



Stan na dzień: 01.08.2020

Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych

Pytania i odpowiedzi dotyczące obniżonego wymiaru czasu pracy i podnoszenia kwalifikacji pracowników

(A) Ogólne pytania dotyczące obniżonego wymiaru czasu pracy i zasiłku z tego tytułu	1
(B) Warunki przyznania zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy	6
(C) Składanie wniosku i obowiązków przedłożenia dokumentów	12
(D) Obliczenie wysokości zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy	14
(E) Dodatkowy zarobek	16
(F) Skutki zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy dla zabezpieczenia społecznego	18
(G) Podnoszenie kwalifikacji pracowników	20

(A) Ogólne pytania dotyczące obniżonego wymiaru czasu pracy i zasiłku z tego tytułu

1. Co to jest zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy (*Kurzarbeitergeld*)?

Zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy jest wypłacanym przez urząd pracy częściowym zrekompensowaniem wynagrodzenia utraconego wskutek czasowego przestoju w pracy. W ten sposób pracodawca zostaje odciążony od kosztów zatrudnienia pracowników. Dzięki temu przedsiębiorcy mimo braku zamówień mogą nadal zatrudniać pracowników. Zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy służy więc ochronie miejsc pracy.

2. Czy w czasach kryzysu są ułatwienia w przyznawaniu zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy?

Tak, ułatwienia w przyznawaniu zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy zostały wprowadzone na czas określony pakietem ochrony socjalnej I i II oraz rozporządzeniami uchwalonymi przez rząd federalny.

W okresie od 01.03.2020 r. do 31.12.2020 r. obowiązują następujące ułatwienia:

- Zakład pracy może zgłosić skrócony czas pracy już w przypadku, gdy co najmniej 10 procent jego pracowników jest dotkniętych utratą czasu pracy w wysokości powyżej 10 procent. Normalnie obowiązuje próg w wysokości jednej trzeciej załogi.
- Całkowicie rezygnuje się z tworzenia negatywnych sald czasu pracy, czyli zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy jest wypłacany natychmiast. Dotychczas obowiązujące przepisy prawne wymagały, aby w zakładach pracy, w których istnieją porozumienia ws. elastycznego czasu pracy, także i one były wykorzystywane w celu zapobieżenia obniżeniu wymiaru czasu pracy.
- Do zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy są także uprawnieni pracownicy tymczasowi.

- Składki na ubezpieczenia społeczne, które za pracowników objętych obniżonym wymiarem czasu pracy muszą w całości opłacać pracodawcy, są im refundowane przez Federalną Agencję Pracy w formie ryczału.
- W odniesieniu do osób pobierających zasiłek z tytułu sezonowo skróconego czasu pracy składki na ubezpieczenia społeczne są refundowane nie ze środków funduszu wynagrodzeń za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi (*Winterbeschäftigungs-Umlage*), ale ze środków ze składek.

W okresie od 31.01.2020 r. do 31.12.2020 r. stosuje się:

- Dla pracowników, którzy prawo do zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy nabyli przed 31.12.2019 r., okres pobierania zasiłku zostaje przedłużony do maksymalnie 21 miesięcy, nie dłużej jednak niż do 31.12.2020 r.

Z mocą wsteczną od 01.03.2020 r. do 31.12.2020 r. stosuje się:

- Dla pracowników, których wynagrodzenie zostało zredukowane nie mniej niż o połowę, zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy jest stopniowo podwyższany. Od czwartego miesiąca pobierania zasiłku jego wysokość wzrasta do 70 procent (lub 77 procent w przypadku pracowników posiadających co najmniej jedno dziecko), a od siódmego miesiąca – do 80 procent (lub 87 procent w przypadku pracowników posiadających co najmniej jedno dziecko). Uwzględnieniu podlegają miesiące pobierania zasiłku liczone od 01.03.2020 r.

Z mocą wsteczną od 01.04.2020 r. do 31.12.2020 r. stosuje się:

- Pełne zaliczanie na poczet zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy dochodów uzyskanych z dodatkowej pracy podjętej w okresie pobierania tego zasiłku zostaje zawieszona na czas określony od 01.04.2020 r. do 31.12.2020 r. Dochody z dodatkowej pracy podjętej w okresie pobierania tego zasiłku w branżach i zawodach o znaczeniu systemowym do pełnej wysokości dotychczasowego wynagrodzenia miesięcznego nie są w tym okresie zaliczane na poczet zasiłku. Od 01.05.2020 r. ta regulacja obowiązuje w odniesieniu do wszystkich branż i zawodów.
- W przypadku zatrudnienia w niewielkim wymiarze godzin, tzw. minizatrudnienie z wynagrodzeniem nieprzekraczającym 450 euro, dodatkowe wynagrodzenie nie podlega zaliczeniu na poczet zasiłku także wtedy, gdy przewyższa ono wynagrodzenie planowe.

3. Jak szybko może być wprowadzony skrócony czas pracy?

W przypadku braku zamówień skrócony czas pracy może być wprowadzony w zakładzie pracy bardzo szybko w drodze odpowiednich porozumień dotyczących obniżenia wymiaru czasu pracy i zgłoszony miejscowemu urzędowi pracy.

Pracodawca oblicza wówczas wysokość zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy i wypłaca go pracownikom. Następnie występuje on z wnioskiem o refundację do miejscowego urzędu pracy, który po sprawdzeniu dokumentów niezwłocznie zwraca pracodawcy wypłacony przez niego zasiłek. Kwestie niejasne można szybko i bez zbędnych formalności wyjaśnić w miejscowym urzędzie pracy.

4. W jakiej wysokości wypłaca się zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy?

Wysokość zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy jest uzależniona od wysokości utraconych zarobków netto. Generalnie pracownicy z obniżonym wymiarem czasu pracy otrzymują 60 procent utraconego zryczałtowanego wynagrodzenia netto. Jeżeli we wspólnym gospodarstwie domowym zamieszkuje co najmniej jedno dziecko, zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy wynosi 67 procent utraconego zryczałtowanego wynagrodzenia netto.

Pakiet ochrony socjalnej II zawiera dodatkowe specjalne regulacje w zakresie pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy dotyczące także wysokości zasiłku z tytułu skróconego

czasu pracy. Z powodu pandemii koronawirusa zasiłek ten jest stopniowo podwyższany dla pracowników, których wynagrodzenie zostało zredukowane nie mniej niż o połowę. Od czwartego miesiąca pobierania zasiłku jego wysokość wzrasta do 70 procent (lub 77 procent w przypadku pracowników posiadających co najmniej jedno dziecko), a od siódmego miesiąca – do 80 procent (lub 87 procent w przypadku pracowników posiadających co najmniej jedno dziecko). Uwzględnieniu podlegają miesiące pobierania zasiłku liczone od 01.03.2020 r.

Tabela do obliczenia wysokości zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy jest dostępna na stronie internetowej Federalnej Agencji Pracy (www.arbeitsagentur.de).

5. Jak długo jest wypłacany zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy?

Generalnie ustawowy okres pobierania zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy wynosi 12 miesięcy. Ze względu na aktualną pandemię koronawirusa okres pobierania tego zasiłku przez pracowników, którzy prawo do niego nabyli przed 31.12.2019 r., zostaje przedłużony do maksymalnie 21 miesięcy, nie dłużej jednak niż do 31.12.2020 r. Odpowiednie rozporządzenie weszło w życie z dniem 31.01.2020 r. i, podobnie jak i inne ułatwienia dotyczące skróconego czasu pracy, obowiązuje na czas określony do 31.12.2020 r.

6. Komu przysługuje prawo do zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy?

Zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy przysługuje wszystkim pracownikom pozostającym w stosunku pracy, którzy wskutek obniżonego wymiaru czasu pracy utracą ponad 10 procent zarobków i pozostają nadal zatrudnieni na podstawie umowy rodzącej obowiązek ubezpieczeń społecznych.

Jeżeli zostanie osiągnięty próg znacznej utraty czasu pracy (co najmniej jedna trzecia załogi utraci powyżej 10 procent czasu pracy), wówczas zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy otrzymują również pracownicy pozostający w stosunku pracy i zatrudnieni na podstawie umowy rodzącej obowiązek ubezpieczeń społecznych, których utrata zarobków wyniesie 10 procent lub mniej. Na czas określony od 01.03.2020 r. do 31.12.2020 r. ww. próg został obniżony z poziomu jednej trzeciej do 10 procent załogi.

