

Füzetünket a EURYDICE, az Európai Közösség oktatási információs hálózata és az EURES, az Európai Foglalkoztatási Szolgálat anyagainak felhasználásával készítettük el.

Felelős kiadó:
Vladiszavlyev András igazgató

2004. december

Csongrád Megyei Munkaügyi Központ
Nemzeti Pályainformációs Központ
6721 Szeged
Bocskai u. 10-12.
www.npk.hu

*Ez a kiadvány az Európai Bizottság Leonardo da Vinci programja támogatásával készült.
A kiadványban foglaltak nem szükségszerűen tükrözik az Európai Bizottság álláspontját.*

Tartalomjegyzék

A luxemburgi oktatási rendszer bemutatása	3
A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Luxemburgban	8
Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok.....	12
A foglalkoztatás szabályozása	14
Esélyegyenlőség munkavállaláskor	23
Társadalombiztosítás.....	26

A luxemburgi oktatási rendszer bemutatása

1., Az oktatásban részesülők létszáma és az oktatás nyelve

2003-ban a 29 évnél fiatalabbak száma 165 759 volt (a lakosság 37 százaléka), ebből 67 831 iskolaköteles korú fiatal tartottak nyilván. Az oktatás nyelvét az oktatási szint határozza meg. Az iskolai előkészítőben és az általános iskola első két évében a luxemburgi az oktatás nyelve. A német nyelvet az általános iskola első évében, a franciát pedig a második évben vezetik be oktatási nyelvként.

2. Az államilag finanszírozott oktatás közigazgatási ellenőrzése és köre

Az oktatás minden területe az Oktatásügyi, Szakmai Képzésügyi és Sportminisztérium fennhatósága alá tartozik, itt hozzák meg a tananyagot, tankönyveket, tanrendet, költségvetési kérdéseket és a tanárok továbbképzését érintő döntéseket. Az általános iskolai oktatásért a minisztérium és a helyi hatóságok közösen vállalnak felelősséget (főként a helyi iskolatanácsok); ezen a szinten nincsenek iskolavezetők. A középfokú iskolák intézményeit az Oktatásügyi, Szakmai Képzésügyi és Sportminisztérium felügyeli a *lycée*-k és műszaki *lycée*-k igazgatói által.

A felsőoktatást és kutatást érintő minden kérdésben a Kulturális, Felsőoktatási és Kutatásügyi Minisztérium az illetékes szerv.

Jelenleg az Oktatási Minisztérium azon fáradozik, hogy megvalósítsa a középfokú intézmények autonómiáját.

Az általános iskolákat iskolafelügyelők látogatják, akik a minisztériumnak tesznek jelentést. A középfokú szinttől kezdve a felügyelet az iskolavezető feladata, melyet a minisztériumi előírásoknak megfelelően végez.

3. Iskolai előkészítő oktatás

A gyermekek négyéves korukig látogathatják a napközi intézményeket, amelyeket a legtöbb esetben a Családügyi Minisztérium hivatalosan is elismer. Ennek ellenére az Oktatásügyi, Szakmai Képzésügyi és Sportminisztérium nemrég iskolai előkészítő oktatási lehetőséget biztosított a hároméves kisgyermek számára is, amely nem kötelező jellegű. Összehasonlításképpen megjegyezzük, hogy a kötelező iskolai előkészítő oktatást a helyi hatóságok 2004-től kötelesek elérhetővé tenni.

Az ún. *Spillschoul* (előkészítő iskolák) látogatása 4 éves kortól kötelező, az intézmények ismertetője a 4. szakaszban található.

4. Kötelező nappali oktatás

Fázisok

<i>Spillschoul</i> (előkészítő iskolák)	4 – 6 éves kor
<i>Elemi v. általános iskolai oktatás</i>	6 – 12 éves kor
<i>Középfokú oktatás</i> <i>Általános középfokú oktatás</i> <i>Műszaki középfokú oktatás</i>	12 – 15 éves kor

A törvény szerint a 4 és 15 éves kor közötti gyermekek iskolakötelesek.

Felvételi követelmények

Az iskolai előkészítőbe induló kisgyermeknek a beiratkozás évében szeptember elsejéig be kell tölteniük a 4. életévüket. Az általános iskolai tanulmányait megkezdő gyermeknek 6 évesnek kell lennie. A középfokú intézményekbe való felvétel az elemi oktatás végén kapott véleményezéstől függ. Az iskolai előkészítőbe és általános iskolába járó gyermekek számára lakhelyükhöz közeli intézményt kell választani. A középfokú oktatás szintjén nincsenek megkötések sem az iskolaválasztás, sem a hivatalos felvételi eljárások tekintetében. Minden állami iskolai előkészítő, elemi és középfokú iskola ingyenes.

Az iskolai nap / hét / év hossza

A tanév szeptember 15. és július 15. között 212 oktatási nappól áll az általános iskolákban, a középiskolákban ez az időszak június 2-ig tart. Az iskolák két teljes napon és két félnapon keresztül működnek hetente. Az általános iskolákban és a középfokú oktatás alsó tagozataiban hetente harminc 50-55 perces tanórát tartanak. Az általános iskolában az éves minimális óraszám 936, a középfokú oktatásban ez a szám 900-ra módosul.

Osztálylétszám / tanulók csoportosítása

Az általános iskolákban a maximális osztálylétszám 26 fő, a minimum általában 17. Az osztályok általában alacsony létszámúak, átlagosan 17-18 gyermekkel, akiket életkoruk szerint csoportosítanak. Az általános iskolában egy (nem szakosodott) tanár tanítja az összes tárgyat, míg a középiskolásoknak minden tárgyat más és más szaktanár oktat.

Tanterv összeállítása és tartalma

A tantervet és a tankönyveket egy *ad hoc* bizottság alakítja és választja ki, majd az Oktatásügyi, Szakmai Képzésügyi és Sportminisztérium hagyja jóvá. A tanárok önállóan választják tanítási módszereiket, amelyeknek meg kell felelniük a hivatalos tantervi követelményeknek. Általános iskolai szinten az alaptantárgyak a három nemzeti nyelv (luxemburgi, francia és német), matematika, tudományok, történelem, földrajz, hittan vagy erkölcsi és társadalmi tudományok, kézművesség, zene és testnevelés. Az általános középfokú oktatásban a tanulók klasszikus vagy modern irányzat közül választhatnak, amelyeknél az alapvető különbség a tanult nyelvekből adódik: a három nemzeti nyelv mellett a diákok latint tanulnak a klasszikus irányzaton és angolt a modern tagozatban. A műszaki jellegű középfokú oktatás három év kötelező általános tananyagot ír elő, amely magába foglalja a matematika, nyelvek, tudományok, technológia, művészetek, zene, valóság vagy erkölcsi és társadalmi tudományok és a testnevelés oktatását.

Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése

A kötelező oktatás alatt nincsenek hivatalos országos szintű vizsgák. Az általános iskolai tanárok folyamatosan értékelik a diákokat tantárgycsoportonként és általános összefoglaló értékelést készítenek (időszakos általános felmérők) a szélesebb körű tananyagból. A diákok elért eredményeik alapján lépnek át a következő évfolyamba. 1996. óta a felvételi vizsgát egy kiválasztási eljárás váltotta fel (amely standard és pszichológia tesztekkel áll), amely során a diákok és szüleik javaslatot kapnak a választandó oktatás irányára nézve. A középfokú oktatás szintjén a tanárok három felmérőt íratnak minden félévben tantárgyanként, amelyek eredménye meghatározza a továbbtanulást. A tanulók diplomát kapnak a kötelező oktatás befejezésekor.

5. Felső-középiskolai és felsőoktatási képzés

Oktatás-képzés típusai

<i>Lycée général</i> (általános középiskola)	15 – 19 éves kor
<i>Lycée technique</i> (műszaki középiskola)	
Középszint / felső szint (2+2 év)	15 – 19 éves kor
Középszint (3 év)	15 – 18 éves kor

A kötelező iskolai oktatást követő középfokú oktatás a *lycée*-kben folytatódik és két szakaszra bontható: általános felső szintű középfokú oktatás a középiskola 4. és 5. évében (15-17 éves korban) és az ún. szakosodás időszaka, amelyre a középfokú oktatás 6. és 7. évében kerül sor (17-19 éves korban). A műszaki képzés a műszaki *lycée*-ben zajlik, és közép és felsőszintű szakaszra oszlik. Vannak olyan műszaki *lycée*-k, amelyek a középfokú oktatás után is kínálnak szakmai képzéseket (különösen a *tercier* szektorban).

Felvételi követelmények

A tanulók térítésmentesen folytatják a tanulást abban az iskolában, ahol elkezdték középfokú tanulmányaikat.

Tanterv összeállítása és tartalma

A különböző tantárgyak tananyagát bizottságok állítják össze és ezeket a minisztérium hagyja jóvá. Az általános középfokú oktatás 4. és 5. éveinek tantárgyai nagyjából azonosak az előző három év tantárgyaival, de az új természettudományok mellett (fizika és kémia) választhatók további opcionális tantárgyak. A diákok úgyszintén választhatnak, hogy oktatásukban a hangsúlyt az irodalomra vagy a tudományokra helyezik (az eltérés kizárólag a heti matematikaórák számában nyilvánul meg). A középfokú oktatás felső tagozataiban a diákok több szaktantárgy közül választhatnak.

A műszaki középfokú oktatás középszintjén a tanterv a diákok választásának megfelelően változik (műszaki szak, technikus szak, szakmunkás).

Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése

A kötelező oktatás elvégzése után az értékelés minden félévben és minden tantárgyban felmérésekkel történik. Az általános *lycée* végzős diákjai, akik teljesítik az országos szintű vizsga követelményeit, ún. *diplôme de fin d'études générales*-t (általános tanulmányok diplomája) kapnak kézhez. A műszaki *lycée* középszintjének 3 évét elvégző diákok ún. *certificat d'aptitude technique et professionnelle*-t (technikai és szakképzettségi oklevél), a műszaki *lycée* felső szintjét végző diákok, akik teljesítik az országos szintű vizsga követelményeit, ún. *diplôme de fin d'études secondaires techniques*-t (műszaki középiskolai diplomát) vagy *diplôme de technicien* (technikusi diploma) kapnak. A középfokú oktatás befejezése után a szintén műszaki *lycée*-ben zajló oktatás elvégzésével a diákok *Brevet de technicien supérieur*-höz (BTS, vagy felsőfokú technikus diploma) jutnak. Az elért eredmények határozzák meg, hogy a diákok továbbléphetnek-e a következő évfolyamra.

