



PRACOVNÉ PRÁVO V RAKÚSKU

PRACOVNÁ ZMLUVA:

Pracovná zmluva môže byť uzatvorená:

- písomne
- ústne
- konkludentne

Ak však zmluva nebola uzatvorená písomne, zamestnávateľ má po uzatvorení pracovnej zmluvy 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

Písomná pracovná karta zaznamenáva kľúčové práva a povinnosti vyplývajúce z konkrétnej ústnej pracovnej zmluvy a slúži (IBA) ako dôkaz o dohodnutých podmienkach.

V prípade, že by sa pracovná karta líšila od ústne dohodnutých podmienok pracovnej zmluvy, odporúčame preukázateľne požiadať zamestnávateľa o vykonanie zmeny pracovnej karty.

MINIMÁLNA MZDA A 13. - 14. PLAT:

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

Kolektívne zmluvy, pokrývajúce takmer deväťdesiatpercent zamestnancov a robotníkov, určujú aká vysoká minimálna mzda pre konkrétne odvetvie a konkrétnu pracovnú pozíciu platí. Pri odvetviach, ktoré sú ošetrené kolektívnymi zmluvami, je pri plnom úväzku minimálna mzda vo výške cca. 1.000 € brutto a viac.

Nárok na 13. a 14. plat je taktiež zapracovaný v kolektívnej zmluve, takže tvorí časť „minimálnej mzdy“ (14 x 1.000 Brutto) Tieto zvláštne platby sú daňovo zvýhodnené.

SKÚŠOBNÁ DOBA:

V Rakúsku obvykle trvá skúšobná doba 1 mesiac (výnimku tvoria napr. učni). 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.

PRACOVNÁ DOBA A NADČASY:

Pracovná doba je obvykle skrátená kolektívnou zmluvou zo zákonom stanoveného 40 hodinového pracovného týždňa na 38,5 hodiny.

Za prácu presahujúcu obvyklú pracovnú dobu prináleží zamestnancovi zvláštna odmena. Zákon určuje príplatok vo výške 50 % k mzde/platu. Vo väčšine kolektívnych zmlúv je určený pre niektoré činnosti príplatok vo výške 100 % (nadčasy v časovom úseku medzi 20:00 a 06:00 hodinou, nadčasy v nedeľu atď.).

Medzi zamestnávateľom a pracovníkom môže byť namiesto vyplácania nadčasov dohodnuté náhradné voľno. Pre určenie trvania náhradného voľna platia rovnaké pravidlá ako pre vyplácanie nadčasov (to znamená: 1 nadčasová hodina s príplatkom 50 % zodpovedá 1,5 hodiny náhradného voľna).

DOVOLENKA:

Doba trvania pracovného pomeru:

...do 25 rokov
30 pracovných dní
(=5 týždňov)

...nad 25 rokov
36 pracovných dní
(=6 týždňov)

!!! POZOR !!!

Výpočet sa orientuje podľa počtu pracovných dní, to znamená podľa tých kalendárnych dní, ktoré nie sú nedele, dni pracovného voľna alebo zákonné sviatky, a to i vtedy, ak počas týchto dní, ako napr. sobota, nemá zamestnanec pracovnú povinnosť.

V PRVÝCH 6 MESIACOV OD ZAČIATKOV ZAMESTNANIA	ČIASOČNÝ (PODIELNY) NÁROK	2 PRACOVNÉ DNI MESAČNE
PO 6 MESIACOV	PLNÝ NÁROK	30, PRÍP. 36 PRAC. DNÍ (PODĽA TRVANIE PRAC. POMERU)
OD 2. ROKU PRACOVNÉHO POMERU	PLNÝ NÁROK OD ZAČIATKU PRACOVNÉHO ROKA	

UKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU:

Výpoveď nemusí mať písomnú formu. Môže byť oznámená ústne a je dokonca platná aj v prípade, keď je zo správania zamestnávateľa alebo zamestnanca bezpochyby zrejmé, že si prajú ukončenie pracovného pomeru. V každom prípade musia byť dodržané platné výpovedné lehoty a druhá zmluvná strana musí v akejkoľvek forme obdržať informáciu o ukončení pracovného pomeru. Výnimku tvoria niektoré kolektívne zmluvy, ktoré pre platnosť výpovede vyžadujú písomnú formu. V Rakúsku nemusí byť výpoveď odôvodnená, teda nemusí byť udaný dôvod výpovede a môže byť vyslovená aj počas práceneschopnosti.

!!! 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 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 voľbe podnikovej rady, uplatňovanie oprávnených finančných nárokov a pod.), alebo z dôvodu sociálne neoprávnenej výpovede (ak sú závažne poškodené sociálne záujmy pracovníka) a pracovný pomer trval dlhšie ako 6 mesiacov. Výpoveď je v týchto prípadoch potrebné napadnúť takmer okamžite.