7. Czy dla pracodawcy nie jest korzystniejsze zwolnienie pracowników?

Zaleta skróconego czasu pracy polega na tym, że w razie poprawy sytuacji w zakresie zamówień czas pracy może być natychmiast zwiększony lub można powrócić do regularnego wymiaru czasu pracy. Pracownicy są natychmiast do dyspozycji i nie musi się ich poszukiwać, przyjmować do pracy i przyuczać. Czas przestoju jest więc często krótszy niż w przypadku zwolnień.

Ponadto w przypadku wypowiedzenia umów o pracę pracownikom przysługuje pełne wynagrodzenie aż do upływu okresu wypowiedzenia, niezależnie od tego, czy mogą być jeszcze zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin, czy już nie. Natomiast skrócenie czasu pracy natychmiast obniża koszty ponoszone przez przedsiębiorstwo.

8. Czy procedura przyznawania i wypłaty zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy nie jest zbyt zbiurokratyzowana?

Federalna Agencja Pracy bardzo uprościła procedurę składania wniosków, a wymagane dane zredukowała do niezbędnego minimum. Świadczenie jest wypłacane pracodawcy z reguły w ciągu 15 dni roboczych od chwili złożenia wniosku. Dwuetapowa procedura wypłaty i refundacji zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy sprawdziła się w praktyce. Szybka i niezbiurokratyzowana procedura leży w interesie wszystkich uczestników. W razie pytań stoją do dyspozycji pracownicy właściwego urzędu pracy. Formularz zgłoszeniowy oraz wniosek o refundację wypłaconego zasiłku są do pobrania na stronie internetowej Federalnej Agencji Pracy (www.arbeitsagentur.de). Także informacja

zwrotna od pracodawców stosujących skrócony czas pracy dotycząca procedury oraz rozpatrywania wniosków jest jak najbardziej pozytywna.

9. Jak zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy jest traktowany pod względem podatkowym?

W przypadku podwyższenia zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy z obecnego poziomu 60 lub 67 procent do 70 lub 77 procent od czwartego miesiąca jego pobierania oraz do 80 lub 87 procent od siódmego miesiąca jego pobierania zgodnie z regulacjami pakietu ochrony socjalnej II przychody z tytułu tego zasiłku są nadal zwolnione z podatku dochodowego. Wobec zasiłku jako świadczenia kompensującego utratę wynagrodzenia zgodnie z przepisami podatkowymi stosuje się jednak tzw. zastrzeżenie progresji. Oznacza to, że przy późniejszym rozliczeniu podatkowym zostanie ustalona specjalna stawka podatkowa. W tym celu zasiłek będzie doliczony do dochodu do opodatkowania, będącego sumą uzyskanego wynagrodzenia i/lub wszelkich innych dochodów. Dla tak obliczonego (fikcyjnego) dochodu ustala się odpowiednią stawkę podatkową. Tę stawkę stosuje się następnie do rzeczywistych dochodów podlegających opodatkowaniu (bez świadczeń kompensujących utratę wynagrodzenia).

10. Jak dopłaty pracodawcy do zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy są traktowane pod względem podatkowym?

Oprócz możliwości dobrowolnej dopłaty pracodawcy do zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy także wiele układów zbiorowych pracy przewiduje podwyższenie zasiłku w formie dodatków ze strony pracodawcy. W takim przypadku zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi ma się do czynienia z podlegającym opodatkowaniu wynagrodzeniem za pracę.

Rząd federalny w dniu 06.05.2020 r. uchwalił projekt ustawy ws. wdrożenia instrumentów pomocowych w zakresie podatków w celu przeciwdziałania kryzysowi spowodowanemu koronawirusem – ustawa o ulgach podatkowych w związku z koronawirusem (*Corona-Steuerhilfegesetz*). Ten projekt ustawy zawiera regulację, zgodnie z którą dopłaty pracodawcy do zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy do wysokości 80 procent różnicy pomiędzy wynagrodzeniem planowym a rzeczywistym na podstawie § 106 księgi III Kodeksu prawa socjalnego będą zwolnione z podatku. Zwolnienie z podatku ogranicza się do dopłat przyznanych na okresy, za które wypłaca się wynagrodzenie, zaczynających się po 29.02.2020 r. i kończących się przed 01.01.2021 r. Wobec zwolnionych z opodatkowania dopłat od pracodawcy stosuje się również zastrzeżenie progresji.

11. Jak zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy jest traktowany pod względem oskładkowania na ubezpieczenia społeczne?

Podwyższenie zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy z obecnego poziomu 60 lub 67 procent do 70 lub 77 procent od czwartego miesiąca jego pobierania oraz do 80 lub 87 procent od siódmego miesiąca jego pobierania zgodnie z regulacjami pakietu ochrony socjalnej II nie ma wpływu na jego traktowanie pod względem oskładkowania na ubezpieczenia społeczne. Dla wynagrodzenia utraconego wskutek obniżenia wymiaru czasu pracy podstawa wymiaru składek zmniejsza się do 80 procent. Składki na ubezpieczenia społeczne przypadające od tego fikcyjnego wynagrodzenia (część obciążająca pracodawcę i część obciążająca pracownika) opłaca w całości pracodawca. Wysokość składek na ubezpieczenia społeczne zależy więc od wysokości wynagrodzenia i wysokości utraconego wynagrodzenia, a nie od wysokości procentowej zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy. Tym samym podwyższenie wysokości procentowej tego zasiłku nie powoduje zmian w dotychczasowych regulacjach. Składki na ubezpieczenia społeczne opłacone przez pracodawcę są mu obecnie, w celu jego odciążenia finansowego, refundowane przez Federalną Agencję Pracy na podstawie

specjalnych uregulowań obowiązujących do końca bieżącego roku (§ 2 rozporządzenia ws. zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy [*Kurzarbeitergeldverordnung*]).

12. Jak dopłaty pracodawcy do zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy są traktowane pod względem oskładkowania na ubezpieczenia społeczne?

Obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne istnieje tylko wtedy, jeżeli dopłata pracodawcy włącznie z zasiłkiem z tytułu skróconego czasu pracy przekroczy 80 procent różnicy pomiędzy wynagrodzeniem planowym a rzeczywistym na podstawie § 106 księgi III Kodeksu prawa socjalnego. W przypadku wyższej dopłaty oskładkowaniu podlega jedynie część przekraczająca tę kwotę – zob. § 1 ust. 1 pkt 8 rozporządzenia ws. oceny pod względem oskładkowania na ubezpieczenia społeczne dopłat pracodawcy jako wynagrodzenia (*Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt*). Ta regulacja w zakresie składek na ubezpieczenia społeczne obowiązuje na czas nieokreślony.

13. Czy w czasie obniżonego wymiaru czasu pracy pracownicy mogą wziąć urlop?

Tak, generalnie także w czasie obniżonego wymiaru czasu pracy pracownicy mogą wziąć urlop. Pracodawca wypłaca za ten czas urlopu wynagrodzenie urlopowe w zwykłej wysokości (odnośnie pytania, czy pracownicy przed skorzystaniem z zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy muszą najpierw wykorzystać swój urlop wypoczynkowy, zob. pytanie B5).

14. Czy zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy przysługuje za dni wolne od pracy?

Pracownicy z obniżonym wymiarem czasu pracy zachowują prawo do wynagrodzenia także za dni wolne od pracy. Jeżeli więc w dniu wolnym od pracy pracownik nie świadczy pracy także ze względu na obniżony wymiar czasu pracy i z tego powodu w inne dni otrzymuje zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy, pracodawca generalnie jest zobowiązany do zapłaty takiego wynagrodzenia, jakie ten pracownik otrzymałby, gdyby nie było przestoju w pracy. W takim przypadku wysokość wynagrodzenia płaconego przez pracodawcę za dni wolne od pracy zależy od wysokości zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy, który pracownik otrzymałby, gdyby nie było dnia wolnego od pracy. Tego wynagrodzenia urząd pracy jednak pracodawcy nie zwraca.

Jeżeli jednak w zakładzie pracy z reguły stale pracuje się także w dni wolne od pracy (np. w gastronomii i hotelarstwie), zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy przysługuje pracownikom za dzień wolny od pracy, w którym by pracowali, jednakże nie przysługuje im za dzień rekompensujący dzień wolny od pracy, w którym by nie pracowali. Należy przy tym uwzględnić grafiki czasu pracy.