6. Felsőoktatás

Intézménytípusok

2003. júliusa óta létezik a Luxemburgi Egyetem, amely egy intézménybe tömörítette az alábbiakat: *Centre Universitaire de Luxembourg* (Luxemburgi Egyetemi Központ), *Institut Supérieur de Technologie* (Technológiai Főiskola), *Institut supérieur d'études et de recherches pédagogiques* (Pedagógiai Tanulmányok és Kutatások Főiskolája) és az *Institut d'études éducatives et sociales* (Oktatás- és Társadalomtudományi Intézet).

Jelenleg az újonnan létrehozott egyetemen a fent felsorolt volt intézmények előadásait lehet látogatni. Ez a következőt jelenti: 1-2 év egyetemi szintű oktatás a nyelvek, humán tudományok, közgazdaságtan, jog és a tudományok területén; négyéves iparmérnöki képzés; hároméves iskolai előkészítő tanári és általános iskolai tanári képzés, valamint egy kétéves felsőfokú oktatás-menedzselési képzés végzett oktatók számára.

A Luxemburgi Egyetem szervez posztgraduális képzéseket is (például *Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées en contentieux communautaire*, MBA diploma a *Luxembourg School of Finance*-ban).

A Luxemburgi Egyetemen túl létezik még egy kétéves felsőszintű szakképzés is, amely elvégzésével Felsőfokú technikus diplomához (*Brevet de technicien supérieur – BTS*) juthatnak a hallgatók a kereskedelmi tudományok vagy művészetek területén.

Felvétel

Minden képzésre jelentkezőnek rendelkeznie kell általános tanulmányok diplomával, műszaki középiskolai diplomával vagy egyéb egyenértékűnek elismert képesítéssel. Korlátozások csak az előkészítő iskolák tanárai és az általános iskolai tanárok képzéseinél vannak érvényben: a hallgatóknál vizsgálják a három nemzeti nyelv ismeretét és figyelembe veszik az általános tanulmányok diplomája vagy a műszaki középiskolai diploma eléréséhez szükséges eredményeket.

Végzettségi szintek

Tanulmányaik elvégzésével a Luxemburgi Egyetem hallgatói jelenleg olyan oklevelet kapnak kézhez, amely egy meghatározott pályához szükséges képesítést tanúsítja (pl. általános iskolai tanár) vagy lehetővé teszi azon külföldi intézményekbe történő pályázást, amelyekkel ekvivalencia megállapodások vannak érvényben.

Jövőbeli tervek szerint a Luxemburgi Egyetem *Bachelor* és *Master* (felsőfokú és magisztrátusi) képzéseket is indít majd szoros együttműködésben külföldi felsőoktatási intézményekkel.

A kétéves felsőfokú technikus képzés eredménye a fentiekben említett *BTS* oklevél.

7. Különleges igények

Az 1991. évi törvény a hagyományos oktatási rendszerbe integrálta a különleges oktatási igényeket támogató tanulókat, erre készíti fel őket jelenleg a különleges képzés. 1995-ben az általános és középfokú oktatásban részesülők kevesebb, mint 1 százaléka látogatott speciális iskolákat.

8. Tanárok

A jövőbeli iskolai előkészítő és általános iskolai tanárok hároméves képzésben részesülnek a Luxemburgi Egyetemen (a Nyelvek, Humán Tudományok, Művészetek és Oktatási Tudományok Karán), amely végén az iskolai előkészítőben vagy általános iskolában végezhető munkára joga-

sító tanári oklevelet (*CEP*) kapnak kézhez. Azon hallgatóknak, akik az általános középfokú iskolákban kívánnak tanítani, négyéves egyetemi képzésben kell részt venniük (külföldön), majd elméleti és gyakorlati képzésben (tanárelhelyezés) részesülnek Luxemburgban (a Luxemburgi Egyetem oktatóképző részlegén). Az elhelyező képzés legalább 30, de legfeljebb 56 hónapos lehet.

Azoknak a tanároknak, akik a műszaki középfokú iskolákban kívánnak tanítani, szakosodástól függően kétévestől négyévesig terjedő felsőfokú képzésen kell részt venniük (külföldön), majd tanárelhelyezésen vesznek részt Luxemburgban. A tanárok túlnyomó többsége közalkalmazotti státusszal rendelkezik vagy a közalkalmazotti szférában dolgozik.

A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Luxemburgban

A Magyar Köztársaság Kormánya és a Luxemburgi Nagyhercegség Kormánya 1995. november 3-án írta alá a gyakornokok fogadásáról szóló egyezményt. Az egyezmény évente húsz fő munkavállalását teszi lehetővé. 2003. évben ennek háromnegyedére nem volt megfelelő jelentkező. A gyakornok engedélye általában egy évre korlátozódik, de kivételes esetben hat hónappal meghosszabbítható.

A gyakornoki viszony lejártát követően, a gyakornokok számára újabb állás betöltése Luxemburgban nem engedélyezett, kivéve, ha részére munkavállalói engedélyt adnak.

Gyakornoki munkavállalási engedélyért az a magyar állampolgár folyamodhat, aki:

- munkába álláskor már betöltötte a tizennyolcadik életévét és még nem múlt el harminc éves,
- szakképesítéssel,
- munkaszerződéssel,
- megfelelő angol vagy francia nyelvismerettel rendelkezik.

2004. május 1-én, az Európai Unióhoz való csatlakozással más szabályok léptek életbe. A csatlakozási tárgyalásokon megállapodás született arról, hogy a jelenlegi tagállamok legfeljebb hét évre korlátozhatják a magyar munkaerő piacra jutását. Az átmeneti időszak első két évében a tagállamok továbbra is saját nemzeti joguk rendelkezéseit alkalmazzák. Luxemburg a nemzeti szabályozást az első két évben fenn kívánja tartani. A korlátozások várható időtartama nem ismert.

Luxemburg nagykövetségének telefon és fax száma (Bécs): +(43-1) 478 2142 (tel.), +(43-1) 478 2144 (fax)

A jelenlegi korlátozó szabályait fenntartani kívánó országok is kötelesek biztosítani azokat a jogosultságokat, amelyeket Magyarország a csatlakozási tárgyalásokon kivívott, és amelyek a Csatlakozási szerződésbe is bekerültek:

A közösségi preferencia biztosításának kötelezettsége

A tagállamoknak a munkavállalási jogosultság tekintetében előnyben kell részesítenie a 2004. május 1-én csatlakozott országokból érkező munkavállalókat harmadik országok állampolgárai-val szemben. Vagyis amennyiben egy adott meghirdetett álláslehetőség feltételeinek egy magyar és egy nem uniós állampolgár egyformán megfelel, úgy az adott tagállam köteles előnyben részesíteni a magyar jelentkezőt.

A „12 hónapos szabály”

Az a magyar állampolgár, aki a csatlakozás pillanatában vagy azt követően legalább 12 hónapig jogszerű munkavállalóként jelen van egy adott tagállamban a régi tizenötök közül (pl. egy éves munkavállalásra feljogosító munkavállalási engedéllyel dolgozik), a 12 hónap letelte után az adott tagállamban a továbbiakban szabadon, munkavállalási engedély nélkül vállalhat munkát. Az így szerzett szabad munkavállalási jogával addig élhet, amíg az adott tagállam munkaerőpiacát önként el nem hagyja. Ez a szabad munkavállalási jog megilleti azokat is, akik a csatlakozást követően váltak jogosulttá munkavállalásra egy adott jelenlegi tagállamban, és a munkavállalási engedélyük legalább 12 hónapra szól.

Az így megszerzett jogosultság kiterjed a harmadik ország állampolgárságával rendelkező családtagra is.

A tartózkodási engedély

Az Európai Unió és Európai Gazdasági Térség állampolgárainak joguk van szabadon közlekedniük ezen a területen belül, bármi is legyen utazásuk célja. A tartózkodási jogcím azonban néhány feltételhez kötött.

Három hónapnál rövidebb tartózkodás

A három hónapnál rövidebb tartózkodás szabad. Elég, ha van Önnél érvényes személyi igazolvány vagy útlevél. Amennyiben Luxemburgban tartózkodik a helyi közigazgatási hivatalban megérkezésétől számított nyolc napon belül kell érkezési nyilatkozatot tennie. A nyilatkozatból egy másolatot fog kapni elismervény gyanánt.

Három hónapnál hosszabb kint-tartózkodás

A tartózkodási engedély kiadása különböző, az igénylő helyzete szerinti igazolásokhoz kötődik. Bármelyik kérvényező kategóriába is tartozzon, személyazonossági igazolás, valamint elismervény, hogy regisztrálták a tartózkodási engedéllyel foglalkozó hivatalban (bureau de déclaration de résidence) mindenképpen szükséges lesz.

Amennyiben munkavállaló, tevékenységét igazoló dokumentumot fognak Öntől kérni.

Amennyiben diák, Önnek és családjának elegendő anyagi fedezettel kell rendelkeznie, valamint biztosítással betegség és terhesség esetére (egy egyszerű nyilatkozat elég, igazolásokat már nem kérnek), mindemellett azt szintén igazolnia kell, hogy beiratkozott egy képzésre.

Amennyiben nem kereső és már nem aktív (munkanélküli, nyugdíjas, járadékban részesülő...) nyilatkoznia kell, hogy rendelkezik az Önnek és családjának szükséges pénzügyi forrással, valamint biztosítással betegség és terhesség esetére (igazolnia kell anyagi forrásainak állandóságát, természetét, eredét, valamint társadalombiztosítását is kérni fogják).

A családtagok (házastárs, eltartandó gyerekek, közvetlen felmenő ági rokonok), akik a közösség állampolgárai, ugyanolyan feltételekkel kapják a tartózkodási kártyát, mint Önök. Érvényes személyazonossági igazolványt kell bemutatniuk, olyan hazájában kiadott dokumentumot, amely bizonyítja a családi köteleket, valamint, hogy az Ön gondozására szorulnak és egy fedél alatt élnek.

