

KURZARBEIT

(kompenzačná dávka pri zníženom príjme)

V OBDOBÍ KORONAKRÍZY

Aktuálne pravidlá v Nemecku a v Európe

Thorsten Schulten, Torsten Müller
Apríl 2020



Kurzarbeit predstavuje funkčný model na prekonanie krízy



Jednotlivé štáty si model Kurzarbeit prispôbili a v severských krajinách preplácajú týmto spôsobom až 100% mzdy



Aj Slovensko zavádza počas COVIDu istú odnož Kurzarbeit

Obsah

1.	ÚVOD	2
2.	KURZARBEIT V NEMECKU	3
3.	KURZARBEIT V EURÓPSKOM POROVNANÍ	5
4.	USTANOVENIA V KOLEKTÍVNYCH ZMLUVÁCH ZAMERANÉ NA NAVÝŠENIE KOMPENZAČNÝCH DÁVOK PRI ZNÍŽENOM PRÍJME (Kurzarbeit)	8
5.	PREČO NEMECKO V OBDOBÍ KORONAKRÍZY POTREBUJE ZÁKONNÚ ÚPRAVU NAVÝŠENIA KOMPENZAČNÝCH DÁVOK PRI ZNÍŽENOM PRÍJME (Kurzarbeit)	10
	LITERATÚRA	11

1

ÚVOD

Aj keď sa ekonomické dopady pandémie koronavírusu a jej celkový rozsah ešte vôbec nedajú vyčíslieť, už dnes je jasné, že na celom svete dôjde k značnému prepadu výkonu hospodárstva (Weber et al. 2020). Vývoj bude do veľkej miery závisieť od toho, ako dlho potrvá lockdown hospodárstva potrebný zo zdravotného a politického hľadiska. Treba však vychádzať z toho, že nadchádzajúca recesia by mohla v mnohom dokonca prekonať svetovú hospodársku krízu z rokov 2008/2009. Rozsah krízy v rozhodujúcej miere ovplyvní aj to, aké politické opatrenia budú prijaté na stabilizáciu hospodárstva. Mnohé štáty už za týmto účelom prijali miliardové podporné programy.

Z pohľadu zamestnancov má najvyššiu prioritu predovšetkým istota udržania pracovného miesta. Okrem nástrojov hospodárskej a finančnej politiky sú preto na udržanie pracovných miest potrebné aj ciele politické opatrenia zamerané na trh práce. Práve Nemecko malo v tejto oblasti v minulosti veľmi dobré skúsenosti s nástrojom tzv. Kurzarbeit <v podstate skrátenej úväzok z dôvodu krízového výpadku práce>. Najmä v období krízy v rokoch 2008/2009 bol nemecký systém Kurzarbeit medzinárodne ospevovaný ako najdôležitejšie tajomstvo „nemeckého zázraku zamestnanosti“. Mnohé európske krajiny medzičasom prijali podobné nástroje.

S ohľadom na uvedené skutočnosti je pochopiteľné, že nástroj Kurzarbeit sa opäť plošne využíva aj počas aktuálnej koronakrízy. Nemecká spolková vláda na túto skutočnosť už zareagovala a vo veľmi krátkom čase prijala zákon „na krízou podmienené zlepšenie ustanovení upravujúcich kompenzačné dávky pri zníženom príjme (Kurzarbeit) na dobu určitú“, ktorý výrazne rozširuje možnosti využitia systému Kurzarbeit. Už dnes sa ukazuje, že so žiadosťami o Kurzarbeit, ktoré dostáva Spolková agentúra pre prácu, sa akoby „roztrhlo vreco.“ Len počas jedného týždňa od 16. do 20. marca 2020 režim Kurzarbeit nahlásilo už 76.700 podnikov. V roku 2009 to za týždeň bolo v priemere ani nie 600 (Spolková agentúra pre prácu 2020). Podľa ankety, ktorú koncom marca 2020 uverejnil mníchovský Ifo-Institut, viac ako štvrtina priemyselných podnikov vychádza z toho, že v nasledujúcich troch mesiacoch nahlásia Kurzarbeit. Je to najvyšší počet od roku 2010 (Ifo-Institut 2020).

Inak ako počas krízy v rokoch 2008/2009 však teraz Kurzarbeit nenahlasujú väčšinou len priemyselné podniky. Rozsiahly shutdown verejného života teraz postihol aj mnohé podniky zo sektora služieb (cestovný ruch, kultúra, gastronómia, časti maloobchodu, organizovanie podujatí atď.). Práve tieto podniky sa vyznačujú tým, že v nich pracuje nadpriemerné množstvo zamestnancov, ktorí majú len veľmi nízke príjmy. Práve pre tieto skupiny má preto výška kompenzačných dávok pri zníženom príjme (Kurzarbeit) rozhodujúci význam.

V Nemecku predstavuje zákonom stanovená výška kompenzačnej dávky pri zníženom príjme (Kurzarbeit) 60 percent z čistej mzdy (resp. 67 percent pre rodičov s vyživovanými deťmi). V niektorých odvetviach okrem toho existujú aj kolektívne zmluvy, ktoré kompenzačnú dávku pri zníženom príjme (Kurzarbeit) navyšujú až do výšky 100 percent. Práve v nízkoprijimových odvetviach je však viazanosť na kolektívne zmluvy mimoriadne nízka, takže z týchto pravidiel môže profitovať len veľmi malý počet zamestnancov. Bez všeobecného navýšenia kompenzačných dávok pri zníženom príjme (Kurzarbeit) budú preto mnohí zamestnanci v režime Kurzarbeit musieť požiadať o doplnkové dávky zo systému Hartz IV. Aktuálne protikrízové opatrenia v mnohých európskych štátoch sú dôkazom toho, že výrazne vyššie kompenzačné dávky pri zníženom príjme (Kurzarbeit) vo výške 80 percent a viac sú účelné a možné.

