



Skrócony czas pracy (Kurzarbeit): Co powinni wiedzieć zatrudnieni z Polski i Czech pracujący w Niemczech!

Dla zatrudnionych z Polski i Czech, pracujących u pracodawcy w Saksonii, zebraliśmy kilka istotnych pytań i odpowiedzi w temacie skróconego czasu pracy (Kurzarbeit) w Niemczech.

Czym jest Kurzarbeit?

W przypadku Kurzarbeit („krótka praca”) pracodawca skraca czas pracy. Jest to możliwe nawet do 100 procent w przypadku tak zwanej „Kurzarbeit 0”. Zatrudnieni otrzymują za ten okres wyrównanie od Federalnej Agencji Pracy ze środków ubezpieczenia na wypadek bezrobocia, tak zwany zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy (Kurzarbeitergeld). Czyli skrócony czas pracy jest pewnego rodzaju „częściowym bezrobociem”.

Jakie przesłanki muszą być spełnione?

O Kurzarbeit mogą wnioskować wszystkie podmioty gospodarcze zatrudniające co najmniej jednego pracownika. Również firmy pracy tymczasowej. To nowość. Ważne jest, że musi nastąpić znaczny przestój, prowadzący do utraty zarobków. Przestój ten musi mieć przyczyny gospodarcze (brak kolejnych zleceń, brak surowców lub zbytu) lub być wywołany nieuniknionym wydarzeniem (powódź, zarządzenia władz w kontekście koronawirusa).

Ważne: Przestój musi dotknąć co najmniej 10 % zatrudnionych.

Jaka jest zaleta skróconego czasu pracy?

Zaletą Kurzarbeit jest to, że zachowasz swe miejsce pracy i otrzymasz wyrównanie w postaci zasiłku Kurzarbeitergeld.

Czy skrócony czas pracy obowiązuje również dla mnie jako pracownika przygranicznego?

Tak, jeżeli jesteś zatrudniony/zatrudniona z obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym u pracodawcy w Niemczech i tym samym płacisz w Niemczech składki na ubezpieczenie na wypadek bezrobocia, to obowiązują Cię te same zasady, jak dla wszystkich innych zatrudnionych. Tym samym przysługuje Ci też zasiłek Kurzarbeitergeld.

Uwaga: jeżeli pracujesz w wymiarze zwalniającym z obowiązku ubezpieczenia (geringfügige Beschäftigung), to nie jesteś objęty/objęta skróconym czasem pracy. Patrz pytanie dotyczące wyjątków.

Czy pracownicy przygraniczni mogą otrzymywać zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy (Kurzarbeitergeld)?

Co do zasady również pracownicy z regionów przygranicznych, dojeżdżający do pracy do Niemiec, mogą otrzymywać zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy.

Prawo do zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy wynika z faktu, iż z powodu urzędowego nakazu lub braku obłożenia w zakładzie niemieckiego pracodawcy nie można już pracować w pełni lub w ogóle. Jeżeli pracownicy, będący pracownikami przygranicznymi, są dotknięci przestojem w zakładzie, to za utracony czas pracy otrzymują zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy. Obowiązuje to również wtedy, gdy po wprowadzeniu skróconego czasu pracy (Kurzarbeit) dojdzie do zamknięcia granic czy kwarantanny, którą będą dotknięci.

Zakłady w regionach przygranicznych, które na bieżąco pobierają już zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy dla swych pracowników i ze względu na dotychczas obowiązującą wykładnię nie otrzymały świadczeń za pracowników z miejscem zamieszkania w Polsce lub Czechach, mogą za marzec i kwiecień złożyć rozliczenie korygujące. Zakłady, którym całkowicie odmówiono prawa do zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy ze względu na dotychczasową wykładnię, mogą zarządzać weryfikacji wniosku i otrzymać zaległe świadczenia.

Kto jest wyłączony z tej regulacji?

Zatrudnieni będący przez rozpoczęciem skróconego czasu pracy na urlopie lub otrzymujący zasiłek chorobowy, są wyłączeni z tej regulacji. **Wykonujący Minijob** są wyłączeni ze skróconego czasu pracy, ponieważ są wyłączeni z obowiązku ubezpieczenia społecznego.

