentru îngrijirea copiilor. Un model este bazat pe veniturile realizate, celelalte au la bază sume fixe.

Concediu educațional și de studii:

Concediul educațional sau de studii poate fi convenit între angajat și angajator numai după o perioadă de minim 6 luni de muncă neîntreruptă de la data angajării. Perioada minimă a acestui tip de concediu este de 2 luni iar cea maximă de 1 an. În cazul în care

concediul educațional sau de studii este luat în etape, fiecare trebuie să fie de minimum 2 luni.

Salariul nu va fi plătit în perioada concediului educațional sau de studii dar angajatul va primi o indemnizație de formare suplimentară (Weiterbildungsgeld) din partea Serviciului Ocuparea Forței de Muncă (AMS), echivalent cu nivelul indemnizației de șomaj la care are dreptul. Angajatul trebuie să participe la o măsură suplimentară de formare profesională de cel puțin 20 de ore pe săptămână.

Îngrijirea unei rude la domiciliu:

Dacă un angajat trebuie să aibă grijă de un membru al familiei care trăiește în aceeași gospodărie cu acesta, angajatul poate, în anumite condiții, să primească concediu plătit. Angajații își pot lua concediu și în scopul îngrijirii copiilor grav bolnavi sau pentru a fi alături de rudele aflate pe moarte. În aceste cazuri este posibilă și munca cu program redus.

10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?

Perioada de probă - în timpul perioadei de probă, contractul de muncă poate fi reziliat de către angajator sau de către salariat în orice moment, fără a oferi motive. Perioada de probă este, în principiu, de o lună (pentru ucenicie: trei luni)

Rezilierea unui contract pe durată determinată - relația de muncă se încheie în mod automat când durata contractului a expirat.

Rezilierea de comun acord a contractului de muncă - atunci când un angajat și un angajator pun capăt relației de muncă de comun acord, perioada de preaviz nu este necesară. Contractul poate fi reziliat fie verbal fie în scris, varianta din urmă fiind recomandată.

Rezilierea unilaterală a contractului de muncă - preavizul poate fi verbal, în scris sau implicit (predarea documentelor de lucru). Nici un motiv de reziliere nu trebuie să fie indicat.

Perioadele de preaviz și termenele în cazul în care rezilierea este decisă de către angajator depind de domeniul de activitate al fiecărui lucrător, situându-se între 6 și 2 săptămâni.

Perioadele de preaviz și termenele în cazul în care rezilierea este decisă de către angajat - depind de domeniul de activitate al fiecărui lucrător, situându-se între 4 și 2 săptămâni.

Concedierea – conduce la încetarea relației de muncă, cu efect imediat. Trebuie să existe un motiv pentru concediere (de exemplu, neglijarea repetată a sarcinilor de serviciu). Concedierea poate fi efectuată verbal, în scris sau implicit. Chiar și o concediere nejustificată duce la încetarea relației de muncă cu efect imediat; în această situație lucrătorul se poate adresa a instanței de dreptul muncii.

Demisia - conduce la încetarea raportului de muncă cu efect imediat. Această opțiune este deschisă pentru toți angajații, de exemplu, în cazul în care angajatorul își neglijează îndatoririle față de angajați.

Atunci când un raport de muncă este încheiat, angajatul are dreptul să primească de la angajator sumele de bani restante și documentele de lucru: declarații de salariu, certificatul de încadrare în muncă; încetarea relației cu fondul de asigurări de sănătate; confirmare muncii realizate și a remunerației primite; fluturașul de salariu; scrisoarea de recomandare, etc.

11. Cum este realizată reprezentarea lucrătorilor ?

12. Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor români, greva?

Legea care reglementează conflictele de muncă este cuprinsă în Legea privind Constituția Muncii (Arbeitsverfassungsgesetz). Cu toate acestea, atât grevele cât și închiderea fabricilor au elemente care pot fi clasificate drept infracțiuni penale și, în majoritatea cazurilor, reprezintă o încălcare a unui contract de muncă. Opinia juridică predominantă este aceea că dreptul penal nu este aplicabil în ceea ce privește conflictele de muncă.

Dacă luați parte la o grevă sau sunteți afectat de încetarea activității unei întreprinderii, trebuie să solicitați consultanță de la reprezentanții Camerei de Muncă sau din partea unui sindicat.

Pentru alte tipuri de conflicte de muncă (de exemplu, agresiune), ar trebui să vă adresați unei persoane de încredere de la locul dvs. de muncă (de exemplu, consiliul de muncă) sau să vă adresați Camerei de Muncă sau sindicatelor, care au consilieri speciali privind agresiunea la locul de muncă.

Sindicatelor:

În Austria sindicatele au o tradiție îndelungată și au influență politică. Cele 13 sindicate sunt organizate în Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB) - Federația Sindicatelor din Austria. Există, de asemenea, organizații regionale. În Austria, în jur de 1,4 milioane de angajați sunt membri de sindicat. Un lucrător devine membru al unui sindicat la cerere.

Sindicatelor reprezintă interesele politice, economice și sociale ale angajaților în relația cu angajatorii, guvernul și partidele politice. Sarcinile Federației Sindicatelor din Austria includ negocierea acordurilor colective de muncă, punerea în aplicare a măsurilor sociale avantajoase, garantarea standardelor sociale, protecția salariilor reale, consultarea membrilor conform legii, etc.

Camerele de muncă:

Acestea reprezintă aproximativ 3 milioane de angajați în toată Austria. Calitatea de membru este obligatorie. Contribuția la Camera de Muncă - Arbeiterkammerumlage, este dedusă automat din salariu și se ridică la 0,5% din salariul brut. Camera de Muncă reprezintă interesele sociale, economice și politice ale angajaților în relația acestora cu

angajatorii, guvernul și partidele. Camerele de muncă întrețin relații strânse cu sindicatele.

Printre serviciile oferite se numără consilierea privind legislația în domeniul muncii, reprezentarea juridică în instanța de muncă și de asigurări sociale, protecția angajaților, a ucenicilor și tinerilor, consiliere în materie de asigurări sociale și de contabilitate a salariilor și contribuțiilor fiscale, protecția consumatorului, măsuri de formare profesională, etc.

Camera de Muncă operează prin intermediul organizațiilor la nivel de land, care sunt grupate în Camera Federală. Camera de muncă are, de asemenea, influență politică în Austria și este un pilon important al parteneriatului economic și social.

Consiliul de Muncă:

Angajații sunt, în principiu, reprezentați în cadrul întreprinderii de către consiliile de muncă. Rolul principal al consiliului de muncă este de a reprezenta forța de muncă în relația cu angajatorul și este ales de către angajați.

Un consiliu de muncă poate fi înființat în cazul în care întreprinderea are în mod constant mai mult de cinci angajați. Rolul acestora este de consiliere, de exemplu, în cazul rezilierii unilaterale a relației de muncă.

D. Condiții de viață:

1. Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic?

Austria este o republică democratică. Teritoriul Republicii Federale este format din 9 state federale sau provincii (*land-uri*), care reprezintă o entitate monetară, economică și vamală uniformă. Viena este capitala federală și sediul autorităților federale supreme.

