



MINISTERUL MUNCII
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN ÎN REPUBLICA AUSTRIA

2021



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 se poate obține o locuință?
2. Unde se pot găsi informații cu privire la școli?
3. Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?
4. Care sunt procedurile de înregistrare și privind obținerea permisului de ședere?
5. 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. Care sunt prevederile privind ocuparea cu privire la categoriile speciale?
5. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?
6. Cum este reglementată salarizarea?
7. Cum este reglementat timpul de lucru?
8. Care sunt prevederile privind concediile?
9. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?
10. Cum este realizată reprezentarea lucrătorilor?

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. Cum este reglementată ocuparea forței de muncă marginale?
7. Care sunt prevederile privind formularele electronice?
8. 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 actualizate la nivelul anului 2021. Pentru informații detaliate privind regimul care vă este aplicabil, contactați autoritățile menționate în cuprinsul acestui document.

Acest Ghid a fost elaborat de către atașatul pe probleme de muncă și sociale pentru R.F. Germania și Austria pe baza informațiilor publicate pe site-urile autorităților competente din Austria și pe site-ul rețelei europene EURES

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 Protecției 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 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 de 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. Personale 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.

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: <https://www.anofm.ro/>, care oferă servicii de mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană prin intermediul portalului mobilității europene, **EURES:** <https://www.anofm.ro/eures/>.

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

Locuri de muncă sunt disponibile în edițiile de week-end ale cotidianelor, dar și în săptămânale, ziarele locale și revistele comerciale, sau pe următoarele site-uri:

<https://austriajob.info/>;



[https://www.karriere.at/;](https://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:** 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 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 <https://kurier.at/> - 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.

2. 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). 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, filosofia sa privind învățământul, programele, procedurile de înscriere etc.

3. 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.

4. 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 consiliului 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 cetățeanul român trebuie să demonstreze că 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.

5. 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 ?



Recunoașterea diplomelor și a calificărilor unei persoane joacă un rol foarte important în migrația în scop de muncă de la nivelul UE. 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 <https://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:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/regulated-professions/index_ro.htm

2. Cum este reglementată formarea profesională?

Termenul de 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.

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 să migreze în mod liber între slujbe, regiuni și țări.

3. Cum este realizată încadrarea? – Contractul de muncă

Cum este reglementat contractul de muncă?

Raportul juridic de muncă (*Arbeitsverhältnis*)

Avem de-a face cu un raport de muncă atunci când o persoană (angajatul) pune la dispoziție forța sa de muncă și astfel desfășoară sub conducerea unei alte persoane (angajatorul sau reprezentantul lui) o activitate profesională, aflându-se astfel într-un raport de dependență personală și economică. În limitele raportului de muncă, angajații sunt obligați să respecte prevederile referitoare la timpul de muncă, locul desfășurării activității și sarcinile ce urmează a fi îndeplinite.

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 imobiliarilor, se practică contractele de muncă pe durată determinată. Numărul persoanelor care aleg să presteze servicii ca lucrători independenți este în creștere.

Contractul de muncă reprezintă un acord dintre angajat și angajator. Angajatul se obligă să livreze un anumit serviciu, iar angajatorul - să achite salariul respectiv. Contractul de muncă poate fi încheiat în formă scrisă sau orală (excepție: contractele de instruire trebuie să fie încheiate sub formă scrisă).



Contractul individual de muncă pe perioadă nedeterminată cu toate beneficiile (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 fracțiune de normă 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 și la casa de asigurări de sănătate. Asigurarea facultativă de sănătate și pentru pensie este disponibilă în acest caz, dar va fi plătită de către lucrător. În conformitate cu legislația muncii (protecția împotriva concedierii, plăți compensatorii etc.), lucrătorii cu fracțiune de normă 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. Acordurile de ucenicie trebuie să fie încheiate obligatoriu în scris.

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.

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*.

Fișa de serviciu (Dienstzettel)

Imediat după începerea raportului de muncă, angajatorul trebuie să-i înmâneze angajatului o fișă de serviciu în scris, în care sunt descrise drepturile și obligațiile de bază.

Fișa trebuie să includă următoarele date:

1. Numele și adresa angajatorului;
2. Numele și adresa angajatului;
3. Începutul raportului de muncă;
4. Sfârșitul raportului de muncă - pentru raporturi de muncă limitate în timp;
5. Durata de preaviz în cazul unei eventuale demisii (Kündigungsfrist), data demiterii (Kündigungstermin);



6. Locul obișnuit de prestare a muncii, referințe necesare cu privire la schimbarea locului de prestare a muncii;
7. Încadrarea corespunzătoare în schema generală/organigramă;
8. Utilizarea preconizată;
9. Remunerarea incipientă, salariul de bază, componente suplimentare de remunerare (plățile speciale);
10. Data primirii salariului;
11. Durata concediului anual;
12. Timpul normal de muncă convenit pe zi și săptămână;
13. Informații cu privire la standarde de drept colectiv aplicabile (contractul colectiv de muncă, statut, salariu minim, remunerația de ucenicie, convenție colectivă la nivel de unitate);
14. Denumirea și adresa Casei/Fondului de pensii al întreprinderii, ce-l vizează pe angajat.

Prevederile punctelor 5,-6 și 9 -11 sunt stipulate în contractele colective de muncă, convențiile colective interne la nivel de unitate. **Atenție: Înainte de semnarea unui contract, angajatul trebuie să-l citească atent. Dacă conținutul acestuia sau conținutul fișei de serviciu nu îi este clar, el ar trebui să apeleze la consilierea din partea sindicatelor.**

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.

Următoarele puncte sunt de o importanță deosebită:

- Detalii cu privire la perioada de probă (maximum o lună);
- Posibilitatea de transfer atât cu privire la locul de muncă, cât și scopul acesteia;
- Prevederile cu privire la orele suplimentare;
- Prevederile dreptului muncii;
- Clauza „totul inclus“ (informația cu privire la salariul de bază trebuie să fie diferențiată);
- Clauza de concurență (acceptabilă doar de la 3.700 € pe lună);
- Termenele de preaviz și data demisiei;
- Obligații de rambursare a cheltuielilor de formare profesională (în principiu, obligația de a activa maximum 4 și stabilirea unui barem de deduceri periodice).

În fond, drepturile angajaților stipulate prin reglementări legale, contracte colective de muncă sau convenții colective interne la nivel de unitate nu trebuie să fie diminuate prin contractul individual de muncă.

Atât fișa de serviciu cât și contractul de muncă sunt gratuite.

Statele de plată/fluturașii: Fiecare angajat trebuie să primească la sfârșitul fiecărei luni o informație privind achitarea salariului (statele de plată/fluturașii). Ca cerință minimă, acestea trebuie să includă valoarea salariului câștigat, valoarea și componența sumelor reținute. Acest drept poate fi revendicat printr-o cauză civilă în instanță.



4. 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 <https://www.sozialministeriumservice.at/>.

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 hărțurii 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.

5. 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.

Aspecte 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 financiară). 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 accidentele de muncă, pentru situația în care deveniți șomer etc.

6. 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.

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, 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 prestări 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).

7. Cum este reglementat timpul de lucru?



Programul normal de lucru este de 40 ore pe săptămână, 8 ore pe zi, conform Legii privind Reglementarea Timpului de Muncă (Arbeitszeitgesetz) și se aplică aproape tuturor angajaților din sectorul privat cu vârsta de peste 18 ani.

Ore suplimentare. Săptămânal sunt permise până la 20 de ore suplimentare.. În cazul orelor lucrate suplimentar, acestea sunt remunerate printr-un adaos de minimum 50% sub formă de timp liber sau bani. Pauze. La o zi de muncă de mai mult de 6 ore, pauza nu trebuie să fie mai mică de 30 de minute. Timpul destinat pauzei nu reprezintă timp de muncă. În cazul muncii care necesită proces neîntrerupt în zilele săptămânii și duminica, salariaților care lucrează în ture rotative trebuie să li se acorde pauze scurte plătite. La executarea muncii grele de noapte, fiecărui schimb i se cuvine o pauză plătită de zece minute.

Timp de odihnă. O perioadă de odihnă neîntreruptă de cel puțin unsprezece ore trebuie acordată între două zile lucrătoare. La sfârșitul săptămânii, angajaților li se cuvine o pauză neîntreruptă de 36 de ore. Sunt posibile excepții stipulate în contractele colective de muncă și regulamentul intern. În acest caz în săptămâna calendaristică respectivă, angajații vor beneficia de o pauză de 36 de ore din timpul zilelor de muncă. În cazuri excepționale, munca prestată în patru weekend-uri sau în zilele de sărbători legale poate fi permisă și printr-o Convenție Colectivă încheiată la nivel de unitate (Betriebsvereinbarung). Dacă odihna de la sfârșitul săptămânii (Wochenruhe) va fi întreruptă în decursul celor 36 de ore, înainte de începerea următoarei săptămâni de muncă angajaților li se va oferi timp de repaos compensatoriu. Durata perioade de repaus corespunde timpului utilizat pentru muncă din cele 36 de ore destinate odihnei. Conform Legii privind Reglementarea Timpului de Muncă și Contractului Colectiv de Muncă, dreptul la repaos compensatoriu nu afectează dreptul la achitarea orelor suplimentare.

