



# Základy pracovného práva v Rakúsku

Grundsätze des österreichischen Arbeitsrechts in slowakischer Sprache

# Základy pracovného práva v Rakúsku

Grundsätze des österreichischen Arbeitsrechts

Slovenskí občania môžu od 1.5.2011 pracovať v Rakúsku bez obmedzenia.

V súvislosti s úplným otvorením rakúskeho pracovného trhu, považujeme za dôležité informovať záujemcov o zamestnanie v Rakúsku o základných črtách a špecifikách rakúskeho pracovného práva.

## Pracovná zmluva

Pracovná zmluva môže byť v Rakúsku uzatvorená písomne alebo ústne. Ak zmluva nebola uzatvorená písomne, zamestnávateľ má povinnosť vystaviť pracovnú kartu zamestnanca (Dienstzettel), ktorá okrem iného obsahuje názov zamestnávateľa, začiatok pracovného vzťahu, výpovedné doby a termíny, rozsah dovolenky, pracovnú dobu, nástupný plat resp. kolektívnu zmluvu alebo podnikovú dohodu, ktorá určuje plat ako aj ďalšie nároky. Táto písomná pracovná karta zaznamenáva kľúčové práva a povinnosti vyplývajúce z konkrétnej ústnej pracovnej zmluvy a slúži ako dôkaz o dohodnutých podmienkach. V prípade, žeby sa vaša pracovná karta líšila od ústne dohodnutých podmienok vašej pracovnej zmluvy, odporúčame vám preukázateľne požiadať zamestnávateľa o vykonanie zmeny vašej karty, prípadne kontaktovať odborové organizácie alebo Komoru pre robotníkov a zamestnancov (AK).

## Minimálna mzda, 13. a 14. plat

Minimálna mzda nie je v Rakúsku definovaná zákonom, ale je upravovaná priebežne na základe výsledku kolektívnych vyjednávaní medzi odborovými zväzmi a zástupcami zamestnávateľov.

Práve tieto kolektívne zmluvy, pokrývajúce takmer deväťdesiat sedem percent zamestnancov a robotníkov, určujú výšku minimálnej mzdy pre konkrétne odvetvie a konkrétnu pracovnú pozíciu. Pri odvetviach, ktoré sú ošetrované kolektívnymi zmluvami, sa pri plnom úväzku minimálna mzda pohybuje vo výške cca. 1.000 € brutto a viac.

Okrem toho, práve kolektívne zmluvy určujú povinnosť vyplácať 13. a 14. plat ako aj iné benefity a zvláštne príplatky. V kolektívnych zmluvách sú tiež určené tarifné triedy. V prípadoch skúseností v odvetví, alebo na základe dosiahnutého vzdelania môžu zvýšiť hodinovú sadzbu, čím sa zvýši minimálna mzda. Pracovná zmluva môže určovať vyššiu, avšak v žiadnom prípade nie nižšiu mzdu, ako určuje platná kolektívna zmluva – a to aj v prípade, ak ste takúto pracovnú zmluvu podpísali, alebo sa na nej so zamestnávateľom dohodli.

Pre určenie minimálnej mzdy, alebo kontrolu, či vyplatená mzda zodpovedá aspoň platnej minimálnej mzde určenej kolektívnou zmluvou, je potrebné poznať ustanovenia konkrétnej, momentálne platnej kolektívnej zmluvy, vzťahujúcej sa na zamestnanca. Informácie o nej dostanete od členov zamestnaneckej rady, od zástupcov odborových zväzov, alebo v Komore robotníkov a zamestnancov (AK).

V prípade, ak vám nebola vyplatená čiastka zodpovedajúca minimálnej mzde ustanovenej kolektívnou zmluvou, je možné tento rozdiel vymáhať súdnou cestou. Taktiež je možné požiadať o pomoc, prípadne právne zastúpenie odborové organizácie.

## Minimálna mzda

## Pracovná zmluva

V prípade súdneho konania je potrebné preukázať skutočnú výšku vyplatenej mzdy. Preto nepodpisujte žiadne podklady, ktoré by boli v rozpore s vám reálne vyplácanou mzdou. Odporúčame vám nechať si vyplácať mzdu na bankové konto. Takýto postup zabezpečí preukázateľnosť výšky obdržanej sumy.