2

KURZARBEIT V NEMECKU

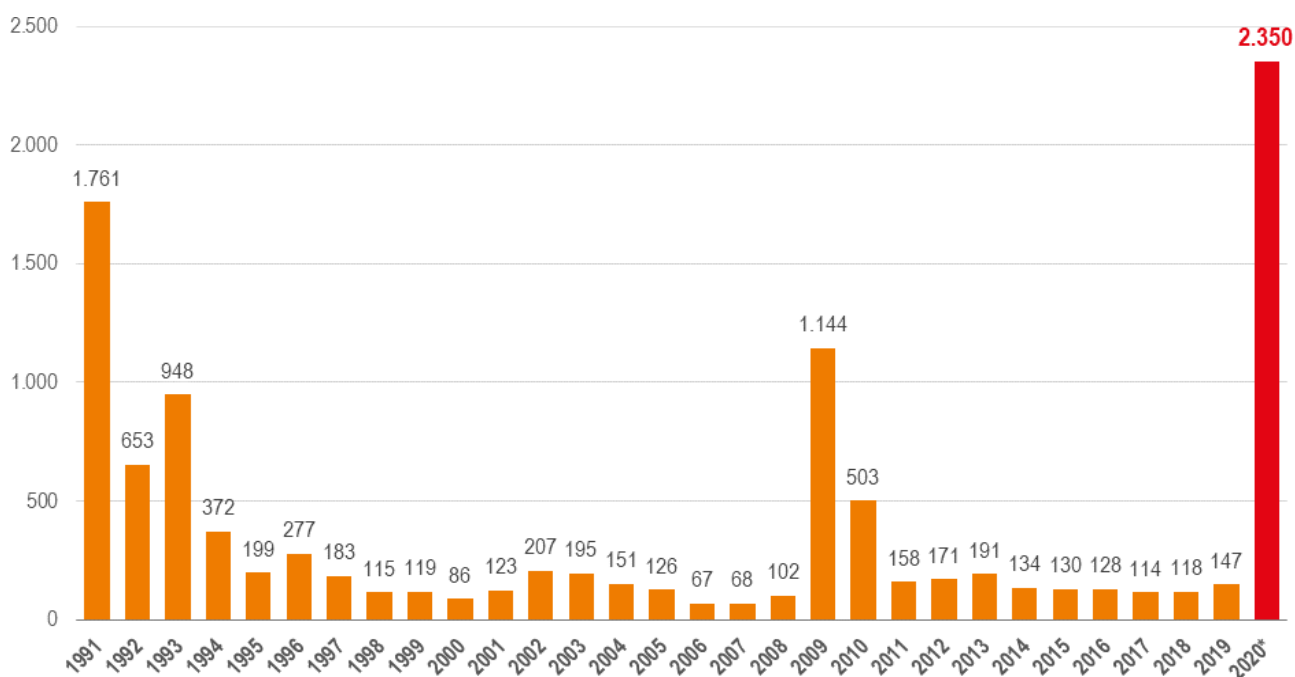
Nástroj Kurzarbeit má v Nemecku viac než storočnú históriu, ktorá siaha späť až do začiatkov 20. storočia (Holzmayer 1989). V dnešnej podobe je systém Kurzarbeit upravený od roku 1997 v rámci nemeckého Sociálneho zákonníka (Sozialgesetzbuch - SGB III, § 95 až § 111). Na tomto základe môžu podniky pri prechodnom „značnom výpadku práce“ (SGB III; § 96) požiadať Spolkovú agentúru pre prácu o Kurzarbeit pre všetkých zamestnancov, alebo len pre časť zamestnancov. Táto Agentúra následne vypláca zamestnancom, ktorých táto situácia postihla, kompenzačnú dávku pri zníženom príjme (Kurzarbeit), ktorej výška toho času predstavuje 60 percent z predchádzajúcej čistej mzdy. Ak je zamestnanec, ktorého postihla táto situácia, rodič s vyživovanými deťmi, poberá zvýšenú kompenzačnú dávku pri zníženom príjme (Kurzarbeit) vo výške 67 percent z čistej mzdy (SGB III, § 105). Táto dávka teda v podstate zodpovedá dávke v nezamestnanosti, tzv. Arbeitslosengeld (ALG I).

Cieľ systému Kurzarbeit v podstate spočíva v preklenutí prechodných ekonomických krízových období a udržaní pracov-

ných miest. Za týmto účelom je potrebné odbremeniť podniky od osobných nákladov, ktoré sa prefinancujú zo štátnych prostriedkov prostredníctvom Spolkovej agentúry pre prácu a z príslušných znížených príjmov zamestnancov. Zároveň majú podniky tú výhodu, že po odznení krízového obdobia môžu okamžite opätovne obnoviť svoje ekonomické aktivity za pomoci kvalifikovaného a dobre zapracovaného osadenstva bez toho, aby museli nanovo organizovať nábor personálu. Podniky však režim Kurzarbeit nemôžu svojvoľne nariadiť jednostranne, ale sa na ňom a na jeho konkrétnych modalitách musia dohodnúť so svojimi zamestnancami. Môže sa tak udiť na základe kolektívnych zmlúv, podnikových dohôd, ale aj individuálnych pracovných zmlúv.

V ostatných rokoch nástroj Kurzarbeit v praxi stále získaval na význame. V období hospodárskych kríz v polovici 70-tych a začiatkom 80-tych rokov minulého storočia počet zamestnancov v režime Kurzarbeit v Nemecku po prvýkrát výrazne prekročil hranicu pol milióna (Will 2010). Doterajší vrchol tento nástroj dosiahol tesne po zjednotení Nemecka v roku 1991,

Graf 1: Zamestnanci v režime Kurzarbeit v Nemecku v rokoch 1991-2020 v ročnom priemere; v 1.000



*2020 = Prognóza spolkovej vlády na základe koronakrízy Prameň: Spolková agentúra pre prácu

kedy takmer 1,8 miliónov zamestnancov (väčšinou z východného Nemecka) poberalo kompenzačnú dávku pri zníženom príjme (Kurzarbeit). V ostatných dvoch desaťročiach počet zamestnancov v režime Kurzarbeit v normálnych hospodárskych rokoch kolísal medzi 100.000 a 200.000.

Nástroju Kurzarbeit bola naposledy venovaná veľká pozornosť v období krízy v rokoch 2008/2009, kedy opäť viac ako milión zamestnancov fungoval v režime Kurzarbeit. Kurzarbeit sa odvtedy na medzinárodnej úrovni považuje za najdôležitejší faktor „nemeckého zázraku zamestnanosti“, vďaka ktorému sa napriek masívnemu prepadu hospodárskeho výkonu podarilo zvládnuť krízu v rokoch 2008/2009 bez väčších strát zamestnancov (Herzog-Stein et al. 2018).

Konkrétne podmienky aplikovania režimu Kurzarbeit sa v priebehu desaťročí neustále priebežne menili. Najmä v krízových obdobiach dochádzalo k výraznému rozširovaniu možností využívania režimu Kurzarbeit. Tak sa napr. maximálne obdobie využívania režimu Kurzarbeit v období krízy v rokoch 2008/2009 dočasne predĺžilo z 12 mesiacov na najprv 18 a neskôr dokonca na 24 mesiacov.