(B) Warunki przyznania zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy

1. Jakie warunki muszą być spełnione, aby móc otrzymać zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy?

Generalnie zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy może być przyznany, jeżeli pomiędzy pracodawcą a organem przedstawicielskim pracowników lub pomiędzy pracodawcą a jednoosobnymi pracownikami zostało uzgodnione przewidziane przepisami prawa pracy obniżenie wymiaru czasu pracy w zakładzie pracy, z czym wiąże się znaczna utrata czasu pracy i zarobków. Aby uzyskać ten zasiłek, muszą być spełnione następujące warunki:

- Przerwa w pracy musi być uwarunkowana przyczynami ekonomicznymi lub wydarzeniem, na które się nie ma wpływu (np. powódź, zarządzenie władz).
- Przerwa w pracy musi być nie do uniknięcia i zakład pracy musiał uczynić wszystko, aby go ograniczyć lub zlikwidować (np. poprzez wykorzystanie w określonych ramach dodatknych sald czasu pracy).
- Przerwa w pracy musi mieć charakter tymczasowy. Oznacza to, że w okresie pobierania zasiłku generalnie należy się liczyć z powrotem do regularnego wymiaru czasu pracy.
- O przerwie w pracy musi być zawiadomiony urząd pracy.
- Pracownik z chwilą przerwy w pracy musi być nadal zatrudniony na podstawie umowy rodzącej obowiązki ubezpieczeń społecznych i umowa o pracę nie została wypowiedziana.
- Utrata czasu pracy musi być znaczna. Oznacza to, że co najmniej jedna trzecia lub na czas określony od 01.03.2020 r. do 31.12.2020 r. 10 procent pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy musi być dotkniętych utratą zarobków w wysokości powyżej 10 procent ich miesięcznego wynagrodzenia brutto.

2. Komu przysługuje prawo do zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy?

Zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy przysługuje wszystkim pracownikom pozostającym w stosunku pracy, którzy wskutek obniżonego wymiaru czasu pracy utracą ponad 10 procent zarobków i pozostają nadal zatrudnieni na podstawie umowy rodzącej obowiązki ubezpieczeń społecznych.

Jeżeli zostanie osiągnięty próg znacznej utraty czasu pracy (co najmniej jedna trzecia załogi utraci powyżej 10 procent czasu pracy), wówczas zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy otrzymują również pracownicy pozostający w stosunku pracy i zatrudnieni na podstawie umowy rodzącej obowiązki ubezpieczeń społecznych, których utrata zarobków wyniesie 10 procent lub mniej. Na czas określony od 01.03.2020 r. do 31.12.2020 r. ww. próg został obniżony z poziomu jednej trzeciej do 10 procent załogi.

3. Czy w czasach kryzysu są ułatwienia w przyznawaniu zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy?

Tak, ułatwienia w przyznawaniu zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy zostały wprowadzone na czas określony pakietem ochrony socjalnej I i II oraz rozporządzeniami uchwalonymi przez rząd federalny.

W okresie od 01.03.2020 r. do 31.12.2020 r. obowiązują następujące ułatwienia:

- Zakład pracy może zgłosić skrócony czas pracy już w przypadku, gdy co najmniej 10 procent jego pracowników jest dotkniętych utratą czasu pracy w wysokości powyżej 10 procent. Normalnie obowiązuje próg w wysokości jednej trzeciej załogi.
- Całkowicie rezygnuje się z tworzenia negatywnych sald czasu pracy, czyli zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy jest wypłacany natychmiast. Dotychczas obowiązujące przepisy prawne wymagały, aby w zakładach pracy, w których istnieją porozumienia

ws. elastycznego czasu pracy, także i one były wykorzystywane w celu zapobieżenia obniżeniu wymiaru czasu pracy.

- Do zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy są także uprawnieni pracownicy tymczasowi.
- Składki na ubezpieczenia społeczne, które za pracowników objętych obniżonym wymiarem czasu pracy muszą w całości opłacać pracodawcy, są im refundowane przez Federalną Agencję Pracy w formie ryczałtu.
- W odniesieniu do osób pobierających zasiłek z tytułu sezonowo skróconego czasu pracy składki na ubezpieczenia społeczne są refundowane nie ze środków funduszu wynagrodzeń za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi (*Winterbeschäftigungs-Umlage*), ale ze środków ze składek.

W okresie od 31.01.2020 r. do 31.12.2020 r. obowiązuje:

- Dla pracowników, którzy prawo do zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy nabyli przed 31.12.2019 r., okres pobierania zasiłku zostaje przedłużony do maksymalnie 21 miesięcy, nie dłużej jednak niż do 31.12.2020 r.

Z mocą wsteczną od 01.03.2020 r. do 31.12.2020 r. stosuje się:

- Dla pracowników, których wynagrodzenie zostało zredukowane nie mniej niż o połowę, zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy jest stopniowo podwyższany. Od czwartego miesiąca pobierania zasiłku jego wysokość wzrasta do 70 procent (lub 77 procent w przypadku pracowników posiadających co najmniej jedno dziecko), a od siódmego miesiąca – do 80 procent (lub 87 procent w przypadku pracowników posiadających co najmniej jedno dziecko). Uwzględnieniu podlegają miesiące pobierania zasiłku liczone od 01.03.2020 r.

Z mocą wsteczną od 01.04.2020 r. do 31.12.2020 r. stosuje się:

- Pełne zaliczanie na poczet zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy dochodów uzyskanych z dodatkowej pracy podjętej w okresie pobierania tego zasiłku zostaje zawieszona na czas określony od 01.04.2020 r. do 31.12.2020 r. Dochody z dodatkowej pracy podjętej w okresie pobierania tego zasiłku w branżach i zawodach o znaczeniu systemowym do pełnej wysokości dotychczasowego wynagrodzenia miesięcznego nie są w tym okresie zaliczane na poczet zasiłku. Od 01.05.2020 r. ta regulacja. obowiązuje w odniesieniu do wszystkich branż i zawodów.
- W przypadku zatrudnienia w niewielkim wymiarze godzin, tzw. minizatrudnienie z wynagrodzeniem nieprzekraczającym 450 euro, dodatkowe wynagrodzenie nie podlega zaliczeniu na poczet zasiłku także wtedy, gdy przewyższa ono wynagrodzenie planowe.

4. Czy są konkretne wymogi dotyczące indywidualnego uzgodnienia skróconego czasu pracy?

Ponieważ wprowadzenie skróconego czasu pracy zmienia istotne elementy stosunku pracy, redukcja wymiaru czasu pracy i związane z tym obniżenie wynagrodzenia wymagają konkretnego uzgodnienia.

Przedmiotem takiego konkretnego uzgodnienia powinien być co najmniej poziom obniżenia czasu pracy lub wymiar skróconego czasu pracy oraz początek i przewidywany koniec okresu obniżenia wymiaru lub utraty czasu pracy. Koniec tego okresu powinien być uzgodniony na dzień przypadający podczas obowiązującego maksymalnego okresu poboru zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy, przy czym zawsze możliwe jest krótkoterminowe dopasowanie do sytuacji w zakładzie pracy.

Konkretnych wymogów odnośnie treści uzgodnień w sprawie skróconego czasu pracy nie może nałożyć ani Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych, ani Federalna Agencja Pracy, ponieważ te uzgodnienia, podobnie jak leżąca u ich podstaw umowa o pracę podlegają autonomii woli stron lub swobodzie zawierania umów. Ewentualnej

pomocy w tym zakresie mogą udzielić organizacje pracodawców lub izby rzemieślnicze/przemysłowo-handlowe.

5. Czy pracownicy przed skorzystaniem z zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy muszą najpierw wykorzystać swój urlop wypoczynkowy?

Z powodu aktualnej pandemii koronawirusa Federalna Agencja Pracy do dnia 31.12.2020 r. rezygnuje z wymogu wykorzystania urlopu wypoczynkowego jako środka zapobiegającego przestojom w pracy. Dotyczy to jednakże jedynie prawa do urlopu za bieżący rok kalendarzowy. Jeżeli pracownicy mają jeszcze prawo do zaległego urlopu wypoczynkowego z ubiegłego roku, generalnie urlopy te muszą być wykorzystane w celu uniknięcia wypłaty zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy. Sytuacja jest jednak odmienna, jeżeli stoją temu na przeszkodzie życzenia pracowników co do innego wykorzystania przez nich pozostałego urlopu, którym przysługuje pierwszeństwo. Jeżeli chodzi o specjalne regulacje urlopowe obowiązujące w branży budownictwa, odsyła się do FAQ Federalnej Agencji Pracy, które są dostępne pod następującym adresem internetowym: <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>.