Azoknak a családtagoknak, akik nem az Európai Unió állampolgárai, vízumot kell igényelniük.

A tartózkodási engedély időtartama

A kereső tevékenységet folytatóknak a tartózkodási engedélyt öt évre állítják ki, de ezen időtartam meghosszabbítható.

A diákoknak, amennyiben egy évnél rövidebb képzésről van szó, a képzés teljes időtartama alatt érvényes. Abban az esetben, ha a képzés egy évnél hosszabb, az engedély egy évig érvényes és minden évben meghosszabbítható.

A nem-aktívoknak (munkanélküli, nyugdíjas) az első kiállítás alkalmával az engedély öt évre szól. Bizonyos feltételekkel megújítható.

Családtagok esetén a tartózkodási engedély érvényességi idejét, valamint a meghosszabbítására vonatkozó szabályokat az elsődlegesen jogosult családtag engedélyének kategóriája határozza meg.

Diplomák kölcsönös elismerése

A tanulmányok, a képzettség elfogadása nélkülözhetetlen minden külföldi állampolgárnak, aki Luxemburgban kívánja folytatni tanulmányait, vagy munkát szeretne vállalni. Az elismerési procedúra aszerint változik, hogy tanulni vagy dolgozni szeretne.

Amennyiben munkát szeretne vállalni:

Luxemburgban nem minden állást tölthet be külföldi.

A munkához jutás feltételei különböznek a szabályozott, nem-szabályozott állások és a közszféra foglalkozásai között.

A szabályozott foglalkozások esetében mindenképpen szükséges az oklevél, bizonyítvány vagy sajátos végzettség szakmai elfogadása. A dolgozók mobilitásának megkönnyítése érdekében az Európai Unióban, és az európai szintű elfogadási rendszer harmonizációja érdekében az Európai Közösség számos intézkedést hozott.

Meg kell jegyezni, hogy azok a szakemberek, akik olyan területen dolgoznak, amelyek nincsenek szabályozva az anyaországukban, nem kérhetik az elismerést, csak, ha legalább két év szakmai tapasztalattal rendelkeznek az adott területen.

Luxemburgban az orvosi jellegű, szülésznő, ápoló, fogorvos, gyógyszerész, orvos, tanár, jogász szakmák tanulmányainak elismerése törvényes jóváhagyási eljárásnak van alárendelve. A külföldi fokozatok és címek hivatalos jóváhagyásának feltételeit egy 1969. június 18-án hatályba lépett törvény rögzíti. A Nagyhercegség szabályozása meghatározza a képzés feltételeit, annak időtartamát, az anyaországban szerezhető jogcím elismerését.

A nem-szabályozott foglalkozások nem teszik szükségessé az oklevelek hivatalos elismerését, ezen a területen az egyenlő elbánás elve érvényesül. Itt meg kell említeni, hogy Luxemburgban bizonyos nem-szabályozott foglalkozások alá vannak vetve a felsőfokú foglalkozások végzettségnyilvántartásban való regisztrációjának. E célból a kérelmező az Oktatási és Szakképzési Minisztérium végzettség-nyilvántartásához beiratkozási kérelmet ad be, amelyhez csatolja a beiratkozáshoz szükséges dokumentumokat. A tanácsadói bizottság szakvéleménye után a miniszter meghozza a döntést. A végzettség-nyilvántartásba való regisztrációt a Luxemburgi Nagyhercegség hivatalos lapjában, a Mémorial újságban közlik.

Ez az eljárás vonatkozik minden felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozásra, amely nem-szabályozott foglalkozás gyakorlását teszi lehetővé.

Azoknak külföldieknek, akik nem az Európai Unió állampolgárai, és a felvétel a jövőendő munkáltatótól függ, gyakran szakmai alkalmassági vizsgát kell tenni. A jelöltnek mégis lehetnek nehézségei azzal, hogy szakmai végzettségét a valós értékének ismerjék el, és az ilyen szintnek megfelelő állást kapjon. Ebben az esetben az ország információs központjaihoz fordulhat. Itt választ kaphat az elismertetéssel kapcsolatos kérdéseire, valamint ezek a központok fel vannak hatalmazva arra, hogy szint-tanúsítványt állítsanak ki.

A közszféra

Azon külföldiek esetében, akik nem az Európai Unió állampolgárai a közszférában való elhelyezkedés csak kivételes esetekben és az illetékes hatóságok beleegyezésével lehetséges. A közszférában való elhelyezkedéshez vizsgát kell tenni, egyébként érvényesül az egyenlő bánásmód elve.

A közhatalom gyakorlásával összefüggő szektorokban a külföldiek alkalmazása nem megengedett: diplomácia, rendőrség, hadsereg, bíróság, miniszteri állások, a regionális és helyi közigazgatás.

Állampolgár Foglalkozások	Európai Unió	Nem Európai Unió	
		Más európai országok	Harmadik országok
Szabályozott foglalkozások	A munkához jutás bizonyos feltételekkel engedélyezett	A munkához jutás csak kivételes esetekben engedélyezett, kivéve Norvégia, Izland és Liechtenstein	A munkához jutás csak kivételes esetekben engedélyezett.
Nem-szabályozott foglalkozások	A nemzeti lakosokkal egyenlő elbírálás	A felvétel csak a munkáltatón múlik	A felvétel csak a munkáltatón múlik
Közszféra	Egyenlő elbánás. Azonban néhány foglalkozás csak luxemburgi állampolgároknak van fenntartva.	A munkához jutás csak kivételes esetekben és a kompetens hatóságok beleegyezésével lehetséges.	A munkához jutás csak kivételes esetekben és a kompetens hatóságok beleegyezésével lehetséges.
Tartózkodási engedély	Három hónapnál rövidebb: semmilyen engedély nem szükséges. Három hónapnál hosszabb: A tartózkodási engedély nélkülözhetetlen, különböző igazolások bemutatásával állítják ki.	Az Európai Gazdasági Térség állampolgárai ugyanazokat az előnyöket élvezik, mint az EU tagjai. Más állampolgárok számára kötelező a tartózkodási engedély, amely lehetővé teszi a munkavállalást.	Kötelező tartózkodási engedély, amely lehetővé teszi a munkavállalást.

Az elismerési kérelmet a kompetens hatósághoz kell címezni. Ahhoz, hogy megtudja, az Ön esetében mely hatóság illetékes, a következő címhez fordulhat:

M. Ernest Weis, Ministère de l'Education Nationale, 29 rue Aldringen
L - 2926 Luxembourg (tel: +352.478.51.27)

Az illetékes hatóság döntéskörébe tartozik, hogy a kérvényéhez milyen dokumentumokat kell csatolnia.

Ezek a következők lehetnek:

- egy olyan dokumentum, amely azt igazolja, hogy Ön a Közösség állampolgára,
- az oklevél vagy oklevelek, melyek azt bizonyítják, hogy rendelkezik a szükséges végzettséggel, melyek arra jogosítják fel, hogy a saját tagállamában ugyanezt a feladatot végezhesse.

Amennyiben a szóban forgó foglalkozás nem szabályozott az Ön tagállamában, egy olyan tanúsítványt is be kell nyújtania, hogy ezt a foglalkozást üzte legalább két évig az utóbbi tíz évben.

Az illetékes hatóság kérni fogja Önt, hogy nyújtsa be az eredeti dokumentumokat vagy azok hitelesített másolatait, és ezek fordítását. Ezen eljárás költségeit Önre háríthatják.

Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok

A munkaerőpiac általános áttekintése

Az 1995 – 2000 közötti nagyon erős gazdasági növekedésben (átlagban a GDP 6%-a) a luxemburgi munkaerőpiac dinamizmusa fellendült. 1999-ben és 2000-ben kivételesen magas a munkavállalói bérnövekedés.

A 2001 eleje óta észrevehető gazdasági csökkenés bizonyos késéssel maga után vonta a munkahelyteremtés ütemének megtorpanását, amely 2002-ben kezdődött és 2003-ban folytatódott.

Hat év alatt (1997 – 2002-ig) 60 821 munkahely létesült. Ebből:

- 6 258 nemzeti lakos (+7,2%),
- 39 251 határmenti lakos (+62,9%),
- 15 312 nem nemzeti lakos (+26,5%).

A Társadalombiztosítási Felügyelőség (IGSS) havi adatai szerint 2002-ben 6 305 munkahely létesült (+ 6 562 az első félévben), miközben az azt megelőző évben ugyanez a szám 12 143.

2003. január 1. és június 30. között 6 166-ra emelkedik az új munkahelyek száma, vagyis 396-al kevesebb, mint 2002 első felében.

A dolgozói mobilitás immár történelmi tény, Európában mindenhol jellemző a határok közti áramlás. A nem helyi lakosság munkavállalói aránya jelenleg több, mint 38%, és két éve növekszik. A luxemburgi állampolgárok részaránya 35%. 2002. december 31-én a Luxemburgban dolgozó munkavállalók 52%-a francia, 28%-a belga, 20%-a német állampolgár.

A kiáramlási folyamat kevésbé ismert és fontos: kb hétszáz luxemburgi lakos dolgozik Németországban, Belgiumban vagy Franciaországban.

Munkaerőhiány

Azok az ágazatok és területek, amelyekben nemzetközi szinten el lehet helyezkedni eléggé vegyesek: azok, melyek száma megnövekedett, vagy amelyek a gazdasági erősödés velejárói. Az ilyenek a különböző gazdasági szolgáltatások és ágazatok. Az építőipar a határ menti és a távolabbi (Portugália) régiókban toboroz embereket, valamint lehetőségek rejlenek a vendéglátásban, egészségügyben és - bár kisebb mértékben - az informatikában. Ellenben a banki szférában és az iparban nem létesülnek új állások.

Munkaerő kereslet – kínálat

A luxemburgi helyzet sajátos. A foglalkoztatás ütemének erős és állandó növekedése mellett a munkanélküliség hosszú ideig nagyon alacsony szintű volt az európai átlaghoz képest. Az aktuális konjunkturális nehézségek miatt azonban emelkedni kezdett a 2000-beni 2,6%-os mértékhez képest, és 2001-ben és 2002-ben 3,4%, 2003 novemberében 4,1% volt.