Cinci partide politice sunt reprezentate în Parlamentul austriac: Partidul Popular Austriac (ÖVP), Partidul Social-Democrat din Austria (SPÖ); Partidul Liberal Austriac (FPÖ), Alianța pentru Viitorul Austriei (BZÖ) și Grupul Verzilor.

Cetățenii austrieci au dreptul de a vota, de la vârsta de 16 ani, în cadrul alegerilor pentru Adunarea Națională (Nationalrat – Parlamentul național), Parlamentul Provincial (Landtag - Parlamentul unei provincii sau unui *land*), consiliul municipal (cetățenii UE rezidenți în municipalitate pot vota, de asemenea), alegerea membrilor austrieci a Parlamentului European și Președintele Federal (cetățeni din alte state membre ale UE cu reședința principală în Austria pot alege să voteze fie pentru deputați austrieci în cadrul Parlamentului European fie pentru deputați europeni din țara lor de origine).

Parlamentul național este bicameral, format din Consiliul Național și Consiliul Federal. Acesta este principalul organ legislativ și este ales o dată la cinci ani. Există un sistem în trei etape de vot proporțional, prin care un vot poate fi exprimat pentru un partid și în plus un vot preferențial poate fi acordat pentru candidați individuali. Voturile exprimate sunt combinate în mandate.

Președintele federal este ales direct de popor la fiecare șase ani. În cazul în care un candidat obține mai mult de 50% din voturi, el este câștigătorul.

Parlamentul Provincial reprezintă interesele cetățenilor în provinciile individuale și este ales o dată la 5-6 ani, iar consiliul municipal la fiecare 5-6 ani. Fiecare provincie federală (*land*) este administrat de către un guvern provincial, care este condus de un prim-ministru ales de către Parlament.

Una dintre atribuțiile guvernului federal este de a aproba un proiect de lege, care este apoi prezentat Parlamentului. Guvernul federal este condus de cancelarul federal, care, împreună cu vice-cancelarul, miniștri și secretari de stat federal, conduc activitatea guvernului.

Judecătorii în Austria sunt independenți în exercitarea mandatului lor. Instanțele de drept civil și penal sunt verbale și publice.

Curtea finală de apel pentru procedurile civile și penale este Curtea Supremă. Sistemul judiciar este separat de executiv, la toate nivelurile de competență.

Ca și în alte țări, există patru niveluri de autoritate judiciară în Austria: instanțele districtuale (Bezirksgericht); instanțele regionale (Landesgericht): prima, eventual și a doua instanță; Tribunalul Regional Superior (Oberlandesgericht): a doua instanță; Curtea Supremă (Oberster Gerichtshof): a treia și, ocazional, a doua instanță. Tribunalul Administrativ (Verwaltungsgericht) se ocupă cu litigiile în legătură cu deciziile luate de autoritățile administrative. Curtea Constituțională (Verfassungsgericht) se ocupă de acțiunile împotriva autorităților federale, provinciale, regionale sau municipale. În zilele în care există ședință de instanță (de exemplu, o zi pe săptămână, la judecătoriile de district), persoanele interesate pot primi informații în cadrul unei prime consultații juridice gratuite cu privire la drepturile și obligațiile lor în instanță.

Toți cetățenii se bucură de drepturi fundamentale: "Toți cetățenii sunt egali în fața legii. Nimeni nu poate fi discriminat sau favorizat pe baza nașterii, sexului, originii, clasei sau religie ". În 1958 Austria a ratificat Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a Libertăților Fundamentale a Consiliului Europei.

Serviciul Austriac de Ocuparea a Forței de Muncă - AMS, cu centrele sale provinciale și agențiile regionale, are rolul de a oferi sfaturi, îndrumare și sprijin pentru solicitanții de locuri de muncă și șomerii din Austria. Consultarea directă este oferită prin intermediul agenției regionale competente din provincia de reședință a persoanei.

2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?

Câștigul salarial mediu brut anual al lucrătorilor angajați cu normă întreagă în Austria, în 2016, a fost de aproximativ 37 000 EUR. Venitul mediu este mai scăzut în Tirol și cel mai ridicat în Austria Inferioară.

Impozitul pe venit (Einkommensteuergesetz) se referă la anumite tipuri de venituri: veniturile din agricultură și silvicultură, din activități independente, din comerț și activități meșteșugărești, din ocuparea forței de muncă, din activele de capital, din chirii

și leasing, etc. În Austria există o rată progresivă a impozitului pe venit (0-50%). Impozitul pe venit în ceea ce privește ocuparea forței de muncă este denumit, de asemenea, venit fiscal. Nivelul impozitului pe venit depinde de venitul impozabil realizat într-un an calendaristic.

Impozitul pe venitul persoanelor angajate este reținut din salarii la sursă, împreună cu contribuțiile de asigurări sociale și este transferat de către angajator autorităților competente. Impozitul reținut este o plată în avans cu privire la impozitul anual datorat, care este reglementat doar o dată cu impunerea anuală (Arbeitnehmerveranlagung, anterior Lohnsteuerausgleich), care corespunde cu declarația contribuabilului. Diverse cheltuieli pot fi compensate cu impozitul pe venit, în funcție de circumstanțe, de exemplu alocația unicului susținător de familie, alocația părintelui care crește copiii singur și sume forfetare, diurnele și cheltuielile speciale cum ar fi alocația pentru copii, indemnizația forfetară pentru navetiști, cheltuieli profesionale (de ex. pentru Internet, relocare, etc.) și cheltuieli extraordinare (de ex. taxe de spitalizare, cheltuielile pentru medicamente).

Din 2009, costurile de asistență pentru copii, cum ar fi pentru grădinițe și privind îngrijirea de după-amiază (Nachmittagsbetreuung), sunt deductibile. În multe cazuri, ca urmare a evaluării impozitului anual, angajatul poate primi înapoi o parte din impozitul pe care l-a plătit.

Contribuțiile de asigurări sociale trebuie să fie plătite atât de angajați cât și de angajatori (excepție: asigurarea în caz de accident este plătită numai de către angajatori). În 2016, vor aplica următoarele tarife (atât angajaților și a cotelor de angajator):

- Pentru asigurare de sănătate: lucrători, lucrători independenți, (în baza legii privind asigurările sociale pentru afaceri - GSVG): 7.65%;
- Pentru asigurare în caz de accident: lucrători, lucrători independenți: 1,3%;
- Pentru asigurare în caz de șomaj: lucrători, lucrători independenți: 6%;
- Pentru asigurare de pensie, în funcție de domeniul de activitate/tipul angajatului, contribuțiile variază între 22,8% și 16,25% .

În plus, angajații și lucrătorii independenți plătesc 0,5% din venitul lor brut pentru contribuția la Camera de muncă și 1% pentru taxa de construcție de locuințe (aceasta din urmă nu este plătită de lucrătorii independenți). Există, de asemenea, după caz, contribuții sindicale și impozitele bisericii (contribuția la o comunitate religioasă, care este dedusă direct din venit: 1,25% din venitul/salariul brut), care este datorată doar de către angajați.

Alte impozite: impozitul pe imobile, impozitul pe autovehicule, taxa pe valoarea adăugată; impozitul corporațiilor, etc.

3. Care este costul vieții?

Cheltuielile lunare de închiriere sunt cele mai scumpe în landul Salzburg și cele mai ieftine în Burgenland.

