

Kurzarbeit - Работа с намалено работно време

Този работен модел позволява работното ви време да бъде намалено за определен период от време. Социалните партньори – Камарата на работниците (AK), Синдикатите (ÖGB) и Стопанската камара (WKO), договориха този специален модел, за да не се налага да бъдете освободени, да останете в изправно трудово правоотношение с почти пълна компенсация на възнаграждението, но с намалено работното време, като за определен период е възможно и до нула часа на седмица.

Ако следователно Ви бъде предложено (временно) прекратяване на трудовото Ви правоотношение, моля изрично уведомете Вашият работодател за тази алтернативна възможност!

1. Какво ми носи модела „Работа с намалено работно време – Kurzarbeit“?

Вашето работно време ще бъде намалено и Вие оставате в изправно трудово правоотношение. Вие ще продължите да получавате от вашия работодател вашето месечно трудово възнаграждение в размер между 80% и 90% от досегашното ви нетно възнаграждение., като работодателят ви ще получи съответната помощ чрез AMS за неизработените от вас работни часове.

Вие получавате:

- Защита от уволнение по време на работа по този модел, както и до един месец след това
- Преминаването на работа по този модел е възможно и във фирмите без Работнически съвет
- Работа по този модел е възможна, също когато фирмата е напълно затворена

2. Какво възнаграждение ще получавам по време на работа по този модел?

Помоща от държавата чрез АМС за работа по този модел се изчислява на база Вашето брутно възнаграждение преди преминаването на работа по този модел, включително с полагащите се месечни добавки. Не се вземат под внимание обаче добавките свързани с пътувания или други разходи (Aufwandsentschädigungen/Diäten) и възнагражденията за извънреден труд:

Вашият работодател ще Ви изплаща месечно възнаграждение за работата с намалено работно време (нетна ставка на заместване), която се изчислява, както следва:

- 80 процента от нетната заплата, ако брутната заплата преди работата с намалено работно време е повече от 2686 евро
- 85 процента от възнаграждението, при възнаграждение между 1700 евро и 2685 евро
- 90 процента при месечно възнаграждение до 1700 бруто
- Не се дължи помощ за доход над 5 370,00 евро.
- Учениците в професионалното образование (Lehrlinge), ще получават 100% от предишното си възнаграждение за положения труд.

Вие ще получавате от работодателя ви 80, 85 или 90 процента всеки месец от предишния си доход, като няма значение колко ще работите през отделните седмици. В края на периода на

работа с намалено работно време ще бъде определена общата ви заетост и дали това съответства с първоначалните очаквания на работодателя за свит обем на дейността на фирмата.

Работодателят гарантира пред AMS, че вашето възнаграждение по време на работата с намалено работно време (нетната основа на замяна) за работа по този модел, няма да е на по-малка от стойност на реално отработените часове: следователно ако попадате в нетно възнаграждение на 80%, но сте работили повече от първоначално обявените часове за работа по този модел, вашият работодател трябва да ви заплати и повече.

Съвет: Записвайте си действително отработените часове. Така ще можете лесно да проверите дали сте получили възнаграждение за всеки изработен час. За тази цел АК предлага собствено мобилно приложение за записване на работното време по проследяем начин: <https://ak-zeitspeicher.at>.

3. Имам All-in договор или фиксирано заплащане за положен извънреден труд (Überstundenpauschale). Те вземат ли се под внимание при изчисляване на възнаграждението по време на този модел?

Ако в трудовия ви договор е посочено, че вашето фиксирано заплащане за положен извънреден труд може да бъде отменено, тогава то няма да бъде взето под внимание при изчисляване на възнаграждението ви.

Ако никъде във вашия трудов договор изрично не е посочено, че вашето фиксирано заплащане за положен извънреден труд може да бъде върнато обратно или ако имате All-in договор, вашите доходи по време на работата на този модел, ще бъдат изчислени с фиксираното заплащане за положен извънреден труд или със съответната договорка за All-in договор.