Ipari tendenciák

A munka-szektorok megoszlásában nagy változások történnek.

Az iparban a vaskohászat hanyatlása az álláshelyek egyértelmű csökkenéséhez vezetett. Az azóta tapasztalt emelkedés az építőiparban jelentkezik.

A legkiemelkedőbb pont a szolgáltatások terjedése, melyben a foglalkoztatottak létszáma az utóbbi huszonöt évben megduplázódott. A pénzügyi ágazatok fejlődése valamint a közszféra emelkedése jelentik e fejlődés motorját. 2001-ben a szolgáltatási szektor képezi a teljes foglalkoztatás háromnegyedét.

Ez a változás nem marad következmények nélkül a szakmai ágazatokban, ahol a szabadfoglalkozásúak és a fizikai dolgozók folyamatos csökkenése figyelhető meg. Míg 1970-ben a nagyhercegség területén dolgozók fele fizikai dolgozó, addig 2000-ben ez az arány nem több, mint 38%. Ezzel egyidőben a bérből élők és közalkalmazottak része 30%-ról 55%-ra emelkedett.

1970 és 1990 között a szabadfoglalkozásúak létszámának emelkedése főképpen a mezőgazdaság hanyatlására vezethető vissza. Ez a szám az utóbbi időben állandósult, amely mindenképpen fontosság-csökkenést eredményez, abban a helyzetben, amikor a bérből érők aránya emelkedik erősen.

Az adórendszer és a kötelező levonások

A Luxemburgban szerzett jövedelmek után Luxemburgban kell adót fizetni.

Forrás-alapú adórendszer létezik, ez azt jelenti, hogy az országban végzett szakmai tevékenységük során minden évben egy adóügyi űrlap kitöltése szükséges, melyben családi helyzetre is ki kell térni és visszaküldeni az RTS irodába.

Abban az országban, amelyikben tartózkodik köteles teljeskörű jövedelem-nyilatkozatot kitölteni. Amennyiben ezen kívül még van luxemburgi jövedelme Önnek vagy a házastársának, ezt is figyelembe kell venni az adókulcs meghatározásánál.

Luxemburg minden közösségi tagállammal egyezményt kötött a kettős adóztatás elkerülése érdekében. Az adó mértéke fokozatosan változik az adófizető személyes (összjövedelmet csökkentő tényezők) helyzetének függvényében.

A munkavállalók által fizetendő járulékokat a munkáltató vonja le a fizetésből, és a munkavállaló nevében folyósítja az Adóügyi Igazgatósághoz.

Általában a jövedelem utáni adófizetés negyedéves elszámolás alapján történik, az előzetesen végzett tevékenységhez kiszámolt adóalap szerint, figyelembe véve a forrás-alapú levonásokat.

Amennyiben fizetése meghalad egy bizonyos összeget, a következő év március végéig adóbevallást kell benyújtania.

Amennyiben egy munkavállaló, aki házas, de gyermeke nincs, és havi bruttó jövedelme 3000 euró, a társadalombiztosítási járulékokra 346 eurót fizet, az adója 66 euró, így havonta 2588 eurót visz haza.

Vagyonadó

A luxemburgi lakosoknak minden év január 1-én átalányadót kell fizetniük vagyonuk értéke alapján kiszámolva. Minden lakos bizonyos mértékű adócsökkentésben részesül. A családi helyzet és a gyermekek száma kiegészítő adócsökkentésre jogosítanak.

Megélhetés

A megélhetési költségek megítélése érdekében íme néhány példa: egy pohár sör, egy liter benzin, egy liter tej, egy helyi vagy regionális újság ára kevesebb, mint egy euró. Egy menü egy külvárosi közép kategóriájú étteremben nincs tíz euró. Ellenben a lakásbérleti díj drága: egy négy szobás lakás közepes árfekvésben ezer euró rezszi nélkül.

A foglalkoztatás szabályozása

Az Európai Unió felhívta Luxemburg figyelmét a foglalkoztatási ráta jellemzői, azaz a fizetett tevékenységet végzők aránya miatt. Ez a ráta túl alacsony az ötvenöt és hatvannégy év közöttiekénél, valamint a nőknél általában.

A kormány és a szociális partnerek tanulmányt készítettek az időskorú munkavállalók szakmai élettel való korai felhagyásának elemzése céljából. A nők munkavállalásának tekintetében arra a véleményre jutottak, hogy néhány éve szabályos progresszió figyelhető meg, tehát Luxemburg jó úton halad. 1995 és 2001 között 8,3 %-kal nőtt a nők foglalkoztatása.

Az ötvenöt és hatvannégy év közöttiekénél 50%-ot kellene elérni az EU céljainak megfelelően. Ez az arány 2001-ben 24,4%, ami gyakorlatilag nem jelent változást 1995-höz képest.

Bérezés

A 2004-es törvény rendelkezéseinek megfelelően 2005. január 1-étől a minimálbér 2 %-al nőtt, így a tizennyolc évet betöltött munkavállalóknál 1466,7 euró, a 17 – 18 év közöttiekénél 1173,42 euró, és a 15 – 17 év közöttiek esetében 1100,08 euró a minimálbér, amely a szakképesített munkavállalók körében 1760,12 euróra emelkedett.

Ki tarthat igényt a képzett munkaerőt megillető minimálbérré?

- Az a munkavállaló, aki olyan foglalkozást űz, melyhez szakmai végzettség szükséges, amelyet hivatalos oklevélben elfogadott képzésen vagy oktatáson keresztül szerzett. Ilyen hivatalos oklevélnek tekinthetők a Luxemburgi Állam által elismert oklevelek, amelyek legalább középiskolai szintű szakmai végzettséget adnak (CATP). Ezen túlmenően az okleveleknek a megfelelője, amelyek legalább középiskolai szakmai végzettségnek megfelelőek és amelyeket, a Munkaügyi Minisztérium véleménye alapján az Oktatási Minisztérium elismert.
- CCM oklevél birtokosa (Kézügyességet bizonyító oklevél) legalább két év gyakorlattal abban a szakmában, amelyre az oklevél vonatkozik.
- Oklevél hiányában legalább tíz év gyakorlatot igazoló dolgozó.
- Amikor a foglalkozás elsajátítása nem elfogadott iskolai képzés, majd kiállított oklevél útján történik, a törvény alárendeli a képzett dolgozó elsajátított tudását gyakorlati típusú képzésnek. Legalább hat év szakmai gyakorlattal szerezhető meg.

Luxemburg egy azon országok közül, ahol az árak növekedése automatikusan magával vonja a fizetések növekedését. Amikor a féléves fogyasztói árindex 2,6%-kal növekszik a béreket és fizetéseket is ugyanennyivel növelik.

2002-ben a munkavállalók 15%-a kap minimálbért, e munkavállalók közül a nők vannak többen. 2002 márciusában nyolcból egy férfi dolgozott minimálbérért, miközben minden ötödik nő kapta az ezt megközelítő összeget.

A minimálbér leginkább a kereskedelemben és a vendéglátásban a jellemző.

A fizetés emelkedése nagyban függ a tevékenységi körtől és a szakmai státusztól. Meghatározó még a kor, a ledolgozott évek száma, és a képzettség. A Nagyhercegségben dolgozók átlagéletkora nem haladja meg a harmincöt évet az évenként érkező külföldi munkavállalók következtében. Ezt a tendenciát még inkább erősíti, hogy az ötvenöt éves kort meghaladó munkavállalók aránya alacsony. A bérek aránya Svájc és Dánia mellett Luxemburgban a legmagasabb.

Munkajog

Hány éves kortól lehet munkát vállalni?

Az 1969. október 29-án hatályba lépett törvény tizenöt éves korig mindennemű munkát tiltott. Ezt később úgy módosították, hogy az iskolakötelezettségi korig, de legalább a tizenötödik életév betöltéséig tilos a munkavégzés.

Kivételek:

- munka a szakképző iskolában, feltéve, ha az megfelel annak a három feltételnek, hogy főként oktatási jellegű, nem kereskedelmi célú, a közhatóságok ellenőrzése alatt áll,
- a családban besegít az otthoni munkába.

A törvény tiltja, hogy tizennyolc éves korukat még be nem töltött fiatalok végezzenek olyan munkát, ami:

- nem a tizenéves fejlettségi fokának megfelelő,
- tizenévestől aránytalan erőfeszítéseket igényel,
- amely veszélyezteti a tizenéves fizikai vagy mentális egészségét.

A szerződés formája

Általános szabály

A munkaszerződés írásban köttetik minden egyes munkavállalóval külön, legkésőbb a munkába lépés napjának kezdetén. Ez a szabály vonatkozik a határozott és a határozatlan idejű munkaszerződésre is.

A munkaszerződés két példányban készül, az első a munkáltatóé, a második a munkavállalóé.

A törvény felsorolja azokat a pontokat, melyeket mindenképpen bele kell venni a munkaszerződésbe:

- a felek kilétét,
- a munka végrehajtásának kezdetét,
- a munkavégzés helyét, állandó vagy jellemző munkavégzés helyének hiányában azt, hogy a munkavállaló különböző helyeken, illetve külföldön végzi a tevékenységet, valamint a munkáltató székhelyét, adott esetben a lakcímét,
- a végzendő munka jellegét, adott esetben a munkába álláskor a munkavállaló számára kijelölt beosztás illetve feladatok leírását,
- a dolgozó napi vagy heti munkaidejét,
- a munka időbeosztását,
- a fizetést és alapjuttatásokat, adott esetben a fizetést kiegészítő juttatásokat, jutalmakat, valamint ezen juttatások folyósításának gyakoriságát.
- a fizetett szabadság időtartamát, amennyiben ennek jelölése nem lehetséges a szerződés megkötésének pillanatában, e szabadság meghatározásának és kiadásának módját,
- a munkaszerződés felbontása esetén a munkáltató és a munkavállaló előzetes értesítésének határidejét,
- az esetlegesen tervezett próbaidő időtartamát,
- azokat a pontokat, melyekben a felek kivételesen vagy esetlegesen megegyeztek,
- adott esetben a dolgozó munkaszerződését érintő kollektív szerződés megemlítését.