Timpul de muncă trebuie să fie convenit cu angajatorul, dacă nu este stabilit în prealabil de către Convenția Colectivă Internă la nivel de unitate (Betriebsvereinbarung). Modificările unilaterale efectuate de către angajator sunt permise doar dacă:

1. schimbarea este justificată în mod obiectiv
2. schimbarea a fost anunțată în prealabil cu două săptămâni
3. nu aduce atingere intereselor esențiale ale angajatului
4. nu contravine vreunei înțelegeri sau acord încheiat deja între părți.

Munca cu fracțiune de normă. Durata timpului de muncă trebuie să fie convenită cu angajatorul. Modificarea duratei timpului de muncă trebuie să aibă loc în formă scrisă. Angajații part-time (cu fracțiune de normă) nu trebuie să fie dezavantajați în privința prestațiilor sociale, avansare etc.

Salariații cu fracțiune de normă primesc un spor de 25% pentru orele suplimentare. Această regulă nu se aplică dacă orele suplimentare au fost compensate în timpul unui trimestru (sau a unei alte perioade determinate de trei luni) ori în cadrul unei reglementări a timpului flexibil de muncă.

Timp flexibil de muncă (Gleitzeit)



Acolo unde există Consiliul Lucrătorilor și este încheiată o Convenție Colectivă Internă la nivel de unitate, se încheie în formă scrisă un acord cu privire la un program de muncă flexibil.

De regulă, programul de muncă flexibil este format dintr-un timp de lucru de bază, în care există prezența generală obligatorie, și faze de timp flexibil înainte și după începerea timpului de lucru de bază. De pildă, programul principal de lucru este de la 9:30 la 15:00, timpul flexibil este de la 7:00 la 9:30 și de la 15:00 la 18:00.

Alte forme de timp flexibil de muncă:

- Munca organizată în schimburi;
- Munca în timpul zilelor libere sau în zilele de sărbători legale;

Munca la domiciliu nu poate fi impusă unilateral de către angajator și nici nu poate fi inițiată sau pusă în aplicare unilateral de către salariat. De asemenea, vă puteți retrage din acest acord dintr-un motiv întemeiat. Echipamentul de lucru necesar pentru aceasta trebuie pus la dispoziție de către angajator. Cu toate acestea, este posibil să conveniți asupra unei compensații financiare pentru utilizarea propriilor dispozitive.

În principiu, se aplică aceleași reguli privind timpul de lucru ca și în cadrul companiei. Abaterile de la timpul de lucru - în măsura în care sunt permise - trebuie convenite în mod expres. Deci, trebuie să fiți disponibil pentru angajator doar în timpul programului de lucru convenit.

Informații suplimentare pot fi accesate pe <https://www.arbeiterkammer.at/index.html>.

8. 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 lucrătoare în fiecare an de muncă. După 25 de ani de serviciu, concediul de odihnă va crește la șase săptămâni, respectiv 36 zile lucrătoare. Lucrătorii angajați cu timp parțial de lucru au aceleași drepturi ca angajații cu normă întregă.

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.

Dreptul la concediu complet/Indemnizații compensatorii pentru concediu (Urlaubersatzleistung). Angajatul are drept la concediu complet după șase luni de muncă.. La încheierea unui raport de muncă, pentru zilele de concediu neutilizate vor fi achitate indemnizații compensatorii proporționale (Urlaubersatzleistung). Zilele de concediu neutilizate în anii trecuți vor fi compensate în totalitate. De regulă, nu există o obligație de rambursare în cazul în care cineva a consumat deja mai mult decât cota proporțională de



concediu, cu excepția încetării premature neautorizate a raportului de muncă, respectiv, concedierii angajatului. În aceste două cazuri va fi rambursată cota pentru zilele în plus de concediu utilizate.

Concediu în baza Legii cu privire la concediu pentru lucrătorii din domeniul construcțiilor (*Bauarbeiter-Urlaubsgesetz*). Persoana angajată are dreptul la concediu complet (30, respectiv, 36 de zile lucrătoare) după 52 de săptămâni de muncă într-un an calendaristic. Dreptul la concediu este direct proporțional cu săptămânile lucrate pe parcursul unui an calendaristic. Odată cu începerea unui nou an calendaristic începe un nou an de referință.

Dreptul la concediu expiră dacă angajatul nu l-a utilizat până la 31 martie al celui de-al treilea an următor anului calendaristic respectiv. Durata concediului depinde de numărul săptămânilor lucrate. Începând de la 1.040 de săptămâni de muncă, persoana angajată are dreptul pe an la 36 zile de concediu; în cazul în care a lucrat mai puțin de 1040 de săptămâni, are dreptul la 30 de zile.

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 (*Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall*): 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 relații de muncă și ramurilor de activitate.

La expirarea perioadei mai sus descrise, 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.

În caz de boală profesională, salariații au dreptul la remunerare timp de șase săptămâni. Acest drept se extinde până la opt săptămâni după primul an de muncă, respectiv, până la zece săptămâni după 15 ani de muncă și la douăsprezece săptămâni după 25 de ani de muncă. Acest drept revine tuturor salariaților pentru fiecare an de muncă. Toți salariații au dreptul la remunerare în cazul unui accident de muncă sau al unei boli profesionale. Acesta cuprinde minimum opt săptămâni pentru fiecare caz în parte indiferent de durata raportului de muncă.

Concediul de maternitate și paternitate începe imediat după perioada de protecție, după un concediu convenit cu angajatorul după perioada de protecție sau după încheierea concediului de îngrijire a copilului al celui alt părinte. Dacă unul dintre părinți nu are dreptul la concediu de îngrijire a copilului, celălalt părinte poate prelua concediul în perioada dintre sfârșitul perioadei de protecție și a doua zi de naștere a copilului.



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.

Învoirea de la locul de muncă pentru îngrijirea în caz de boală (Pflegefreistellung bei Erkrankung): Dacă angajatul lipsește de la locul de muncă din cauza necesității îngrijirii unei rude apropiate bolnave (copilul propriu, copilul soției/soțului, al partenerului de viață, nepot, părinți, bunici, soț/soție, partener), care locuiește în aceeași gospodărie, el are dreptul pe parcursul unui an de muncă să primească în continuare salariu proporțional cu timpul săptămânal normal de muncă. În aceeași măsură, persoana angajată are dreptul să fie învoită pentru a-și îngriji propriul copil bolnav, adoptiv sau care necesită îngrijire, chiar dacă acesta nu locuiește în aceeași gospodărie. În caz de internare într-un spital sau o instituție de îngrijire a propriului copil bolnav sau a copilului soției, sau a copilului partenerului care locuiește în aceeași gospodărie există dreptul la învoire de la locul de muncă pentru a îngriji copilul până la vârsta de 10 ani, respectiv și dincolo de această vârstă, dacă din punct de vedere medical este indicat acest lucru pentru binele copilului.

Prelungirea învoirii de la locul de muncă pentru îngrijirea în caz de boală (Erweiterte Pflegefreistellung): Dacă angajatul și-a consumat dreptul său la învoire de la locul de muncă pentru îngrijirea unei rude apropiate, dar din cauza necesității îngrijirii copilului propriu bolnav (adoptiv sau care necesită îngrijire), al copilului soției, soțului său sau a partenerului de viață cu vârsta până la 12 ani care locuiește în aceeași gospodărie cu el, nu poate să lucreze, el mai are dreptul la încă o săptămână de învoire pentru îngrijire pe parcursul unui an de muncă. Mamele și tații dețin acest drept chiar dacă copilul lor (adoptiv sau care necesită îngrijire) nu locuiește în aceeași gospodărie cu ei.

9. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?

Perioadele de preaviz/termenele de demisie (Kündigungstermine):

Pentru angajat, în cazul demiterii de către patron, trimestrial (dacă nu s-a convenit altceva):

- sub 2 ani de activitate, perioada de preaviz este de 6 săptămâni;
- de la al 3-lea an până la 5 ani de muncă, perioada este de 2 luni;
- de la al 6-ea an până la al 15 –lea an de muncă, perioada este de 3 luni;
- de la al 16-ea an până la al 25-lea an de muncă, perioada de este de 4 luni;
- din cel de-al 26-lea an de muncă, perioada este de 5 luni;

Concedierea (Entlassung): Motivele de concediere a angajaților sunt enumerate în Legea cu privire la Angajați (*Angestelltengesetz*). Conform acesteia, drept motive de concediere



pot fi considerate: lipsa de loialitate, pierderea încrederii, dar și absența îndelungată de la locul de muncă cu excepția cazului unei anumite boli sau a unui accident.