Vzhľadom na očakávané ďalekosiahle dopady digitalizácie a ekologických zmien na nemecký priemysel sa najnovšie začalo diskutovať o ďalšom vývoji tohto nástroja smerom k režimu „Kurzarbeit 4.0“ (Eichhorst/Rinne 2019). Odborový zväz kovospracujúceho priemyslu IG Metall v tejto súvislosti požadoval zavedenie novej dávky, tzv. „Transformations-Kurzarbeitergeld“, ktorá je určená osobitne pre podniky, ktoré sa zasadzujú za digitálnu a ekologickú zmenu svojich produktov a výrobných postupov. Okrem istoty pracovného miesta ide v diskusii o nových koncepciách Kurzarbeit najmä o to, aby boli lepšie prepojené s možnosťami kvalifikácie a ďalšieho vzdelávania zamestnancov (IG Metall 2019).

Po vypuknutí koronakrízy nemecký Bundestag a Bundesrat dňa 13. marca 2020 prijali „Zákon na krízou podmienené zlepšenie ustanovení upravujúcich kompenzačné dávky pri zníženom príjme (Kurzarbeit) na dobu určitú“, ktorý ďalej rozširuje možnosti využívania režimu Kurzarbeit a výrazne zlepšuje možnosti financovania podnikov. Zákon dáva spolkovej vláde oprávnenie, aby právnym nariadením

- rozšírila nárok na kompenzačnú dávku pri zníženom príjme (Kurzarbeit) na všetky podniky, v ktorých najmenej u 10 percent zamestnancov nastal výpadok príjmov (doteraz to musela byť tretina zamestnancov);
- došlo pri vyplácaní kompenzačnej dávky pri zníženom príjme (Kurzarbeit) k úplnému upusteniu od vytvárania negatívnych kont pracovného času (doteraz bolo potrebné najprv využiť príslušný manévrovací priestor pri kontaktoch pracovného času);
- v plnej miere preplácala zamestnávateľom príslušné splatné odvody do sociálneho poistenia za zamestnancov v režime Kurzarbeit.

Okrem toho sa v rámci zmeny Zákona o agentúrnych zamestnancoch a dočasnom prideľovaní zamestnancov (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) poskytuje možnosť požiadať o režim Kurzarbeit aj za agentúrnych zamestnancov.

Medzičasom spolková vláda schválila „**Nariadenie o uľahčení Kurzarbeit**“ (Kurzarbeitergeldverordnung – KugV z 25.3.2020), prostredníctvom ktorého sa dajú v plnej miere vyčerpať nové legislatívne možnosti. Týmto sa pre podniky výrazne zlepšili podmienky pre využívanie nástroja Kurzarbeit.

Spolková vláda vo svojej kalkulácii nákladov spojených s týmto nariadením vychádza z toho, že podniky by v roku 2020 mohli požiadať o režim Kurzarbeit pre až 2,35 milióna zamestnancov. Bola by to nová rekordná hodnota, ktorá by výrazne prevýšila počty zamestnancov pracujúcich v režime Kurzarbeit po zjednotení Nemecka a počas krízy v rokoch 2008/2009.

3

KURZARBEIT V EURÓPSKOM POROVNANÍ

Pravidlá pre prácu v režime Kurzarbeit alebo iné podobne koncipované nástroje na preklenutie prechodných krízových situácií sú medzičasom v rámci Európy veľmi rozšírené (Arpaia et al. 2010; Mandl et al. 2010). V niektorých krajinách, ako napr. v Nemecku, Belgicku, Taliansku a Rakúsku majú ustanovenia upravujúce prácu v režime Kurzarbeit už dlhoročnú tradíciu. V iných štátoch, najmä v krajinách strednej a východnej Európy, ako napr. Bulharsko, Poľsko a Česká republika, sa možnosť práce v režime Kurzarbeit zaviedla počas hospodárskej a finančnej krízy v rokoch 2008/2009.

Vzhľadom na koronakrízu mnohé štáty, podobne ako Nemecko, začali prispôbovať svoje ustálené pravidlá upravujúce prácu v režime Kurzarbeit novej situácii a snažia sa výrazne rozšíriť možnosti ich využitia¹. Iné štáty s menej vyhranenou tradíciou práce v režime Kurzarbeit prijali nové protikrizové programy, ktoré tiež majú za cieľ podchytiť dočasný výpadok práce poskytovaním štátnych príspevkov namiesto platu na dobu určitú. Do tejto posledne menovanej skupiny patrí mnoho štátov strednej a východnej Európy, ale aj Veľká Británia a Írsko. V Dánsku a v Rakúsku sa na nových pravidlách pre Kurzarbeit dohadujú zamestnávateľia, odbory a vláda v rámci tripartitných krízových dohôd.

Zatiaľ čo cieľ pravidiel upravujúcich prácu zamestnancov v režime Kurzarbeit je vo všetkých štátoch rovnaký, existujú predsa len rozdiely v ich inštitucionálnom stvárnení a v základnej logike. Vidieť to aj na samotnom používanom pojmosloví. Pojem „Kurzarbeit“ sa obmedzuje v prevažnej miere na nemeckú jazykovú oblasť – Nemecko, Rakúsko, Švajčiarsko – a Švédsko. V iných štátoch, ako napr. v Belgicku, vo Francúzsku, vo Veľkej Británii, v Luxembursku a v Holandsku sa používa pojem „prechodná, resp. čiastočná nezamestnanosť“. Zatiaľ čo klasické režimy Kurzarbeit zdôrazňujú zníženie denného alebo týždenného pracovného času, v druhom type systémov spočíva ťažisko na situácii, kedy zamestnanci dlhšie súvislé obdobie nepracujú vô-