A próbaidő

Gyakori, hogy mielőtt a szerződő felek elkötelezik magukat próbaidőt alkalmaznak.

A próbaidőre külön jogszabályok az irányadók. A próbaidő alatt a munkaviszony indoklás nélkül megszüntethető. A munkáltató kötelessége csupán az erről szóló előzetes értesítés határidejének betartása.

A próbaidő a munkaszerződés részét képezi. Minden munkavállaló külön írja alá legkésőbb a munkába lépés időpontjában.

Abban az esetben, ha kollektív szerződés alapján, minden egyes újonnan felvett munkavállaló próbaidőszakot kell hogy töltsön, a munkaszerződésbe nem kell mindenképpen belevenni a próbaidőszak feltételeit.

A jogszabály szerint az írásos dokumentum a próbaidőszak alapvető feltétele, semmilyen más bizonyíték nem elfogadott. Olyan irat hiányában, amely azt bizonyítja, hogy a szerződés próbaidőszakkal indul, a szerződés határozatlan idejűnek minősül. Ellenbizonyításnak hely nincsen.

A próbaidő hossza

A felek által kötött próbaidő nem lehet rövidebb, mint két hét és hosszabb, mint hat hónap.

Ezt az általános rendelkezést megszegi, hogy a próbaidő maximális hossza három hónapra van csökkentve azoknak a munkavállalóknak az esetében, akiknek a képzettségi szintje nem éri el a szakmunkás szintet (*certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement technique*). Hat és tizenkét hónap közötti annak a dolgozónak az esetében, akinek a kezdő havi fizetését jogszabály határozza meg.

Az a próbaidő, amely egy hónapnál nem hosszabb, teljes hetekben kerül kifejezésre, amely pedig egy hónapnál hosszabb teljes hónapokban.

A próbaidő nem megújítható.

A munkaszerződés befejeződése

- Előzetes értesítéssel való felmondás,
- Felmondás súlyos indítékkal,
- Amennyiben a munkáltató csődbe megy,
- A munkáltató halálával vagy csökkent munkaképességüvé válásával,
- A munkavállaló halálával,
- Öregségi nyugdíjra való jogosultsággal,
- Rokkantnyugdíjra való jogosultsággal,
- Közös megegyezéssel.

Az előzetes értesítéssel való felmondás

A határozatlan időre való munkaszerződés felbontása térítvevényes ajánlott levélben történik. A felmondás kézhezvételétől számított legfeljebb egy hónapon belül a munkavállaló ajánlott levélben kérheti elbocsátásának okait a munkáltatótól.

A munkáltató legkésőbb egy hónappal az ajánlott levél átvétele után köteles pontosan kifejteni a munkavállaló alkalmasságához vagy viselkedéséhez kötődő okokat, vagy a vállalat, intézmény vagy szolgáltatás működtetésének szükségességére alapozott indokokat, melyeknek valósnak és komolynak kell lenniük.

Írásbeli kérvény hiányában a fent említett egy hónapos határidő lejárta után a felmondás végle-

gesnek tekinthető.

A felmondási idő csak a naptári hónap elsején vagy tizenötödikén kezdődhet.

Amennyiben a munkavállaló szünteti meg a munkaviszonyt, a felmondási idő lejárta megegyezik annak a felmondási időnek a felével, amelyre a munkavállaló jogosult, abban az esetben, ha a munkáltató bocsátja el.

Abban az esetben, ha százötven munkavállalónál kevesebbet foglalkoztató munkáltató akar elbocsátást indítványozni, mindenképpen előzetes tárgyalást kell kezdeményeznie.

Bizonyos munkával eltöltött idő után minden munkavállaló végkielégítésre jogosult, ugyanannál a munkáltatónál eltöltött legalább öt éves munkaviszony után.

A húsz főnél kevesebbet foglalkoztató vállalatoknál a munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a felmondó levélben hosszabb felmondási időt határozzon meg, amely mentesíti attól a kötelezettségtől, hogy végkielégítést fizessen.

Munkával töltött idő	Munkáltató általi felmondás	Munkavállaló általi felmondás	Végkielégítés		A munkáltató választása szerinti felmondási idő (20 főnél kevesebb)	
	Munkás/alkalmazott	Munkás/alkalmazott	Munkás	Alkalmazott	Munkás	Alkalmazott
- 5 év	2 hónap	1 hónap	0	0	2 hónap	2 hónap
5 – 10 év	4 hónap	2 hónap	1 hónap	1 hónap	5 hónap	5 hónap
10 –15 év	6 hónap	3 hónap	2 hónap	2 hónap	8 hónap	8 hónap
15-20 év	6 hónap	3 hónap	3 hónap	3 hónap	9 hónap	9 hónap
20-25 év	6 hónap	3 hónap	3 hónap	6 hónap	9 hónap	12 hónap
25-30 év	6 hónap	3 hónap	3 hónap	9 hónap	9 hónap	15 hónap
+ 30 év	6 hónap	3 hónap	3 hónap	12 hónap	9 hónap	18 hónap

Abban az esetben, ha az előzetes értesítéssel elbocsátott regisztráltja magát a Munkaügyi Hivatalnál (ADEM) és igazolja, hogy álláshirdetéseken megjelent, kérheti az új állás kereséséhez szükséges szabadságot (maximum hat hétköznapi).

A munkáltató felmentheti a munkavállalót minden munka alól a felmondási idő periódusában. Amennyiben a munkavállaló ez idő alatt talál munkát, az előző munkáltatónak csak a régi és új fizetés közötti esetleges különbséget kell folyósítania.

Súlyos indokkal történő felmondás

A munkaszerződést fel lehet bontani előzetes értesítés nélkül a szerződés időpontjának lejárta előtt egy vagy több súlyos okból kifolyólag, amely egyik fél hibájából ered.

A munkáltató csődbejelentésével

Amennyiben a munkáltató csődöt jelent a munkaszerződés azonnali hatállyal felbontásra kerül, és a munkavállalónak joga van:

1. A munkabérré (fizetésre) abban a hónapban, amikor a szerződésbontás bekövetkezik, és a következő hónapban és
2. a havi fizetés 50%-ának megfelelő végkielégítésre, amely annak a felmondási időnek a határidejével van számolva, amelyre a munkavállaló előzetes értesítéssel történő elbocsá-

tás esetén lett volna jogosult.

A munkáltató halála vagy csökkent munkaképességűvé válása esetén
Ugyanaz a végkielégítés, mint a munkáltató csődje esetén.

A munkavállaló halála

A munkaszerződés véget ér a munkavállaló halálával. Annak a hónapnak a végén, amikor a haláleset bekövetkezik, amennyiben magánszféra dolgozójáról van szó, a fizetés megtartását és három havi bérrel egyenlő végkielégítést igényelhet:

1. a túlélő házastárs, amennyiben nincs hatályba lépett válási vagy különélési ítélet,
2. az elhunyt munkavállaló kiskorú gyermekei és azok a nagykorú gyermekei akiknek eltartását és oktatását halálakor a munkavállaló biztosította.
3. a munkavállalóval közös háztartásban élő felmenők, amennyiben munkavállaló eltartása alatt álltak.

Abban az esetben, ha az elhunyt szolgálati lakásban lakott, a munkáltatónak a fent említett személyek rendelkezésére kell bocsátani ezt a szállást a halál bekövetkeztét követő három hónapig.

Öregségi nyugdíj jogosultság

A munkaszerződés véget ér azon a napon, amikor a munkavállaló öregségi nyugdíjban részesül vagy legkésőbb hatvanöt éves korban, feltéve, hogy öregségi nyugdíjra jogosult.

Rokkantsági nyugdíj jogosultság

A munkaviszony megszűnik:

1. Azon a napon, amikor a munkavállaló részére rokkantsági nyugdíj megítéléséről döntenek. Abban az esetben, ha a munkavállaló folytatja a tevékenységet, vagy új szakmai tevékenységbe kezd, amely megfelel a rokkantsági nyugdíjra vonatkozó törvényes rendelkezéseknek, új munkaszerződést lehet kötni.
2. azon a napon, amikor megszűnik a munkavállaló jogosultsága az anyagi betegségi kártérítésre, feltéve, hogy öregségi nyugdíjra nem jogosult,
3. az a dolgozó, aki képtelenné válik munkahelyi feladatai ellátására, a vegyes bizottság döntéséről való hivatalos értesítés napján (2002. július 25-i törvény 12-es cikkely a munkaképtelenségről és a szakmai beilleszkedésről).

Közös megegyezéssel való munkaviszony megszüntetés

A határozott és a határozatlan idejű munkaszerződés a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével felbontható.

A közös megegyezést írásba kell fektetni, két példányban, a munkáltató és a munkavállaló aláírásával.

Munkaidő

Luxemburgban a heti munkaidő negyven óra, és az alapszabadság száma huszonöt nap. Viszont számos vállalat rugalmas munkaidőt alkalmaz és több szabadnapot engedélyez.

Mindemellett meg kell jegyezni, hogy amennyiben Luxemburgban az ünnepnapok hétféjére esnek, az ezen napokra járó szabadidő lecsúsztható. Ez 2004-ben nem elhanyagolható:

január 1. Újév
április 9. Nagypéntek

április 12.	Húsvéthétfő
május 1.	Munka ünnepe
május 20.	Áldozócsütörtök
május 31.	Pünkösöd
június 23.	Luxemburgi Nemzeti Ünnepe
augusztus 15.	Nagyboldogasszony
november 1.	Mindenszentek
december 24.	karácsony előeste (délután)
december 25.	karácsony
december 26.	Szent István

A túlóra

A túlóra alkalmazása olyan kivételes alkalmakra van korlátozva, mint a romlandó dolgok elvesztésének megelőzése vagy a speciális munkák megvalósítása (mérlegek, leltárok..) A Munkaügyi Minisztérium előzetes felhatalmazását kell kérni, a törvényben előírtaknak megfelelően.