Cheltuielile lunare de întreținere a locuinței sunt cele mai ridicate în landurile Salzburg și Tirol și cele mai scăzute în Carintia.

În Austria reglementările legale în materie de închiriere sunt prevăzute în Legea privind închirierea

Costurile cu energia (gaze și energie electrică), costurile locuințelor și costul de benzină, motorină și uleiul pentru încălzire au crescut în ultimii ani; costul de petrecere a timpului liber, hobby-uri și sport și de locuințe și de energie este relativ mare în comparație cu media UE.

4. Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe?

Achiziția unei locuințe:

Când cumpărați o casă sau un apartament în Austria, achiziționați de asemenea terenul pe care acestea sunt construite. Contractul de cumpărare trebuie încheiat în fața unui notar, imobilul trebuie înscris în cartea funciară.

Până la momentul în care contractul este încheiat, în mod normal, se aplică procedura următoare: după una sau mai multe vizionari, vânzătorul sau reprezentantul său solicită o ofertă scrisă de la dvs. în care puteți confirma că vă angajați în mod oficial să achiziționați proprietatea la prețul de pe ofertă. După aproximativ două săptămâni trebuie să fiți notificați cu privire la decizia vânzătorului. În cazul în care vânzătorul este de acord, contractul este definitiv. În ofertă, toate asigurările verbale ale vânzătorului trebuie să fie repetate în scris. Înainte de a vă înainta oferta, ar trebui să verificați că vânzătorul este și proprietar, care se poate face prin verificarea înscrierii în cartea funciară.

Prețurile apartamentelor și caselor depind de o serie de variabile cum ar fi localizarea, conexiuni de transport, infrastructura, etc.

Dacă doriți să verificați un preț de achiziție, puteți merge la curtea districtuală sau, dacă se găsește, la o agenție de mediere. În plus față de prețul de achiziție, mai sunt cheltuielile cu agențiile imobiliare, impozitul pe achiziția terenului, taxa de înregistrare a terenului, , cheltuielile notariale, etc

Având în vedere că achiziționarea de proprietăți în Austria este foarte complicată, trebuie să solicitați întotdeauna recomandări din partea experților în locuințe, la centrele de consiliere sau de la notari. Notari pot fi găsiți pe site-ul: <http://www.notar.at>.

Chiria:

Chiria pentru cele mai multe apartamente, locuințe obținute prin consiliu (Gemeindewohnungen) și prin intermediul asociațiilor (Genossenschaftswohnungen) din Austria este reglementată de către Legea privind proprietarul și chiriașul (Mietrechtsgesetz). Aceasta clasifică apartamentele mai vechi pentru închiriat în conformitate cu dispozitivele de fixare a acestora și accesoriile lor (încălzire, dacă există WC pe coridor sau în apartament, apă caldă, etc.), dar stabilește, de asemenea, sume maxime și recomandate de închiriere a locuințelor, perioade de preaviz, etc. Locuințele pentru o singură familie și apartamentele închiriate de compania în cadrul căreia o persoană este angajată , în general, nu sunt acoperite de această lege.

Plata chiriei pe metru pătrat depinde de o serie de factori, cum ar fi conexiunile de transport, infrastructura, locația și facilitățile oferite. De exemplu, în 2016, chiria pentru un apartament cu 3 camere situat în centrul unui oraș era aproximativ 1.350 euro, iar pentru un apartament de 3 camere în zona periferică a orașului era de 1.000 euro. .

Apartamentele mai mici sunt de multe ori mai scumpe pe metru pătrat decât cele mari.

Costul serviciilor (aproximativ 25% din chiria netă), plus încălzirea, gazele și energie electrică, sunt suplimentare.

Înainte de a încheia un acord de închiriere sau contract de cumpărare, ar trebui să vă adresați organismelor relevante de consultanță, ca de exemplu Asociația chiriașilor (Mietervereinigung), Asociația pentru protecția chiriașilor (Mieterschutzverband), Asociația de informare a consumatorilor (Verein für Konsumenteninformation), Camera de Muncă (Arbeiterkammer).

5. Cum este reglementat sistemul sanitar?

Principiile aflate la baza sistemului de sănătate din Austria sunt: solidaritate, universalitate și prețuri accesibile.

Fiecare provincie/land din Austria are administrația proprie de sănătate și fiecare district are propriul sediu responsabil de serviciile de sănătate. Toate comunele mai mari sunt obligate prin lege să angajeze un medic municipal (medic generalist).

În principiu, orice persoană asigurată are dreptul să apeleze la facilitățile oferite de serviciul de sănătate din Austria (examene medicale, examenele preventive, consultări de maternitate, examinările pulmonare, etc.). Costurile sunt suportate de sistemul austriac de asigurări sociale sau sistemul de asigurări sociale din statul de origine.

Persoanele își pot alege medicul de familie.

Fondul de asigurări de sănătate plătește vizitele medicale, medicamentele și spitalizarea și asigură totodată indemnizații în caz de boală plătite în urma expirării dreptului la remunerație plătită de către angajator.

Primul punct de contact este medicul generalist / medicul de familie. Acesta va efectua examinările generale, dar oferă, de asemenea, teste de bază de sânge, examinări ale inimii (EKG) și tratamente fizice. Atunci când este necesar, medicul generalist poate îndruma persoana către un specialist sau la departamentul ambulatoriu al unui spital. Puteți merge de asemenea direct la medici specialiști. În localitățile mai mari există de obicei un stomatolog rezident. Trebuie să vă programați consultația la stomatolog și la medicul specialist.

Persoanelor asigurate în cadrul sistemului medical de stat din Austria le este eliberat un card – acesta trebuie să fie prezentat medicului pentru a face dovada apartenenței la sistem. De asemenea și persoanele aflate în îngrijirea persoanei asigurate (de exemplu copii) primesc cu card de sănătate. Astfel, pentru posesorii de card, tratamentul medical

este de obicei gratuit de la medicii care au un contract cu fondul de asigurare. Vizitatorii și solicitanții de locuri de muncă sunt de obicei tratați gratuit doar în caz de urgențe medicale.

Medicii privați trebuie plătiți, de obicei, în numerar sau prin ordin de plată, iar un procent relativ mic din cost este rambursat prin fondul de asigurări de sănătate la prezentarea facturii.

Deoarece există un serviciu foarte bun de sănătate publică în Austria, numărul de spitale private și clinici private este relativ mic. Cu toate acestea, puteți obține, de asemenea, un tratament privat în spitalele publice.

Serviciul medical de urgență este disponibil între orele 19.00 - 7.00, de luni până vineri și toată ziua de sâmbătă, duminică și de sărbătorile legale, prin apelarea 141 (acest număr de telefon se aplică în toată Austria).

6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?

Bebelușii și preșcolarii pot fi înscriși la creșe (Kinderkrippen), la grădiniță (de la vârsta de 3 – 6 ani) și clasele de pre-școlari (de la vârsta de 5 ani). Copiii foarte mici (în medie, de la vârsta de 2 ani) sunt, de asemenea, supravegheați în grupuri foarte mici de supraveghere a copiilor (Tagesmütter), în special în orașele mici și zonele rurale.

