

## 奧地利篇

### 簡介

奧地利是歐洲第 8 個(繼德國、英國、愛爾蘭、比利時、匈牙利、斯洛伐克及波蘭)，及全球第 13 個與我簽署類似協定的國家。該計畫實施後，我國與奧地利每年將互相提供 100 個名額，對符合規定的申請者核發一年效期的度假打工簽證，該簽證適用對象為 18 歲至 35 歲青年。

### 奧地利法定最低工資<sup>1</sup>、相關規定及諮詢管道

#### 1. 政府無訂定法定最低工資<sup>2</sup>：

根據德國 Hans-Böckler-Stiftung 基金會所屬「經濟與社會科學研究所」(WSI)日前公布之研究報告，現存 28 個歐盟會員國中，21 國訂有統一法定最低工資。而在平均所得較高的「西歐」，最低法定時薪介於 9.25(愛爾蘭)至 11.53 歐元(盧森堡)之間。

奧地利雖為平均所得較高國家，且社會福利制度亦堪稱完善，但迄今卻未制定對所有行業一體適用之最低工資，主要原因係奧地利根深柢固的「行會文化」以及行之有年的「行業團體協約」(Kollektivvertrag)。

奧地利幾乎所有行業皆組有同業公會(源於歐洲中世紀之行會制度)，由這些公會再合組層次更高的全國性「太上組織」，例如「工商總會」(WKO)、「工業協會」(IV)、或「公職人員公會」(GÖD)等。在不牴觸聯邦法下，每個行業公會皆自訂「行規」，亦即前揭「行業團體協約」，主要項目包括：

- (1) 行業最低工資、各職等本俸；
- (2) 特別獎金(如度假金與耶誕節獎金)協議；
- (3) 工作時間(包括休、病、事假，以及加班補償)；
- (4) 雇用、辭退等相關規定。

由於奧地利工會力量強大，因此各公會雇主代表每年皆定期與業界受雇人員代表共同就「行業團體協約」進行協商，

---

<sup>1</sup> <http://www.trade.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=45&pid=442636>

焦點不外薪資調漲幅度與獎金發放額度等。幾乎所有行業皆訂有「薪資費率表」，而雇主則根據該表作為工資發放標準，因此可說奧國雖迄未立法，惟各行業實質上有「最低工資」。目前奧地利受薪階級適用各行業「薪資費率表」者約 99%，僅極少數人因屬「打零工」、「自由工作者」、或無相關公會，因此沒有法定「最低工資」可適用。

2. 工時與加班：

每週法定工時為 40 小時(惟每個同業公會訂有自己的法定時間，一般標準為每週 38.5 小時)。

3. 諮詢及救援管道：請詳後附表格。

## 奧地利勞動環境及勞動法令簡介

### 一、 勞工素質與結構

奧地利屬勞工成本較高國家，因此較不適合勞力密集產業前來投資。奧國高等及技職教育發達，認證制度完善且實行已久，一般職工通曉英語程度較鄰近東歐國家高，因此高科技產業、研發部門或服務業均可在此找到足夠的職工來源。

奧地利員工的特性尚屬認真、守規矩，且少有罷工情形，在歐盟中奧國稱得上是勞資關係和諧的國家。自 2011 年 5 月起，奧國已對所有歐盟國家開放就業市場，在勞工流動更為自由的情形下，東歐各國民眾前往尋找工作機會的情形將更為普遍。雖然奧國政府明文規定薪資水準不得有本國人與外國人之差別待遇，但實際上部分行業平均薪資因此有減低的現象，如營建業、觀光業及餐飲服務業等。

根據奧地利「聯邦勞工、社會及消費者保護部」發布之統計，依據歐盟對失業之定義，截至 2015 年全國失業人數約 25 萬人(251,800)，失業率為 5.7%，較去年同期(5.6%)升高 0.1 個百分點。惟據奧地利對失業之統計定義，失業率為 9.1%，失業人數近 35 萬。勞動部表示，由於整體歐洲景氣復甦緩慢，短期內奧地利失業率仍無緩解跡象。