Motivele de concediere a muncitorilor/lucrătorilor sunt enumerate exhaustiv Codul de legi privind activitățile industriale și munca nr.1859 (Gewerbeordnung). Suspendarea prematură justificată a procesului de muncă (Vorzeitiger berechtigter Austritt): Conform Legii cu privire la Angajați, în cazul existenței unor motive importante, angajatul poate suspenda prematur procesul de muncă. Drept motive importante pot fi considerate:

- dacă el nu este apt să continue să muncească sau dacă continuarea muncii îi poate dăuna sănătății;
- dacă angajatorul reduce în mod nejustificat salariul angajatului sau îl dezavantajează în ceea ce privește contribuțiile în natură

Plata compensatorie la demitere (Kündigungsschädigung): Dacă raportul juridic de muncă a fost suspendat ilegal de către angajator de exemplu, prin nerespectarea perioadei de preaviz, a datei demisiei sau a unei concedieri nemotivate, angajatul are drept la o plată compensatorie. Această plată are drept scop acoperirea daunelor materiale care ar putea să apară drept rezultat al demiterii ilegale, respectiv, cu nerespectarea termenelor. Același drept este valabil și în cazul când angajatul ia hotărârea să suspende prematur procesul de muncă din motive întemeiate, cauzate de restanțele de plată din partea patronului. Pe perioada achitării plății compensatorii în urma demisiei sau a celei pentru concediu este întreruptă achitarea alocației de șomaj și a pensiei anticipate de vârstă.

Rezilierea cu acordul părților (Einvernehmliche Auflösung): Rezilierea cu acordul părților a raportului juridic de muncă presupune că angajatul împreună cu patronul au convenit să înceteze raportul de muncă la o anumită dată.

Legea veche privind despăgubirea (Altes Abfertigungsrecht): Este valabilă în continuare pentru persoanele a căror raport juridic de muncă exista deja la 01.01.2003 și care n-au trecut la noua Lege cu privire la Despăgubirea prin exprimarea individuală a consimțământului în raport cu angajatorii/patronii.

Lucrătorii au dreptul la obținerea unei despăgubiri în baza Legii vechi după încheierea unei perioade de timp neîntreruptă de:

- 3 ani în valoare de 2 salarii lunare;
- 5 ani în valoare de 3 salarii lunare;
- 10 ani în valoare de 4 salarii lunare;
- 15 ani în valoare de 6 salarii lunare;
- 20 ani în valoare de 9 salarii lunare;
- 25 ani în valoare de 12 salarii lunare,

și doar în următoarele cazuri de încheiere a raporturilor juridice de muncă:

- demiterea persoanei angajate de către patron;
- concedierea nejustificată și nemeritată;
- suspendarea prematură justificată a procesului de muncă de către angajat;
- expirarea unei perioade de muncă convenită temporar ;
- rezilierea de comun acord a contractului de muncă;



- demisionare benevolă a angajatului din cauza solicitării pensionării pe motiv de vârstă sau a unei pensionări anticipate, dacă raportul juridic de muncă are o durată de cel puțin zece ani;
- demisie benevolă a angajatului din cauza solicitării unei pensii pe motiv de incapacitate de muncă sau de invaliditate după expirarea a trei ani;
- dacă angajatul își anunță retragerea/suspendarea cel târziu cu trei luni înainte de încheierea concediului de îngrijire a copilului, iar raportul juridic de muncă a durat, cel puțin, cinci ani. În acest caz, angajatul are dreptul de a primi o despăgubire unică în valoare de jumătate din suma totală pe care ar fi primit-o în mod normal, care este de maxim trei salarii lunare;

Pentru muncitorii din domeniul construcțiilor se aplică dispozițiile Legii privind Indemnizația de Concediu și Plățile Compensatorii pentru Lucrătorii în Construcții (*Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz*).

Legea nouă privind despăgubirea (Abfertigung Neu): Noua Lege privind Despăgubirea este valabilă pentru toate raporturile de muncă încheiate începând cu 1.1.2003. Muncitorii cărora le-au fost deja efectuate plățile în fondul Casei Naționale pentru Indemnizații de Concediu și Plăți Compensatorii (BUAK) rămân temporar în sistemul vechi. Același lucru este valabil și pentru persoanele angajate, care după 31.12.2002 s-au reangajat la un patron la care au activat anterior. Raporturile de muncă care au fost încheiate deja până la 1 ianuarie 2003 intră sub incidența Legii vechi privind Despăgubirea. Cu toate acestea, există însă posibilitatea pentru fiecare persoană angajată să încheie un contract individual în vederea aplicării sistemului nou de despăgubire. Aceasta presupune, însă, că atât angajatul cât și patronul își dau acordul în privința conținutului contractului – unul nu-l poate obliga pe celălalt să treacă la noul sistem privind despăgubirea (vezi transferarea la noul sistem de despăgubire). Începând cu 1.1.2008, prestatorii/contractorii independenți de servicii au fost incluși în noul sistem de despăgubire.

Mărimea despăgubirii conform noului sistem (Abfertigung Neu): Dacă angajatul se supune noului sistem de despăgubire, angajatorul trebuie să-i achite lunar la Casa de Sănătate din Austria (*Österreichische Gesundheitskasse - ÖGK*) sume în valoare de 1,53% din venitul brut. Drept bază pentru calculul contribuției compensatorii servește valoarea salariului din care se achită contribuțiile sociale obligatorii inclusiv plățile speciale. Casa Teritorială de Asigurare a Sănătății transferă mai departe sumele achitate către fondul de pensie al întreprinderii (*betriebliche Vorsorgekasse*). Valoarea totală a despăgubirilor rezultă din contribuțiile achitate de către angajator în fondul întreprinderii, plus dobânzile și minus cheltuielile administrative.

Achitarea contribuțiilor conform noii legi privind despăgubirea (*Beginn der Beitragszahlung der Abfertigung Neu*)

Prima lună a unui raport juridic de muncă este necontributivă. Începând cu cea de-a doua lună de muncă, angajatorul trebuie să plătească contribuții. Dacă pe parcursul unui an de la încheierea unui raport de muncă un lucrător încheie un nou acord de muncă cu același angajator, atunci contribuțiile vor fi achitate imediat de la începutul noului raport de muncă.



Achitarea despăgubirii conform Legii noi (Auszahlungen der Abfertigung Neu): O condiție pentru plată o reprezintă cel puțin 36 de luni de achitare a contribuțiilor și încheierea unui raport de muncă, iar contribuțiile lunare achitate pot să provină de la diferiți angajatori. Angajatul nu are dreptul să primească despăgubirea finală, dacă el a demisionat din proprie dorință, a fost eliberat din funcție din cauza datoriilor sau a suspendat prematur și nejustificat raportul de muncă. În aceste cazuri, contribuția economisită nu se pierde, ci rămâne în fondul de pensii al întreprinderii, pentru ea se va percepe o dobândă și va fi preluată într-un alt raport de muncă. Acest lucru este valabil doar pentru angajații care se supun legii noi. Angajații care se supun legii vechi, în caz de demisie benevolă din funcție, rezilierea contractului de muncă înainte de termen sau concediere din cauza (comportamentului) angajatului, își pierd dreptul la plata compensatorie unică.

Casa de asigurare a salariaților (Betriebliche Vorsorgekasse): În întreprinderile unde există Consiliul Lucrătorilor (Betriebsrat), alegerea Casei de asigurare a salariaților (Vorsorgekasse) trebuie să fie aibă loc prin intermediul unui acord intern încheiat între Consiliul Lucrătorilor și angajator. În întreprinderile fără Consiliul Lucrătorilor, angajatorul trebuie să înștiințeze toți salariații despre alegerea preconizată. Dacă o treime dintre salariați își exprimă în scris dezacordul în această privință, angajatorul trebuie să negocieze cu salariații. Concomitent, angajații trebuie să apeleze la susținerea sindicatelor, care în interesul salariaților vor prelua negocierile cu angajatorul.

Perioadele de revendicare în scris a drepturilor angajatului/termenele de prescripție (Verjährung)

Dacă dorești să beneficiezi de drepturile tale legale prin prisma dreptului muncii, nu trebuie să ratezi termenele respective, de exemplu:

- contestarea demisiei la Judecătoria Socială și a Muncii (Arbeits- und Sozialgericht) - două săptămâni;
- înaintarea cererilor/depunerea reclamației la Judecătoria Socială și a Muncii cu privire la compensarea demisiei - șase luni;
- pentru cererile salariale, în general, se aplică un termen de prescripție de trei ani.

10. Cum este realizată reprezentarea lucrătorilor?

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

Prevederile care reglementează conflictele de muncă sunt cuprinse în Legea privind Constituția Muncii (*Arbeitsverfassungsgesetz*).

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), trebuie să vă adresați unei persoane de încredere de la locul dvs. de muncă (de exemplu, Consiliul Lucrătorilor) sau să vă adresați Camerei de Muncă sau sindicatelor. Aceste instituții 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 sunt în strânsă legătură 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.

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 acestuia este de consiliere, de exemplu, în cazul rezilierii unilaterale a contractului 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*). Viena este capitala federală și sediul autorităților federale supreme.



MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

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 ai 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 proiecte de legi, care sunt apoi prezentate 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. Ultima instanță ce poate fi sesizată 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, genului, originii, clasei sau religie ". În 1958 Austria a ratificat Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a Libertăților Fundamentale a Consiliului Europei.



Serviciul Austriac pentru Ocuparea a Forței de Muncă - AMS, cu centrele sale provinciale și agențiile regionale, are rolul de a oferi consiliere 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?