6. Czy czas pracy pracowników jednego przedsiębiorstwa musi być obniżony w równym stopniu?

Czas pracy nie musi być obniżony po równo dla wszystkich pracowników. Ważne jest jednak, aby redukcja wymiaru czasu pracy wszystkich objętych nią pracowników i wynikające z tego obniżenie wynagrodzenia, a więc tzw. skrócony czas pracy, były wiążąco uzgodnione w oparciu o układy zbiorowe pracy, porozumienia zakładowe lub regulacje indywidualnych umów o pracę.

Przesłanki do wypłaty zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy są spełnione m.in., gdy co najmniej jedna trzecia lub na czas określony od 01.03.2020 r. do 31.12.2020 r. 10 procent pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy utraci ponad 10 procent swojego miesięcznego wynagrodzenia brutto.

7. Jak duże może być obniżenie wymiaru czasu pracy dla pracowników objętych skróconym czasem pracy?

To, czy utrata czasu pracy obejmie godziny, dni, czy nawet tygodnie, zależy od sytuacji w zakresie zamówień i porozumień obowiązujących w przedsiębiorstwie. W przypadku na przykład 50-procentowego zmniejszenia czasu pracy pracownicy otrzymują 50 procent swojego regularnego wynagrodzenia oraz za pozostałą połowę swojego czasu pracy 60 lub 67 procent wynagrodzenia w postaci zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy. Skrócenie czasu pracy „do zera” („*Kurzarbeit null*”) oznacza 100-procentową utratę czasu pracy, tzn. praca zostaje przejściowo całkowicie wstrzymana.

8. Czy pracodawca musi zgłaszać skrócony czas pracy dla całego przedsiębiorstwa, czy może to uczynić tylko dla wybranych działów?

Skrócony czas pracy nie musi być wprowadzany i zgłaszany dla całego zakładu pracy. Może on być ograniczony także do poszczególnych działów.

9. Czy pracownicy zatrudnieni w niewielkim wymiarze czasu pracy mogą otrzymać zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy?

Pracownikom w niewielkim wymiarze godzin nie przysługuje zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy, ponieważ nie podlegają oni obowiązkowi opłacania składek na ubezpieczenie na wypadek bezrobocia.

10. Czy przy określaniu liczby zatrudnionych w zakładzie pracy uwzględnia się wszystkich pracowników, czy jedynie pracowników na umowach rodzących obowiązek ubezpieczeń społecznych?

Należy uwzględnić wszystkich pracowników, którzy pracują w zakładzie przez co najmniej jeden dzień w miesiącu, w którym obowiązuje skrócony czas pracy. Zalicza się do nich również pracowników zatrudnionych na umowy nierodzące obowiązku ubezpieczeń społecznych.

Należy uwzględnić np.:

- pracowników w niewielkim wymiarze czasu pracy,
- pracowników na chorobowym,
- pracowników na urloпах,
- pracowników na urloпах macierzyńskich.

Nie uwzględnia się natomiast np.:

- uczniów zawodu (wyraźne uregulowanie prawne),
- pracowników, których stosunek pracy jest zawieszony, np. z powodu urlopu rodzicielskiego.

11. Czy także uczniowie zawodu mogą uzyskać zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy?

Zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy mogą uzyskać także uczniowie zawodu.

Jednakże zakład pracy powinien podjąć wszelkie możliwe starania, aby umożliwić kontynuację nauki zawodu. Jeżeli jednak nie uda się uniknąć obniżenia wymiaru czasu pracy uczniów zawodu, w pierwszym rzędzie w ramach ich ochrony przysługuje im przez okres 6 tygodni prawo do wypłaty wynagrodzenia – § 19 ust. 1 pkt. 2 ustawy o kształceniu zawodowym (*Berufsbildungsgesetz*). Po upływie tego okresu uczniowie zawodu mogą otrzymać zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy. W wytycznych Federalnej Agencji Pracy zaleca się, aby przy wyjaśnianiu kwestii, czy konieczna jest wypłata zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy dla uczniów zawodu, w porozumieniu z ośrodkiem poradnictwa zawodowego, skonsultować się z właściwą instytucją określoną w ustawie o kształceniu zawodowym (np. izbą przemysłowo-handlową, izbą rzemieślniczą). Ponadto zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy bez żadnych zastrzeżeń może być wypłacany uczniom zawodu, którzy po wygaśnięciu ich umów zatrudnienia w celu nauki zawodu podejmują zatrudnienie na podstawie umowy rodzącej obowiązek ubezpieczeń społecznych (na czas określony lub nieokreślony) u tego samego lub u innego pracodawcy.

12. Czy zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy może być wypłacany w zakładach komunalnych lub podmiotach pożytku publicznego?

To zależy od przyczyny znacznej utraty czasu pracy i rodzaju prowadzonej działalności. Co do zasady także w zakładach komunalnych lub publicznych możliwe jest skrócenie czasu pracy i pobór zasiłku z tego tytułu. Dotyczy to również podmiotów pożytku publicznego, jak stowarzyszeń lub instytucji kulturalnych, na przykład teatrów.

Jednakże powodem znacznej i nieuniknionej utraty czasu pracy, która jest jednym z warunków przyznania zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy, muszą być względy ekonomiczne lub musi to być zdarzenie, na które nie ma się wpływu. Zdarzeniem, na które nie ma się wpływu, byłoby np. zarządzone decyzją władz czasowe zamknięcie zakładu. W takim przypadku także pracownikom zakładu publicznego dotkniętym przestojem przysługuje zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy. Typowym przykładem może być kryta pływalnia, która na polecenie władz zostaje czasowo zamknięta, bowiem ryzyko rozprzestrzeniania się koronawirusa byłoby zbyt duże.

Działalności gospodarczej z pewnością nie prowadzą jednak organy administracji publicznej.

W zakładach publicznych zorientowanych na uzyskiwanie zysku, a więc takich, które coś sprzedają lub oferują odpłatne usługi, znaczne skrócenie czasu pracy może mieć uzasadnienie ekonomiczne. Na przykład kierowcy zakładu komunikacji miejskiej, którzy ze względu na pandemię koronawirusa przewożą dużo mniej pasażerów i dlatego sprzedają dużo mniej biletów, mogą być wysłani na zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy.

Utrata czasu pracy skutkująca utratą zarobków może tylko wtedy stanowić podstawę do przyznania zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy, jeżeli jest ona nieunikniona. Utraty czasu pracy w zakładzie komunalnym/instytucji komunalnej można na przykład uniknąć, jeżeli pracownicy jednostki komunalnej w sytuacji kryzysowej mogą być przeniesieni do jednostki z innego obszaru szczególnie obciążonego pracą (np. do urzędu ds. zdrowia).

13. Czy objęcie skróconym czasem pracy jest także możliwe w przypadku uczniów zawodu przyjętych do pracy po zakończeniu nauki zawodu na umowy na czas określony?

Także uczniom zawodu, którzy po wygaśnięciu ich umów zatrudnienia w celu nauki zawodu podejmują zatrudnienie na podstawie umowy rodzącej obowiązek ubezpieczeń społecznych (na czas określony lub nieokreślony) u tego samego lub u innego pracodawcy, przysługuje wypłata zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy.

14. Jak pracodawca postępuje z pracownikami zatrudnionymi w niewielkim wymiarze godzin, gdy brakuje pracy? Czy aby można było zgłosić skrócenie czasu pracy, należy ich najpierw zwolnić?

Pracownicy zatrudnieni w niewielkim wymiarze godzin nie muszą być zwolnieni, aby móc wprowadzić skrócony czas pracy. Pracownikom w niewielkim wymiarze godzin nie przysługuje jednak zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy .

15. Czy także pracownikom nieobjętym układami zbiorowymi pracy może przysługiwać prawo do zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy lub czy umowa o pracę pracownika nieobjętego układem zbiorowym pracy może wpłynąć negatywnie na przyznanie zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy?

Umowa o pracę zawarta z pracownikiem nieobjętym układem zbiorowym pracy nie wyklucza możliwości wypłaty zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy, o ile stosunek pracy tego pracownika rodzi obowiązek ubezpieczeń społecznych. Odnośnie skutków dla wynagrodzeń przekraczających granicę podstawy wymiaru składek odsyła się do pytania D 2 („Na jakiej podstawie oblicza się wysokość zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy, gdy pracownicy zarabiają powyżej górnej granicy podstawy wymiaru składek?”).