Școlarizarea este obligatorie în Austria pentru 9 ani (de la 6 ani – clasa întâi până la 15 ani – clasa a noua). Primii patru ani de învățământ obligatoriu se realizează în școlile primare (Volksschule sau Grundschule), iar de la vârsta de 10 ani copiii pot merge fie la liceu (ciclu inferior) sau la o școală secundară (Hauptschule, sau Kooperative Mittelschule), sau în anumite provincii, de exemplu, Viena, la o „școală nouă medie” (Neue Mittelschule) sau pot urma un gimnaziu. Toate tipurile de școli cuprind patru niveluri de învățământ.

De asemenea, există școli speciale pentru copiii cu dizabilități sau copiii cu nevoi educaționale speciale (de exemplu, dificultăți severe de învățare, etc.) pentru primii 8-9 ani de educație școlară pe care o primesc. Cu toate acestea, în multe cazuri, acești copii sunt educați în școli obișnuite, în cadrul unor „clase de integrare”.

Al nouălea an școlar (vârsta de 14-15 ani) poate fi finalizat într-o școală politehnică (Polytechnische Schule) (o școală care stabilește orientarea profesională și pregătirea pentru o ucenicie) sau în alte tipuri de școli. Alte tipuri de școală includ: școli profesionale intermediare (de la vârsta de 14 ani, clasele 9-11 sau a 12-a), încheiate cu un examen tehnic; școli profesionale superioare (de la vârsta de 14 ani, clasele 9-13), care se încheie cu o examinare tehnică și examinarea de terminare a școlii generale sau de bacalaureat (Matura). La terminarea școlii profesionale, este posibil ca elevii să fi obținut calificări pentru una sau mai multe profesii sau ocupații.

Instruirea pentru 250 profesii poate fi obținută prin intermediul formării profesionale de bază (ucenicie), de la vârsta de 15 ani. Cele mai multe cursuri de formare profesională și ucenicie durează între 3 și 4 ani. Ocupația este învățată la locul de muncă și la școala profesională simultan. După perioada de ucenicie, tânărul (ucenic) trece un examen final de ucenicie și devine un tehnician sau artizan calificat (Geselle).

Matura (examenul de bacalaureat) este o condiție prealabilă pentru învățământul superior (universitate, academie, universitate tehnică, colegiu). În Austria există o varietate de opțiuni privind cursurile de studii tehnice, umaniste, arte și în alte domenii de studiu. Universitățile tehnice oferă formare practică și facilitează accesul direct la o profesie. Colegiile de învățământ superior (pädagogische Hochschulen) oferă cursuri de formare pentru cadrele didactice de la școli primare, școli secundare, școli speciale și școli politehnice.

În Austria există, de asemenea, colegii generale și profesionale și universități tehnice și cursuri universitare pentru oamenii care lucrează, oferite sub forma cursurilor la seral.

Școlile private în Austria reprezintă aproximativ 8% din numărul total de școli. Școlile private sunt cu taxă, însă la școlile de stat nu se percep taxe. Calitatea școlilor de stat este foarte mare în comparație cu alte sisteme de educație din Europa.

7. Cum este viața socială și culturală?

Cei mai mulți cetățeni austrieci petrec o parte considerabilă din timpul lor liber în cluburi, în societate. Week-end-urile sunt folosite fie pentru a vizita prietenii / rudele și pentru a merge în excursii sau în cluburi.

În funcție de facilitățile culturale disponibile, cetățenii austriei își folosesc timpul liber pentru a merge la cinematograful, teatru sau operă.

În mediul rural oamenii se întâlnesc seara la hanurile locale sau în alte spații comune. Sportul joacă, de asemenea, un rol major în activitățile de agrement. Jogging-ul, mersul pe jos / cu bicicleta, înotul sunt printre sporturile preferate în Austria. În mod tradițional, există cluburi de fotbal în numeroase orașe și sate. În cele mai multe provincii occidentale, schiul este foarte popular, în special în rândul copiilor și tinerilor (existând cluburi de schi). Pe lacuri și anumite râuri, se practică navigația și canotajul.

Chiar și în sate și orașele mici sunt diferite cluburi și societăți (echipe de fotbal, brigăzi de pompieri voluntari, coruri, cluburi de gimnastică, grupuri de costum tradițional, formații, cluburi sportive, etc.) În orașele mari există o gamă largă de atracții culturale (teatru, cinema, expoziții de artă) și facilități de sport (tenis, volei, centre de fitness, etc.)

În majoritatea domeniilor Biserica sponsorizează activitățile, de exemplu, grupuri de familie, grupuri de femei și grupuri de copii (Jungschar), cu accent pe o varietate de teme religioase. Foarte des Biserica se implică în proiecte locale, regionale și interregionale.

8. Care sunt dispozițiile privind viața privată (naștere, căsătorie, deces)?

Nașterea:

Din momentul în care o femeie rămâne însărcinată, trebuie să-și notifice angajatorul imediat, iar din acel moment este protejată împotriva concedierii timp de patru luni după naștere. Gravida are dreptul la examinări gratuite "Mutter-Kind-Pass" (pentru mamă și copil), chiar dacă nu are asigurare de sănătate. Mutter-Kind-Pass/ul pot fi obținute de la medicul ginecolog, de la medicul generalist sau de la unitățile mobile de examinare sau de la casele regionale de asigurări de sănătate. În acest scop persoana trebuie să se înregistreze la un spital sau la o maternitate.

După naștere:

Trebuie efectuate demersurile necesare eliberării unui certificat de naștere, nu mai târziu de o săptămână de la data nașterii, la Oficiul Registrului (Standesamt); copilul este inclus gratuit în asigurarea de sănătate a părintelui. Astfel, se va elibera un card de sănătate și pentru copil. Alocația de îngrijire a copiilor (Kinderbetreuungsgeld) este suportată din fondul de asigurări de sănătate și prestații familiale (Familienbeihilfe).

Căsătoria:

În Austria, căsătoria este valabilă numai dacă este efectuată de către un funcționar autorizat de stat. Ceremoniile religioase de căsătorie nu sunt valabile din punct de vedere legal pentru autoritățile austriece. Căsătoria persoanelor de același sex nu este posibilă în Austria, dar de la 01.01.2010, un parteneriat între persoanele de același sex poate fi înregistrat la autoritatea competentă din districtul administrativ (birourile municipale – Magistrat, în orașe, birourile administrației districtuale – Bezirkshauptmannschaft). Puteți obține informații suplimentare de la Oficiul Registrului (Standesamt) la birourile municipale sau birourile administrației districtului.

Decesul:

În cazul unui deces care are loc la domiciliu, trebuie să se contacteze un medic care să constate și să confirme în scris decesul. De asemenea, familia se adresează autorităților locale pentru eliberarea certificatului de deces (acesta se eliberează de către serviciul de stare civilă din localitatea unde s-a produs decesul). În cazurile în care familia dorește ca înmormântarea să se efectueze în România, se va contacta o firmă de servicii funerare (Bestattungsinstitut), iar aceasta se va ocupa, contra unor taxe, de toate formalitățile privind transportul. Dacă decesul survine în spital, un azil de bătrâni sau un sanatoriu, unitatea respectivă se va ocupa de formalitățile privind constatarea și confirmarea decesului respectiv.