OKAMŽITÉ ZRUŠENIE PRACOVNÉHO POMERU ZAMESTNÁVATEĽOM - PREPUSTENIE:

Prepustenie znamená okamžité zrušenie pracovného pomeru bez dodržania predpísanej výpovednej lehoty. Závažné dôvody k prepusteniu ovplyvňujú chod podniku natoľko, že pokračovanie pracovného pomeru do vypršania výpovednej lehoty je pre zamestnávateľa neúnosné.

Dôvody k prepusteniu sú napr. neoprávnené opustenie pracovného miesta, ťažká urážka na cti, ublíženie na zdraví, krádež, sprenevera, opilosť na pracovisku, prevádzka pre podnik škodlivej vedľajšej činnosti, dlhší pobyt vo väzení, neschopnosť vykonávať dohodnutú činnosť atď.

Dôvody k prepusteniu sú u robotníkov napr.: sprenevera, neoprávnený príjem daru, nedôveryhodnosť, škodlivá vedľajšia činnosť, trvajúce odmietanie výkonu práce, násilnosti, ohrozenie mravov alebo ťažká urážka na cti zamestnávateľa, jeho zástupcu alebo jeho príbuzných.

NÁROKY ZAMESTNANCA V PRÍPADE ODÔVODNENÉHO PREPUSTENIA:

K prepusteniu musí dôjsť okamžite po uskutočnení dôvodu k prepusteniu, tento dôvod prepustenia neoprávňuje k prepusteniu k neskoršiemu termínu.

Náhrada za dovolenku: v prípadoch nevyčerpanej dovolenky má zamestnanec nárok na náhradu. V prípade čerpania dovolenky, musí zamestnanec zaplatiť zamestnávateľovi celú navyše prečerpanú dovolenku. Alikvotné platby: zamestnanci majú nárok na alikvotné vyplácanie zvláštnych príplatkov, zodpovedajúce predpisy pre robotníkov sa nachádzajú najmä v zodpovedajúcich kolektívnych zmluvách.

ZA AKÝCH PODMIENOK MÔŽE BYŤ PREPUSTENIE NAPADNUTÉ?

Taktiež každé prepustenie musí byť okamžite nahlásené podnikovej rade, ktorá sa musí na žiadosť zamestnancov počas 3 pracovných dní o prepustení zamestnanca poradiť.

Napadnutie prepustenia má spravidla zmysel iba vtedy, ak zamestnanec nedal žiadny dôvod k prepusteniu

OKAMŽITÉ ZRUŠENIE PRACOVNÉHO POMERU ZAMESTNANCOM - VÝSTUP:

Ukončuje s okamžitou platnosťou pracovný pomer. Predčasný odchod je možný iba v prípade vážneho porušenia zmluvy zo strany zamestnávateľa. Ak je pre zamestnanca pokračovanie pracovného pomeru neúnosné. Vážne porušenie zmluvy je napr. nevyplatenie mzdy; alebo ak zamestnanec nemôže pokračovať v práci bez preukázateľného poškodenia zdravia, pri hrubom násilí, urážke na cti, ohrozenie mravov zamestnanca alebo osôb jemu blízkych atď. Taktiež predčasný odchod musí byť okamžite oznámený v okamihu, kedy bol dôvod k predčasnému odchodu daný.

UKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU DOHODOU:

Ukončenie pracovného pomeru dohodou nie je viazané na určité lehoty alebo termíny. Dátum ukončenia pracovného pomeru musí byť dohodnutý.

ODSTUPNÉ:

- **FINANCOVANIE SYSTÉMU:**

Zamestnávateľ je povinný platiť príspevky vo výške 1,53 % bežnej mesačnej mzdy zamestnanca vrátane zvláštnych príplatkov. Prvý mesiac pracovného pomeru je pre zamestnávateľa bezpríspevkový. Zamestnávateľ musí vyplácať príspevok taktiež v prípadoch choroby zamestnanca.

- **KTO SPRAVUJE PRÍSPEVKY?**

Za správu príspevku sú zodpovedné rôzne fondy zamestnancov (Mitarbeitervorsorgekasse MV-Kasse). Každý podnik môže mať iba jeden takýto fond. Príspevok je odvádzaný zdravotnou poisťovňou a táto prevedie príspevok ďalej príslušnému fondu zamestnancov. (Výber fondu podlieha primárne rozhodnutiu podnikovej rady)

Výška odstupného sa vypočítava z výšky platených príspevkov zamestnávateľa plus ich úročenie mínus správny poplatok

VYPLÁCANIE ODSUPNÉHO:

Vyplatené najskôr po uplynutí 36 príspevkových mesiacov.

Príspevky môžu byť platené rôznymi zamestnávateľmi

Predpokladom pre vyplatenie odstupného je ukončenie pracovného pomeru.

Zamestnanec nemá nárok na vyplatenie v prípadoch podania výpovede svojou osobou, v prípade oprávneného prepustenia, alebo neoprávneného predčasného odchodu nárok na vyplatenie odstupného. V týchto prípadoch zostáva odstupné vo fonde (princíp batohu) a zamestnanec si ho berie „so sebou“ do ďalšieho pracovného pomeru.