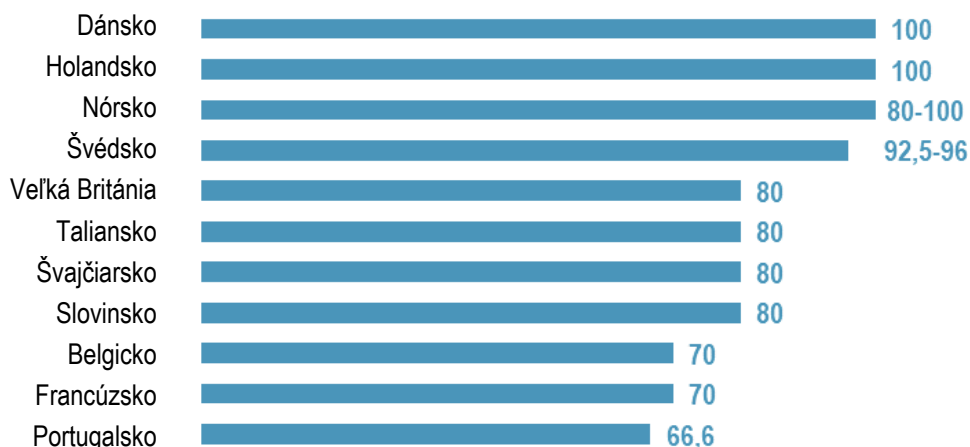
bec (Mandl et al. 2010). V praxi je rozlišovanie často komplikované, keďže aj v Nemecku je možná nulová skrátená práca „Kurzarbeit Null“. Naproti tomu v Rakúsku je predpokladom pre udržanie si kompenzačných dávok pri zníženom príjme (Kurzarbeit) to, že sa odpracuje najmenej 10 percent pracovného času. Hlavné rozdiely v jednotlivých systémoch sa však ukazujú predovšetkým v úprave dosahu, výšky a trvania poskytovania podpory, rozdelenia záťaže medzi štát a zamestnávateľa, ako aj v ďalších pravidlách upravujúcich ochranu pred výpoveďou.

DOSAH A VÝŠKA KOMPENZAČNEJ DÁVKY PRI ZNÍŽENOM PRÍJME (Kurzarbeit)

Rovnako ako v Nemecku, tak aj v ostatných štátoch EÚ systémy Kurzarbeit zastrešujú spravidla podniky všetkých odvetví a veľkostí. Výnimkou je Rakúsko a Belgicko, kde tento systém nezastrešuje zamestnancov verejných inštitúcií a tiež Taliansko, kde majú Všeobecný podporný fond (CIGO), ktorý zastrešuje prevažne podniky spracovateľského priemyslu podľa sektorov od počtu 15, resp. 50 zamestnancov. Počas aktuálnej koronakrízy však bola pôsobnosť CIGO rozšírená na všetky odvetvia a tiež na podniky s menej ako piatimi zamestnancami. Od krízy v rokoch 2008/2009 podporné dávky v mnohých európskych štátoch zahŕňajú aj atypických zamestnancov, ako napríklad zamestnancov na čiastočný úväzok a zamestnancov na dobu určitú, či agentúrnych zamestnancov. Posledne menovaní doteraz v Nemecku nemohli poberať kompenzačnú dávku pri zníženom príjme (Kurzarbeit) a sú aktuálne integrovaní do systému Kurzarbeit len na základe časovo obmedzených protikrizových opatrení.

Veľmi veľké rozdiely v európskom porovnaní existujú vo výške kompenzačnej dávky pri zníženom príjme (Kurzarbeit) a vo výške iných dočasných finančných náhrad straty príjmov z práce (graf 2). V rámci Európy sa kompenzačná dávka pri zníženom príjme (Kurzarbeit) môže pohybovať v rozmedzí medzi 60 až 100 percent z pôvodného príjmu. Najmä v severských krajinách, ako napr. Dánsko či Švédsko, ale aj v Holandsku či v Írsku sa zamestnancom vypláca táto dávka až do výšky 100 percent. Nemecko je s dávkou vo výške len 60, resp. 67 percent, v porovnaní s tu uvedenými európskymi štátmi na úplnom konci rebríčka.

¹ Podrobný prehľad o protikrizových opatreniach upravujúcich Kurzarbeit v rôznych európskych štátoch ponúka Európska konfederácia odborových zväzov vo svojej pravidelne aktualizovanej publikácii „ETUC Briefing Note – Short-Time Work“ (<https://www.etuc.org/en/publication/covid-19-watch-etuc-briefing-notes>).

Graf 2: Kompenzačná dávka pri zníženom príjme (Kurzarbeit) v percentách zo mzdy vo vybraných štátoch Európy**Čistý základ****Hrubý základ**

*Zamestnanci sú povinní investovať 5 dní dovolenky
Prameň: vlastná zostava

Prvý podstatný rozdiel v národných pravidlách upravujúcich kompenzačnú dávku pri zníženom príjme (Kurzarbeit) spočíva v tom, či sa finančná náhrada mzdy vzťahuje na hrubú alebo čistú mzdu. Vo väčšine štátov sa vychádza z hrubej mzdy, takže v čistom dokonca môže vzniknúť podstatne vyššia mzdová kompenzácia. Tak napr. vo Francúzsku predstavuje kompenzačná dávka pri zníženom príjme (Kurzarbeit) 70 percent z hrubej mzdy. Keďže však nepodlieha dani, zodpovedá to 84 percentám z čistej mzdy.

V niektorých štátoch, ako napr. vo Francúzsku, v Litve, Poľsku, Portugalsku a Rumunsku existuje aj absolútna minimálna hranica pre výšku tejto dávky, ktorá sa odvíja od výšky zákonom stanovenej minimálnej mzdy. Takáto úprava má v časoch práce v režime Kurzarbeit zabezpečiť určitý minimálny príjem najmä pre zamestnancov v nízkopríjmových odvetviach. V Rakúsku sa naproti tomu zamestnancom v nízkopríjmových odvetviach vo všeobecnosti vypláca primerane vyššia dávka vo výške 90 percent z čistej mzdy, zatiaľ čo ostatným zamestnancom len 80, resp. 85 percent.

Kurzarbeitergeld v Rakúsku

Odbory, zamestnávateľia a vláda v Rakúsku sa z dôvodu koronakrízy v polovici marca 2020 dohodli na výraznom rozšírení kompenzačnej dávky pri zníženom príjme (Kurzarbeit). Na základe tejto dohody rakúsky úrad práce Arbeitsmarktservice (AMS) vypláca v závislosti od výšky mzdy nasledovné kompenzačné dávky pri zníženom príjme (Kurzarbeit):

- 90 percent z čistej mzdy pri mesačnej hrubej mzde vo výške do 1.700 EUR
- 85 percent z čistej mzdy pri hrubej mzde vo výške medzi 1.701 EUR a 2.685 EUR
- 80 percent z čistej mzdy pri hrubej mzde vo výške od 2.685 EUR do 5.370 EUR

Okrem toho AMS na seba v plnej miere preberá platenie odvodov do sociálneho poistenia.