9. Cum este reglementat transportul?

Austria are una dintre cele mai dezvoltate rețele de transport din Uniunea Europeană. O rețea densă de autobuze și feroviară traversează toată Austria. Viena are o rețea de transport public bine dezvoltată.

Autostrăzile - pentru utilizarea autostrăzilor în Austria trebuie plătită o taxă. De asemenea, pentru a circula pe autostrăzi, trebuie să obțineti o vigneta la granița cu Austria

(Autobahnvignette), care poate fi cumpărată la orice oficiu poștal sau magazin de tutungerie (Trafik) din Austria și la posturile de frontieră și spații de servicii pe autostradă.

Transportul public - în orașele mari există diferite oferte de preț pentru călătoria cu transportul public. Un singur bilet (pentru o călătorie), costă în medie de 1.7-2.2 euro. În multe orașe, cu toate acestea, există abonamente zilnice, săptămânale, lunare sau anuale, precum și oferte speciale pentru turiști. În orașele mai mari, bilete pentru o singură călătorie și carduri pentru mai multe călătorii pot fi obținute de la automate sau de la șofer de obicei. În afara orașelor poate fi folosit autobuzul și transportul feroviar. Un bilet pentru o călătorie de aproximativ 15 km costă în medie de la 1.80 EUR. Dacă utilizați servicii de transport în interiorul unui oraș, de multe ori plătiți un tarif redus local. Există totodată reduceri pentru anumite categorii de călători (copii, pensionari, studenți).

Calea Ferată Federlă Austriacă (ÖBB): puteți cumpăra bilete de la orice stație, dar și de la agenții de turism care vând bilete sau de la automatele de bilete (pentru transport regional) și de la conductor (pentru trenuri intercity).

Transportul aerian: Puteți obține informații cu privire la tarifele de transport aerian la orice aeroport din România sau de la orice aeroport din Austria.

E. Asigurări sociale și asigurări:

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?

Sistemul de securitate socială din Austria acoperă următoarele situații: boală, incapacitate de muncă, invaliditate, maternitate, șomaj, bătrânețe, deces, urmași, îngrijiri, nevoi sociale.

Sistemul de asigurări sociale are următoarele caracteristici principale:

- este obligatoriu pentru lucrătorii salariați, lucrătorii independenți și membrii familiei lor;
- deschide dreptul la anumite prestații (de îndată ce condițiile pentru acest lucru sunt îndeplinite);
- este finanțat în principal din contribuții, în funcție de venit. Principiul predominant este cel al solidarității: persoanele care dispun de venituri ridicate și care vor plăti, deci, contribuții de securitate socială mai mari, ajută la finanțarea prestațiilor acordate persoanelor cu venituri mai mici. Anumite grupuri de persoane (cum ar fi muncitorii exercitând o activitate parțială, minimă etc.) nu sunt acoperiți de asigurarea obligatorie decât pentru anumite domenii, de ex. în caz de accident
- calitatea de asigurat și contribuțiile plătite la sistemul de asigurări garantează primirea beneficiilor în caz de nevoie.

Asigurarea de boală (boală, maternitate, îngrijiri) este administrată de către casele de asigurări de boală, asigurarea de accidente de către organismul central de asigurare contra accidentelor (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt), asigurarea de șomaj de către serviciul public de ocupare (Arbeitsmarktservice) și asigurarea de pensie de către casele de asigurări de pensie (Pensionsversicherungsanstalt). Competența caselor de asigurări de

boală se exercită în funcție de locul de muncă (casele locale de asigurări de boală din diferite Landuri federale).

Salariații, agricultorii, lucrătorii de la căile ferate, ca și funcționarii publici depind fiecare de un organism de securitate socială separat, independent de locul lor de muncă.

Toate organismele de asigurări dispun de ramificații/agenții la nivelul fiecărui Land, uneori chiar de birouri de arondare și sunt grupate în cadrul Federației centrale a organismelor de asigurări de sănătate.

Atât timp cât sunteți lucrător și aveți încheiat un contract de muncă sau foaie/fișă de muncă (Dienstzettel) sunteți în mod automat acoperit de asigurarea socială. Angajatorul dvs. trebuie să vă înregistreze la organismul de asigurări sociale. Contribuțiile de asigurări ale salariaților sunt reținute de către angajator lunar din salariul brut și sunt transferate apoi la organismul de asigurări.

Cei care se asigură voluntar și persoanele care exercită o activitate independentă își plătesc singuri contribuțiile și trebuie să se înregistreze personal la organismele de asigurări corespunzătoare.

În Austria, sistemul de securitate socială este completat de sistemul de asistență socială care are ca scop acoperirea lacunelor asigurărilor sociale. Cererile de ajutor social se depun la primăria locului de domiciliu sau la birourile municipale de district (serviciile de ajutor social - Sozialamt) din orașe.

2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?

Șomerul este definit ca persoana care nu are loc de muncă, este înregistrat în evidența Serviciului de Ocupare a Forței de Muncă din Austria (AMS), dorește și este capabil de muncă.

Prestațiile principale ale asigurării de șomaj sunt **alocația de șomaj și alocația de ajutor**. Aceste prestații ca toate celelalte legate de o situație de șomaj și de ajutor pentru reintegrarea în viața profesională, sunt acordate de serviciul public de ocupare austriac (Arbeitsmarktservice Österreich – AMS).

Alocația de șomaj este acordată cu condiția exercitării unei activități timp de cel puțin:

- 28 săptămâni în ultimele 12 luni (pentru persoanele care au mai beneficiat de acest ajutor);
- 52 săptămâni în ultimele 24 luni (pentru persoanele care o solicită pentru prima dată acest ajutor) ;
- 26 săptămâni în ultimele 12 luni (pentru persoanele care au sub 25 de ani)

Dacă sunteți cetățean UE/SEE, elvețian sau al unei țări terțe, aceste perioade vor fi luate în considerare pentru calculul termenului de așteptare și determinarea duratei de primire a alocației, atâta timp cât ați avut o activitate supusă asigurării obligatorii de șomaj pentru cel puțin o zi în Austria înainte de introducerea cererii dvs. Aveți, în plus, posibilitatea de

a locui temporar în Austria, timp de 3 luni maximum, în scopul căutării unui loc de muncă și de a vi se face transferul alocației de șomaj acordată de țara de origine.

Cuquantumul alocației de șomaj: suma de bază se calculează pe baza venitului obținut înainte de a deveni șomer, respectiv salariul brut al ultimului an calendaristic. În cele mai multe situații, suma primită este de aproximativ 55% din venitul net. Pentru un calcul exact va trebui să vă adresați autorităților competente. Un supliment pentru cheltuieli familiale este acordat numai pentru membrii de familie care trăiesc în Austria.

Alocația de șomaj poate fi primită numai timp de maximum 20 săptămâni (persoanele în vârstă care au lucrat timp îndelungat și care sunt incluse într-o schemă de reintegrare în muncă - Arbeitsstiftung, pot primi alocația de șomaj, în anumite condiții, timp de 3 până la 4 ani).