4. Трябва ли да използвам отпуската си (Urlaub) и събраните допълнително изработени часове (Zeitguthaben) преди да мина на работа по модела „Kurzarbeit“?

Наредбата за „Работа с намалено работно време – Kurzarbeit“ посочва, че натрупания отпуск от предишни ваканционни години (Urlaubsjahr) и събраните допълнително изработени часове трябва да бъдат преди или по време на работата по този модел използвани, доколкото е възможно. За сметка на това, работника ще получи компенсация на възнаграждението (80-90 процента) от страна на AMS. Консумирането на стария отпуск има също предимството, че вие през това време ще получите пълното си възнаграждение, а не само между 80% и 90%.

Забележка: Вашата ваканционна година (Urlaubsjahr) обикновено започва с първия работен ден във вашата фирма. Можете да намерите тази дата в трудовия договор. В някои договори ваканционната година е променена спрямо календарната година от 1 януари. Проверете трудовия си договор, а Работнически съвет, попитайте!

5. Как и кога може да бъде въведен този модел в дадена фирма?

Въвеждането на модела е възможно във всички фирми, независимо от големината им и бранша. Сдруженията и юридическите лица от обществеността (напр. държавните музеи) могат също да въведат модела. Фирмата, която иска да въведе работа с намалено работно време е необходимо първо да се свърже с AMS. Това е възможно по имейл или телефон.

В същото време се провеждат и разговори в самата фирма, за да се сключи споразумение с Работническия съвет.

Във фирмите, които нямат Работнически съвет, са необходими индивидуални споразумения с всеки служител. За да се улесни процедурата следва да се положат подписите на всички служители на последната страница на един от екземплярите на споразумението.

След това споразумението се предава на социалните партньори (ÖGB/WKO), които следва до 48 часа да го подпишат. След това се предава на AMS, като това е възможно чрез eAMS-Konto или по имейл.

6. Как може Работническият съвет да участва в изготвянето на споразумението?

Работническият съвет във фирмата следва да участва в преговорите за въвеждане на работа с намалено работно време още от самото начало. Това се отнася до дискусиите между работодателя и AMS относно финансовата подкрепа за въвеждането на модела и останалите рамкови условия. При липса на Работнически съвет, Синдикатът заема неговото място.

7. Има ли основание фирмите да се безпокоят за работа по този модел?

Не! По настояване на социалните партньори, този модел на работа е още по-привлекателен за фирмите. Федералното правителство ще поеме и социалноосигурителните вноски за служителите/работниците работещи по този модел. С това споразумение, постигнато през нощта на 17 март, беше съставен един пакет, който осигурява най-голямата финансова подкрепа за фирмите. От днешна гледна точка няма никаква причина да се уволняват работници.

8. Моето трудово правоотношение беше преустановено преди преминаването на работа по този модел. Възможно ли е въпреки това да се възползвам от модела?

За отпускане на помощта за работа по този модел следва да сте наети от работодателя си поне един месец непрекъснато. Този пълен месец е основа за изчисляване на вашето възнаграждение. За вас това означава:

- Ако вече сте отписани от Здравноосигурителната каса (ÖGK) и сте официално безработни, можете да се върнете при вашия работодател - но той няма да получи финансиране от AMS през първия месец. Бихте започнали да работите по модела едва от втория месец.
- Ако все още не сте се отписани от Здравноосигурителната каса (ÖGK) (може би защото все още сте в рамките на срока за предизвестие), можете след споразумение с работодателя си, да отмените прекратяването на правоотношенията ви и незабавно да започнете работа по този модел.

9. Колко време може да продължи работата по този модел?

Първоначално периода за работа с намалено работно време е ограничен до три месеца. Ако е необходимо, може да бъде удължен с още три месеца.

10. До каква степен следва на се намали обичайното работно време?