**!POZOR!** V niektorých prípadoch, predovšetkým v kolektívnych zmluvách pre robotníkov, je vyžadované, aby pracovník uplatnil opodstatnené nároky voči zamestnávateľovi v kratšej dobe ako je doba premlčania (obvykle sa vyžaduje uplatnenie v časovom rozsahu do 3 mesiacov). Z tohto dôvodu je v prípade, ak by vám nebola vyplácaná ani minimálna mzda potrebné preukázateľne (najlepšie písomne) požiadať zamestnávateľa o doplatenie mzdy. Taktiež vám odporúčame okamžite kontaktovať odborové organizácie alebo Komoru pre robotníkov a zamestnancov, ktoré vám s týmto problémom pomôžu.

## Skúšobná doba

V Rakúsku obvykle trvá skúšobná doba 1 mesiac (výnimku tvoria napr. uční). V mnohých prípadoch je pri robotníkoch skúšobná lehota skrátená kolektívnymi zmluvami. Počas trvania skúšobnej lehoty môže byť pracovný pomer okamžite zrušený oboma stranami a to bez udania dôvodu.

## Skúšobná doba

## Dovolenka

### Ukončenie pracovného pomeru výpoveďou

## Dovolenka


Nárok na dovolenku v prvých šiestich mesiacoch vzniká proporcionálne podľa doby trvania pracovného pomeru. Po šiestich mesiacoch vzniká nárok na dovolenku v plnej výške. Od druhého roku vzniká nárok na celú dovolenku už začiatkom roka v rozmedzí 5 týždňov (po 25. roku trvania pracovného vzťahu na 6 týždňov). Čerpanie dovolenky musí byť v zásade dohodnuté so zamestnávateľom.

Zamestnávateľ vám nesmie jednostranne nariadiť čerpanie dovolenky ku konkrétnemu termínu, taktiež ani zamestnanec nesmie jednostranne na dovolenku nastúpiť. Počas čerpania dovolenky máte nárok na plnú výšku mzdy.

Pre stavebných robotníkov platia zvláštne predpisy tak pre nároky na čerpanie dovolenky, ako aj pre odstupné. Viac informácií týkajúcich sa stavebných robotníkov nájdete na stránke: [www.buak.at](http://www.buak.at)

## Ukončenie pracovného pomeru výpoveďou

Pracovný pomer môže byť ukončený výpoveďou, ktorá nemusí mať písomnú formu. Môže byť oznámená ústne a je dokonca platná aj v prípade, keď je bezpochyby zrejmé zo správania zamestnávateľa alebo zamestnanca, že si prajú ukončenie pracovného pomeru. V každom prípade musia byť dodržané platné výpovedné lehoty a druhá zmluvná strana musí obdržať informáciu o ukončení pracovného pomeru v akejkoľvek forme. Výnimku tvoria niektoré kolektívne zmluvy, ktoré pre platnosť výpovede vyžadujú písomnú formu. Je potrebné upriamiť pozornosť na skutočnosť, že v Rakúsku nemusí byť výpoveď odôvodnená, teda nemusí byť udaný dôvod výpovede a môže byť vyslovená aj počas práceneschopnosti. V takomto prípade môže aj po uplynutí výpovednej lehoty za určitých podmienok ostať nárok na vyplácanie náhrady mzdy počas doby trvania práceneschopnosti zachovaný. Preto vám odporúčame v prípadoch výpovede nielen počas práceneschopnosti kontaktovať odborové organizácie, alebo Komoru pre robotníkov a zamestnancov.



**!POZOR!** Pri ukončení pracovného vzťahu dohodou počas práceneschopnosti dochádza ku kráteniu výšky mzdy a transformácii nárokov na vyplácanie náhrady mzdy. Z finančných dôvodov vám preto neodporúčame pristúpiť na takýto spôsob ukončenia pracovného pomeru.

Výpovedné lehoty pri výpovedi zo strany zamestnanca trvajú obvykle 4 týždne. V prvom a druhom roku trvania pracovného vzťahu výpovedná lehota zamestnancov pri výpovedi zo strany zamestnávateľa trvá obvykle 6 týždňov. Výpovedná lehota sa predlžuje v treťom roku na 2 mesiace a postupne až na 5 mesiacov po 26. roku trvania konkrétneho pracovného pomeru.