### 二、 勞工法令

奧地利勞工權利取決於勞動契約，勞工權利的保護須依個別情形適用相關法規。該國勞動法規係由不同法規所組成，如歐盟法、奧國憲法、團體契約、企業協約、勞動契約、雇主作業規範、勞工個人則適用勞動契約法及勞動關係法等，並無統一的勞動法(如我國的勞動基準法)，且僅適用於與雇主訂有勞動契約的勞工，並不適用於青年度假打工的相關案件。

奧地利並無特別訂定度假打工相關規範，奧國勞動部迄無接獲我度假打工青年勞動糾紛申訴案件，倘我國青年在奧國度假打工發生勞動糾紛，可直接洽詢該部請求協助。

(一) 雇用勞工平均工資：

根據奧地利工商總會 2016 年 3 月公布之歐盟會員國勞工薪資成本指出，2015 年奧地利製造業勞工之平均每小時成本為 34.7 歐元，在歐盟 28 個會員國中排名第 8 高。

(二) 一般勞工法規

奧地利勞工法令周全，從僱用契約至休假、產假、教育假、升遷規定、契約關係的終止等，均受法律嚴密監督。此外，社會保險制度也相當完善。雖然各行業因工作性質不同，勞動條件與薪資水準無法一概而論，惟依照目前奧國勞工法對於「訂有契約的雇員薪資標準」規定，雇主與員工雙方的權利義務較重要者表列如次：

類別	勞工法令規定
----	--------

試用期	最長一個月
每週法定工時	40小時(惟每個同業公會訂有自己的法定時間，一般標準為每週38.5小時)。
休假(支薪)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 服務滿 30 日至半年者，每月應有 2.5 日休假。</li> <li>2. 服務滿半年至 25 年者，每年應有 5 週休假。</li> <li>3. 服務超過 25 年者，每年應有 6 週休假。</li> </ol>
病假(支薪)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 服務滿 5 年以下者，每年予 6 週病假。</li> <li>2. 服務滿 5 年以上至 15 年者，每年予 8 週病假。</li> <li>3. 服務滿 15 年至 25 年者，每年予 10 週病假。</li> <li>4. 服務滿 25 年以上者，每年予 12 週病假。</li> </ol> <p>註：以上係指支薪部分，此外如病假日數不足，尚可請 4 週額外病假，惟均僅支半薪。</p>
事假(支薪)	每年予 1 週休假
婚假(支薪)	3 日
娩假	產前8週，產後8週，雇主不支薪。
喪假(支薪)	3 日至 1 週
搬家假(支薪)	原則上 1 日
育嬰假	產後可申請育嬰假，自娩假後起算，至多2年；男性亦可申請育嬰假，惟父、母親同時只能有一方拿假。
退休年齡	男性65歲、女性60歲，可申請老年退休。自2004年起，1963年12月2日以後出生的女性，退休年齡每年提高6個月，1968年6月2

	日以後出生女性需至65歲(2033年)始可申請老年退休。
終止契約	<p>解約期除於勞資契約中訂定外，雇主須按工作年資提前告知：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 服務未滿2年者，須於6週前預告。</li> <li>2. 服務滿2年，未滿5年者，須於2個月前預告。</li> <li>3. 服務滿5年，未滿15年者，須於3個月前預告。</li> <li>4. 服務滿15年，未滿25年者，須於4個月前預告。</li> <li>5. 服務滿25年者，須於5個月前預告。</li> </ol> <p>註：雇主如通知雇員解約，一般須於每年3、6、9、12月最後1日以書面為之。雇員倘欲主動辭職，須於每月最後1日為之，並於1個月前提出。</p>