През целия период на работа с намалено работно време (например 3 месеца) трябва да работите поне десет процента от предишното си работно време. Работното време обаче може също да бъде така разделено, че в началото да работите нула часа седмично и съответно по-късно повече.

Пример:

Фирма (предприятие) въвежда модела за работа с намалено работно време за 3 месеца (13 седмици). От тази мярка е потърпевш и служител на пълен работен ден с 38,5 часа нормално работно време.

10% от 38,5 часа е 3,85 часа. Умножено по 13 седмици, това означава, че служителя на пълен работен ден трябва да работи поне 50,05 часа (т.е. 50 часа и 3 минути) през целия период на Kurzarbeit.

Кога следва тези 50 часа и 3 минути да бъдат изработени, се решава във фирмата и разбира се зависи от по-нататъшното развитие на пандемията.

Това означава, че би било възможно през първите 11 седмици да не се работи. Служителят на пълен работен ден ще получи 80-90% от предишния си доход чрез AMS, а работодателя няма да има разходи свързани с персонала в продължение на 11 седмици.

Например през 12-тата седмица може да се изработят 11 часа и 33 минути, а през последната седмица както обикновено - 38,5 часа.

11. Какво се случва с моите допълнителни възнаграждения (13 и 14-та заплата)?

Размера на тези възнаграждения остава непроменен - т.е. размерът им ще бъде изчислен върху възнаграждението, което сте получавали преди да минете на работа с намалено работно време.

12. Счита ли се намаленото ми работното време за свободно време?

Освободеното време се счита за свободно време и е на свободно разположение за служителя/работника.

В това време вие може да започнете и друго трудово правоотношение и да изкарате така допълнителни доходи. Важно: Запознайте се в тази връзка с договорните (законовите) разпоредби за Забрана за извършване на конкурентна дейност (Konkurrenzverbot).

13. Възможно ли е служител/работник да бъде уволнен по време на модела за работа с намалено работно време?

По време на работата по този модел, вашата фирма трябва да запази броя на служителите, работили към момента на подаване на заявлението за работа с намалено работно време. Същото се отнася и за части от фирмата, ако те са толкова локално или организационно разделени, че се прилагат различни колективни трудови договори.

Уволнения свързани с обема на работа на фирмата (Betriebsbedingte Kündigungen), могат да бъдат направени най-рано след периода на задържане (1 месец след края на работа по този модел). AMS може да направи изключение от това правило, ако има важни причини, които правят невъзможно поддържането на нивото на заетост.

Уволнения свързани с личните умения и способности на служителя/работника (Personenbezogene Kündigungen) са възможни по всяко време. Работодателят обаче е длъжен да обоснове пред AMS прекратяването на договора на конкретния служител и да запази броя на служителите, като наеме нов служител.

Ако напуснете сами или ако трудовото правоотношение се прекрати по взаимно съгласие, работодателят няма задължение да наеме нов служител. Същото се прилага, ако са налице

предпоставките за предсрочно прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работодателя (дисциплинарно уволнение - fristlose Entlassung). В случай на споразумение за прекратяване на трудовите правоотношения по взаимно съгласие (einvernehmliche Lösung), трябва да се консултирате относно прекратяването на трудовото правоотношение с Работническия съвет (Betriebsrat), Синдикатите (ÖGB) или Камарата на работниците (Arbeiterkammer).

14. Има ли защита срещу уволнение след работата по модела за работа с намалено работно време?

В споразуменията за работа с намалено работно време е предвидено задържане на служителя/работника във фирмата за срок от един месец след приключване на работата по този модел. Периодът на задържане важи само за служителите, които са били засегнати от модела.

15. Възможно ли е по време на работа по този модел, да напусна сам?

Вие можете по всяко време да напуснете сами след спазването на съответните срокове за предупреждение, както и да предложите на работодателя споразумение за прекратяване на трудовите ви правоотношения по взаимно съгласие. В случай на споразумение за прекратяване на трудовите правоотношения по взаимно съгласие (einvernehmliche Lösung), трябва да се консултирате относно прекратяването на трудовото правоотношение с Работническия съвет (Betriebsrat), Синдикатите (ÖGB) или Камарата на работниците (Arbeiterkammer).