16. Czy zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy mogą także otrzymać świadczeniodawcy opieki zdrowotnej?

Pracownicy zatrudnieni w służbie zdrowia na umowach rodzących obowiązek ubezpieczeń społecznych mogą otrzymać zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy, o ile spełnione są zwykle warunki poboru takiego zasiłku. Dotyczy to na przykład osób zatrudnionych w gabinetach lekarzy lub stomatologów ubezpieczenia zdrowotnego oraz u świadczeniodawców zaopatrujących w środki lecznicze i wyroby medyczne.

Z prawa do zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy całkowicie wyłączone są jedynie szpitale na okres, na który na razie od 16.03.2020 r. do 30.09.2020 r. obowiązuje pakiet ratunkowy dla służby zdrowia. W tym okresie otrzymują one kwotę ryczałtową na pokrycie kosztów osobowych i rzeczowych. Szpitale prywatne, którym na podstawie

regulacji tego pakietu nie przysługują żadne rekompensaty, mogą – o ile są spełnione pozostałe warunki – uzyskać zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy.

Dodatkowe szczegółowe informacje zawierają wytyczne Federalnej Agencji Pracy dotyczące zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy dla świadczeniodawców opieki zdrowotnej, dostępne pod adresem internetowym:
<https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba146469.pdf>.

17. Czy zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy mogą także otrzymać pracownicy przygraniczni?

Co do zasady także pracownicy przygraniczni dojeżdżający z regionów przygranicznych do pracy w Niemczech mogą otrzymać zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy.

Zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy przysługuje wówczas, jeżeli w zakładzie pracy lub w części zakładu pracy znajdującej się na terytorium Niemiec praca nie może być wykonywana lub nie może być wykonywana w pełnym wymiarze z powodu zarządzenia władz lub braku zamówień. Jeżeli tą sytuacją przestoju dotknięci są pracownicy przygraniczni, to za utracony czas pracy należy im się zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy. Dotyczy to również sytuacji, gdy dojdzie do zamknięcia granicy lub gdy zostanie zarządzone kwarantanna i te działania ich obejmą.

Przygraniczne zakłady pracy, które pobierają już zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy dla swoich pracowników, ale ze względu na wcześniej obowiązujące stanowisko nie otrzymywały świadczeń dla pracowników z miejscem zamieszkania w regionie przygranicznym, mogą złożyć notę korygującą za miesiące marzec i kwiecień. Zakłady pracy, którym na podstawie dotychczas obowiązującego stanowiska całkowicie odmówiono prawa do zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy, mogą zażądać weryfikacji wniosku i otrzymać świadczenia ze skutkiem wstecznym.

18. Jaki skutki ma skrócony czas pracy w zakładzie pracy, jeżeli pracownice będące w ciąży lub karmiące piersią podlegają zakazowi wykonywania pracy lub przebywają na urlopie macierzyńskim?

Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych, Federalne Ministerstwo do spraw Rodziny, Osób starszych, Kobiet i Młodzieży oraz Federalne Ministerstwo Zdrowia są zgodne co do tego, że świadczenia z tytułu macierzyństwa przysługujące na podstawie ustawy o ochronie macierzyństwa (*Mutterschutzgesetz*), powinny mieć pierwszeństwo przed przepisami dotyczącymi obniżonego wymiaru czasu pracy. Pracownice mogą więc pobierać wynagrodzenie macierzyńskie lub zasiłek macierzyński oraz dodatek pracodawcy do zasiłku macierzyńskiego, a więc świadczenia w wysokości swojego dotychczasowego wynagrodzenia. Pracodawca może uzyskać zwrot kosztów poniesionych z tytułu macierzyństwa w tzw. trybie U2 na podstawie ustawy o kompensacie kosztów (*Aufwendungsausgleichsgesetz- AAG*). W konkretnym przypadku prawnie wiążąca decyzja w tych sprawach należy do właściwych instytucji: Federalnej Agencji Pracy (przyznanie zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy), powszechnych kas chorych i Federalnego Urzędu Zabezpieczenia Społecznego (zasiłek macierzyński) oraz powszechnych kas chorych (zwrot kosztów w trybie U2). Więcej szczegółowych informacji znajduje się na stronie internetowej Federalnego Ministerstwa do spraw Rodziny, Osób starszych, Kobiet i Młodzieży pod linkiem:
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/volle-mutterschaftsleistungen-auch-waehrend-kurzarbeit-im-betrieb/156596>.

(C) Składanie wniosku i obowiązek przedłożenia dokumentów**1. Co należy zrobić, aby złożyć wniosek o zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy?**

Złożenie zawiadomienia o skróceniu czasu pracy i wniosku o zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy przebiega dwuetapowo:

- O utracie czasu pracy pracodawca lub rada zakładowa zawiadamia pisemnie właściwy urząd pracy. Właściwy jest ten urząd pracy, w okręgu którego zakład pracy ma swoją siedzibę.
Urząd pracy dokonuje niezwłocznej oceny, czy co do zasady spełnione są warunki do wypłaty zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy. Pracodawca wylicza wysokość tego zasiłku i wypłaca go pracownikom.
- Następnie pracodawca składa pisemny wniosek o refundację wypłaconego przez niego zasiłku do urzędu pracy, w okręgu którego znajduje się właściwe dla pracodawcy biuro rozliczeń wynagrodzeń. Wniosek należy złożyć w terminie prekluzyjnym trzech miesięcy. Bieg okresu rozpoczyna się z końcem miesiąca kalendarzowego (okres uprawnień do świadczeń) obejmującego dni, za które złożono wniosek o zasiłek.

Firmy, które mają pytania dotyczące składania wniosków, powinny się zwracać bezpośrednio do miejscowego urzędu pracy lub korzystać z serwisu dla pracodawców oferowanego przez Federalną Agencję Pracy pod numerem telefonu 0800 4 5555 20. Na stronie internetowej Federalnej Agencji Pracy są do pobrania niezbędne formularze oraz tabela do obliczenia wysokości zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy (www.arbeitsagentur.de).

2. Jak uwiarygodnić, że zgłoszone skrócenie czasu pracy ma przyczyny ekonomiczne?

W formularzu przeznaczonym do zawiadomienia miejscowego urzędu pracy o utracie czasu pracy należy szczegółowo uzasadnić przyczyny utraty czasu pracy. Formularz zawiera też oświadczenie pracodawcy, w którym potwierdza on, że podane informacje są zgodne z jego najlepszą wiedzą. Jeżeli w zakładzie pracy istnieje rada zakładowa, musi ona zatwierdzić podane informacje pracodawcy lub przedłożyć własne stanowisko. Zawiadomienie o utracie czasu pracy należy przesłać pisemnie lub elektronicznie do tego urzędu pracy, w którego okręgu zakład pracy ma swoją siedzibę (§ 99 ust. 1 zd. 1 księgi III Kodeksu prawa socjalnego – SGB III).

3. Czy pracodawca musi zgłaszać skrócony czas pracy dla całego przedsiębiorstwa, czy może to uczynić tylko dla wybranych działów?

Skrócony czas pracy nie musi być wprowadzany i zgłaszany dla całego zakładu pracy. Może on być ograniczony także do poszczególnych działów.

4. Jaką rolę przy wprowadzeniu skróconego czasu pracy odgrywa rada zakładowa i co zrobić, gdy w zakładzie pracy brak rady zakładowej?

Warunkiem wprowadzenia skróconego czasu pracy w przedsiębiorstwie jest wyrażenie na to zgody przez radę zakładową. Jeżeli w zakładach, w których nie ma rady zakładowej, nie obowiązuje układ zbiorowy pracy z tzw. klauzulą skróconego czasu pracy lub gdy pracodawca nie wręczy wypowiedzeń zmieniających z obniżonym wymiarem czasu pracy, skrócony czas pracy co do zasady może być wprowadzony tylko za zgodą pracowników, którzy mają być nim objęci. Taka zgoda jest już częściowo zawarta w umowie o pracę w postaci klauzuli skróconego czasu pracy. Na tej podstawie pracodawca może zarządzić skrócony czas pracy. W przypadku braku takiej klauzuli skrócony czas pracy musi być uzgodniony indywidualnie lub w indywidualnych umowach.