Ez olyan módon van leegyszerűsítve, hogy a túlóra általánosan engedélyezett, amennyiben nincs közvetlen hatással a munkaerőpiacra: amennyiben a munkatöbblet állandósul a társaságnak új munkahelyeket kell létrehoznia, és nem a túlóra rendszeres alkalmazásához kell folyamodnia.

A maximális munkaidő nem haladhatja meg a napi tíz órát, és heti negyvennyolcat. Kivételes esetekben megengedett az ettől való eltérés, ekkor napi maximum tizenkét órára vagy heti negyvenre szól a korlátozás.

A magánszférában dolgozó alkalmazottak minden túlóráért 50% többlet juttatásra jogosultak, míg a fizikai munkások csak 25%-kal kapnak több bért.

A túlóra kompenzálható a többletjuttatás helyett pihenőidővel, ily módon minden ledolgozott óráért másfél óra pihenőidő jár. A munkáltató és a munkavállaló megegyezhet az anyagi többlet-térítés és a pihenőidő megosztásában úgy, hogy ezt a számítási módot alkalmazza.

Abban az esetben, amikor a kollektív szerződés az alkalmazandó, az tartalmazhat erre vonatkozó elveket és módokat.

A vasárnapi munka 70% többlet juttatást jelent (azaz 170%-os fizetést). Ebben az esetben is lehetséges kompenzációs pihenő a következő módon: a bér 70%-nak kifizetése és egy teljes pihenőnap, amennyiben a túlóra meghaladta a napi négy órát, valamint fél nap, amennyiben nem haladta meg a négy órát.

Amennyiben a vasárnap ledolgozott órák száma is túlórával történik (több mint nyolc óra), a munkáltató jogosult szintén 50%-os többlet juttatásra, amennyiben a magánszférában dolgozik, és 25%-ra, ha fizikai munkás.

A fizetett szabadság

A szabadságnak a következő típusai vannak:

- rekreációs,
- sport,
- tanulmányi,
- szülési,
- örökbefogadási,
- szülői,
- családi okok miatti,
- rendkívüli,

- kiegészítő.

Rekreációs szabadság

Három év megszakítás nélküli egy munkahelyen eltöltött időszak után jár. Időtartama huszonöt nap, amely a munkavállaló korától függetlenül igénybe vehető.

Sport szabadság

Ezen szabadságfajta az élvonalbeli sportolóknak biztosított, hogy részt tudjanak venni az Olimpián, illetve a világ- vagy Európa bajnokságon, vagy hogy felkészüljenek arra. A munkavállaló ugyanazon a munkahelyen eltöltött megszakítás nélküli hat hónap után jogosult a sport szabadságra. Az évi tíz hétköznapot nem haladhatja meg.

A sport szabadság kérelmezése írásban történik az olimpiai bizottság vagy a Sport Minisztérium illetékes nemzeti szövetsége által. A munkáltató ellenezheti ezt a kérelmet, amennyiben a kérvényező távolléte kockáztathatja a vállalat megfelelő működését. Ezt az ellenjavaslatot írásban kell tudatni a kérvényezővel és a kérvényező szervezettel valamint a Sport Minisztériummal.

Tanulmányi szabadság

Ez a szabadság a huszonöt évnél fiatalabbaknak jár, akik a köz vagy a magánszférában dolgoznak. A szabadság célja a szakmai képzés vagy fejlődés. A tanulmányi szabadság összességében hatvan napra van korlátozva. Két év alatt nem haladhatja meg a húsz napot. Részletekben is kivehető, legalább két naponként, kivéve, ha az oktatás egy napos periódusokra van felosztva.

A tanulmányi szabadság ugyanazon a munkahelyen megszakítás nélkül eltöltött hat hónap után kérhető.

Szülési szabadság

A szülési szabadság fel van osztva szülés előtti (a szülést megelőzően nyolc hét) és a szülést követő (nyolc hét a szülést követően) időszakra. A szülés utáni szabadság tizenkét hétre meghosszabbodhat koraszülés, ikerszülés vagy szoptató anya esetén.

Örökbefogadási szabadság

Olyan gyermek örökbefogadása esetén vehető igénybe, aki még nem jár az általános iskola első osztályába. A szabadság nyolc hét. A bíróság által kiadott tanúsítvánnyal igazolni kell, hogy az örökbefogadási procedúra elkezdődött. Tizenkét hétre meghosszabbítható többszörös örökbefogadás esetén.

Az örökbefogadási szabadság csak az egyik örökbefogadó szülőnek jár. Amennyiben a munkavállaló szülési szabadsága esetén elbocsátás elleni védelemre lenne jogosult, ez a védelem az örökbefogadási szabadságnál is jár neki. A szabadság lejárta után egy évre abbahagyhatja a munkáját, hogy nevelje gyermekét.

Szülői szabadság

A szülőknek a családi és szakmai helyzet figyelembe vételével kiadható szabadság. Minden szülőnek elvben joga van gyermekenként hat hónap szabadságra (a munkáltató beleegyezésével a szülői szabadság csak részben is kivehető). Többes szülés esetében tizenkét hónap, amely két hónappal meghosszabbítható (vagy négy hónappal részidő esetén.) Egy ütemben kell kivenni az egészet. Az egyik szülőnek az anyasági vagy az örökbefogadási szabadság után kell ezt kivennie, a másoknak a gyermek öt éves koráig.

A szabadság iránti kérelmet tértivevényes ajánlott levélben, előzetes értesítéssel kell eljuttatni a munkáltatóhoz az anyasági vagy az örökbefogadási szabadság kezdete előtt.

Családi okok miatti szabadság

Erre a szabadságra az a munkavállaló jogosult, aki tizenöt évesnél kisebb gyermeket nevel, és olyan súlyos betegség, baleset vagy kényszerítő körülmény alakul ki, amely szükségessé teszi az egyik szülő jelenlétét (orvosi igazolás szükséges). Gyermekenként a szabadság évente két nap lehet. Részekben is kivehető.

Rendkívüli szabadság

Személyes okok miatt a törvény lehetővé teszi a rendkívüli szabadságot.

Esemény	Időtartam
A munkavállaló házasságkötése	6 nap
Házastárs, szülő, első fokú rokonok és hozzátartozók (apa, anya, após, anyós, gyermek, vő és meny)	3 nap
<ul style="list-style-type: none"> - Törvényes vagy elismert gyermek születése, - A dolgozó gyermekének házassága, - Költözés, - Tizenhat évesnél fiatalabb gyermek örökbefogadása (kivéve, ha a munkavállaló örökbefogadási szabadságban részesül) 	2 nap
<ul style="list-style-type: none"> - Sorozáson való megjelenés, - Másodfokú rokon halála (nagyszülő, unoka, testvér, sógor, sógornő) 	1 nap

Amennyiben a rendkívüli szabadságra jogosító esemény a munkavállaló betegségének idején történik, a szabadság nem jár. Abban az esetben, ha az általános szabadsága idejére esik, az a rendkívüli szabadsággal meghosszabbodik.

A rendkívüli szabadságot akkor kell kivenni, amikor az arra jogot adó esemény bekövetkezik, nem lehet átvinni az általános szabadság idejére.

Mindemellett, amennyiben a rendkívüli szabadság vasárnapra, törvényes ünnepnapra, munkaszüneti hétköznapra, vagy kompenzációs pihenőnapra esik, át lehet tenni az esemény utáni első hétköznapra.

Kiegészítő szabadság

A következő munkavállalók jogosultak kiegészítő szabadságra:

Ok	Időtartam
A munkások és a bányászok, bányatársaságok dolgozói	3 hétköznap
Hadirokkantak, munkabalesetet szenvedett dolgozók és a megváltozott munkaképességűek	6 hétköznap
Azok a munkavállalók, akik munkája nem tesz lehetővé heti negyvennégy óra pihenő-	6 vagy több hétköznap

időt.	
-------	--

Kollektív szerződés

A törvény kétféle kollektív szerződést különböztet meg:

- az általános kollektív szerződéseket,
- a kötelező érvényű kollektív szerződéseket.

A kollektív szerződéseket írásban, aláírva kell rögzíteni, és be kell nyújtani a Munkaügyi Felügyelőséghez. A törvény kötelezővé teszi a kollektív szerződés kötelező kitételét a munkahely főbejáratánál.

A kollektív szerződés a Munkaügyi Felügyelőséghez való beadását követő napon lép hatályba, feltéve ha a kollektív szerződés másként nem rendelkezik.

Minimum időtartama hat hónap, maximum három év.

Felbontása csak a felek között egyeztetett előzetes értesítéssel lehetséges. A törvény az előzetes értesítés időtartamának három hónap és tizenöt nap közötti időtartamot szab. A felbontás vonatkozhat a megállapodás egészére vagy annak csak bizonyos rendelkezéseire.

A kollektív szerződés tartalma

A törvény felsorolja azokat a pontokat, melyeket mindenképpen bele kell foglalni a kollektív szerződésbe.

Ez elsősorban a fárasztó, veszélyes, és egészségtelen munkákért való többletjuttatás, a fizetések egyenlő elvű elosztása a nemi alapú diszkrimináció teljes kizárásával.

Ezenkívül szerepelnie kell még annak a skálának, mely szerint a juttatások emelkedését határozzák meg a megélhetési költségekhez megfelelő mutatószámmal, a közszektor juttatásainak megfelelő módozatokkal. Ez azt jelenti, hogy az előző féléves periódusban a megélhetési költségek 2,5%-os emelkedése vagy csökkenése automatikusan áttevődik a szerződésben rögzített juttatások megfelelő csökkenésére vagy növekedésére.

Az éjszakai munkáért a kötelező többletjuttatási küszöb a fizetés 15%-a.

A Munkaügyi Felügyelőség feladata a munkaügyi kollektív szerződések rendelkezéseinek alkalmazását ellenőrizni.

Esélyegyenlőség munkavállaláskor

Állásajánlat, álláshirdetés

A törvény tiltja, hogy azok a munkáltatók, akik állásajánlatokat vagy munkára vonatkozó felhívásokat tesznek közzé nemek közti különbséget tegyenek.

Ugyanígy tiltja a munkavállaló nemére célzó elemeket a hirdetésekben. Az a munkáltató vagy bármely hirdető személy, aki ezt az elvet nem tartja be és a Munkaügyi Igazgatóság írásos felszólítása ellenére is ilyen hirdetéseket állít ki, bírsággal büntethető.