V porovnaní s Nemeckom má rakúsky model práce v režime Kurzarbeit tri podstatné výhody:

1. Kompenzačná dávka pri zníženom príjme (Kurzarbeit) vo výške 80-90 percent čistej mzdy je oproti dávke v Nemecku vo výške 60-67 percent oveľa veľkorysejšia.
2. Rakúsky model obsahuje prvok solidarity, kedy zamestnanci v nízkopríjmových odvetviach dostávajú percentuálne viac navýšenú kompenzačnú dávku pri zníženom príjme (Kurzarbeit).
3. Inak, ako v Nemecku, je zamestnanec v Rakúsku počas Kurzarbeit chránený pred výpoveďou a táto ochrana v zmysle tzv. „Behalte-frist“, t.j. lehoty zachovania zamestnaneckého pomeru (ZP), pretrváva aj po ukončení Kurzarbeit. Trvanie lehoty zachovania zamestnaneckého pomeru sa odvíja od trvania Kurzarbeit:

Kurzarbeit do 2 mesiacov: lehota zachovania ZP 1 mesiac

Kurzarbeit do 4 mesiacov: lehota zachovania ZP 2 mesiace

Kurzarbeit do 12 mesiacov: lehota zachovania ZP 3 mesiace

Kurzarbeit viac ako 12 mesiacov: lehota zachovania ZP 4 mesiace

Ďalšie informácie k rakúskemu modelu Kurzarbeit: Österreichisches Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend (2020)

DĹŽKA POBERANIA KOMPENZAČNEJ DÁVKY PRI ZNÍŽENOM PRÍJME (Kurzarbeit)

Veľké rozdiely existujú aj v dĺžke poberania kompenzačnej dávky pri zníženom príjme (Kurzarbeit). Veľkorysejšie dávky idú spravidla ruka v ruke s kratšou dĺžkou ich poberania, pričom treba rozlišovať medzi tým, či pravidlá prijaté v čase koronakrízy stavajú na existujúcom systéme, alebo či boli schválené špecifické osobitné protikrizové programy. Časovo obmedzené osobitné programy spravidla ponúkajú veľkorysejšie dávky.

V štátoch ako Dánsko, Írsko, Holandsko a Rakúsko, ktoré prijali krízou podmienené osobitné programy s vysokou kompenzačnou dávkou pri zníženom príjme (Kurzarbeit) v medzinárodnom porovnaní, je poberanie dávky obmedzené spočiatku na tri mesiace. V oboch posledne menovaných štátoch je možné jednorazovo predĺžiť Kurzarbeit o ďalšie tri mesiace. Vo Švédsku sa zase vypláca vysoká dávka vo výške viac ako 90 percent z hrubej mzdy po dobu šiestich mesiacov a dá sa následne ešte raz predĺžiť na ďalšie tri mesiace.

Naproti tomu sa dávky v štátoch, v ktorých kompenzačná dávka pri zníženom príjme (Kurzarbeit) predstavuje len maximálne 70 percent z čistej, resp. z hrubej mzdy, od samotného počiatku vyplácajú dlhšie obdobie. V Španielsku sú to 2 roky, v Nemecku a Belgicku maximálne 12 mesiacov a vo Francúzsku a Portugalsku šesť mesiacov – pričom vo Francúzsku existuje možnosť predĺženia tohto obdobia.

PODIEL ZAMESTNÁVATEĽOV NA NÁKLADOCH NA KOMPENZAČNÚ DÁVKU PRI ZNÍŽENOM PRÍJME (Kurzarbeit)

Kurzarbeit z pohľadu zamestnávateľov znamená výrazné odbrevenie od nákladov, ktoré sa v tomto režime financujú znížením príjmov zamestnancov a zo štátneho príspevku náhrady mzdy. Kompenzačnú dávku pri zníženom príjme (Kurzarbeit) vypláca vo väčšine európskych štátov zo 100 percent štát prostredníctvom príslušných poisťovní pre prípad nezamestnanosti. V niektorých krajinách sa však na časti nákladov na tieto dávky podieľajú aj zamestnávatelia, aby sa predišlo prípadnému zneužitiu. V Taliansku napríklad štátny garančný fond vypláca len 92 až 96 percent nákladov. V dvoch severských štátoch, v Dánsku a vo Švédsku, preberá štát len 75 percent nákladov. V Dánsku musia zostávajúcich 25 percent znášať zamestnávatelia, zatiaľ čo vo Švédsku podiel zamestnávateľa kolíše v závislosti od zredukovania pracovného času medzi 5 a 12,5 percentami. V Portugalsku a Írsku si štát a zamestnávateľ delia tieto náklady v pomere 70 ku 30 percent. Len v Slovinsku je podiel zamestnávateľa vo výške 60 percent vyšší ako podiel štátu, ktorý predstavuje 40 percent. Osobitná úprava existuje v Holandsku, kde je podiel štátu prepojený s očakávanými stratami obratu podniku a môže predstavovať 22,5 až 90 percent. V Dánsku zamestnanci síce naďalej poberajú 100 percent zo mzdy, musia však v rámci Kurzarbeit investovať 5 dní dovolenky.

OCHRANA PRED VÝPOVEĎOU POČAS KURZARBEIT

V záujme zníženia rizika zneužívania je poberanie kompenzačnej dávky pri zníženom príjme (Kurzarbeit) v niektorých štátoch spojené s ochranou dotknutých zamestnancov pred výpoveďou. Je tomu tak napríklad v Dánsku, Írsku, Francúzsku, Holandsku, Nórsku, Rakúsku a Španielsku. V Rakúsku a vo Francúzsku existuje zákaz výpovede zamestnanca aj nad rámec obdobia poberania kompenzačnej dávky pri zníženom príjme (Kurzarbeit). V Rakúsku je dodatočná dĺžka ochrany pred výpoveďou okrem toho odstupňovaná v závislosti od dĺžky poberania dávky. Vo Francúzsku je ochrana pred výpoveďou dvakrát taká dlhá ako obdobie poberania dávky. Naproti tomu v Nemecku sú zo zákona možné výpovede z organizačných dôvodov aj počas Kurzarbeit.

Krátky prehľad o úpravách Kurzarbeit vo vybraných európskych štátoch ukazuje, že zákonné úpravy v Nemecku, najmä pokiaľ ide o dosah a výšku a dodatočné ustanovenia, ako napr. ochranu pred výpoveďou, ďaleko zaostávajú za praxou v iných štátoch. V mnohých prípadoch sa v Nemecku dosahuje porovnateľná úroveň týchto úprav s inými štátmi až prostredníctvom kolektívnych zmlúv vyjednaných odborami a zamestnávateľskými zväzmi. Ak však viazanosť na kolektívne zmluvy v Nemecku bude aj naďalej klesať, bude stále menej pravdepodobné, že ustanovenia kolektívnych zmlúv budú v krízových obdobiach poskytovať plošnú ochranu udržania zamestnania a príjmu zamestnancov.