Czy pracodawca musi mnie o tym powiadomić, że chce wnioskować o skrócony czas pracy?

Tak. Jeżeli to Ciebie dotyczy, to musi Ci zapowiedzieć skrócony czas pracy. W tym celu z reguły zawierane jest porozumienie zakładowe między pracodawcą a radą zakładową.



Jeżeli w przedsiębiorstwie nie ma rady zakładowej, to pracodawca musi uzyskać deklarację zgody wszystkich pracowników, których dotyczy skrócony czas pracy. Czyli jeżeli Cię to dotyczy, musisz wyrazić zgodę.

Uwaga: Istnieje jednak też taka możliwość, że zgoda na skrócony czas pracy zapisana jest w Twojej umowie o pracę. Wtedy pracodawca może zarządzić skrócony czas pracy.

Co ze stanem mojego konta czasu pracy?

Jeżeli w Twoim zakładzie istnieje regulacja o elastycznym czasie pracy, to musisz wykorzystać swój stan konta czasu pracy (godziny dodatnie), chyba że w układzie zbiorowym uregulowano inaczej. Spytaj swoją radę zakładową lub związek zawodowy.

Co z moim urlopem i niewykorzystanym urlopem z zeszłego roku?

Przysługujący Ci wymiar urlopu musi zostać rozplanowany na bieżący rok przed rozpoczęciem skróconego czasu pracy. Niewykorzystany urlop z zeszłego roku musi zostać wykorzystany przed skróconym czasem pracy.

Czy powinienem/powinnam zgodzić się na skrócony czas pracy?

Ponieważ dzięki skróconemu czasowi pracy utrzymane zostaje miejsce pracy, zalecamy udzielenie zgody.

Uwaga: Jeżeli Twój pracodawca przedłoży Ci coś do podpisu, to ważne jest, by faktycznie chodziło o aneks do umowy o pracę dotyczący skróconego czasu pracy, a nie o kompletnie nową umowę o pracę. Dlatego: Nie podpisujcie żadnych umów znoszących czy zmieniających umowę o pracę, przedkładanych przez pracodawcę do podpisu z powodu kryzysu koronawirusa. W każdym przypadku poradzcie się najpierw w radzie zakładowej, w waszym związku zawodowym lub w poradni.

Czym jest zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy (Kurzarbeitergeld)?

Kurzarbeitergeld jest rekompensatą wypłacaną przez Federalną Agencję Pracy w trakcie skróconego czasu pracy. Ma przynajmniej częściowo zrekompensować utratę zarobków. Przyznawany będzie tylko za utracone godziny pracy.

Ile wynosi zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy?

Zasiłek Kurzarbeitergeld wynosi około 60 procent utraconego wynagrodzenia netto. Jeżeli w Twoim gospodarstwie domowym mieszka co najmniej jedno dziecko, to zasiłek ten wynosi około 67 procent utraconego wynagrodzenia netto.

Zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy dla osób, które pobierają zasiłek wskutek korona-kryzysu za czas pracy zredukowany o co najmniej 50 procent, zostaje podwyższony od 4. miesiąca pobierania zasiłku do 70% zryczałtowanego wynagrodzenia netto (lub 77% dla gospodarstw domowych z dziećmi), a od 7. miesiąca pobierania: do 80 % (lub 87 % dla gospodarstw domowych z dziećmi), maksymalnie do dnia 31.12.2020.

Uwaga: Istnieją układy zbiorowe przewidujące zwiększenie zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy do nawet 100%. Spytaj radę zakładową lub swój związek zawodowy!

Ważna informacja dla pracowników przygranicznych i pracodawców: Obliczanie zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy (Kurzarbeitergeld) w przypadku pracowników przygranicznych z dziećmi.