A törvény tiltja a munkavállaló nemére való hivatkozást az alkalmazási feltételekben, a kiválasztásban, valamint az alkalmazásban.

Itt meg kell említeni, hogy a jogszabály szerint az a terhes asszony, aki nem közli jövőendő munkáltatójával állapotát nem követ el olyan hibát, amely alkalmas lenne elbocsátási indoknak.

A Kormány fel van hatalmazva arra, hogy a szabályoknak megfelelően meghatározza azokat az eseteket, amikor említést lehet tenni a munkavállaló neméről a munkára való felvétel feltételeiben. Ez abban az esetben lehetséges, amikor a munkavállaló neme meghatározó a végzendő feladat természete és feltételei miatt. Ilyen szabályozást még nem hoztak.

A nők és férfiak bérezésének egyenlősége

Minden munkáltató köteles ugyanazon vagy azonos értékű munkáért a nők és férfiak számára egyenlő juttatást biztosítani. Minden kollektív szerződésnek kötelezően elő kell írnia a nők és férfiak bérezési egyenlőségének elvét.

A javadalmazást alkotó különböző elemeket azonos normák szerint kell beépíteni mindkét nemnél:

- a fizetést vagy alapjuttatást,
- minden más előnyt vagy kiegészítést.

A szakmai besorolás, az előléptetés és a bérfejlesztés ugyanolyan feltételekkel kell, hogy működjön a két nemnél.

A nők helyzete

A terhes nők és kismamák foglalkoztatására vonatkozó szabályok

Veszélyes és egészségtelen munka végzésének tilalma

Tilos nehéz fizikai munkát, és olyan munkát végezteni, amely során ki van téve káros anyag hatásának, sugárzásnak, pornak, gázkipárolgásnak, hőségnek, hidegnek, nedvességnek, sokknak vagy rázkódásnak.

Ez a tiltás a terhes nőkre és a szülés után lévő kismamákra vonatkozik a harmadik hónapig (a hetedikig, amennyiben szoptatja a gyermeket).

A munkáltató köteles állapotának megfelelő munkakört biztosítani az előző fizetés megtartásával:

- a terhes nőnek,
- az anyasági szabadság lejártát követő nyolc héten keresztül,
- a gyermekét szoptató anyának.

Túlóra

Tilos túlórát végezteni terhes nővel vagy szoptató anyával.

Éjszakai munka

Nem lehet alkalmazni 22 és reggel 6 óra között a terhes nőt és a szoptató anyát, amennyiben állapotról orvosi igazolással rendelkezik.

Szoptatási szünet

Amikor a szoptató nő azt kéri, a munkáltatónak a munkanap során szoptatási időt kell biztosítani: Két negyvenöt perces időtartamot a munkanap elején és végén.

A terhes nőnek valamint a szülést követő tizenkét héten belül lévő kismamának a munkáltató nem mondhat fel.

A törvény tiltja, hogy a nőt házasságkötése miatt kitegyék állásából.

Családtagok helyzete

A munkavállalót kísérő családtagok szintén megkapják a tartózkodási engedélyt, ami nemcsak a házastársnak és a huszonegy évnél fiatalabb eltartott gyermekének jár, hanem a gondozásában álló saját, illetve házastársa felmenő rokonainak is.

Amennyiben tanulóról van szó, a tartózkodási engedély csak a rá, a házastársára és gyermekeire vonatkozik.

Amennyiben a családtagok nem az Európai Unió állampolgárai a fogadó tagország hatóságai az adott személy nemzetiségének megfelelő belépési vízumot kérnek. A vízumot ingyen kell kiállítaniuk és meg kell könnyíteni ennek megszerzését.

A családtagoknak az általánosan kért dokumentumokon kívül (személyi igazolvány vagy útlevel, fényképek, eset szerint bérleti szerződés) a következőket kell benyújtaniuk:

- a munkavállalóval való családi viszonyt igazoló dokumentum,
- amennyiben a családtag nem közösségi állampolgár vízum szükséges és orvosi igazolás,
- amennyiben a családtag nem házastárs vagy eltartott gyermek, igazolás szükséges, hogy a gondozása alatt áll,
- amennyiben nyugdíjas vagy nem kereső a munkavállaló igazolni kell, hogy a biztosítás, amivel rendelkezik érvényes rá és az egész családjára.

Fogyatékkal élők helyzete

A megváltozott munkaképességű dolgozók besorolását egy szakmai és orientációs besorolási bizottság végzi és dönt a csökkent munkaképességű dolgozók minőségi juttatásáról, amennyiben a munkaképesség csökkenése legalább 30%-os.

A Munkaügyi Hivatal vezetője (ADEM) a bizottság döntése után a következőkben tud segíteni az elismerten csökkent munkaképességű dolgozóknak:

- munkaközvetítés és szakmai átsorolás,
- képzés, szakmai rehabilitáció,
- rehabilitációs tanfolyam, szakmai adaptáció,
- munkahelyek átalakítása, szakmai felszerelések rendelkezésre bocsátása.

Ezek az intézkedések jelenthetik azt a munkáltatónak, hogy a munkabér költségeihez hozzájárulnak, vagy támogatást nyújtanak neki a csökkent munkaképességű dolgozó foglalkoztatásához.

Csökkent munkaképességű dolgozóként hat kiegészítő szabadnap áll a rendelkezésére, melynek költségeit az állam fizeti.

A következő dokumentumokat kell nyújtania:

- részletes orvosi igazolás,
- személyi igazolványának másolata,
- újabban készült fénykép.

Társadalombiztosítás

A társadalombiztosítás a következő juttatásokra terjed ki:

- betegség – anyasági (szülési) biztosítás (természetbeni juttatások, anyagi kártérítések, temetési hozzájárulás),
- nyugdíjbiztosítás (rokkantsági, öregségi, özvegyi juttatások),
- munkabaleseti és foglalkozási betegségi biztosítás,
- munkanélküli hozzájárulás,
- családi juttatások.

A társadalombiztosítási rendszer kötelező érvényű, és mindenkire vonatkozik, aki az országban szakmai tevékenységet végez.

Munkáltatójának kell megtennie a szükséges intézkedéseket, ahhoz, hogy Ön bekerüljön a társadalombiztosítási rendszerbe. Önnek kell fizetnie a betegségi – anyasági -, és a nyugdíjbiztosítást, amely a fizetésének meghatározott százaléka. A munkáltatója fogja levonni a járulékokat a fizetéséből, és folyósítani a társadalombiztosítás központjának.

Az önfoglalkoztatóknak tevékenységük kezdetét követően nyolc napon belül regisztrációs nyilatkozatot kell tenni a társadalombiztosítás központjában.

Nyugdíjbiztosítás

A nyugdíjbiztosítási időszakok

Ahhoz hogy a teljes nyugdíjra jogosult legyen, negyven év biztosítási időt kell igazolnia. E küszöb elérése érdekében többféle biztosítási időszakkal kell rendelkeznie.

Kötelező biztosítás

A következők tekinthetők kötelező biztosítási időszakoknak:

- munkanélküli segély,
- anyasági vagy betegségi anyagi hozzájárulás és az előnyugdíj,
- a tanulás,
- szülési szabadság
- a luxemburgi hadseregben teljesített kötelező katonai szolgálat,
- a ápolási szabadság,
- az apasági szabadság.

A kötelező biztosítás periódusait hónapokban számolják. Ahhoz, hogy egy hónap teljes hónapnak számítson a biztosításban, a munkavállalónak legalább hatvannégy ledolgozott órával kell rendelkeznie. A vállalkozóknál, önfoglalkoztatóknál az elvárt időtartam tíz nap.

A hatvannégy óránál kevesebb részidő átkerül a következő hónapra, és abban az esetben fog beszámítani, amennyiben az átvitt órákkal együtt a ledolgozott órák összessége eléri a hatvannégy óras küszöböt.

Példaképpen, ha egy munkavállaló hatvan órát dolgozik januárban, és hatvanat februárban, a januári munkaidő átkerül a következő hónapra (kevesebb, mint hatvannégy). Ez százhusz órát jelent februárban. Ebben a két hónapban, csupán egy hónap fog számítani a nyugdíj kiszámításánál ($120-64=56$) és a maradék ötvenhat óra elvész.

Beszámítható időszakokra vonatkozó biztosítás (Assurance assimilée)

Azok az időszakok, amelyekben nem rendelkezik biztosítással, adott esetben lehetővé teszik, hogy negyven év után befejezze szakmai tevékenységét, és hatvan évesen öregségi nyugdíjra legyen jogosult.

A beszámítható időszakokra vonatkozó biztosítás időszakába számítanak a következők:

- a tizennyolc és huszonhét éves kor közti tanulmányi és szakképzési évek, a gyermeknevelés évei hat éves időtartamban (a gyermek születésétől hat éves koráig). Ez az időszak legalább nyolc évet elér két gyermek születésénél, és tíz évet három gyermeknél, a rokkantsági nyugdíj időszaka.

Ahhoz, hogy egy hónap teljes biztosítási hónapnak számítson legalább tíz napnak meg kell felelnie.

Folyamatos biztosítás (continuée) (a minimálbér ötszöröse alapján)

A kötelező biztosítás megszakadásakor az érintett személy – saját költségeire és hat hónapos határidőn belül - kérvényezheti nyugdíjbiztosításának folytatását azzal a feltétellel, hogy rendelkezik a megszakítást megelőző három évben tizenkét hónap kötelező biztosítással.

Ez a rendelkezés lehetővé teszi, hogy azokat, akik valamilyen okból elveszítik biztosított státuszukat, nyugdíjuk szintjén ne érje anyagi veszteség.

Fakultatív biztosítás (a minimálbér ötszörösének alapján)

Annak a hatvanöt évesnél fiatalabb luxemburgi lakosnak, aki családi okok miatt lecsökkenti vagy megszakítja szakmai tevékenységét (házasság, tizenöt évesnél fiatalabb gyermek nevelése vagy egy eltartott személy gondozása), lehetősége van a fakultatív biztosításra, amennyiben nincs felvéve a folyamatos (continuée) biztosítás rendszerébe.