**!POZOR!** Hore uvedené informácie neplatia pre robotníkov, teda pre pracovníkov vykonávajúcich prevažne manuálnu činnosť. Kolektívne zmluvy pre robotníkov určujú odlišné a podstatne kratšie výpovedné lehoty (nezriedka 2 dni). Takéto krátke výpovedné doby v podstate umožňujú takmer okamžité rozviazanie pracovného pomeru a to aj bez udania dôvodu. Pre presné určenie výpovednej lehoty je preto potrebné poznať konkrétnu kolektívnu zmluvu. Ak by nebola aplikovateľná žiadna kolektívna zmluva, platí pri robotníkoch 14 dňová výpovedná lehota. V prípade pochybností, či bola dodržaná výpovedná lehota vám odporúčame kontaktovať odborové organizácie, alebo Komoru pre robotníkov a zamestnancov.

V podnikoch, v ktorých je viac ako 5 stálych zamestnancov môže existovať podniková rada, ktorá musí byť o výpovedi zo strany zamestnávateľa informovaná vopred a môže vysloveniu výpovede odporovať. V prípade, že podniková rada výslovne s výpoveďou nesúhlasí, môže výpoveď napadnúť buď podniková rada alebo zamestnanec z dôvodu neprípustného motívu (príslušnosť k odborom, účasť na volbe podnikovej rady, uplatňovanie oprávnených finančných nárokov a pod.), alebo z dôvodu sociálne neoprávnenej výpovede (ak sú závažne poškodené sociálne záujmy pracovníka)

## Ukončenie pracovného pomeru dohodou

### Ukončenie pracovného pomeru výpoveďou

a pracovný pomer trval dlhšie ako 6 mesiacov. Výpoveď je v týchto prípadoch potrebné napadnúť takmer okamžite. Preto vám odporúčame obrátiť sa po obdržaní podľa vášho názoru neprípustnej výpovede urýchlene na odborové organizácie, alebo Komoru pre robotníkov a zamestnancov.

## Ukončenie pracovného pomeru dohodou

Pri ukončení pracovného pomeru dohodou nemusia byť dodržané žiadne termíny a výpovedné lehoty. Takýto postup nie je ale pre zamestnanca vždy výhodný. Aj v tomto prípade odporúčame dohodnúť si so zamestnávateľom čas na rozmyslenie a požiadať o radu odborovú organizáciu, alebo Komoru pre robotníkov a zamestnancov.

## Okamžité zrušenie pracovného pomeru

Okamžité zrušenie pracovného pomeru je možné pri hrubom porušení pracovnej disciplíny, pri neschopnosti vykonávať dohodnutú činnosť a podobne (dôvody umožňujúce okamžité ukončenie pracovného pomeru sú určené zákonom). V každom prípade ale musí byť okamžité zrušenie pracovného pomeru vyslovené ihneď po zistení dôvodu ktorý oprávňuje k takémuto postupu. Samotný dôvod však nemusí byť zamestnancovi oznámený. V prípade neoprávneného zrušenia pracovného pomeru vám odporúčame okamžite kontaktovať odborové organizácie, alebo Komoru pre robotníkov a zamestnancov.

## Odstupné

Zamestnávateľ platí za zamestnanca priebežne 1, 53 % z mesačného brutto príjmu vrátane zvláštnych platieb (napr. 13. a 14. plat) do pokladnice pre zabezpečenie spolupracovníkov, ktorá tieto príspevky spravuje a zhodnocuje.

## Okamžité zrušenie pracovného pomeru

### Odstupné

Odstupné môže byť vyplatené najskôr po uplynutí 36 príspevkových mesiacov. Predpokladom pre vyplatenie odstupného je ukončenie pracovného pomeru. K vyplateniu našetreného odstupného nedochádza iba v prípade podania výpovede zamestnancom, v prípade oprávneného prepustenia, alebo neoprávneného predčasného odchodu. V týchto prípadoch zostáva zúročené odstupné vo фонде a zamestnanec si ho prenáša so sebou do ďalšieho pracovného pomeru kde k nemu pribudnú ďalšie príspevky (princíp batohu).

Príspevky môžu byť platené rôznymi zamestnávateľmi. To znamená, že sa príspevkové časy v prípade nevyplatenia zodpovedajúceho odstupného z rôznych zamestnaneckých pomerov zrátať.

## Podpora v nezamestnanosti

Nárok na podporu v nezamestnanosti majú osoby, ktoré sú schopné a ochotné pracovať, a ktoré spĺňajú čakacie lehoty. Pri prvom nárokovaní je potrebné preukázať 52 týždňov poistenia pre prípad nezamestnanosti za posledné dva roky. Pri ďalšom nárokovaní 28 týždňov počas posledného roku.