Kiedy wnioskuje się o zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy dla pracowników z Polski i Czech, często powstaje pytanie, czy liczy się 60% czy 67% (z dziećmi w gospodarstwie domowym). Problem polega na tym, że u zatrudnionych zapisana jest klasa podatku dochodowego 1 i nie jest widoczna kwota wolna od podatku z tytułu posiadania dzieci, mimo iż mają oni dzieci. Zdarza się to np. wtedy, gdy dzieci przypisane są do małżonki/małżonka w Polsce.

W takich przypadkach konieczne jest udokumentowanie dzieci za pomocą ksera aktu urodzenia (możliwe też polsku czy czesku) i zaświadczenia o zasiłku na dziecko (Kindergeldbescheid) z Kasy Rodzinnej.

Zwróć się do swojego pracodawcy, aby wnioskuje o zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy we właściwej wysokości i sprawdź swoje rozliczenie wynagrodzenia pod kątem uwzględnienia Twoich dzieci.

Zaleca się archiwizowanie ksera aktów urodzenia dzieci w dziale odpowiedzialnym za rozliczanie płac firmy, na wypadek, gdyby w razie późniejszych kontroli powstały pytania, dlaczego przyznano wyższy zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy.

Komu nie przysługuje zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy?

Wypłata zasiłku Kurzarbeitergeld uzależniona jest od ubezpieczenia na wypadek bezrobocia. Czyli zatrudnieni, którzy nie wpłacają do ubezpieczenia na wypadek bezrobocia, nie mogą też otrzymać zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy. Należą do nich zatrudnieni poniżej limitu wynagrodzenia zwalniającego z obowiązku ubezpieczenia (geringfügig Beschäftigte, wykonujący Mini-job), osoby samozatrudnione niezatrudniające pracowników oraz osoby o statusie urzędnika państwowego (Beamte). Jeżeli jesteś niezdolny/niezdolna do pracy i pobierasz zasiłek chorobowy, to również nie przysługuje Ci ten zasiłek.

Czy pracownicy delegowani mogą otrzymywać zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy?

Nie. Pracownicy delegowani do Niemiec podlegają pod system ubezpieczeń społecznych kraju delegującego.

Czy krótkotrwale zatrudnieni mogą otrzymywać zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy?

Nie. Krótkotrwale zatrudnieni (kurzfristig Beschäftigte) (zasada 70 dni, dotyczy przede wszystkim rolnictwa) nie podlegają w Niemczech obowiązkowi ubezpieczenia na wypadek bezrobocia.

Czy osoby zatrudnione bezpośrednio w prywatnym gospodarstwie domowym mogą otrzymywać zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy?

Nie. Zasiłek nie dotyczy osób zatrudnionych z obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym bezpośrednio przez prywatne gospodarstwo domowe przykładowo w opiece domowej czy w usługach związanych z gospodarstwem domowym.

Czy sam/sama muszę wnioskować o zasiłek Kurzarbeitergeld?

Nie. Zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy generalnie wnioskowany jest przez pracodawcę. Robi to w Federalnej Agencji Pracy.

Kto wypłaca mi zasiłek Kurzarbeitergeld i jak długo się go pobiera?

Wypłaty dokonuje Twój pracodawca. Zasiłek jest ograniczony do 12 miesięcy. W przypadkach nadzwyczajnych okres ten może zostać przedłużony do 24 miesięcy.

Czy w trakcie pobierania zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy jestem objęty ubezpieczeniem społecznym?

Tak. Twoje członkostwo w ustawowym ubezpieczeniu zdrowotnym, pielęgnacyjnym i emerytalno-rentowym oraz na wypadek bezrobocia czy też w zakładowym ubezpieczeniu wypadkowym pozostaje bez zmian.

Co się stanie, jeżeli podczas skróconego czasu pracy zachoruję?

Jeżeli podczas skróconego czasu pracy zachorujesz i staniesz się niezdolny do pracy, to nadal będziesz otrzymywać zasiłek Kurzarbeitergeld. A mianowicie tak długo, jak przysługiwałoby Ci wynagrodzenie chorobowe. Następnie będziesz otrzymywać zasiłek chorobowy.