Declarația privind recalcularea impozitului pe venit pentru salariați (ArbeitnehmerInnenveranlagung): Declarația privind recalcularea impozitului pe venit pentru salariați poate fi solicitată prin prezentarea Formularului L1 la Serviciul Finanțe (Finanzamt) de la locul de domiciliu. Formularul îl puteți primi la orice oficiu al Serviciului Finanțe. Declarația privind recalcularea impozitului pe venit pentru salariați o puteți depune și online (<https://finanzonline.bmf.gv.at>). Suplimentar la Formularul L1 veți primi Formularul L1ab pentru impuneri speciale (de exemplu, cheltuielile legate de tratarea bolii și invaliditate), precum și pentru părinți - Formularul L 1k și în cazuri speciale Formularul L 1k-bF.

Stabilirea obligatorie a impozitului pe venit: În anumite condiții, salariații sunt obligați să depună la Serviciul Finanțe Declarația privind recalcularea impozitului pe venit pentru salariați sau sunt somați s-o facă.

Salariații sunt supuși obligației de recalculare a impozitului pe venit, dacă:

- într-un an calendaristic au obținut venituri supuse obligației de achitare a impozitului pe salariu din două sau mai multe surse;
- în timpul anului fiscal a fost luată în calcul suma deducerii pentru unic întreținător, dar care, de fapt, nu trebuia să-i fie acordată;
- Bonusul Familiar Plus (Familienbonus Plus) a fost luat în considerare de către angajator, însă nu se cuvenea;
- salariatul a obținut venituri din asigurări medicale legale, venituri în sensul Legii cu privire la bonurile/tichetele de serviciu, indemnizații de concediu de la Casa de Indemnizații de Concediu și Plăți Compensatorii în Sectorul Construcțiilor (BUAK), indemnizații de insolvabilitate de la Fondurile pentru indemnizații de insolvabilitate sau anumite venituri de pe urma participării la exerciții militare;
- în anul calendaristic la calculul salariului a fost luată în considerare deducerea;
- au fost prezentate informații eronate cu privire la indemnizația pentru utilizarea autovehiculului propriu în scopuri de serviciu;
- au fost obținute alte venituri nesupuse obligației de achitare a impozitului, a căror sumă totală depășește cifra de 730€– (în acest caz, declarația cu privire la venituri urmează a fi prezentată Oficiului Finanțe până la data de 30 aprilie a anului următor. În caz că declarația este prezentată online, termenul se prelungește până la data de 30 iunie).

Prelungirea termenului de depunere a declarației (Antragsveranlagung): În toate cazurile, pentru care nu este prevăzută obligația de achitare a impozitelor, este vorba de o impozitare la cerere. Termenul impozitării la cerere este de cinci ani.



Important: Declarația privind recalcularea impozitului pe venit pentru salariați în cazul impozitării la cerere poate fi revocată într-o perioadă de o lună din momentul livrării/recepționării deciziei prin depunerea unei plângeri/reclamații, chiar și dacă plățile sunt impuse de Serviciul Finanțe (în cazul unei declarații obligatorii privind recalcularea impozitului pe venit pentru salariați (Pflichtveranlagung) acest lucru nu este posibil!).

Stabilirea automată a impozitului pe venit pentru salariat: În cazul în care salariatul nu prezintă o cerere de stabilire a impozitului pe venit pentru anul precedent până la data de 30 iunie, Serviciul de Finanțe efectuează estimarea impozitului pe venit în mod automat, dacă sunt îndeplinite următoarele condiții:

- sunt prezente numai venituri supuse obligației de impozitare;
- stabilirea impozitului pe venit are ca rezultat o înscriere/sumă cuvenită;
- în temeiul stabilirii impozitului pe venit al salariatului, există bănuiala că nu vor fi pretinse cheltuieli de publicitate, cheltuieli speciale, constrângeri suplimentare, sume scutite de impozit sau deduceri.

În caz că această presupunere nu poate fi făcută, atunci stabilirea automată a impozitului pe venit este efectuată numai dacă salariatul nu a depus cererea de stabilire a impozitului pe venit până la sfârșitul anului următor calendaristic.

Important: Cheltuielile ce nu sunt luate în calcul la stabilirea automată a impozitului pe venit a salariatului pot fi solicitate mai târziu pe parcursul unei perioade de cinci ani.

Căile de atac în instanță (Rechtsmittel)

Reclamația (Beschwerde): Termenul de depunere a reclamației este de o lună de la emiterea deciziei. Reclamația va fi depusă în formă scrisă la Serviciul Finanțe sau prin intermediul Finanz-Online.

Cererea de prezentare (Vorlageantrag): În caz în care Oficiul Finanțe a luat o decizie preliminară cu privire la reclamația în cauză, există posibilitatea de a solicita prezentarea contestației autorităților fiscale de gradul II.

Anularea decizei (Bescheidaufhebung): Cererea de anulare a deciziei poate fi depusă în decursul unui an, atunci când decizia formulată nu este corectă.

Ce pot solicita salariații de la Serviciul Finanțe?

- deducerea pe motiv de unic întreținător;
- deducerea pentru părintele singur;
- indemnizații pentru întreținerea mai multor copii;
- bonusul familial plus (Familienbonus Plus) și suma suplimentară pentru copiii cu venituri mici;
- deducere de întreținere;
- cheltuieli speciale;
- cheltuieli de publicitate;
- costuri excepționale.

Deducere pe motiv de unic întreținător (AlleinverdienerInnenabsetzbetrag): Titlul de unic întreținător îl deține persoana care:



- conviețuiește mai mult de șase luni într-un an calendaristic cu un soț, soția sau partenerul înregistrat sau concubin/concubină;
- a perceput în această perioadă pentru cel puțin un copil alocații familiale pe parcursul a șapte luni.

Veniturile soțului/soției, a partenerului înregistrat sau a concubinei/concubinului (cu cel puțin un copil) nu trebuie să depășească suma de 6.000€– pentru un an calendaristic. Alocația pentru concediul parental, alocația de șomaj și ajutorul de urgență nu sunt considerate venituri, iar alocația după naștere este considerată ca atare.

Deducerea pentru părintele singur (*AlleinerzieherInnenabsetzbetrag*): Titlul de părinte singur îl deține persoana care:

- a primit prestații familiale pentru cel puțin un copil pe parcursul a șapte luni;
- în această perioadă nu a locuit mai mult de șase luni calendaristice împreună cu soțul/soția sau partenerul/partenera.

Deducerea pentru unicul întreținător și părintele singur constituie (*AlleinverdienerInnen-/AlleinerzieherInnenabsetzbetrag*): pentru un copil 494€– anual; pentru doi copii 669€– anual, și pentru fiecare copil următor deducerea se majorează cu 220 €– pe an calendaristic.

Impozitul negativ (creditarea fiscală) pentru unicul întreținător / părintele singur: În cazul veniturilor foarte mici sau dacă veniturile impozabile lipsesc complet, deducerea pentru unicul întreținător / părinte singur, în caz dacă au fost încasate alocații familiale pentru cel puțin un copil pe parcursul a mai mult de șase luni, va fi oferită de către Serviciul Finanțe prin stabilirea venitului impozabil al salariatului.

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 este în concordanță 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 singuri 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). Începând cu 2021, se aplică 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: 1,2%;
- Pentru asigurare în caz de șomaj: lucrători, lucrători independenți: 6%;
- Pentru asigurare de pensie, în funcție de domeniul de activitate/tipul angajatului, contribuțiile variază și pot ajunge până la 22,8%.

Informații suplimentare pot fi accesate pe <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.860645&portal=oegkdgportal>

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/inchiriere 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. Înainte de a vă înainta oferta, ar trebui să verificați că vânzătorul



este și proprietar, lucru care se poate face prin verificarea înscrierii imobilului în cartea funciară.

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

Dacă doriți să verificați un preț de achiziție, puteți merge la curtea districtuală sau 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 imobiliare 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 funcție de facilitățile acestora (încălzire, WC pe coridor sau în apartament, apă caldă etc.), dar stabilește, de asemenea, sume maxime 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 nu sunt acoperite de această lege.

Plata chiriei pe metru pătrat depinde de factori precum conexiunile de transport, infrastructura, locația și facilitățile oferite. De exemplu, în 2021, chiria pentru un apartament cu 3 camere situat în centrul unui oraș este aproximativ 2.500 euro, iar pentru un apartament de 3 camere în zona periferică a orașului era de 1.500 euro.

Apartamentele mai mici sunt de multe ori mai scumpe pe metru pătrat decât cele mari. Costul serviciilor (aproximativ 25% din chiria netă), încălzirea, gazele și energia electrică reprezintă costuri 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. Persoanele își pot alege medicul de familie.

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 de sistemul de asigurări sociale din statul de origine.

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, analize uzuale de sânge, examinări ale inimii (EKG) și fizioterapie. 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. Persoanele aflate în îngrijirea persoanei asigurate (de exemplu, copiii) primesc un card de sănătate. Pentru posesorii de card, tratamentul medical este de obicei furnizat 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 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 numărului scurt 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 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 Hochschule*) 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 austriecii 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 poate fi obținut 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 obțineți 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 între 2.40-2.60 euro. În multe orașe, există abonamente zilnice, săptămânale, lunare sau anuale, precum și oferte speciale pentru turiști. În orașele mai mari, biletele pentru o singură călătorie și cardurile 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 4.30 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 Federală 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 intercitiy).