4

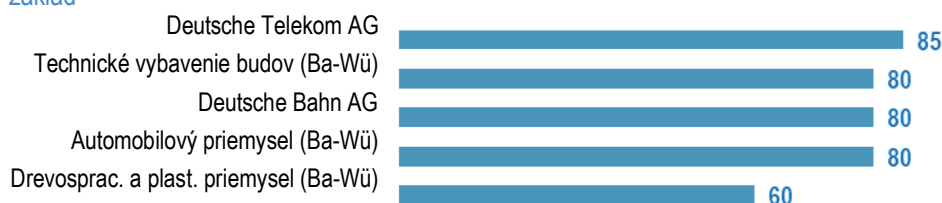
USTANOVENIA V KOLEKTÍVNYCH ZMLUVÁCH ZAMERANÉ NA NAVÝŠENIE KOMPENZAČNÝCH DÁVOK PRI ZNÍŽENOM PRÍJME (Kurzarbeit)

Keďže zamestnanci v Nemecku musia počas Kurzarbeit znášať značné straty príjmov, snažia sa odbory už dlhšiu dobu navyšovať štátnu kompenzačnú dávku pri zníženom príjme (Kurzarbeit) prostredníctvom príplatku zakotveného v kolektívnych zmluvách. V odvetviach, ako napr. chemický priemysel, alebo v badensko-württembergskom kovospracujúcom a elektrotechnickom priemysle sa takéto ustanovenia v kolektívnych zmluvách datujú späť až do 70-tych rokov minulého storočia (Flechsenshar 1978). Relatívne veľký počet nových úprav Kurzarbeit v kolektívnych zmluvách bol dohodnutý najmä počas krízy v rokoch 2008/2009 (Bispinck/archív kolektívnych zmlúv WSI 2010; Bispinck et al. 2010), z ktorých mnohé platia dodnes. Aj v rámci aktuálnej koronakrízy už bol uzavretý celý rad novších kolektívnych zmlúv upravujúcich Kurzarbeit, okrem iného v odvetviach, ako napr. filmový priemysel (Ver.di 2020) alebo systémová gastronómia (NGG/BdS 2020), v ktorých bola príslušná úprava dojednaná úplne po prvýkrát. Aj vo verejných službách bola po prvýkrát dojednaná úprava na základe kolektívnej zmluvy pre oblasť komún, na základe ktorej sa navyšuje kompenzačná dávka pri zníženom príjme (Kurzarbeit) pre zamestnancov v platovej triede 1-10 na 95 percent a od platovej triedy 11 na 90 percent čistej mzdy.

Keďže podniky podľa zákona o zavedení Kurzarbeit spravidla potrebujú kolektívnu úpravu v rámci kolektívnej zmluvy alebo podnikovej dohody, existuje tu páka pre odbory a zamestnanecké rady, aby časť z docielených úspor podniku putovala aj smerom k zamestnancom a aby sa primerane navýšila aj kompenzačná dávka pri zníženom príjme (Kurzarbeit). V praxi teda v kolektívnych zmluvách existuje celý rad ustanovení, ktoré v prípade Kurzarbeit znižujú či dokonca úplne kompenzujú stratu, ktorej zamestnanci čelia, a to prostredníctvom doplnkových platieb zo strany podniku (graf 3). Jednotlivé úpravy sa navzájom odlišujú:

- vo výške navýšenia podľa kolektívnej zmluvy:** Zatiaľ čo štátna kompenzačná dávka pri zníženom príjme (Kurzarbeit) predstavuje len 60, resp. 67 percent z predchádzajúcej čistej mzdy, môže sa v kolektívnych zmluvách príplatkom navýšiť na 75 percent, ako napr. v saskom drevospracujúcom a plastovom priemysle, alebo až do 100 percent, ako vo filmovom priemysle.
- v otázke, či sa pri navýšení vychádza z čistej alebo z hrubej mzdy:** Vo väčšine prípadov sa pri navýšení vychádza z čistej mzdy. V niektorých oblastiach, ako napr. v Deutsche Telekom AG alebo v železničnej spoločnosti Deutsche Bahn AG, sa však pri navýšení vychádza z hrubej mzdy, takže v čistom by z toho mohla vyplynúť dokonca vyššia sadzba navýšenia.
- v konkrétnej forme navýšenia:** Väčšina kolektívnych zmlúv garantuje určitú percentuálnu sadzbu z predchádzajúcej mzdy, vyššiu než je štátna kompenzačná dávka pri zníženom príjme (Kurzarbeit). V niektorých prípadoch, ako napr. vo veľkoobchode a v zahraničnom obchode v Severnom Porýní Westfálsku alebo v logistickom podniku Stute Logistics sa k štátnej dávke pripláca príplatok, takže aj podľa kolektívnej zmluvy zamestnanci, rodičia s vyživovaným dieťaťom a bez vyživovaného dieťaťa, poberajú príplatok v rôznej výške.
- v možnosti diferenciacie sumy navýšenia:** Zatiaľ čo väčšina dohôd upravuje rovnaké sumy navýšenia pre všetkých zamestnancov, niektoré kolektívne zmluvy poskytujú možnosť diferenciacie. V kovospracujúcom a elektrotechnickom priemysle v Badensku-Württembergsku koreluje výška predpokladaného čistého príplatku s objemom Kurzarbeit, pričom pri zvyšujúcom sa objeme Kurzarbeit pomerne klesá navýšenie. Okrem toho kolektívna zmluva obsahuje dva alternatívne modely, ktoré sa od seba odlišujú najmä v tom, či sú počas režimu Kurzarbeit možné výpovede z organizačných dôvodov alebo nie. Ak sú výpovede zakázané, je príplatok o niekoľko percentuálnych bodov nižší. Existuje tiež možnosť rozlišovať podľa platových tried tak, ako to robí napr. Volkswagen, pričom najnižšie platové skupiny dostávajú percentuálne najviac navýšený príplatok.
- v otázke, kto bude toto navýšenie financovať:** Toto navýšenie spravidla financujú podniky, takže časť ich osobných nákladov, ktoré ušetria zavedením režimu Kurzarbeitergeld, postúpia ďalej svojim zamestnancom. Trochu iným smerom sa uberá nová dohoda o Kurzarbeit uzavretá v marci 2020 v ko-

Graf 3: Navýšenie kompenzačných dávok pri zníženom príjme (Kurzarbeit) podľa kolektívnych zmlúv do výšky až... percent zo mzdy za vybrané odvetvia
Čistý základ