5. Co wtedy, gdy pracodawca i rada zakładowa nie dojdą do porozumienia w sprawie wprowadzenia skróconego czasu pracy?

Na podstawie § 87 ust. 1 pkt 3 ustawy o organizacji zakładów pracy (*Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG*) rada zakładowa ma prawo współdecydowania w sprawie wprowadzenia skróconego czasu pracy. Oznacza to konkretnie, że jeżeli pracodawca i rada zakładowa nie dojdą do porozumienia w kwestii, czy i jak ma być wprowadzony skrócony czas pracy, wówczas zarówno pracodawca, jak i rada zakładowa mogą wystąpić o rozwiązanie sporu do komisji rozjemczej. Decyzja komisji rozjemczej zastępuje porozumienie pracodawcy z radą zakładową (§ 87 ust. 2 BetrVG).

6. Czy procedura przyznawania i wypłaty zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy nie jest zbyt zbiurokratyzowana?

Federalna Agencja Pracy bardzo uprościła procedurę składania wniosków, a wymagane dane zredukowała do niezbędnego minimum. Świadczenie jest wypłacane pracodawcy z reguły w ciągu 15 dni roboczych od chwili złożenia wniosku. Dwuetapowa procedura wypłaty i refundacji zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy sprawdziła się w praktyce. Szybka i niezbiurokratyzowana procedura leży w interesie wszystkich uczestników. W razie pytań stoją do dyspozycji pracownicy właściwego urzędu pracy. Formularz zgłoszeniowy oraz wniosek o refundację wypłaconego zasiłku są do pobrania na stronie internetowej Federalnej Agencji Pracy (www.arbeitsagentur.de). Także informacja zwrotna od pracodawców stosujących skrócony czas pracy dotycząca procedury oraz rozpatrywania wniosków jest jak najbardziej pozytywna.

(D) Obliczenie wysokości zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy**1. Jak oblicza się wysokość zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy?**

W wielu zakładach pracy wysokość zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy jest wyliczana przy pomocy specjalnego programu. W przypadku braku takiego programu można skorzystać z tabeli do obliczenia wysokości zasiłku udostępnionej przez Federalną Agencję Pracy.

2. Na jakiej podstawie oblicza się wysokość zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy, gdy pracownicy zarabiają powyżej górnej granicy podstawy wymiaru składek?

Podstawą obliczenia wysokości zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy jest różnica pomiędzy rzeczywistym wynagrodzeniem (rzeczywiste wynagrodzenie brutto w miesiącu z obniżonym wymiarem czasu pracy) a planowym wynagrodzeniem (wynagrodzenie brutto podlegające oskładkowaniu, które pracownik otrzymałby w miesiącu bez utraty czasu pracy). Generalnie jako wynagrodzenie planowe należy więc uwzględnić regularne wynagrodzenie za pracę w rozumieniu przepisów prawa ubezpieczeń społecznych do górnej granicy podstawy wymiaru składek.

W ten sposób, tak samo jak w przypadku zasiłku dla bezrobotnych, utrata wynagrodzenia jest zabezpieczona do tej wysokości zarobków, do jakiej są opłacane składki. Jeżeli także w okresie objęcia skróconym czasem pracy uzyskiwane rzeczywiste wynagrodzenie przekracza granicę podstawy wymiaru składek, to zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy nie może być wypłacony.

3. Czy dopłaty do wynagrodzeń uregulowane w układach zbiorowych pracy są uwzględniane przy obliczaniu wysokości zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy?

Dopłaty do wynagrodzeń oraz dodatki do zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy ze strony pracodawcy nie są uwzględniane przy obliczaniu wysokości tego zasiłku. Nie wpływają one obniżająco na wysokość zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy, dopóki występuje utrata zarobków.

4. Jak na wysokość zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy wpływają dotychczas zawarte porozumienia ws. ochrony miejsc pracy?

Porozumienia ws. ochrony miejsc pracy (tzw. porozumienia o zmianie wymiaru czasu pracy w celu ochrony miejsc pracy) zawarte przez pracodawcę z radą zakładową, a w przypadku jej braku – z pracownikami, nie mają negatywnego wpływu na wysokość zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy. Wysokość wypłacanego zasiłku ustala się na podstawie wysokości wynagrodzenia obowiązującego przed zawarciem porozumienia ws. ochrony miejsc pracy.

5. W jakiej wysokości wypłaca się zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy?

Wysokość zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy jest uzależniona od wysokości utraconych zarobków netto. Generalnie pracownicy z obniżonym wymiarem czasu pracy otrzymują 60 procent utraconego zryczałtowanego wynagrodzenia netto. Jeżeli we wspólnym gospodarstwie domowym zamieszkuje co najmniej jedno dziecko, zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy wynosi 67 procent utraconego zryczałtowanego wynagrodzenia netto.

Pakiet ochrony socjalnej II zawiera dodatkowe specjalne regulacje w zakresie pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy dotyczące także wysokości zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy. Z powodu pandemii koronawirusa zasiłek ten jest stopniowo podwyższany dla pracowników, których wynagrodzenie zostało zredukowane nie mniej niż o połowę. Od czwartego miesiąca pobierania zasiłku jego wysokość wzrasta do 70 procent (lub 77 procent w przypadku pracowników posiadających co najmniej jedno dziecko), a od

siódmego miesiąca – do 80 procent (lub 87 procent w przypadku pracowników posiadających co najmniej jedno dziecko). Uwzględnieniu podlegają miesiące pobierania zasiłku liczone od 01.03.2020 r. To znaczy, że podwyższony zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy można otrzymać po raz pierwszy w czerwcu 2020 r. (jest to najwcześniejszy czwarty miesiąc pobierania zasiłku).

Tabela do obliczenia wysokości zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy jest dostępna na stronie internetowej Federalnej Agencji Pracy (www.arbeitsagentur.de).

6. Czy pracownicy w każdym z trzech miesięcy poprzedzających prawo do pobierania od czwartego miesiąca podwyższonego zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy musieli utracić nie mniej niż 50 procent zarobków?

Podwyższony zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy należy się, jeżeli jest spełniony warunek, że czas pracy w „w danym miesiącu pobierania zasiłku” zmniejszył się nie mniej niż o 50 procent. Oznacza to, że aby otrzymać wyższą stawkę świadczenia, wystarczy, jeżeli pracownicy w czwartym lub kolejnych miesiącach mają co najmniej 50-procentową utratę wynagrodzenia. Nie jest konieczne, aby odpowiednia utrata czasu pracy wystąpiła także w miesiącach poprzedzających. Pracownicy muszą zaledwie już otrzymywać zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy. Wielkość zmniejszenia czasu pracy w tych miesiącach jest nieistotna. Miesiącem referencyjnym dla obliczenia liczby miesięcy pobierania zasiłku jest marzec 2020 r.

7. Jakie skutki ma przerwanie pobierania zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy na podwyższenie jego wysokości od czwartego lub siódmego miesiąca?

Pracownicy, którzy pobierali zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy na przykład w marcu, kwietniu i czerwcu 2020 r., ale w maju 2020 r. ich wymiar czasu pracy nie był obniżony, otrzymają podwyższony zasiłek od lipca (czwarty miesiąc pobierania zasiłku). Wystarczającym warunkiem otrzymania podwyższonego zasiłku jest jego pobieranie przez łącznie trzy lub sześć miesięcy, tzn. po przerwie w pobieraniu zasiłku miesiący nie liczy się automatycznie od nowa.

(E) Dodatkowy zarobek**1. Jak na wysokość zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy wpływa dodatkowy zarobek/ dodatkowe zatrudnienie?**

Jeżeli dodatkowe zatrudnienie istniało już przed wprowadzeniem skróconego czasu pracy, nie ma to żadnych skutków, tzn. nie zalicza się go na poczet zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy. Natomiast jeżeli dodatkowe zatrudnienie pracownicy podejmą w okresie pobierania zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy, wynagrodzenie za tę dodatkową pracę jest zaliczane na poczet zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy, ponieważ dochodzi do podwyższenia rzeczywiście uzyskiwanego zarobku.

Pełne zaliczanie na poczet zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy dochodów uzyskanych z dodatkowej pracy podjętej w okresie pobierania tego zasiłku zostaje zawieszona na okres do 31.12.2020 r. Dochody z dodatkowej pracy podjętej w okresie pobierania tego zasiłku we wszystkich branżach i zawodach do pełnej wysokości dotychczasowego wynagrodzenia miesięcznego nie są w tym okresie zaliczane na poczet zasiłku. Pakiet ochrony socjalnej I dodatkowe możliwości zarobkowe poluzował wcześniej jedynie w odniesieniu do branż i zawodów o znaczeniu systemowym i ta regulacja obowiązywała na czas określony do 31.10.2020 r. Wraz z pakietem ochrony socjalnej II dodatkowe możliwości zarobkowe zostały rozszerzone na wszystkie zawody i przedłużone do 31.12.2020 r.