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 lacunele 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: Condiția pentru dreptul de solicitare a alocației de șomaj este ca persoana solicitantă să fie înregistrată la Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă (AMS), adică, să fie șomeră, să dorească să lucreze și să fie aptă de muncă, persoana solicitantă să fie eligibilă. Eligibilitatea pentru beneficierea de alocația de șomaj se consideră întrunită în fond, dacă în ultimele 24 de luni (termenul-cadru) până la exercitarea pretenției, persoana respectivă a fost angajată, cel puțin, 52 de săptămâni acoperite de asigurarea de șomaj. În cazul aplicanților la achitarea alocației de șomaj înainte de atingerea vârstei de 25 de ani sunt suficiente 26 de săptămâni de muncă în ultimele douăsprezece luni (termenul-cadru).

Dacă aceștia, însă, au primit anterior o alocație de șomaj sau o indemnizație pentru creșterea copilului, atunci sunt necesare 28 de săptămâni de muncă acoperite de asigurarea



de șomaj pe parcursul ultimelor 12 luni (termenul-cadru). Termenul-cadru indicat, de 24 și de 12 luni, poate fi prelungit cu condiția prezenței stărilor de fapt prevăzute de legislație (extinderea termenului-cadru).

Solicitarea de achitare a alocației de șomaj se va depune personal la Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă (*Arbeitsmarktservice* – AMS). Această solicitare va fi prezentată, dacă este posibil, în prima zi a perioadei de șomaj, deoarece alocația de șomaj nu are efect retroactiv.

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.

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.

Durata achitării alocației de șomaj solicitate depinde de durata anterioară a raportului de muncă, precum și de vârsta șomerului. Durata minimă este de 20 de săptămâni. Este acordată alocația pe o perioadă de 30 de săptămâni, dacă în ultimii cinci ani anterior solicitării alocației, șomerul a fost angajat timp de 156 de săptămâni (trei ani), cu obligația de a achita asigurarea de șomaj. Se acordă o alocație de șomaj pe o perioadă de 39 de săptămâni, dacă solicitantul a împlinit vârsta de 40 de ani și dacă în ultimii zece ani anterior solicitării alocației a fost angajat timp de 312 săptămâni (șase ani), acoperite de asigurarea de șomaj. Se acordă o alocație de șomaj pe o perioadă de 52 de săptămâni, dacă solicitantul a împlinit vârsta de 50 de ani și dacă în ultimii cincisprezece ani anterior solicitării alocației a fost angajat timp de 468 săptămâni (nouă ani), cu obligațiunea de a achita asigurarea de șomaj. Și, în sfârșit, se acordă o alocație de șomaj pe o perioadă de 78 de săptămâni pentru persoanele care participă la măsuri de reabilitare profesională în cadrul asigurării de pensii. Pentru evaluarea perioadei de primire a pensiei se va calcula și termenul luat în considerare la obținerea unei alocații de șomaj anterioare.

Cuantumul 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.

Pentru a fi valabilă, cererea pentru alocația de șomaj trebuie făcută personal la biroul regional de serviciu public austriac (AMS) din zona 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.

Ajutor de urgență (Notstandshilfe): În cazul în care ați primit deja alocația de șomaj, iar durata perioadei de referință a fost epuizată, puteți solicita așa-numitul „ajutor de urgență”. Puteți beneficia de această alocație numai dacă vă aflați în stare critică. Ajutorul de urgență nu este limitat în timp, însă este aprobat pe o perioadă de cel mult 52 de săptămâni, după care va trebui să depuneți o nouă cerere. La verificarea existenței stării critice, se vor lua în considerare și alte venituri disponibile. Venitul părinților, copiilor sau altor rude nu este luat în calcul nici atunci când toți locuiesc în gospodărie comună (im gemeinsamen Haushalt).

Atenție! Din 01.07.2018 venitul sotului/sotiei sau a concubinului/concubinei nu mai este luat în calcul!

Cuquantumul ajutorului de urgență:

- În cazul în care nu este luat în calcul venitul, ajutorul de urgență va constitui 95% din suma de bază a alocației de șomaj și 95% din plata suplimentară, dacă suma de bază a alocației de șomaj se află sub baremul indemnizației compensatorii stabilit prin Lega Generală privind Asigurările Sociale (ASVG).
- Ajutorul de urgență constituie 92% din suma de bază a alocației de șomaj, dacă suma de bază a alocației de șomaj este mai mare decât baremul indemnizației compensatorii.
- Adicional, pentru anumite persoane sunt prevăzute suplimente familiale cum ar fi copiii, cărora li se cuvin prestații familiale.

Plafonarea ajutorului de urgență: După 6 luni în care o persoană a primit acest ajutor, se va stabili, în funcție de durata alocației de șomaj primită anterior, limita superioară a ajutorului de urgență. Aceasta reprezintă „plafonarea” ajutorului.

- În cazul în care ați primit anterior alocația de șomaj timp de 20 de săptămâni, ajutorul de urgență va fi plafonat prin indemnizația compensatorie (= 33,34 euro/zi, starea din 2021).
- În cazul în care ați primit anterior alocația de șomaj timp de 30 de săptămâni, ajutorul de urgență va fi plafonat prin minimul de existență (= 38,50 euro/zi, starea din 2020).
- În cazul în care, pe motiv de vârstă, ați beneficiat deja alocația de șomaj timp de 39 până la 52 de săptămâni, ajutorul de urgență nu va fi plafonat.

Ajutorul de urgență este acordat întotdeauna pe o perioadă de 12 luni. El poate fi plafonat numai în cazul în care a fost acordat timp de 6 luni. O întrerupere după 4 luni a achitării ajutorului printr-un raport de muncă cu durata de 2 luni nu va provoca pierderea ajutorului



de urgență ”complet” pentru următoarele 2 luni! Pentru persoanele cu vârsta de peste 45 de ani, sunt reglementări mai avantajoase pentru plafonare.

Exercitarea unei activități lucrative în paralel cu ajutorul de urgență primit: În cazul exercitării unei activități lucrative în paralel cu ajutorul obținut, sunt valabile aceleași prevederi ca și în cazul câștigului suplimentar alocației de șomaj. Este posibil un câștig suplimentar în sumă ce nu depășește plafonul venitului marginal (2021: 475,86 € brut/lună). Din ajutorul de urgență se va deconta, bineînțeles, orice venit suplimentar. De exemplu, venitul provenit din chirie și arendă sau indemnizația de persoană văduvă..

Avans de pensie (Pensionsvorschuss): În cazul în care primiți deja alocația de șomaj sau ajutorul de urgență și depuneți concomitent cererea de acordare a pensiei de invaliditate sau de incapacitate a muncii, sau a pensiei de vârstă, va trebui să informați și Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă (Arbeitsmarktservice – AMS) despre această cerere și, în anumite condiții, această prestație poate fi înlocuită prin achitarea avansului de pensie. De fapt, sunteți în drept să solicitați pentru alocația de șomaj, ajutorul de urgență sau indemnizația tranzitorie. După aceasta va trebui să îndepliniți condițiile pentru solicitarea unei prestații și să contați pe acordarea pensiei.

Atenție! Pensia poate fi acordată numai dacă, pe de o parte, sunt îndeplinite condițiile privind perioada de așteptare și, în cazul solicitării pensiei de invaliditate sau incapacitate de muncă, se va întocmi se către Instituția de Asigurări de Pensii (Pensionsversicherungsanstalt) un aviz de constatare a capacității de muncă (Gutachten zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit). **Atenție!** La solicitarea pensiei de vârstă, se va efectua plata avansului de pensie numai în cazul când este prezentată confirmarea Instituției de Asigurări de Pensii, precum că nu poate fi stabilită obligația de plată timp de două luni după termenul-limită stabilit pentru ieșirea la pensie. Avansul de pensie va fi plătit atât timp cât ați fi beneficiat de serviciile anterioare (alocația de șomaj/ajutorul de urgență) și cât durează procedura de stabilire a pensiei. De regulă, avansul de pensie corespunde mărimii alocației de șomaj sau a ajutorului de urgență. În cazul în care a fost prezentată confirmarea din partea Instituției de Asigurări de Pensii că mărimea pensiei va fi mai mică, avansul de pensie urmează a fi limitat la această sumă.

Supliment familial (Familienzuschlag): Din asigurarea de șomaj se va calcula suplimentul familial pentru întreținerea copiilor, nepoților, copiilor vitregi, adoptivi și luați sub tutelă, precum și a soțului/soției (concubinului/ concubinei, partenerului/partenerii) în sumă de 0,97 € pro persoană pe zi, dacă șomerul contribuie esențial la întreținerea acestor persoane și insistă asupra suplimentului alocației familiale. Suplimentul familial va fi achitat pentru soț/soție (concubin/concubină sau partener/parteneră) numai dacă aceștia au un venit ce nu depășește minimul de existență (2021: 475,86€ lunar), dacă șomerul contribuie în mod esențial la întreținerea lui/ei și, cel puțin, pentru un membru de familie minor sau pentru un membru de familie cu handicap se garantează un supliment familial sau o prestație familială.