Hrubý základ


* pre čisté honoráre podľa KZ až do max. výšky vymeriavacieho základu (6.900 EUR záp. Nemecko; 6.450 EUR vých. Nemecko)

** odstupňované podľa objemu skrátenia pracovného času

*** PT 1-10: 95 percent, od PT 11: 90 percent, lehota na prijatie do 14.04.2020

**** odstupňované podľa platových tried

***** 76 percent bez dieťaťa, 83 percent s dieťaťom

***** kombinácia príplatku zamestnávateľa 350 EUR na TPP zamestnanca a postupného vyplácania špecifických platových zložiek

Prameň: Archív WSI 2020 (stav k: 31.03.2020)

vospracujúcom a elektro-technickom priemysle, ktorá sa aplikuje všade okrem Badenska-Württemberska (IG Metall 2020a). K navýšeniu štátnej dávky na asi 80 percent z čistej mzdy tu dochádza jednak prostredníctvom paušálneho príspevku zamestnávateľa vo výške 350 EUR na jedného zamestnanca na plný úväzok a pomerným mesačným vyplácaním trinásteho platu a dovolenkovej mzdovej zložky.

sa vzhľadom na existenciu takejto podnikovej dohody vypláca navýšená štátna kompenzačná dávka pri zníženom príjme (Kurzarbeit).

Okrem kolektívnych zmlúv existuje aj množstvo podnikových dohôd upravujúcich Kurzarbeit v jednotlivých podnikoch, v ktorých sa tiež nachádzajú ustanovenia upravujúce navýšenie štátnej dávky. Napr. nová podniková dohoda výrobcu poľnohospodárskych strojov John Deere upravuje navýšenie štátnej dávky o 13 percentuálnych bodov, takže zamestnanci v režime Kurzarbeit dostávajú celkovo 73 percent, resp. 80 percent (s vyživovanými deťmi) zo svojej čistej mzdy (IG Metall 2020b). Vo Fraport AG bola za zamestnancov Letiska Frankfurt podpísaná podniková dohoda, v ktorej sa podnik zaväzuje, že v závislosti od objemu Kurzarbeit navýši štátnu dávku na 75 až 95 percent z čistej mzdy (Fraport AG 2020). Aj keď nateraz nie sú k dispozícii presné informácie o tom, koľko takýchto podnikových dohôd upravujúcich Kurzarbeit existuje, možno vychádzať z toho, že v mnohých podnikoch

5

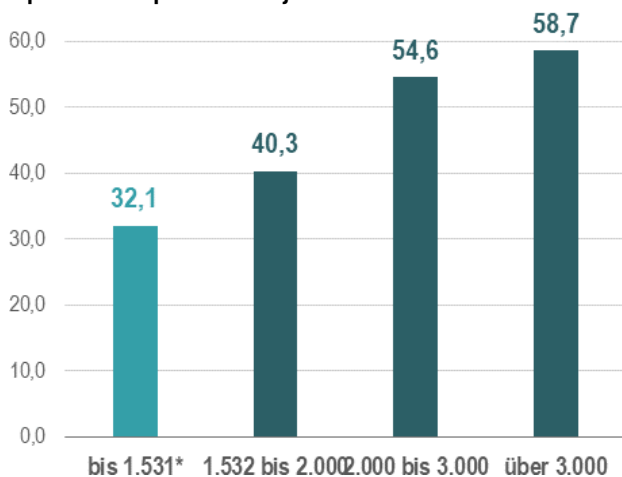
PREČO NEMECKO V OBDOBÍ KORONAKRÍZY POTREBUJE ZÁKONNÚ ÚPRAVU NAVÝŠENIA KOMPENZAČNÝCH DÁVOK PRI ZNÍŽENOM PRÍJME (Kurzarbeit)

V období koronakrízy sa zreteľne ukazuje, že zamestnanci, ktorí pracujú v podnikoch viazaných kolektívnou zmluvou a v ktorých existuje zamestnanecká rada, ktorá sa dokáže presadiť, pracujú spravidla za výrazne lepších pracovných podmienok. Sú na tom lepšie aj pokiaľ ide o kompenzačnú dávku pri zníženom príjme (Kurzarbeit), ktorá je v mnohých kolektívnych zmluvách či podnikových dohodách navýšená.

Erózia viazanosti na kolektívne zmluvy a klesajúci počet podnikov so zamestnaneckými radami v ostatných dvoch desaťročiach v Nemecku však viedli k tomu, že dnes môže z vyššej štátnej dávky profitovať len menšia časť zamestnancov, zatiaľ čo na väčšinu sa vzťahuje len zákonom stanovená výška. Mimoriadne problematická je situácia miliónov zamestnancov s nízkymi príjmami v Nemecku, z ktorých len veľmi málo pracuje v podnikoch s kolektívnou zmluvou. V roku 2018 bola na kolektívnu zmluvu naviazaná menej než jedna tretina zamestnancov s príjmom do 1.531 EUR za mesiac (čo pri 40-hodinovom týždni zodpovedá zákonnej minimálnej mzde). Zo zamestnancov s mesačnou mzdou od 1.532 do 2.000 EUR pracovalo len 40 percent v podnikoch viazaných kolektívnou zmluvou a až od mesačnej mzdy nad 2.000 EUR bola viac ako polovica zamestnancov viazaná kolektívnou zmluvou (graf 4).

Graf 4:

Viazanosť zamestnancov na kolektívnu zmluvu 2018 v percentách pri mesačnej mzde od ... EUR



* Zákonná minimálna mzda 8,84 EUR za hodinu pri 40-hodinovom týždni
Prameň: SOEP, 2018. Welle 35, zamestnanci, ktorí uvádzajú, že pracujú v podniku s kolektívnou zmluvou; výpočty WSI

Na rozdiel od krízy v rokoch 2008/2009 budú počas koronakrízy musieť pracovať v režime Kurzarbeit nielen pomerne dobre zarábajúci pracovníci v priemysle s často dobrými kolektívnymi zmluvami, ale aj mnoho zamestnancov v oblasti služieb v súkromnom sektore so skôr nižšími mzdami a často bez istôt, ktoré poskytujú kolektívne zmluvy. Mnohí zamestnanci budú pri Kurzarbeit so stratami z čistého príjmu vo výške 40 percent nútení požiadať o doplnujúce sociálne dávky. Ak chceme zabrániť výraznému nárastu podpôr zo systému Hartz IV v období koronakrízy, neexistuje žiadna iná cesta, len navýšiť kompenzačnú dávku pri zníženom príjme (Kurzarbeit).