Patrz: www.sachsen.dgb.de/cross-border-workers

Co się stanie, jeżeli w trakcie skróconego czasu pracy doznam wypadku przy pracy lub w drodze do/z pracy?

Jeżeli w trakcie skróconego czasu pracy doznasz wypadku przy pracy lub w drodze do/z pracy, to nadal będziesz otrzymywać zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy. A mianowicie tak długo, jak przysługiwałoby Ci wynagrodzenie chorobowe. Następnie będziesz otrzymywać zasiłek powypadkowy z zakładu ubezpieczeń wypadkowych (Berufsgenossenschaft).

Patrz: www.sachsen.dgb.de/cross-border-workers

Czy równoległe do skróconego czasu pracy mogę pracować gdzieś indziej?

Jeżeli przed skróconym czasem pracy miałeś/miałaś już dodatkową pracę, to możesz ją kontynuować. Dochód ten nie będzie potrącany od kwoty zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy.

Jeżeli jednak podejmujesz nową pracę lub rozszerzasz dotychczasową pracę dodatkową, to uzyskane w ten sposób wynagrodzenie będzie w całości rozliczane z zasiłkiem z tytułu skróconego czasu pracy. Zasiłek ten odpowiednio się zmniejszy.

Dla pracowników w skróconym czasie pracy, od 1 maja do 31.12.2020 otwiera się istniejące już możliwości dorobienia do pełnej wysokości dotychczasowego wynagrodzenia miesięcznego dla wszystkich zawodów.

Co wtedy gdy te pieniądze nie wystarczą?

Jeżeli dochód gospodarstwa domowego nie wystarcza już na pokrycie kosztów utrzymania, możesz wnioskować o świadczenia zabezpieczenia podstawowego. Powinieneś zasięgnąć porady na ten temat.

Uwaga: Pracownikom przygranicznym, posiadającym miejsce zamieszkania w innym państwie członkowskim, nie przysługują w Niemczech świadczenia wyrównawcze z tytułu SGB II.

Czy pracodawca może mnie zwolnić w trakcie skróconego czasu pracy?

Skrócony czas pracy ma zapobiegać zwolnieniom. Niestety wypowiedzenia z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie są wykluczone.

Źródła i dalsze informacje:

<https://www.dgb.de/-/xZt>

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-sachsen/kurzarbeit>

Informacje i doradztwo:

www.eures-triregio.eu

www.babs.sachsen.de

Poradnie w Saksonii:

Uwaga: Doradcy obecnie otrzymują dużą ilość zapytań. Z tego powodu prosimy o kierowanie pytań tylko do jednego z doradców, nie do kilku jednocześnie. Naszym celem jest pomóc jak największej liczbie osób i dlatego musimy unikać dublowania pracy. Dziękujemy za zrozumienie.

EURES-TriRegio

Kristian Kunz, DGB Rechtsschutz GmbH

Telefon: +49 351 8503490

E-Mail: Kristian.Kunz@dgbrechtsschutz.de

Języki: niemiecki, angielski

Sebastian Klähn, koordynator EURES-TriRegio

Tel.: +49 351 8633116

Mail: sebastian.klaehn@dgb.de

Języki: niemiecki, angielski, polski, czeski

BABS - Poradnia dla zagranicznych pracowników w Saksonii

Leona Bláhová

Tel.: +49 351 85092728

Mail: leona.blahova@babs-online.eu

Języki: niemiecki, czeski, słowacki, angielski

Paulína Bukaiová

Tel.: +49 351 85092729

Mail: paulina.bukaiova@babs-online.eu

Języki: niemiecki, słowacki, polski, czeski, angielski

Paulina Krimmling

Tel.: +49 341 68413085

Mail: paulina.krimmling@babs-online.eu

Języki: niemiecki, polski, angielski

Wykluczenie odpowiedzialności: Niniejsza publikacja zawiera ogólne informacje służące orientacji. Autorzy nie przejmują odpowiedzialności za poprawność wszystkich zawartych danych, które nie mogą być podstawą roszczeń prawnych.

DGB Region Saksonia, Anna Bernstorf, stan

15.05.2020