Program redus de muncă pentru persoanele vârstnice (Altersteilzeit): Programul redus de muncă subvenționat pentru persoanele vârstnice le oferă angajaților în etate posibilitatea de a-și reduce orele de muncă prestate. Prin consimțământul angajatorului se va crea o



trecere lentă spre pensie. Prin aceasta, angajații nu pierd nici plățile de pensie, nici dreptul la concediul de boală și nici dreptul la despăgubire (Abfertigung) sau creanțele din asigurarea de șomaj. Angajații au dreptul la o reducere cu 40 până la 60% din timpul de muncă. Pe lângă salariul pentru timpul de muncă redus, veți primi o ajustare /compensație la salariu în mărime de 50% din diferența dintre salariul anterior (pentru o perioadă de 12 luni) și salariul ce corespunde timpului de muncă redus. Angajatorul achită în continuare contribuțiile de asigurare socială, cu alte cuvinte se păstrează baza de contribuții de până la micșorarea timpului de lucru. Se păstrează și dreptul la despăgubire în baza timpului de muncă de până la reducerea acestuia. În principiu, durata programului redus de muncă pentru persoanele vârstnice este limitată la cinci ani. Timpul de muncă poate fi redus fie că mod continuu fie după modelul lucrului în bloc (Blockzeitmodell). În cazul „lucrului în bloc”, cel târziu odată cu începerea fazei de odihnă va fi angajat un lucrător suplent.

Lucru cu normă redusă sau lucru cu normă redusă cu calificare (Kurzarbeit): Lucrul cu normă redusă reprezintă reducerea timpului normal de muncă în baza acordului /convenției de muncă și de salarizare (Acordul /convenția de parteneriat social). Scopul acestuia este păstrarea locurilor de muncă în condiții de deficiențe economice neprevăzute și provizorii. Prin introducerea formei de lucru cu normă redusă poate fi depășită perioadă de criză provizorie din motiv de lipsă temporară a comenzilor sau livrărilor, precum și a mijloacelor de producție. Acest timp poate fi utilizat pentru calificarea muncitorilor vizați. În locul unei remunerații pentru orele suspendate, muncitorii primesc din partea angajatorului o indemnizație pentru lucrul cu normă redusă, iar pentru fiecare oră suspendată folosită pentru calificare – o indemnizație de calificare. Prin contribuțiile din partea Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă (AMS), angajatorului îi vor fi compensate cheltuielile pentru retribuirea muncii cu normă redusă sau a indemnizației de calificare în mărimea sumei forfetare stabilite pro oră suspendată.

. Puteți găsi toate informațiile suplimentare pe site-ul ÖGB www.oegb.at

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 sunt 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 anul 2021, **pentru cardul de asigurări de sănătate electronic** se percepe o taxă anuală de servicii de 12,30 EUR (cu anumite excepții). <https://www.gesundheitskasse.at/>

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?

Protecția maternității și concediul de îngrijire a copilului - dreptul muncii:

Activități interzise: Sunt interzise orele suplimentare și activitățile lucrative dăunătoare sănătății. Interdicția de a munci noaptea, duminica și în zilele de odihnă este valabilă cu câteva excepții.

Protecția contra demisiei și concedierii: Odată cu notificarea sarcinii /gravității și până la patru luni după naștere angajata este protejată în mod special contra demisiei și concedierii. În cazul utilizării concediului de îngrijire a copilului protecția respectivă va fi prelungită pe un termen de 4 săptămâni după terminarea concediului.

Demisia sau concedierea fără acordul Judecătoriei Sociale și a Muncii (*Arbeits- und Sozialgericht*) este ilegală. Încetarea raportului de muncă în perioada de probă reprezintă o discriminare pe criterii de sex și poate fi, de asemenea, reclamată la Judecătoria Socială și a Muncii.

Dacă o angajată însărcinată îi comunică patronului faptul că este însărcinată în decurs de cinci zile lucrătoare după pronunțarea demisiei, respectiv, în cazul unei demisii în formă scrisă după cinci zile lucrătoare de la eliberarea ei din funcție, atunci demiterea acesteia nu este valabilă. Dacă ea află despre sarcină mai târziu, ea trebuie să-i comunice fără întârziere acest fapt angajatorului pentru a nu fi validată concedierea.

În cazul împărțirii concediului de îngrijire a copilului între ambii părinți, protecția contra demisiei și concedierii intră în vigoare pentru acel părinte care va prelua partea a doua a concediului cel devreme cu patru luni înainte de începerea acesteia.



Patru săptămâni după un avort spontan angajata este protejată contra demisiei și concedierii, în mod special. Dacă după această perioadă angajata va fi demisă din motiv că angajatorul presupune că angajata va fi în curând iarăși însărcinată, această concediere poate fi atacată în instanță în decurs de 14 zile de la anunțarea demiterii în baza Legii cu privire la Egalitatea de Tratamente (Gleichbehandlungsgesetz).

Raporturile de muncă temporare ar trebui să fie prelungite până la începutul perioadei de protecție, dacă nu există o justificare obiectivă pentru limitarea lor.

Încetarea raporturilor de muncă și despăgubirea - Legea veche privind Despăgubirea:

Raporturile de muncă, cu o durată minimă de cinci sau mai mulți ani fără întreruperi, pot fi desfăcute, respectiv, prin suspendare (demisie în cadrul muncii cu fracțiune de muncă – norma), păstrând dreptul la despăgubire:

- în perioada de protecție după naștere (doar mama),
- în cazul concediului de îngrijire a copilului până cel târziu trei luni până la terminarea propriului concediu de îngrijire a copilului (mama și tata).

Persoana angajată își rezervă dreptul de a obține jumătate din suma despăgubirii prevăzută de lege, dar nu mai mult de trei salarii lunare.

Dacă raportul de muncă va fi desfăcut în termenul menționat mai sus din cauza nașterii unui copil, se păstrează dreptul la suma despăgubirii, dacă cel puțin pe parcursul a trei ani au fost achitate contribuțiile sociale respective.

Perioada de protecție (Schutzfrist): Mamele în devenire au dreptul să nu muncească în ultimele opt săptămâni până la termenul de naștere calculat (perioadă de protecție = interdicție absolută de muncă). Perioada de protecție după naștere include de asemenea opt săptămâni (douăsprezece săptămâni în caz de naștere a mai multor copii, naștere prin cezariană și naștere prematură). Dacă perioada de protecție s-a scurtat înainte de naștere (naștere prematură), atunci ea va fi prelungită după naștere în egală măsură, cu maximum 16 săptămâni. În cazul unor anumite riscuri de sănătate, este posibil ca angajatei să i se ofere învoire de la locul de muncă, deja înainte de termen, de către un medic specialist. Pe parcursul perioadei de protecție, angajata are drept la indemnizația de maternitate pentru obținerea căreia este necesar să aplice la Casa de Sănătate.

Luna tatălui/Luna bebelușului (Papamonat/Babymonat): Din 1 septembrie 2019, tații care doresc să înceteze munca, atunci când se naște copilul, au dreptul legal la concediu de o lună din partea angajatorului lor (Papamonat, Babymonat). Angajatorul nu trebuie să plătească vreo remunerație în acest răstimp. Cu toate acestea, tații pot primi bonusul pentru timpul petrecut cu familia - de o lună. Prin urmare, luna tatălui (luna bebelușului) și bonusul pentru timpul petrecut cu familia sunt aspecte diferite.

După naștere, tatăl trebuie să anunțe imediat angajatorul cu privire la naștere. Începutul efectiv al lunii tatălui urmează a fi comunicat, cel târziu la o săptămână după naștere. Tatăl poate face uz de luna lui (Papamonat) după nașterea copilului și până la sfârșitul interdicției de angajare a mamei – Ende des Beschäftigungsverbots der Mutter (perioadă cunoscută și sub numele de perioadă de protecție – Schutzfrist).



Tații beneficiază de protecție împotriva demiterii și concedierii din momentul notificării prealabile precum că doresc să solicite Papamonat sau Babymonat, cel mai devreme cu patru luni înainte de data calculată a nașterii. Protecția împotriva demisiei și concedierii se încheie la patru săptămâni după terminarea lunii tatălui (Papamonat), respectiv, a lunii beblușului (Babymonat).

Concediul de maternitate și paternitate (Karenz für Mütter und Väter)

Mamele și tații au drept la concediu dacă:

- se află într-un raport de muncă și
- locuiesc împreună cu copilul în aceeași gospodărie.

Concediul de îngrijire a copiilor poate fi împărțit de două ori (trei părți) și părțile nu trebuie să fie mai mici de două luni. Concediul de îngrijire a copiilor durează maxim până copilul împlinește 2 ani. La primul schimb de îngrijire poate fi luat un concediu comun de o lună.

Mamele/ tații pot păstra trei luni din concediul de îngrijire a copiilor pentru o utilizare ulterioară (cel târziu după încheierea celui de-al 7-lea an de viață al copilului).

Atenție: Dreptul la alocațiile pentru îngrijirea copiilor se încheie, cel târziu, cu cea de-a 1063 zi de viață a copilului (aproximativ 35 luni). Informați-vă la biroul de informații juridice pentru femei „Baby-Package“ al Uniunii Sindicale a Austriei. Solicitați informația necesară la adresa frauen@oegb.at. În calitate de membru înregistrat al sindicatelor puteți obține informațiile respective prin descărcare pe pagina web www.oegb.at/frauen.