Pentru a fi valabilă, cererea pentru alocația de șomaj trebuie făcută personal la biroul regional de serviciu public austriac (AMS) din arondismentul unde se găsește domiciliul solicitantului. În momentul în care o persoană a devenit șomeră, trebuie să se adreseze cât mai repede instituției competente, deoarece plata retroactivă a alocației de șomaj nu este posibilă.

Pentru a depune cererea aveți nevoie, printre altele, de următoarele documente: declarația de reședință (Meldezettel), cardul de identitate, formularul numit Arbeitsbescheinigung care conține toate informațiile referitoare la durata muncii dvs, motivul încetării lucrului, dreptul la concedii restante etc. precum și dacă aveți copii în întreținere, documentele acestora de naștere. Mai multe informații pot fi obținute de la agenția de ocupare regională competentă.

Alocația de sprijin/ajutor: dacă a fost epuizat dreptul la alocația de șomaj sau la alocația de întreținere a copilului/alocația parentală de educație și sunteți înregistrat ca persoană în căutarea unui loc de muncă, aveți dreptul la o alocație de sprijin, în cazul în care sunteți într-o situație precară. Acest drept este, totuși, condiționat de mai multe aspecte, cum ar fi disponibilitatea de angajare. Cuquantumul alocației de sprijin este de 92% până la 95% din alocația de șomaj.

Alocația de sprijin este o alocație care nu este în totalitate fondată pe principiul asigurării. Există dispoziții care au în vedere venitul partenerului (concubin) ca și venitul solicitantului, pentru calculul alocației de sprijin.

Neprezentarea la biroul AMS, conform invitației primite, nedeclararea schimbărilor intervenite în situația dvs., etc., pot conduce la o suspendare a plății alocației de șomaj/de sprijin. Dialogul permanent cu AMS este important.

3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?

Toți lucrătorii salariați sunt în mod obligatoriu afiliați la asigurarea de sănătate, ca și cea mai mare parte a lucrătorilor independenți, a șomerilor, pensionarilor și membrilor de familie ai acestora. Oricine poate să se înscrie la o asigurare facultativă în caz de boală sau bătrânețe.

Anumite prestații trebuie suportate de către asigurat (de ex. consultațiile medicilor la cabinet sau la spital care nu sunt în convențiile de securitate socială – medici și spitale private, cheltuielile pentru ortodonție, punți dentare etc.). În general, casa de asigurări de sănătate rambursează imediat o parte a onorariului. În cazul spitalizării, fiecare bolnav trebuie să plătească o anumită sumă pe zi.

În Austria membrii de familie ai persoanei asigurate (în general soțul/soția, copiii până la 18 ani – sau 20 dacă nu exercită încă o activitate profesională, sau 26 ani dacă urmează studii) au dreptul la prestații de boală. Copiii și partenerul persoanei asigurate sunt, în mod normal, acoperiți gratuit.

Totuși, în cazul cuplurilor fără copii, partenerul care nu lucrează nu este asigurat în mod gratuit; pentru a putea fi asigurat trebuie plătit 3,4 % din venitul brut al partenerului asigurat.

Asigurații și membrii familiei lor au dreptul la îngrijiri medicale de la medicii generaliști, medicii specialiști și stomatologii care au încheiat convenții de securitate socială. O listă a acestor medici este disponibilă la fiecare casă de asigurări. Medicamentele sunt furnizate la farmacii pe bază de prescripție medicală.

Pentru **cardul de asigurări de sănătate** electronic se plătește anual 11,10 euro (cu anumite excepții).

În caz de incapacitate de muncă ca urmare a unei boli care nu-i este imputabilă salariatului, angajatorul continuă să-i plătească salariul pentru 12 săptămâni maximum. Apoi, asiguratul primește o indemnizație de la casa unde este asigurat până la data indicată pe certificatul medical, care marchează terminarea incapacității sale de muncă.

Persoanele care au nevoie de îngrijiri de lungă durată din cauza unei boli sau unui handicap, au dreptul la o indemnizație de îngrijire.

4. Care sunt prevederile privind prestațiile familiale și de maternitate?

În Austria se acordă numeroase prestații familiilor, o parte în natură, dar cele mai multe în bani. Printre aceste prestații în bani se înscriu, printre altele, U (Familienbeihilfe ou Kindergeld) ca și o sumă forfetară plătită pe copil în întreținere (Kinderabsetzbetrag - plătită odată cu alocațiile familiale), indemnizația de maternitate (Wochengeld), alocația pentru îngrijirea copilului/alocația parentală de educație (Kinderbetreuungsgeld), suplimentul de alocație pentru îngrijirea copilului (pentru persoanele de condiție foarte modestă), avansul pentru pensie alimentară (în caz de divorț de ex., pensia alimentară legală este plătită cu titlu de avans de către stat, debitorul trebuind să o ramburseze ulterior), suplimentul (la alocația de șomaj) pentru cheltuieli familiale, etc.

Printre aceste prestații în natură se înscriu, între altele, examenele medicale pe cardul mamă/copil, transportul pentru școlari și ucenici (contra unei sume minimale), prestațiile de asigurări medicale, schimbarea cărților școlare (contra unei sume minimale).

Alocațiile familiale: cetățenii români nu au dreptul la alocații familiale decât dacă au lucrat cel puțin o zi în Austria.

Alocațiile familiale sunt plătite pentru:

- Copiii minori, până la 18 ani;
- Copiii majori care urmează studii inițiale sau continue (de ex., studenții) până la 26 ani, cu condiția să aibă reședința principală în Austria.

Cuantumul alocației familiale este în funcție de vârsta copilului. Pentru a beneficia de alocații familiale trebuie depusă o cerere scrisă/formular la administrația fiscală de care aparține domiciliul familiei.

Indemnizația de maternitate: acordarea indemnizației de maternitate este condiționată de o activitate salarială a mamei. Dreptul la această indemnizație este deschis începând cu 8 săptămâni înainte de naștere și pentru încă 8 săptămâni după naștere (concediul de maternitate este obligatoriu). Indemnizația de maternitate este egală cu 100% din media salariului pe ultimele 3 luni.

Casa de sănătate este organismul competent în materie. Mamele care desfășoară o activitate independentă primesc un ajutor temporar (Betriebshilfe) de la organismul care administrează contribuțiile sociale ale profesiilor industriale, comerciale, meșteșugărești, adică Gewerbliche Sozialversicherungsanstalt (casa de securitate socială pentru industrie, comerț și meșteșugari).

Alocația de creștere a copilului sau alocația parentală de educație: după concediul de maternitate obligatoriu, părinții (tatăl ca și mama) pot primi o alocație de creștere a copilului (alocația parentală de educație). Alocația este acordată și categoriei de persoane care nu exercită o activitate profesională sau nu contribuie la asigurarea obligatorie (bărbații/femei casnice, studenți, lucrători independenți). Cererea de alocație pentru creșterea copilului trebuie adresată casei de asigurări de sănătate respective. Există cinci opțiuni dintre care părinții pot alege, în funcție de durata perioadei în care doresc să îngrijească copilul exclusiv, fără a merge la servicii.

5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?