### (三) 員工社會保險<sup>2</sup>

共包含醫療保險(Krankenversicherung)、老年退休保險(Pensionsversicherung)、意外險(Unfallversicherung)、以及失業保險(Arbeitslosenversicherung)等項，保費及費率計算方式繁瑣，惟一般而言，雇主須支付的比例約佔雇員薪資的21.48%，雇員則須負擔薪資的18.12%。

### (四) 新、舊制勞工資遣法

奧地利自2002年7月1日起實施新制勞工「資

<sup>2</sup>青年度假打工的簽證為「度假打工簽證」，並非「工作證」，與工作不盡相同，須投保旅行平安險或醫療保險，並非投保「勞工保險」。本簡介所列表為一般勞動條件，並非均適用度假打工青年。

遣」辦法，該日期以前即任現職可選擇採用新制或舊制，一旦選定後即不可更改。但自該日期以後的新進員工則依新制規定。奧國新、舊員工資遣辦法重要內容比較如下表：

舊制	新制
資遣金來源：雇主負擔	同舊制
未明訂提撥比率，僅規定雇主須於勞工符合資遣條件期間(即勞資關係存在的第3年起至第25年止)「儲備足夠準備金支應」。	雇主應於勞資關係起始的第一日起(不含「試用期」)，至勞資關係正式終止為止，按月提撥員工薪資(註：總額，非淨額)的1.53%作為「資遣基金」。
支領條件： 任職滿3年起，得支領資遣金；自行辭職者不得要求請領。	支領條件： 任職滿3年起，得支領資遣金。 任職滿3年後且自行請辭者，得要求暫不支領資遣金，而將已累積的資遣級數「轉移」至新受僱單位。 任職未滿3年不得要求支領，惟得「轉移」已累積的資遣級數至新受僱單位。
年資與核給金額(月薪數)： 3年以上，5年以下： 2個月月薪 5年以上，10年以下： 3個月月薪	不再硬性規定月薪基數，而以實際繳交的累計金額為準(例如：以任職3年後遭解職計算，將只能領到約0.55個月薪資的遣散費)。

<p>10年以上，15年以下： 4個月月薪</p> <p>15年以上，20年以下： 6個月月薪</p> <p>20年以上，25年以下： 9個月月薪</p> <p>25年以上： 12個月月薪</p>	<p>平均而言，實際可領數將比現制減少，而且最高資遣額(可領到12月份薪俸者)，須在同一單位任職滿37年後，始能獲發。</p>
<p>稅率： 應繳所得稅：6%，相當於目前雇主支付第13、14個月薪的較低所得稅率(註：奧國法定雇主須於每年6月份加發員工一個月的「度假獎金」，以及每年11月加發一個月的「聖誕獎金」，亦即奧國勞工每人每年支領14個月薪水)。</p>	<p>稅率： 同舊制</p>
	<p>其他： 新制將採「不溯既往」原則，亦即在2002年7月1日以前已存在的勞資關係如發生資遣情形將不適用新制，惟勞方亦可選擇在2002年7月1日以後自願加入新制。</p>



## 奧地利

### 度假打工勞動糾紛案件申訴、諮詢或救援資訊一覽表

項目	內容	備註
主管機關	<p>勞工、社會暨消費者保護部  <b>(Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz)</b></p> <p>外國人雇用及工作移民局(Abt.VI/B/7            Ausländerbeschäftigung und            Arbeitsmigration)</p> <p>網站：<a href="http://www.sozialministerium.at">www.sozialministerium.at</a>            電話：+43-1-711 00 2020            傳真：+43-1-7189470 3021            電郵：<a href="mailto:vi7@sozialministerium.at">vi7@sozialministerium.at</a>            地址：Stubenring 1, 1010 Wien, Austria</p>	
提出方式	電話或電子郵件先向勞工部提出諮詢請求	
需備文件	視個案而定	
處理流程	視個案而定	
大約處理時程	視個案而定	
是否提供免費語言翻譯及如何申請	視個案而定	
其他		