Termene de înștiințare: Mamele trebuie să anunțe angajatorul despre concediul de îngrijire a copiilor până la sfârșitul perioadei de protecție. Cu cel mult trei luni înainte de terminarea primei părți a concediului de îngrijire a copiilor, părintele care a beneficiat de concediul de îngrijire a copiilor trebuie să anunțe prelungirea lui sau celălalt părinte – începerea propriului concediu de îngrijire a copilului /copiilor.

Dacă concediul de îngrijire a copiilor durează mai puțin de trei luni persoana angajată trebuie să anunțe, cu cel mult două luni înainte de terminarea concediului că ea sau el prelungește concediul și când acesta va lua sfârșit..

Atenție: Perioada de protecție contra demisiei și concedierii pentru celălalt părinte începe cel mai devreme cu patru luni înainte de începerea concediului de îngrijire a copilului /copiilor.

Patronul este obligat să informeze angajații aflați în concediu de îngrijire a copiilor despre evenimentele importante din cadrul întreprinderii.

Pentru nașterile începând cu 1 august 2019, perioadele concediului de maternitate /paternitate sunt luate deplin în considerare, până la a doua zi de naștere a copilului, pentru la determinarea perioadei de preaviz, duratei remunerării continue în caz de boală, duratei perioadei de concediului, aconturilor salariale, bonusurilor aniversare etc.).

La îndeplinirea cerințelor legale (perioada de angajare de cel puțin trei ani și activitate într-o întreprindere cu min. 21 de angajați), părinții au dreptul de a solicita o angajare cu timp redus de muncă (*Elternteilzeit*) sau o modificare a regimului obișnuit de muncă până la



încheierea celui de-al șaptelea an de viață a copilului, respectiv, până la încadrarea mai târzie a copilului în viața școlară. Angajații care nu au dreptul la activitate cu program redus, deoarece nu îndeplinesc criteriile menționate, pot conveni cu angajatorul o angajare cu program redus de muncă până, cel târziu, la încheierea celui de-al patrulea an de viață al copilului.

Protecția contra demisiei și concedierii părinților pe parcursul activității cu program redus (Kündigung- und Entlassungsschutz während der Elternteilzeit):

Pentru părinții care activează part-time legea prevede o protecție specială contra demisiei și concedierii. Această protecție începe odată cu anunțarea dorinței de a activa cu program redus de muncă, dar cel mai devreme cu patru luni înainte de începerea preconizată efectiv a activității cu program redus. Protecția durează maxim până la patru săptămâni după ce copilul a împlinit vârsta de 4 ani. Dacă părțile au convenit ca activitatea cu program redus să se sfârșească mai devreme, atunci protecția contra demisiei și concedierii se va încheia la patru săptămâni după expirarea perioadei de activitate cu program redus.

Protecția specială contra demisiei și concedierii este valabilă atât pentru mamele și tații care au dreptul la lucrul cu program redus, cât și pentru părinții care în baza unei înțelegeri cu angajatorul activează cu program redus de muncă. După ce copilul împlinește vârsta de 4 ani plus patru săptămâni mai există doar protecția contra demisiei și concedierii în baza unui anumit motiv. Ea este valabilă pentru acei părinți care lucrează cu program redus până când copilul împlinește 7 ani, respectiv la o începere mai târzie a școlii în baza Legii cu privire la protecția maternității și concediul de paternitate al taților. Protecția contra demisiei prevede că o persoană angajată nu poate fi eliberată din funcție din simplul motiv că aceasta lucrează cu program redus.

Atenție: Pentru nașterile începând cu 01.01.2016 sunt valabile prevederi noi cu privire la activitatea cu program redus. Aceasta înseamnă că timpul de lucru este redus cu cel puțin douăzeci de procente din orele normale de lucru săptămânale care trebuie lucrate, minim douăsprezece ore pe săptămână. Cu toate acestea, în cazul în care între patron și persoana angajată se ajunge la un acord în afara acestor prevederi, rămâne valabilă protecția contra demisiei și concedierii părinților, care lucrează cu program redus de muncă. Dreptul la modificarea regimului de muncă fără reducerea numărului de ore este valabil și pentru nașterile începând cu 1.1.2016 în varianta sa de până acum.

Solicitați informația juridică necesară (ÖGB-Frauen „Baby Package”) la adresa frauen@oegb.at sau în calitate de membru înregistrat al sindicatelor puteți obține informațiile respective prin descărcarea paginii web www.oegb.at/frauen.

Accesul la servicii sociale (Leistungsrecht)

Alocația pentru îngrijirea copilului: Dreptul la alocații pentru îngrijirea copiilor are părintele care pentru copil are drept la alocație familială sau la o alocație similară din străinătate, locuiește împreună cu copilul în aceeași gospodărie, iar valoarea totală relevantă a venitului părintelui pe parcursul anului calendaristic nu depășește valoarea



maximă a modelului ales. Există posibilitatea de a alege între contul destinat alocației pentru îngrijirea copilului și alocația pentru îngrijirea copilului în funcție de venit.

Indemnizația de maternitate (Wochengeld) și alocația pentru îngrijirea copilului (Kinderbetreuungsgeld): Pe durata acordării indemnizației de maternitate este suspendată alocația pentru îngrijirea copilului. Totuși, în cazul în care indemnizația de maternitate este mai mică decât suma alocației pentru îngrijirea copilului, atunci se achită suplimentar diferența sumei până la mărimea alocației pentru îngrijirea copilului.

Alocația pentru îngrijirea copilului în dependență de venitul părinților (Einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld): Alocația pentru îngrijirea copilului în funcție de venit oferă posibilitatea ca un părinte să primească până în ziua 365 din ziua nașterii copilului 80 de procente din ultimul său venit net, dar nu mai mult de 66 € zilnic. În cazul când ambii părinți beneficiază de alocația pentru îngrijirea copilului, perioada de referință crește până a 426-a zi după nașterii copilului.

Cuquantumul alocației este de 80% din ultimul venit net. Pentru a obține dreptul la alocația pentru îngrijirea copilului în funcție de venit este nevoie ca înainte de debutul perioadei de protecție a mamei, să fi desfășurat o activitate și să fi achitat impozitele sociale pentru pensie și asigurarea medicală pe parcursul a cel puțin 182 zile (aproximativ 6 luni), cu o întrerupere de maxim 14 zile admisibilă.

Bonusul de parteneriat (Zuverdienstgrenze): Fiecare dintre părinți primește drept bonus 500 €, dacă ambii beneficiază de alocație de îngrijire a copiilor pentru o perioadă de minimum 124 de zile, iar perioada de referință este împărțită de către parteneri în relație de 50/50 până la 40/60. Cererea trebuie depusă până cel târziu în ziua 124 de la primirea ultimei alocații de îngrijire a copilului.

Suplimentul la alocația pentru îngrijirea copilului: Familiile cu venit redus, respectiv părinții singuri pot primi la înaintarea unei cereri un supliment la alocația pentru îngrijirea copilului în valoare de 6,06€ zilnic (181,80€ lunar). Adaosul este achitat maxim 365 de zile și este legat de alocația de îngrijire a copiilor, perioade de referință concomitente și efective (fără odihnă). Adaosul trebuie să fie restituit în totalitate sau partial doar în cazul depășirii limitei stabilite a venitului adițional. Începând cu 01.01.2020, veniturile se pot suplimenta cu 7.300€ în fiecare an calendaristic. Venitul total al partenerilor nu trebuie să depășească suma de 16.200€/an.

Atenție: Beneficiarii de alocație pentru îngrijirea copilului care depinde de venitul părinților nu au dreptul să primească adaos la alocația pentru îngrijirea copilului.

Bonusul pentru timpul petrecut cu familia (Familienzeitbonus) este o prestație bănească.

De acesta pot beneficia tații, tații adoptivi, tații de plasament (foster) și femeile în parteneriate de același gen. Pentru obținerea bonusului pentru timpul petrecut cu familia este necesar ca tatăl să fi lucrat până la aplicare cel puțin 182 de zile (aproximativ 6 luni) – cu maxim 14 zile întrerupere. Pe lângă aceasta, persoana îngrijitoare trebuie să aibă drept la alocația de familie și să o primească, locul de trai al ambilor părinți (punctul central de viațuire = *Lebensmittelpunkt*) și al copilului trebuie să fie în Austria, copilul și părinții



trebuie să aibă un loc de reședință de bază (*Hauptwohnsitz*). Notificarea copilului trebuie să fie făcută în termen de 10 zile de la naștere. Pentru a obține bonusul timpului pentru familie este necesar ca tatăl să nu exercite activități salarizate pe parcursul unei perioade de la 28 până la 31 de zile calendaristice în decurs de 91 zile calendaristice de la nașterea copilului. În cazul în care copilul se naște într-un spital, bonusul pentru timpul petrecut cu familia poate fi solicitat cel devreme din ziua în care copilul și mama sunt externati din spital. Există o excepție de la această regulă: dacă copilul trebuie să rămână în spital din considerente medicale, bonusul pentru timpul petrecut cu familia se cuvine și în timpul șederii în spital, atunci când tatăl și mama îngrijesc copilul personal, în medie, patru ore pe zi.