**!POZOR!** Existuje však mnoho výnimiek. Napríklad v prípade žiadateľov vo veku do 25 rokov; započítavania dôb vzdelávania; poberania rôznych dávok; alebo v prípade vykonávania zárobkovej činnosti v zahraničí.

V prípade pochybností vám preto odporúčame obrátiť sa na odborové organizácie, alebo Komoru pre robotníkov a zamestnancov.



### Iné formy vykonávania zárobkovej činnosti

V Rakúsku je taktiež možné vykonávať zárobkovú činnosť na základe živnostenského oprávnenia. Chceli by sme však podotknúť že takáto forma prináša so sebou zvýšené administratívne nároky a hrozby sankcií v prípade ich nezvládnutia. Taktiež úroveň sociálnej ochrany je podstatne nižšia (podpora v nezamestnanosti a vyplácanie náhrady príjmu počas práceneschopnosti iba v prípade pripoistenia, žiadna minimálna mzda – hrozba samovykorisťovania v prípade zlej situácie na trhu).

### Pobyt:

Nahlásenie pobytu je potrebné vykonať v priebehu troch dní od prísťahovania sa, na obecnom úrade, pri štatutárnych mestách na magistráte, vo Viedni na magistrálnom úrade konkrétneho obvodu.

Občania iného členského štátu Európskej únie, ktorí sa zdržiavajú na území Rakúska dlhšie ako 3 mesiace potrebujú buď dostatočné prostriedky na pobyt, alebo musia vykonávať zárobkovú činnosť a disponovať zdravotným poistením. Po splnení týchto podmienok je obecný úrad resp. magistrát na základe žiadosti povinný vystaviť potvrdenie o hlásení (Anmeldebescheinigung).

### TIP:

V prípade, že nebudete za prácou pendlovať, ale prihlásite sa k trvalému pobytu v Rakúsku a vlastníte motorové vozidlo, nezabudnite na povinnosť prihlásiť toto vozidlo v Rakúsku. V takomto prípade dochádza k daňovému zaťaženiu vo forme poplatku za normovanú spotrebu (NoVA) a dane z motorových vozidiel. Zákon o motorových vozidlách určuje, že až do preukázania protikladu platí auto so zahraničnou značkou, ktoré je používané na území Rakúska osobou s trvalým pobytom v Rakúsku ako vozidlo s trvalým používaním v Rakúsku, za ktoré musia byť odvedené hore uvedené dane a ktoré malo byť prihlásené už počas prvého mesiaca po dovezení do Rakúska.

## **Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier**

Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Viedeň

Tel.: +43 (0) 5 03 01 - 301, E-Mail: [service@gpa-djp.at](mailto:service@gpa-djp.at)

Web: [www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

GPA-djp zastupuje zamestnancov v sektoroch: obchod, žurnalizmus, grafické povolania, papierenský priemysel, bankovníctvo a poisťovníctvo a iné.

## **Gewerkschaft Öffentlicher Dienst**

Teinfaltstraße 7, 1010 Viedeň

Tel.: +43 (0) 1 534 54, E-Mail: [goed@goed.at](mailto:goed@goed.at)

Web: [www.goed.at](http://www.goed.at)

GÖD zastupuje zamestnancov v sektoroch: samospráva, remeselníctvo, učiteľstvo, exekutíva, lekári a ošetrovateľský zdravotnícky personál, súdnicstvo, univerzitný a vysokoškolský učiteľia, armáda.

## **Gewerkschaft der Gemeindebediensteten - Kunst, Medien, Sport, freie Berufe**

Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Viedeň

Tel.: +43 (0) 1 313 16, E-Mail: [gdg@gdg.at](mailto:gdg@gdg.at)

Web: [www.gdg-kmsfb.at](http://www.gdg-kmsfb.at)

GDG-KMSfB zastupuje zamestnancov v sektoroch: zdravotníctvo, verejná doprava, obstarávateľské zariadenia, vzdelávanie, sociálne služby, pohrebníctvo, verejná samospráva na obecnej úrovni. Taktiež zastupuje zamestnancov v oblasti umenia, médií, výchovy, vzdelávania a športu.

## **Gewerkschaft Bau-Holz**

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Viedeň

Tel.: +43 (0) 1 53 444 59-0, E-Mail: [bau-holz@gbh.at](mailto:bau-holz@gbh.at)

Web: [www.bau-holz.at](http://www.bau-holz.at)

GBH zastupuje zamestnancov v sektoroch: stavebníctvo, sklenárstvo, drevospracujúci priemysel, stolárstvo, maliarstvo a natieračstvo a iné.