Ennek a személynek igazolnia kell legalább tizenkét hónap munkát életének bármely időszakában, és amennyiben a biztosítás felvételekor nem jogosult személyes nyugdíjra. Ez a biztosítás bármikor igénybe vehető, de egyetlen esetben sem lehet visszamenőleges.

A biztosítási időszak visszamenőleges megvásárlása (a minimálbér kétszörösének alapján)

A hatvanöt évesnél fiatalabb lakosok, amennyiben tizenkét hónap kötelező biztosítást igazolnak és nem részesülnek személyes nyugdíjban, folyamodhatnak a következő időszakok retroaktív megvásárlásához, amennyiben tizennyolc éves koruk után fennálltak a következő helyzetek:

- a házassévek,
- tizennyolc éves kort be nem töltött gyermek nevelésének évei,
- elismerten eltartott személy gondozásának időtartama,
- külföldi nyugdíjrendszerhez való tartozás.

Üzemi balesetek és foglalkozási betegségek

A munkabaleset a munkavégzés során bekövetkező baleset.

Foglalkozási betegség: a tagállam által szakmai eredetű betegségnek elismert és a tagállam által felállított listán nyilvántartott betegség.

Útközbeni baleset: a munkahely és a lakóhely közötti szokásos úton oda vagy visszafelé bekövetkezett balesetek tekinthetők útközbeni balesetnek.

Az az útközbeni baleset, amely nem a foglalkozási állam területén történt, a foglalkoztatási állam területén történt útközbeni balesetnek tekintendő.

Kivételek:

- a különleges feladattal megbízott dolgozók (a munkáltatójuk által kiküldött, előreláthatólag tizenkét hónapos átmeneti megbízásban a lakhelyüktől eltérő államban dolgozók) a tartózkodási hely jogszabályrendszere alá kerülnek (E101 nyomtatvánnyal kell rendelkezniük),
- a nemzetközi közlekedésben dolgozók, a törvénybe ütköző cselekedet kivételével annak a jogrendszernek a hatálya alá tartoznak, amelyikben a vállalatuk székhelye van.

Luxemburgban tizenhárom hétig kaphat anyagi kártérítést, melynek lejártakor a foglalkozási betegség vagy útközbeni baleset áldozata járadékkérelmet adhat be.

Keresőképtelenség esetén elbocsátás elleni védelem

Baleset vagy betegség esetén, amely akadályozza a munkavállalót munkaszerződésében leírt feladat tevékenységében, jövedelemfenntartásra és elbocsátás elleni védelemre jogosult.

A társadalombiztosítása révén betegsége esetén táppénzre jogosult.

A táppénz

A betegbiztosítás rendszere a beteg munkavállalónak táppénzt folyósít.

A táppénz mindig annak a feltételnek van alávetve, hogy a munkavállaló hatvannyolc évesnél fiatalabb legyen.

A kereső tevékenységet végző rokkant nyugdíjas nem foglalkozási betegség vagy munkabaleset esetén jövedelemvesztésének megfelelő kártérítésre jogosult.

A táppénz meghatározása

A táppénzt az alapján a bruttó fizetés alapján számolják ki, melyet a munkavállaló keresett volna, amennyiben betegszabadsága alatt is dolgozik. Az alkalmi juttatásokat és térítéseket vagy jutalmakat nem veszik figyelembe.

Külön szabályok vonatkoznak néhány helyzetre. Ily módon a keresőképtelenség bekövetkezését megelőző három naptári hónap átlagkeresetét veszik figyelembe a következő esetekben:

- teljesítménybérben végzett munka vagy feladat,
- szabályozott heti munkaidő híján,
- nem stabil jövedelem alapján.

Azok a munkavállalók, akiknek a bérezése százalékos alapon van meghatározva vagy időszakosan változik, a keresőképtelenség bekövetkezését megelőző tizenkét naptári hónapban kapott fizetés lesz az irányadó.

A táppénz bruttó összege nem haladhatja meg a minimálbér ötszörösét.

A táppénz ideje

A táppénz a keresőképtelenség első napjától maximum ötvenkét hétig jár, még akkor is, ha új betegség alakul ki ebben az időszakban.

Amennyiben a munkavállaló, miután keresőképtelensége után munkába állt újra keresőképtelen lesz egy másik betegségből kifolyólag, ismét jogosult a táppénzre. A táppénzhez való jog ugyan-

azért a betegségért akkor áll vissza, ha az érintett időközben legalább ötvenkét hétig folyamatosan dolgozik.

Amennyiben megszakítja betegbiztosítását, a táppénzhez való joga addig fennmarad, amíg tart a keresőképtelensége, de maximum ötvenkét hétig.

A törvény garantálja a magánszféra dolgozóinak teljes bére és munkaszerződéséből adódó más előnyök fenntartását abban a hónapban, amikor a keresőképtelenség bekövetkezik és az azt követő három hónapig.

A munkavállalók védelme elbocsátás esetére

Az a munkavállaló, aki betegség vagy baleset miatt válik keresőképtelenné, köteles az akadályoztatás bekövetkezésének napján - személyesen vagy valaki közbenjárásával – értesíteni a munkáltatót vagy annak képviselőjét.

Az értesítés történhet szóban vagy írásban.

A munkától való távollét legkésőbb harmadik napján a munkavállaló köteles alávetni magát orvosi vizsgálatnak, amely bizonyítja munkaképtelenségét és annak várható időtartamát.

A munkavállaló feladata, amennyiben az elbocsátás elleni védelemre hivatkozik, hogy bizonyítsa, hogy törvényes kötelességeinek megfelelően járt el. Eszerint nem elég, ha a több napig keresőképtelen munkavállaló azt tudja bizonyítani, hogy telefonon értesítette munkáltatóját betegsége miatti hiányzásáról, hanem azt kell tudnia alátámasztani, hogy hiányzásának legkésőbb harmadik napján orvosi igazolás átadásával informálta munkáltatóját keresőképtelenségéről és annak várható időtartamáról.

Amennyiben a munkavállaló ezt a kötelességét nem teljesíti, ez elég indíték lehet ahhoz, hogy azonnali hatállyal elbocsássák.

Az a munkáltató, aki értesült a munkavállaló keresőképtelenségéről, és az orvosi igazolást is megkapta, nem jogosult előzetes értesítéssel felbontani a munkavállaló szerződését, vagy adott esetben beidézni előzetes tárgyalásra.

A munkavállaló elbocsátás elleni védelme keresőképtelenség esetén időben korlátozódik:

- fizikai munkások esetében legfeljebb huszonhat hét a keresőképtelenség bekövetkeztének napjától,
- a magánszféra dolgozóinak a keresőképtelenség bekövetkeztének hónapja és az azt követő három hónap.

Az elbocsátás elleni védelem kizárása

Nem lehet hivatkozni az elbocsátás elleni védelemre a következő esetekben:

- amennyiben a munkavállaló keresőképtelensége bűncselekmény vagy büntett következménye, amit a munkavállaló szándékosan követett el,
- amennyiben a munkavállaló értesítése, vagy a keresőképtelenség igazolása a felmondólevél, vagy adott esetben a tárgyalásra való beidéző levél átvétele után történik.

Munkavállaláshoz szükséges orvosi vizsgálat:

Törvény írja elő, hogy minden munkára jelentkező, a munkába állás előtt orvosi vizsgálaton vegyen részt, ahol a munkahelyi orvos megvizsgálja. Ennek az orvosi vizsgálatnak az a célja, hogy meghatározza, hogy a jelölt alkalmas-e vagy sem a tervezett munkára, vagy adott esetben, milyen feltételek mellett alkalmas a munkavégzésre.

A következő munkavállalók rendszeres orvosi vizsgálata kötelező:

- huszonegy évnél fiatalabb,
- foglalkozási betegség vagy ionizált sugárzás kockázatának kitett,
- magas biztonsági kockázatú munkakört betöltő munkavállaló,
- amennyiben az alkalmazáshoz végzett orvosi vizsgálaton, a munkahelyi orvos a vizsgálat rendszerességét írta elő.

Sem az említett orvosi vizsgálat, sem más munkaszerződéssel kapcsolatos orvosi vizsgálat nem irányulhat közvetlenül vagy közvetve a HIV vírus vagy az AIDS szűrésére.

Munkahelyi egészségvédelem

Törvény írja elő, hogy az ötezernél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatónak munkaegészségügyi szolgáltatást kell szerveznie a vállalaton belül.

Ez a követelmény ki van terjesztve azokra a háromezer főnél többet alkalmazókra, ahol legalább száz dolgozó foglalkozási betegségnek van kitéve vagy magas biztonsági kockázatú munkakört tölt be. Magas biztonsági kockázatú munkakörön minden olyan munkakört értünk, ahol motoros jármű, daru, guruló híd, bármilyen emelőszerkezet vezetése, olyan gépek irányítása, amelyek berendezéseket vagy veszélyes szerkezeteket indítanak be, valamint e gépek irányítását vagy olyan szerkezetekét, amelyek veszélyeztetik a dolgozók biztonságát.

A többi munkáltató a következő három kategóriából választhat:

- munkaegészségügyi szolgáltatás szervezése a vállalaton belül,
- más munkáltatókkal való egyesülés vállalati társulásokba, vállalatközi egészségügyi szolgáltatás szervezése céljából az összes társulásban szereplő tag számára,
- segítségért folyamodik a nemzeti munkaegészségügyi szolgálathoz.

Források:

EURYDICE adatbázis - az Európai Oktatási Információs Hálózat honlapján: www.eurydice.org

Az Európai Foglalkoztatási Szolgálat honlapja: www.eures-jobs.com

A Magyar Külügyminisztérium honlapja: www.mfa.gov.hu

Az Európai Bizottság Honlapja: <http://citizens.eu.int/>

A Luxemburgi Kormány honlapja: <http://www.gouvernement.lu/>

A Luxemburgi Munkaügyi Felügyelőség: <http://www.itm.etat.lu/>

A Luxemburgi Statisztikai Hivatal honlapja: <http://statec.gouvernement.lu/>

A Magyar Külügyminisztérium honlapja: www.kum.hu

A határmenti régiókban élők honlapja: www.lesfrontaliers.lu