Pensii de limită de vârstă:

➤ Persoanele născute înainte de 1 ianuarie 1955: femeile începând de la 60 ani și bărbații de la 65 ani. Trebuie făcută dovada că lucrătorul a realizat, în cursul ultimelor 360 luni calendaristice, 180 de luni de asigurare sau că a acumulat în timpul acestei perioade 180 de luni de contribuție (prin eliminarea perioadelor școlare sau de studii, de ex.) sau să cumuleze în total 300 de luni, fără condiționare de timp.

➤ Persoanele născute după 1 ianuarie 1955: femeile începând de la 60 ani (până în 2024) sau începând de la 65 ani (din 2033) și bărbații de la 65 ani. Condiția de acordare este: să aibă cel puțin 180 zile de contribuții (<http://www.help.gv.at>).

Pentru a beneficia de pensie trebuie să faceți o cerere corespunzătoare la casa de asigurări de pensie. Cuantumul pensiei depinde atât de contribuțiile plătite, cât și de vârstă.

➤ **Pensia progresivă:**

➤ Acest sistem permite reducerea vârstei de pensionare la 40-60% din timpul de lucru, fără a trebui să renunțați la drepturile dvs. de pensie. Serviciul public de ocupare

(Arbeitsmarktservice - AMS) își asumă o parte din remunerația acordată până atunci, cuprinsă între 70% și 80% din remunerația anterioară.

➤ **Incapacitatea de muncă:**

➤ În cadrul asigurării de pensii, incapacitatea de muncă este dată de Berufsunfähigkeit (incapacitate profesională) dacă este vorba de un lucrător angajat funcționar, de Invalidität (invaliditate) dacă este vorba de un muncitor și de Erwerbsunfähigkeit (incapacitate de muncă) dacă este vorba de un lucrător independent.

➤ Acești termeni diferiți sunt altfel definiți, după cum urmează :

- **Incapacitate profesională:** capacitatea de muncă a angajatului asigurat este redusă cu mai mult de jumătate în raport cu un asigurat în bună condiție de sănătate care dispune de o formare profesională comparabilă sau de cunoștințe și aptitudini echivalente.
- **Invaliditate:** capacitatea de lucru a muncitorului a scăzut la mai mult de jumătate în raport de cea a unui asigurat în bună stare de sănătate care dispune de o formare similară sau de cunoștințe și aptitudini echivalente într-o profesie comparabilă.
- **Incapacitate de muncă:** când un lucrător independent care nu a împlinit 50 ani nu mai este în măsură să exercite o activitate profesională din cauza stării sale de sănătate.

➤ Cuantumul pensiilor depinde atât de contribuțiile realizate, cât și de vârsta la care asiguratul iese la pensie. Organismele competente în materie de pensii sunt Pensionsversicherungsanstalt (casele de asigurări de pensie) sau pentru lucrătorii independenți Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft (organismul care administrează contribuțiile sociale pentru profesiile din industrie, comerț, meșteșugari și profesii liberale).

➤ **Pensia de urmaș:**

➤ Pensia la care are dreptul un urmaș a unui asigurat vizează garantarea unui sprijin financiar. Acordarea acestei pensii este condiționată de o contribuție la asigurarea de pensie pentru o perioadă minimă care depinde de vârstă.

➤ **Pensia de văduv/văduvă:** cuantumul pensiei de văduvă sau văduv este cuprins între 0 și 60% din pensia asiguratului decedat.

➤ **Pensia de orfan:**

➤ Cuantumul pensiei de orfan se ridică la 40% din pensia de văduv/văduvă pentru orfanii de tată sau de mamă și de 60% pentru orfanii de ambii părinți. Cererea de pensie de văduv/văduvă ca și cea de orfan trebuie făcută la organismul de asigurări unde persoana decedată a fost asigurată ultimii 15 ani.

➤ În caz de accidente de muncă și de boli profesionale, o pensie de invaliditate sau o pensie de văduv/văduvă sau o pensie de orfan poate fi cerută ca urmare a unei asigurări de accident la un organism de asigurări contra accidentelor (Unfallversicherungsanstalt).

6. Care sunt prevederile privind formularele electronice?

Pentru obținerea în Austria a anumitor drepturi se aplică principiul exportului de prestații, conform căruia lucrătorul poate beneficia în Austria de anumite prestații la care are dreptul în România, ceea ce face necesară corespondența între instituțiile omologe din cele două state, pentru recunoașterea și stabilirea acestora.

În acest caz este nevoie de **formularele europene**, prin intermediul cărora instituția austriacă va obține toate informațiile necesare pentru a determina și atesta drepturile la

prestații sociale. Lucrătorul trebuie să solicite instituțiilor competente române să îi furnizeze formularele potrivite, înainte de a pleca în Austria.

Dacă lucrătorul nu a cerut formularele potrivite înainte de a pleca, dreptul la prestații poate fi solicitat și direct din Austria, fie de către lucrător, fie de o persoană împuternicită, iar instituția competentă din Austria are posibilitatea să comunice direct cu instituția competentă din România pentru a obține informațiile de care are nevoie, furnizate prin formulare.

În aplicarea prevederilor regulamentelor europene, se acceptă transmiterea informației prin intermediul formularelor europene.

Toate detaliile legate de formularele europene din domeniul securității sociale (tipul acestora, întrebuintarea fiecăruia, etc) le puteți accesa pe următorul link:

http://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/index_ro.htm

6. Care sunt dispozițiile privind cardul european de asigurări de sănătate?

Este important ca la plecarea din România să solicitați **cardul european de asigurări de sănătate**, care vă poate asigura asistență sanitară pe teritoriul Austriei până la începerea cotizării la sistemul austriac de securitate socială. Acesta conține doar informații de bază, cum ar fi numele și prenumele posesorului, data nașterii și numărul personal de identificare, dar nu conține detalii medicale.

Acest card oferă dreptul la asistența medicală devenită necesară în timpul șederii temporare pe teritoriul statelor membre UE, Spațiul Economic European sau Confederației Elvețiene.

Prin ședere temporară se înțelege deplasarea unei persoane în unul dintre statele membre ale Uniunii Europene/SEE/Confederația Elvețiană pentru motive turistice, profesionale, familiale sau pentru studii, pentru o perioadă de timp de cel mult 6 luni.

Perioada de valabilitate a Cardului European de Asigurări de Sănătate este de 1 an de la data emiterii.

Asiguratul care posedă acest card beneficiază de serviciile medicale devenite necesare, în timpul șederii temporare pe teritoriul unui stat membru al UE/SEE/Confederației Elvețiene, în aceleași condiții ca și asigurații din țara în care s-a deplasat.

Este însă posibil ca, pentru anumite servicii, să fie necesară co-plată, chiar dacă în România aceleași servicii sunt decontate integral. Acest lucru depinde de sistemul de asigurări din țara în care ne sunt acordate aceste servicii.

Cardul european **nu acopera** situația în care asiguratul se deplasează într-un stat membru al UE/SEE/Confederației Elvețiene în scopul obținerii unui tratament medical planificat.

Acest card acoperă numai serviciile medicale obținute de la furnizorii care fac parte din sistemul de securitate socială din țara respectivă.

Decontarea serviciilor medicale aferente cardului european se face la nivel interinstituțional.