## **Gewerkschaft vida**

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Viedeň

Tel.: +43 (0) 1 53 444 79 - 0, E-Mail: [info@vida.at](mailto:info@vida.at)

Web: [www.vida.at](http://www.vida.at)

vida zastupuje zamestnancov v sektoroch: doprava (cestná, vodná, letecká, železničná), sociálne a opatrovateľské služby, zdravotnícke povolania, wellness, cestovný ruch, bezpečnostné a upratovacie služby.

## **Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten**

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Viedeň

Tel.: +43 (0) 1 53 444 - 494 40, E-Mail: [gpf@gpf.at](mailto:gpf@gpf.at)

Web: [www.gpf.at](http://www.gpf.at)

GPF zastupuje zamestnancov v sektoroch: pošta, telegrafické, telefonické a rozhlasové podniky.

## **PRO-GE**

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Viedeň

Tel.: +43 (0) 1 53 444 69 - 0, E-Mail: [proge@proge.at](mailto:proge@proge.at)

Web: [www.proge.at](http://www.proge.at)

PRO-GE zastupuje zamestnancov v sektoroch: poľnohospodárstvo, odevníctvo, baníctvo, chemický, elektronický a elektrotechnický priemysel, potravinársky, papiernický a textilný priemysel, kovospracujúci priemysel, spracovanie minerálnych olejov.

## **ÖGB Regionálne kancelárie**

### **Regionálna kancelária Gänserndorf**

Wienerstraße 7A, 2230 Gänserndorf

Tel.: +43 (0) 22 82 - 22 86

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

### **Regionálna kancelária Mistelbach**

J. Dunkl Straße 2, 2130 Mistelbach

Tel.: +43 (0) 25 72 - 27 72, E-Mail: [mistelbach@oegb.at](mailto:mistelbach@oegb.at)

### **Regionálna kancelária Hollabrunn**

Brunnthalgasse 30, 2020 Hollabrunn

Mobil: +43 (0) 664 - 614 50 72

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

### **Regionálna kancelária Eisenstadt/ Mattersburg**

Wiener Straße 7, 7000 Eisenstadt

Tel.: +43 (0) 26 82/ 770 43

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

### **Regionálna kancelária Neusiedl**

Obere Hauptstraße 55. 7100 Neusiedl/See

Tel.: +43 (0) 21 67 87 12

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

**Úrady práce (voľné pracovné miesta):** [www.ams.at](http://www.ams.at)

**Právne informácie:** [www.help.gv.at](http://www.help.gv.at)

**Sociálne poistenie:** [www.sozialversicherung.at](http://www.sozialversicherung.at)

**Daňové informácie:** [www.bmf.gv.at](http://www.bmf.gv.at)

#### **Upozornenie:**

Obsah tohto letáku slúži predovšetkým k získaniu všeobecných informácií a preto tu nie je možné podrobne uviesť všetky predpisy vzťahujúce sa k danej problematike. Napriek svedomitej príprave, ako aj vzhľadom k potrebe skráteného vysvetlenia a neustálemu vývoju právnych noriem, nemôžeme prevziať žiadnu záruku za absolútnu správnosť a aktuálnosť uvedených informácií.



### Užitočné adresy:

#### **Ľakúsky odborový zväz Österreichischer Gewerkschaftsbund**

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Viedeň

Tel.: +43 (0) 1 53 444

Web: [www.oegb.at](http://www.oegb.at)

#### **Projekt cezhraničnej spolupráce ZUWINBAT (informácie v slovenčine)**

Web: [www.zuwinbat.at](http://www.zuwinbat.at)

Mobil: +43 (0) 664 / 88 525 652

Právne poradenstvo: [emil.gula@oegb.at](mailto:emil.gula@oegb.at)

#### **Konfederácia odborových zväzov SR**

Odborárske námestie 3, 815 70 Bratislava

Tel.: +42 (0) 1 2 555 76 065

Web: [www.kozsr.sk](http://www.kozsr.sk)

Platforma právneho poradenstva v rámci projektu

ZUWINBAT: [www.interpro.sk](http://www.interpro.sk)

#### **Komora robotníkov a zamestnancov (AK) Viedeň**

Prinz Eugen Strasse 20-22, 1040 Viedeň

Tel.: +43 (0) 1 501 65 201

Web: [www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)