W przypadku zatrudnienia w niewielkim wymiarze godzin, tzw. minizatrudnienie z wynagrodzeniem nieprzekraczającym 450 euro, dodatkowe wynagrodzenie nie podlega zaliczeniu na poczet zasiłku także wtedy, gdy przewyższa ono wynagrodzenie planowe. Wysokość zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy w takich przypadkach nie ulega zmianie.

Znaczenie systemowe mają takie branże i zawody, które są niezbędne dla zapewnienia życia publicznego oraz bezpieczeństwa i zaopatrzenia mieszkańców. W szczególności zalicza się do nich służbę zdrowia i sektor opieki ze szpitalami, gabinetami lekarskimi i aptekami, sektor rolnictwa i gospodarki żywnościowej oraz zaopatrzenia mieszkańców w artykuły spożywcze. Punktem odniesienia dla oceny, czy dana branża lub zawód ma znaczenie systemowe, może być rozporządzenie dot. identyfikacji infrastruktury krytycznej na podstawie ustawy o Federalnym Urzędzie Bezpieczeństwa Teleinformatycznego (*Gesetz für das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik*).

2. Czy to prawda, że dodatkowe wynagrodzenie jest wolne od potrąceń na ubezpieczenia społeczne?

Dodatkowe wynagrodzenie za pracę podjętą w okresie pobierania zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy w branżach i zawodach o znaczeniu systemowym, a od 01.04.2020 r. we wszystkich branżach i zawodach, niezależnie od jego wysokości nie podlega oskładkowaniu na ubezpieczenie na wypadek bezrobocia. Czy i w jakim zakresie to wynagrodzenie jest ponadto wolne od składek na inne ubezpieczenia społeczne, zależy od ogólnych przepisów prawnych.

3. Założmy, że jestem objęty(a) skróconym czasem pracy i chciał(a)bym podjąć dodatkową pracę (np. przy zbiorze szparagów). Komu muszę to zgłosić?

Podjęcie dodatkowego zatrudnienia oraz wysokość osiągniętych dodatkowych przychodów należy zgłosić pracodawcy (podstawowemu). W poszukiwaniu odpowiedniego dodatkowego zatrudnienia służy pomocą miejscowy urząd pracy.

Ponadto Federalne Ministerstwo Wyżywienia i Rolnictwa stworzyło pod adresem www.daslandhilft.de platformę online „*Job gesucht - Erntehelfer gefunden!*“, na której

szybko i bezpłatnie może być nawiązany kontakt pomiędzy rolnikami a osobami zainteresowanymi pracą przy zbiorach.

4. Kto kontroluje, czy dodatkowy zarobek wraz z zasiłkiem z tytułu skróconego czasu pracy nie przekroczy limitu, do którego nie ma potrąceń?

Pracodawca podstawowy sprawdza limit, do jakiego dodatkowy zarobek nie podlega zaliczeniu na poczet zasiłku. W tym celu pracodawcy podstawowemu należy w krótkim czasie przedłożyć zaświadczenie o wysokości dodatkowego wynagrodzenia. Jego zadaniem jest wówczas obliczenie wysokości zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy przy uwzględnieniu utraty czasu pracy w danym miesiącu oraz łącznych dochodów pracownika. Należy przy tym uwzględnić dodatkowe zarobki danego pracownika.

Zaliczenie na poczet zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy następuje jednak dopiero wtedy, gdy łączne dochody osiągnięte w okresie objęcia skróconym czasem pracy (rzeczywiste wynagrodzenie za pracę podstawową, dodatkowe zarobki, zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy oraz ewentualne dopłaty do wynagrodzenia) przewyższą zarobki z pracy podstawowej otrzymywane przed obniżeniem wymiaru czasu pracy, i tylko w takim zakresie.

(F) Skutki zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy dla zabezpieczenia społecznego

1. Czy z powodu objęcia skróconym czasem pracy pogarsza się sytuacja pracowników w zakresie zabezpieczenia społecznego?

Nie. Pracownicy objęci skróconym czasem pracy muszą pogodzić się ze stratami w dochodach, ale są nadal zatrudnieni na umowach rodzących obowiązek ubezpieczeń społecznych. Ich zabezpieczenie społeczne – ubezpieczenie zdrowotne, emerytalno-rentowe, opieki długoterminowej, wypadkowe i na wypadek bezrobocia – pozostaje bez zmian.

2. Kto w okresie skróconego czasu pracy odprowadza składki na ubezpieczenia społeczne?

Od wynagrodzenia zarabianego w okresie skróconego czasu pracy składki w dalszym ciągu są opłacane wspólnie przez pracodawcę i pracownika. Za czas pracy utracony wskutek obniżenia wymiaru czasu pracy, za który wypłaca się zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy, składki na ubezpieczenia społeczne zostają obniżone do 80 procent. Opłaca je w całości pracodawca. Na czas określony od 01.03.2020 r. do 31.12.2020 r. składki na ubezpieczenia społeczne opłacane w całości przez pracodawcę będą mu refundowane w formie ryczałtowej przez Federalną Agencję Pracy.

3. Jakie skutki ma skrócony czas pracy dla prawa do emerytury?

W okresie pobierania zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy pracownicy są nadal objęci ubezpieczeniem emerytalnym. Składki od obniżonego wynagrodzenia pracodawca i pracownik jak zwykle opłacają wspólnie.

Aby nie było negatywnych skutków dla wysokości późniejszej emerytury, pracodawca dodatkowo opłaca w całości składki od 80 procent utraconego wynagrodzenia (różnicy pomiędzy wynagrodzeniem planowym a rzeczywistym). Na czas określony od 01.03.2020 r. do 31.12.2020r. pracodawca może uzyskać zwrot tych składek od Federalnej Agencji Pracy.

Odpowiedzi na pytania dotyczące skutków skróconego czasu pracy dla późniejszych świadczeń emerytalnych można uzyskać od pracowników placówek informacyjno-doradczych Niemieckiego Związku Ubezpieczeń Emerytalnych (*Deutsche Rentenversicherung*) lub pod numerem telefonu 0800 1000 480 70.

4. Czy zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy wpływa na prawo do zasiłku dla bezrobotnych i jego wysokość?

Skrócony czas pracy w wielu wypadkach zapobiega zwolnieniom z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Jeżeli jednak dojdzie do zwolnienia, skrócony czas pracy nie ma negatywnych skutków dla pracowników. Okresy pobierania zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy nie wpływają negatywnie na prawo do zasiłku dla bezrobotnych. Pobieranie zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy nie prowadzi do tego, że zatrudnienie generalnie podlegające obowiązkowi ubezpieczenia w celu przeciwdziałania bezrobociu przestaje podlegać temu ubezpieczeniu. Taka sytuacja nie wystąpi nawet wtedy, gdy pracownicy objęci skróconym czasem pracy nie będą świadczyć żadnej pracy. Okresy pobierania zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy tak jak „normalne” okresy zatrudnienia są wliczane do okresu wymaganego do nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych i są uwzględniane przy ustalaniu długości okresu uprawniającego do poboru tego zasiłku. Jeżeli pracownicy po okresie pobierania zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy stają się bezrobotni, wysokość zasiłku dla bezrobotnych jest obliczana na podstawie wynagrodzenia, które przysługiwałoby bez utraty czasu pracy. W ten sposób generalnie gwarantuje się, że pracownicy nie doznają uszczerbku pod względem świadczeń, jeżeli po okresie pobierania zasiłku z tytułu skróconego czasu pracy staliby się bezrobotni.

5. Czy pracownikom można wypowiedzieć umowę o pracę w okresie objęcia ich skróconym czasem pracy?

Zgodnie z zasadą proporcjonalności (wypowiedzenie jako ostateczność) wprowadzenie skróconego czasu pracy w przypadku czasowego przestoju jako środek łagodniejszy może uczynić niedopuszczalnym rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Skrócony czas pracy nie wyklucza jednak zwolnień z przyczyn dotyczących zakładu pracy, jeżeli nie będzie możliwości długotrwałego zatrudnienia dotkniętych tą sytuacją pracowników. Gdy umowa o pracę zostanie rzeczywiście wypowiedziana, zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy nie może już być wypłacany.

6. Czy objęcie skróconym czasem pracy i pobieranie zasiłku z tego tytułu mają wpływ na dodatki integracyjne, które pracodawcy otrzymują na pracownika?