Informații suplimentare legate de cardul european de asigurări de sănătate precum și datele de contact ale Casei Naționale de Asigurări de Sănătate puteți accesa pe www.cnas.ro

III Informații despre libera circulație a lucrătorilor din, spre și între statele membre

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România

Începând cu 01.01.2014 **cezățenii români se pot angaja în Austria în aceleași condiții ca și cetățenii austrieci**, fără să mai fie necesară obținerea unei autorizații de muncă.

Lucrătorilor români din Austria trebuie să li se asigure aceleași condiții de muncă și aceleași salarii precum lucrătorilor austrieci care desfășoară activități similare

2. Detașarea

Lucrătorii detașați au nevoie de autorizație de muncă?

Nu, nici un lucrător român nu are nevoie de autorizație de muncă!.

Lucrătorii pot fi detașați pentru o perioadă de maxim 2 ani.

Detașarea lucrătorilor în spațiul UE are la bază Directiva Europeană 96/71/CE din anul 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și Directiva Europeană 2014/67/UE din anul 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”)

Lucrătorii detașați trebuie notificați prin Biroul central de coordonare a controlului asupra muncii fără forme legale din Austria. Toate informațiile pot fi accesate pe următoarele link-uri:

https://www.bmf.gv.at/betrugsbekaempfung/entsendung-zentrale-koordination/entsendemeldungen-zentrale-koordinationsstelle.html#heading_Link_zu_den_Formularen

<http://www.migration.gv.at/en/types-of-immigration/fixed-term-employment/posting-and-hiring-out-of-workers.html#c2556>

Egalitatea de tratament dintre lucrătorii detașați și lucrătorii austrieci

Lucrătorilor detașați în Austria de către o întreprindere situată într-un alt stat membru UE, trebuie să li se asigure „aceleași condiții de muncă” ca și pentru lucrătorii austrieci care desfășoară activități similare.

În mod concret, dacă activitatea de muncă se desfășoară în Austria, pe întreaga perioadă de detașare, se aplică prevederile legale austriece (normele legale și contractele colective de muncă) care reglementează următoarele aspecte:

- programul maxim de lucru și perioada minimă de odihnă;
- durata minimă a concediului anual plătit;
- salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare. Indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte integrantă a salariului minim, cu condiția ca acestea să nu fie

plătite pentru rambursarea cheltuielilor suportate efectiv ca urmare a detașării, cum ar fi cheltuielile ocazionate de transportul și cazarea lucrătorilor.

- condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către agenții de muncă temporară;
- securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă; măsurile de protecție privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând;
- egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

În ceea ce privește sistemul de securitate socială aplicabil, lucrătorilor români detașați în Austria li se aplică legislația în vigoare în România, ținându-se cont de faptul că, retribuiția considerată ca bază de calcul va fi stabilită conform principiului egalității de tratament între lucrătorii detașați și cei autohtoni.

În cazurile în care sunt depistate cazuri de detașare în spațiul comunitar, fără a fi garantat tratament egal pentru lucrătorii detașați, în scopul protejării drepturilor salariale ale acestora, inspectorii de muncă pot lua măsuri împotriva angajatorului aflat în Austria, în baza principiului responsabilității solidare.

Care sunt situațiile în care apare detașarea?

Situațiile de detașare în spațiul comunitar sunt următoarele:

- detașarea unui lucrător de la o societate cu sediul într-un stat membru, la o filială a acesteia situată în Austria;
- detașarea unui lucrător de la o societate cu sediul într-un stat membru, în cadrul unei societăți austriece aparținând aceluiași grup de societăți;
- detașarea unui lucrător în cadrul unui contract comercial (execuție de lucrări sau prestare de servicii, transport, etc.) încheiat cu un beneficiar care are sediul social sau operațional în Austria.

Ce demersuri trebuie să facă angajatorul în România înainte de a detașa lucrători?

Înainte ca lucrătorii români să plece în Austria, angajatorul acestora trebuie să le întocmească acte adiționale la contractele individuale de muncă, pe care le înregistrează la inspectoratul teritorial de muncă competent. Totodată, trebuie să solicite la Casa Națională de Pensii Publice eliberarea documentului portabil A1 (fostul formular E 101), iar la Casa Județeană/Municipală de Sănătate, eliberarea formularului S1 (fostul formular E 106). Angajatorul trebuie să completeze o serie de documente precum și să traducă în limba germană o parte din documentele aferente fiecărui lucrător. Toate informațiile referitoare la aceste aspecte pot fi accesate pe link-urile de mai sus, din cadrul rubricii *Detașarea*

3. De unde pot obține solicitanții de locuri de muncă mai multe informații?

Agenția Federală a Muncii din Austria

Adresă: Ungargasse 37, 1030 Wien, Austria

Telefon 0043 (0) 0810 / 600 612

Website: www.ams.at

Confederația Sindicatelor Austriece (Österreichischer Gewerkschaftsbund - OeGB)

Adresă: Johann Bohm Platz 1, 1020 Wien

Telefon 0043 (0) 15344439

E-mail: oegb@oegb.at

Website: www.oegb.at.

Ambasada României în R.F. Germania

Ioana MANOLE - atașat pe probleme de muncă și sociale în Germania și Austria

Adresă Dorotheenstr. 62-66, 10117 Berlin

Telefon: 0049-(0)30-212 39 108

Fax: 0049-(0)30-212 39 199/399

E-mail: berlin.social@mae.ro

Alte date de contact utile din România:

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice

Adresa: Str. Dem. I. Dobrescu nr. 2-4, sect. 1, București

Telefon: 021- 313.62.67; 021- 315.85.56

E-mail: relatiicupublicul@mmuncii.ro

Website: www.mmuncii.ro

Inspekția Muncii

Adresa: Str. Matei Voievod nr. 14, sector 2, București

Telefon: 021 302 70 53, 021 302 70 31

Fax: 021 302 70 64

E-mail: petitii@inspectiamuncii.ro

Website: www.inspectiamuncii.ro

Agenția Națională pentru Plăți și Inspekție Socială

Adresa: Bld. General Gheorghe Magheru, nr. 7, Sector 1, București,

Telefon: 021 - 313.60.47

Fax: 021 - 313.60.98

E-mail: secretariat@mmanpis.ro

Website: www.mmanpis.ro

Casa Națională de Asigurări de Sănătate/Biroul

Adresa: Calea Călărașilor 248, bl.S19, sector 3, București

Telefon: 0800.800.950

Fax. 0372.309.165

E-mail: relpubl1@casan.ro,

Website: www.cnas.ro

Ministerul Afacerilor Interne

Adresa: Piața Revoluției nr.1 A, sect., 1, București

Telefon: Centrala M.A.I.: 021/303.70.80

E-mail: petitii@mai.gov.ro

Website: www.mai.gov.ro

Agencia Națională Împotriva Traficului de Persoane

Adresa: Str. Ion Câmpineanu nr.20, etaj 5, Sector 1, București

Telefon: 021- 313.31.00, 021.311.89.82,

Fax: 021- 319.01.83,

E-mail: anitp@mai.gov.ro

Website: www.antip.mai.gov.ro

Ministerul Afacerilor Externe

Adresa: Aleea Alexandru nr. 31, sector 1, București

Telefon: 021- 319.21.08; 021- 319.21.25

Fax:021- 319.68.50

E-mail: relatii_cu_publicul@mae.ro

Website: www.mae.ro