Prestația familială (Familienbeihilfe) și suma deductibilă pentru copii (Kinderabsetzbetrag)

Cuquantumul ajutorului de familie:

Vârsta copilului	Suma lunară
De la naștere	114,00 €
Copil de la 3 ani	121,90 €
Copil de la 10 ani	141,50 €
Copil de la 19 ani	165,10 €

Suma totală lunară se mărește pentru fiecare copil în funcție de plafoanele stabilite pentru fiecare copil, dacă aceasta este achitată:

- pentru 2 copii, cu € 7,10 pentru fiecare copil. Contribuția suplimentară este astfel de € 14,20 în total.
- pentru 3 copii, cu € 17,40 pentru fiecare copil. Contribuția suplimentară este astfel de € 52,20 în total.
- pentru 4 copii, cu € 26,50 pentru fiecare copil. Contribuția suplimentară este astfel de € 106,- în total.
- pentru 5 copii, cu € 32,- pentru fiecare copil. Contribuția suplimentară este astfel de € 160,- în total.
- pentru 6 copii, cu € 35,70 pentru fiecare copil. Contribuția suplimentară este astfel de € 214,20 în total.
- pentru 7 sau mai mulți copii, cu € 52,- pentru fiecare copil.

Pentru fiecare copil cu handicap sever, alocațiile familiale cresc lunar cu 155,90 €. Împreună cu prestația familială, pentru fiecare copil se plătește o sumă deductibilă pentru copii în valoare de 58,40 €. De obicei, mama are dreptul la prestația familială, ea poate să renunțe la aceasta în folosul tatălui. Mama poate revoca în orice moment această renunțare.

Indexarea prestației familiale și a sumei deductibile pentru copii: Începând cu anul 2019, prestația familială și suma deductibilă pentru copiii care locuiesc în alt stat UE / Spațiul Economic European sau Elveția, sunt ajustate la nivelul prețurilor în țara de reședință a copilului.



Verificări ale pașaportului mamă-copil: Obținerea alocațiilor de îngrijire a copilului în totalitate presupune că dumneavoastră să efectuați la timp toate verificările prevăzute ale pașaportului mama-copil și să transmiteți (de preferință, cu poșta recomandată) formularele respective din pașaportul mamă-copil autorității competente de asigurare medicală înainte de termenul limită. În mod contrar, alocația de îngrijire a copiilor poate fi redusă cu 1.300 € pentru fiecare părinte.

Alte informații cu referire la temele „Egalitatea de tratament la locul de muncă“ și „Pachetul pentru copii“ le puteți găsi în informațiile juridice ale Uniunii Sindicale a Austriei. Solicitați informația la adresa de e-mail frauen@oegb.at. În calitate de membru înregistrat al sindicatelor de obținut informația respectivă prin descărcare de pe pagina web www.oegb.at/frauen.

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 (până în 2024) și începând de la 65 ani (din 2033). Pentru bărbați, vârsta de pensionare este de 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), sau să cumuleze în total 300 de luni fără condiționare de timp (<http://www.help.gv.at>).

Pentru a beneficia de pensie trebuie să depuneți o cerere 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 funcționar, de *Invalidität* (invaliditate) dacă este vorba de un lucrător și de *Erwerbsunfähigkeit* (incapacitate de muncă) dacă este vorba de un lucrător independent.

- Incapacitate profesională: capacitatea de muncă a angajatului asigurat este redusă cu mai mult de jumătate în raport cu un asigurat fără probleme de sănătate și 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 fără probleme 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 al 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: quantumul pensiei de văduvă sau văduv este cuprins între 0 și 60% din pensia asiguratului decedat.

Pensia de orfan: Quantumul 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, o pensie de văduv/văduvă sau o pensie de orfan poate fi solicitată ca urmare a unei asigurări de accident la un organism de asigurări contra accidentelor (*Unfallversicherungsanstalt*).

Pentru pensiile orfanilor, respectiv, până la încheierea următorului an de viață:

- Copii semi-orfani până la 24 de ani 367,98 €;
- Copii orfani până la 24 de ani 552,53 €;
- Copii semi-orfani care au depășit vârsta 24 de ani 653,91 €;
- Copii orfani care au depășit vârsta de 24 de ani 1.000,48 €.

Indemnizația compensatorie (*Ausgleichszulage*): În Austria nu există pensie minimă. Dacă totuși venitul total al unui pensionar se situează sub limita indemnizației compensatorii, i se achită diferența. Dacă persoana este căsătorită, atunci venitul net al soțului / soției, al partenerului sau a partenerei înregistrate este inclus în venitul total. Ratele de calcul /referință pentru indemnizația compensatorie 2021:

- Pentru persoane singuratice 1.000,48 €;
- Pentru cuplurile căsătorite, respectiv, partenerii înregistrați 1.578,36 €;
- Aceste rate de calcul /referință – cu excepția beneficiarii pensiei de văduv /văduvă - se măresc pentru fiecare copil care nu atinge venitul net de 355,54€, cu 154,37€.

Bonusul de pensie și al indemnizației compensatorii (*Ausgleichszulagen- bzw. Pensionsbonus*): Din anul 2020 a fost introdus bonusul de pensie, respectiv, al indemnizației compensatorii. Acesta presupune că pensionarii care au muncit 30 sau 40 de ani, dar au avut venituri lunare totale reduse, vor beneficia de sporuri la pensii la sumele enumerate mai jos. Venitul total include, de exemplu, indemnizația compensatorie, pensia și creanțele de întreținere față de soțul/soția divorțat(ă). În cazul în care persoana este căsătorită, venitul total va fi calculat – de fapt, ca și în cazul indemnizației compensatorii – împreună cu venitul net al soțului/soției, respectiv al partenerului/partenerei înregistrat(e). Ratele standard stabilite pentru bonusul de pensie și indemnizația compensatorie în anul 2021:



- pentru persoanele singure care primesc pensia lor proprie și care au acumulat cel puțin 360 luni de contribuții de asigurare obligatorie în urma angajării în câmpul muncii - 1.113,48 €;
- pentru persoanele singure care primesc pensia lor proprie și care au acumulat cel puțin 480 luni de contribuții de asigurare obligatorie în urma angajării în câmpul muncii - 1.339,99 €;
- pentru persoanele căsătorite, respectiv, cele aflate într-un parteneriat/cuplu înregistrat, care primesc pensia lor proprie și care au acumulat cel puțin 480 luni de contribuții de asigurare obligatorie în urma angajării în câmpul muncii - 1.808,73 €.

6. Cum este reglementată ocuparea forței de muncă marginale?

Plafonul venitului marginal în 2021 privind ocuparea forței de muncă marginale (Geringfügige Beschäftigung) este de 475,86 € lunar.

Persoanele al cărorsalariu nu depășește plafonul ocupării forței de muncă marginale vor fi asigurate doar în caz de accident. Cu toate acestea, ele urmează să fie înregistrate în evidența Casei de Sănătate.

Posibilități opționale pentru angajații remunerați marginal (geringfügig Beschäftigte): Angajații remunerați marginal nu sunt asigurați medical și nici la sistemul de pensii. Totuși, există posibilitatea de a opta pentru asigurare medicală și de pensii, pentru aceasta fiind nevoie de a depune o cerere la Casa de Asigurare a Sănătății. Cererea poate fi depusă doar pentru ambele asigurări împreună.

Angajații remunerați marginal trebuie să-și achite ei însuși contribuțiile pentru asigurare medicală și de pensii. În acest caz, ei intră sub incidența asigurării medicale obligatorii și pot beneficia adițional de asigurare la sistemul de pensii. Contribuția lunară este de 67,18 €. Dacă angajații cu venit marginal au optat pentru asigurarea de sănătate și de pensii, Casa de Sănătate va achita în caz de boală 170,90 € lunar.

7. 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 omoloage 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 necesare înainte de a pleca în Austria.

Dacă lucrătorul nu a cerut formularele 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 obține accesând următorul link:

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

8. 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 2 ani de la data emiterii. Cardul este gratuit.

Asiguratul care posedă acest card beneficiază de servicii medicale 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 **cetățenii 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

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”).

Care sunt situațiile în care apare detașarea?

Situațiile de detașare în spațiul comunitar sunt următoarele:

- ✓ detașarea unui lucrător de la un agent de muncă temporară cu sediul într-un stat membru, la o întreprindere utilizatoare 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 de prestări servicii (execuție de lucrări sau prestare de servicii, transport, etc.) încheiat de către angajatorul lucrătorului detașat cu un beneficiar care are sediul social sau operațional în Austria.

Lucrătorii detașați trebuie notificați prin Biroul central de coordonare a controlului asupra muncii fără forme legale din Austria. Toate informațiile pot fi obținute fiind 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, ținând cont de faptul că retribuția 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.

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



MINISTERUL MUNCII
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

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 și Protecției Sociale

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

Telefon: 021- 313.62.67; 021- 315.85.56

E-mail: relatiicupublicul@mmuncii.gov.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: <https://www.inspectiamuncii.ro>

Casa Națională de Pensii Publice

Adresa: Str. Latină nr. 8, sector 2, București

Telefon: 031.828.88.00

Fax: 021.316.88.61

E-mail: petitii.sesizari@cnpp.ro

Website: <https://www.cnpp.ro>

Agencia 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

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



MINISTERUL MUNCII
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

E-mail: petitii@mai.gov.ro

Website: www.mai.gov.ro

Agenția 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