16. Възможно ли е като работник на непълен работен ден или като наемен работник или ученик с професионално образование да работя по този модел?

Да! Ако работите на непълно работно време, работното ви време следва да бъде съответно намалено.

Ако сте с намалено работно време поради предстоящо пенсиониране (Altersteilzeit), вашето вече намалено работно време отново ще бъде намалено. Вашата фирма ще ви заплаща часовете, в които вие действително продължавате да работите. AMS ще заплаща останалите до 90 процента.

Наемните работници (LeiharbeitnehmerInnen) също могат да преминат на работа по този модел!

От една страна, вашата посредническа агенция (т.е. вашият работодател - Arbeitskräfteüberlasser) може да въведе работа с намалено работно време, което важи за персонала който не е преотдаден към момента.

От друга страна, фирмата, която ви е наела и където работите (Beschäftigerbetrieb), ако има намерение да въведе този модел на работа за основните си служители, може да включи и вас, като наети работници във фирмата, ако сключи споразумение за работа по този модел с вашия работодател.

Важно: За намаленото работно време не трябва да бъдете „отдавани“ на друга фирма от посредническата агенция!

Като ученик с професионално образование (Lehrling), продължавате да получавате същото възнаграждение както досега.

17. Работа на база минимална заетост, т.нар. (Geringfügige Beschäftigung), мога ли да премина на работа по този модел?

Работата по този модел е достъпна за всички, които са заплащали осигуровки срещу риска от безработица. Следователно тези, които са на тази минимална заетост, не могат да кандидатстват за работа по този модел и не са обхванати от него. Въпреки това шефът ви не може просто да ви уволни. Периодите на предизвестие съгласно колективните договори се отнасят за вас. В индустрията на гостоприемството това са 14 дни. Поне за периода на предизвестие шефът трябва да продължи да ви плаща заплатата.

18. Мога ли полагам извънреден труд?

Вие можете да работите извънредно, само ако това е изрично посочено в споразумението за работа по този модел. Трябва да се посочат областите, в които е разрешено да се полага извънреден труд.

Това означава, че в отделни седмици на работа по този модел, могат да се изработят повече часове от намаленото работно време. За тези допълнителни часове ви се полага споменатото по-горе възнаграждение по този модел. Помощта за работа по този модел, която вашият работодател получава, ще се коригира, т.е. увеличава или намалява спрямо месечните разчети на AMS, в зависимост от реално отработените часове.

19. Какво се случва ако се разболея?

Ако се разболеете, вие ще продължите да получавате вашето трудово възнаграждение размер на спомената по-горе нетна норма (80/85/90 процента).

20. Мога ли да изляза в отпуск?

Да, възможно е! Не е възможно обаче да вземете отпуск само за дните в които следва да полагате труд, а за останалите не. Тоест не е възможно с например три дни отпуск да получите цяла свободна седмица.

21. Могат ли сдруженията (Vereine) също да въведат модела „Kurzarbeit“? Към къде следва да се обърнат?

Ако работите в сдружение, също можете да договорите работа с намалено работно време. Работодателя следва да се обърне към Стопанската камара, а служителите и Работническия съвет към Синдикатите.

22. Какво следва ако моя работодател обяви несъстоятелност?

В този случай работата по този модел приключва. Съобщете на работодателя, че сте в състояние да продължите да работите и се обърнете незабавно към Камарата на работниците (AK).

Повече информация, ще намерите на следния [линк](#).

Контакти с Жулиен Желев (правен съветник с български език) към Австрийската федерация на синдикатите (ÖGB):

Tel: +43 1 534 44 39110

Mobil: 0664 235 7757

E-Mail: julien.jelev@oegb.at