Dodatki integracyjne są obliczane na podstawie „wynagrodzenia podlegającego uwzględnieniu”, na które składają się regularnie wypłacane wynagrodzenia oraz ryczałtowy udział pracodawcy w łącznej wysokości składek na ubezpieczenia społeczne. Za okresy, w których pracodawca nie wypłaca wynagrodzeń, jest uregulowane, że następuje odpowiednie obniżenie dodatku integracyjnego lub dodatek ten nie jest płacony. Generalnie okresy te nie wpływają na czas udzielania wsparcia. Szczegółowe informacje można uzyskać od miejscowego urzędu pracy.

(G) Podnoszenie kwalifikacji pracowników

1. Czy w okresie objęcia skróconym czasem pracy można uzyskać wsparcie na podnoszenie kwalifikacji?

Pracownicy mogą uzyskać wsparcie w postaci pełnego lub częściowego pokrycia kosztów szkoleń na podstawie księgi III Kodeksu prawa socjalnego (*Sozialgesetzbuch – SGB III*), jeżeli

- pozwolą one uzyskać wiedzę i umiejętności wykraczające poza doskonalenie wyłącznie umiejętności ściśle związanych z wykonywaną pracą,
- od uzyskania tytułu zawodowego minęły co najmniej 4 lata,
- pracownik w okresie ostatnich 4 lat przed złożeniem wniosku nie odbył szkolenia zawodowego sfinansowanego na podstawie SGB III,
- szkolenie będzie prowadzone poza zakładem pracy i obejmie co najmniej 160 godzin zajęć,
- szkolenie i jednostka je organizująca są zakwalifikowane do finansowania oraz
- pracownicy są objęci przemianami strukturalnymi lub zamierzają się dokształcać w zawodach deficytowych. Od tego warunku można odstąpić w zakładach pracy zatrudniających poniżej 250 pracowników.

2. Jak praktycznie funkcjonuje finansowanie przez urząd pracy podnoszenia kwalifikacji?

Z wnioskiem o pokrycie kosztów szkolenia do urzędu pracy może wystąpić zarówno pracodawca, jak i pracownik. Urząd pracy sprawdza, czy przysługuje wsparcie, i stwierdza, czy jest ono możliwe. Jeżeli wsparcie zostanie przyznane, pracownik z reguły otrzymuje bon szkoleniowy. Na warunkach ustalonych w bonie szkoleniowym pracownik może go zrealizować w wybranej przez siebie instytucji szkoleniowej zakwalifikowanej do finansowania. Wskazówki, jak znaleźć odpowiednią ofertę szkoleniową, zawiera informator „*Förderung der beruflichen Weiterbildung*” („Wsparcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych”), dostępny w urzędzie pracy. Także internetowa baza ofert szkoleniowych Federalnej Agencji Pracy „KURSNET” oraz same instytucje szkoleniowe udzielają informacji dotyczących możliwych szkoleń.

3. Jakie są możliwości podnoszenia kwalifikacji zanim aktualny stanie się temat skrócenia czasu pracy lub gdy w przedsiębiorstwie wprowadzenie skróconego czasu pracy nie jest konieczne?

Obowiązująca od 2019 r. ustawa o zwiększeniu szans na zdobycie kwalifikacji (*Qualifizierungschancengesetz*) umożliwiła wspieranie podnoszenia kwalifikacji przez pracowników niezależnie od ich wykształcenia, wieku i wielkości zakładu pracy, czyli znacznie poszerzyła możliwości wsparcia.

Poszerzenie wsparcia podnoszenia kwalifikacji jest skierowane do tych wszystkich pracowników, którzy wykonują takie rodzaje działalności zawodowej, jakie mogą być zastąpione przez technologie, i którzy są w inny sposób dotknięci skutkami przemian strukturalnych lub zamierzają się dokształcać w zawodach deficytowych.

Wsparcie podnoszenia kwalifikacji obejmuje z jednej strony pokrycie kosztów szkolenia (np. kosztów kursu) dla poszczególnych pracowników (pomoc dla pracownika), a z drugiej strony – dopłaty dla pracodawcy do wynagrodzenia za czas absencji w pracy spowodowany podnoszeniem kwalifikacji przez pracownika (świadczenie dla pracodawcy).

Generalnie warunkiem pokrycia kosztów szkolenia oraz dopłaty do wynagrodzenia jest współfinansowanie szkolenia przez pracodawcę. Rodzaj i wysokość wsparcia zależą przede wszystkim od wielkości zakładu pracy.

4. Czy możliwe jest kontynuowanie szkolenia rozpoczętego przed wprowadzeniem skróconego czasu pracy?

Co do zasady jest to możliwe, jeżeli mamy do czynienia z podnoszeniem kwalifikacji w połączeniu z pracą zawodową (np. wieczorami lub w weekendy). Jeżeli dokształcanie, które odbywa się całkowicie lub częściowo w czasie pracy i które wymagało uzyskania zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, rozpoczęło się przed wprowadzeniem skróconego czasu pracy u pracodawcy, należy wziąć pod uwagę, że zasiłek z tytułu skróconego czasu pracy jest wypłacany za okresy przestoju ekonomicznego. Okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy jest w tym jednak wypadku czasem absencji w pracy spowodowanym podnoszeniem kwalifikacji przez pracownika, a więc pracownik w dalszym ciągu ma prawo do wynagrodzenia za pracę. Koszty podnoszenia kwalifikacji finansowane przez urząd pracy są w przypadku dalszej wypłaty wynagrodzenia nadal pokrywane przez urząd pracy.

5. Czy szkolenie rozpoczęte w okresie objęcia skróconym czasem pracy może być kontynuowane, jeżeli skrócony czas pracy zostaje częściowo lub całkowicie zniesiony?

Szkolenie nie może stać na przeszkodzie do powrotu do normalnego wymiaru czasu pracy. Generalnie więc musi być możliwość czasowego dopasowania szkolenia do częściowego lub całkowitego zniesienia skróconego czasu pracy i zakończenia tego szkolenia w przypadku powrotu do regularnego wymiaru czasu pracy. Jeżeli jednak pracodawca wyrazi zgodę i w dalszym ciągu zwolni pracownika z obowiązku świadczenia pracy, podnoszenie kwalifikacji może być ewentualnie kontynuowane także pomimo zniesienia skróconego czasu pracy. O szczegółowe wyjaśnienia dotyczące finansowania na podstawie ustawy o zwiększeniu szans na zdobycie kwalifikacji (*Qualifizierungschancengesetz*) można się zwrócić do właściwego urzędu pracy.

6. Kto decyduje o możliwości podnoszenia kwalifikacji: pracodawca czy pracownicy?

Treść, rodzaj i czas trwania szkolenia muszą być uzgodnione pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

7. Co muszą konkretnie zrobić, aby uzyskać od urzędu pracy pomoc finansową na podnoszenie kwalifikacji?

Z wnioskiem o pokrycie kosztów szkolenia do urzędu pracy może wystąpić zarówno pracodawca, jak i pracownik. Urząd pracy sprawdza, czy przysługuje wsparcie, i w przypadku pozytywnego wyniku pracownik z reguły otrzymuje bonus szkoleniowy. Na warunkach ustalonych w bonusie szkoleniowym pracownik może go zrealizować w wybranej przez siebie instytucji szkoleniowej zakwalifikowanej do finansowania.

Wskazówki, jak znaleźć odpowiednią ofertę szkoleniową, zawiera informator „*Förderung der beruflichen Weiterbildung*” („Wsparcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych”), dostępny w urzędzie pracy. Także internetowa baza ofert szkoleniowych Federalnej Agencji Pracy „KURSNET” oraz same instytucje szkoleniowe udzielają informacji dotyczących możliwych szkoleń.

Dodatkowo do tego pracodawcy mogą wystąpić do urzędu pracy z wnioskiem o przyznanie dopłaty do wynagrodzeń, jeżeli w celu odbycia szkolenia zwalniają pracowników z obowiązku świadczenia pracy i w tym czasie nadal wypłacają pracownikom wynagrodzenie. W przypadku decyzji pozytywnej urząd pracy wypłaca dopłatę do wynagrodzenia bezpośrednio dla pracodawcy.

Ostatnia aktualizacja: 01.08.2020 / Ewentualnie uaktualnione informacje w wersji niemieckiej zostały uwzględnione tylko do ww. daty. Dalsza aktualizacja w przygotowaniu.