Najnovšia kolektívna zmluva upravujúca Kurzarbeit v systémovej gastronómii síce ukázala, ako sa aj v nízkoprijmovom sektore môže podať navýšiť štátnu dávku prostredníctvom kolektívnych zmlúv. Avšak stále to je len výnimka, lebo aj zamestnávateľské zväzy v iných nízkoprijmových odvetviach, ako napr. v hoteliérstve a v gastronomických službách, bezpečnostných službách či službách čistenia budov mali doteraz skôr odmietavý postoj k navýšovaniu štátnej dávky prostredníctvom kolektívnych zmlúv.

Vzhľadom na tieto skutočnosti by sa mal chopiť iniciatívy zákonodarca, ktorý by mal na obdobie koronakrízy prijať všeobecné navýšenie kompenzačnej dávky pri zníženom príjme (Kurzarbeit) tak, ako sa to už udialo v mnohých európskych štátoch. DGB (2020) sa v tejto súvislosti prihovára za to, aby sa kompenzačná dávka pri zníženom príjme (Kurzarbeit) navýšila na minimálne 80 percent z čistej mzdy. Odborový zväz Ver.di dokonca požaduje navýšenie tejto dávky na 90 percent z čistej mzdy a inicioval k tomu petíciu „Platiť nájomné napriek korone! – Ihneď 90 % Kurzarbeit!“, ktorú medzičasom podpísalo takmer štvrt milióna osôb.

Možno by aj pre Nemecko bola najschodnejšia cesta tá, ktorou sa ubralo Rakúsko pri dojednaní novej úpravy Kurzarbeit medzi štátom, zamestnávateľmi a odbormi. V Rakúsku všetci zamestnanci v režime Kurzarbeit poberajú 80 percent, v nižších platových triedach dokonca 90 percent. V každom prípade by sa mali na navýšení tejto dávky podieľať aj zamestnávateľia a mali by aspoň časť z usparených nákladov, ktoré sa vygenerujú tým, že v tomto režime hradí príspevky do sociálneho poistenia štát, posunúť ďalej zamestnancom.

6

LITERATÚRA

- Arpaia, A./ Curci, N./ Meyermans, E./ Peschner, J./ Pierini, F.** (2010) Short time working arrangements as response to cyclical fluctuations, *Ocasional Papers* 64, jún 2010, Brusel
- Bispinck, R./ Laßmann, N./ Rupp, R.** (2010): Konjunkturbedingte Kurzarbeit. Regelungen in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_konjunkturbedingte_kurzarbeit.pdf
- Bispinck, R./ WSI-Tarifarchiv** (2010): Tarifliche Regelungen zur Kurzarbeit – Übersicht über 18 Wirtschaftszweige, *Elemente qualitativer Tarifpolitik* 66, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_kurzarbeit.pdf
- Bundesagentur für Arbeit** (2020): Velmi vysoký nárast nahlásenej Kurzarbeit, tlačové oznámenie z 20.03.2020
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)** (2020): Nariadenie o Kurzarbeitergeld nie je sociálne spravodlivé, stanovisko DGB k návrhu referentov spolkového ministerstva práce a sociálnych vecí, Berlín, 19.03.2020, <https://www.dgb.de/themen/++co++25b2161c-6a86-11ea-9d63-52540088cada>
- Eichhorst, W./ Rinne, U.** (2019): Drohender Abschwung in Zeiten der Digitalisierung: Brauchen wir jetzt »Kurzarbeit 4.0«? v: *ifo Schnelldienst* Vol. 72 (18), 3-6.
- Flechsengar, H. R.** (1978): Kurzarbeit – Kosten und Finanzierung, v: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* č. 4, 443-456
- Fraport AG** (2020): Fraport od dnešného dňa zavádza Kurzarbeit – Letisko Frankfurt zostáva naďalej otvorené, tlačové oznámenie z 20.03.2020, <https://www.fraport.de/de/unternehmen/newsroom/pressemitteilungen/fraport-fuehrt-absolut-kurzarbeit-ein-flughafen-frankfurt-ble.html>
- Herzog-Stein, A./ Lindner, F./ Sturn, S.** (2018): The German Employment Miracle in the Great Recession: the Significance and Institutional Foundations of Temporary Working Time Reductions, v: *Oxford Economic Papers*, Vol. 70 (1), 206-224
- Holzmayr, W. T.** (1989): Kurzarbeitergeld und Schlechtwettergeld. Ein entwicklungsgeschichtlicher Vergleich. Rheinfelden a.i.
- Ifo-Institut** (2020): Kurzarbeit v priemysle drasticky narastá, tlačové oznámenie z 30.03.2020
- IG Metall** (2019): Das Transformationskurzarbeitergeld. Ein Vorschlag der IG Metall zur Beschäftigungssicherung und Stärkung von Qualifizierung im Betrieb, Frankfurt n. M., https://www.igmetall.de/download/20190605_Faktenblatt_Transformationskurzarbeitergeld-ad-5c79ba937cc7628d88a0ddeb62b5fe65bb89f.pdf
- IG Metall** (2020a): IG Metall dohodol krátkodobý protikrizový balíček pre kovospracujúci a elektronický priemysel, tlačové oznámenie z 20.03.2020, <https://www.igmetall.de/presse/pressemitteilungen/ig-metall-vereinbart-kurzfristiges-krisenpaket-fuer-die-me>
- IG Metall** (2020b): Zamestnanecké rady prispievajú k udržaniu práce prostredníctvom Kurzarbeit s príplatkom, 18.03.2020. <https://www.igmetall.de/im-betrieb/betrieb-srat/betriebs-raete-sichern-kurzarbeit-mit-aufzahlung>
- Mandl, I./ Storrie, D./ Hurley, J./ Mascherini, M./ Broughton, A./ Owczarzak, R./ Riso, S./ Salvatore, L.** (2010): Extending flexicurity – The potential of short-time working schemes: ERM Report 2010, Eurofound, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1071en.pdf
- NGG (Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten)/ Bds (Bundesverband der Systemgastronomie)** (2020): Systémová gastronómia: zabezpečovacie opatrenia pre podniky a zamestnancov v krízovom období, spoločné tlačové vyhlásenie zo 17.03.2020, <https://www.ngg.net/pressemitteilungen/2020/systemgastronomie-absicherung-von-unternehmen-und-beschaeftigten-in-krisenzeiten/>

Österreichisches Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend (2020): COVID-19 Kurzarbeit. Často kladené otázky, (stav k 23.03.2020), Viedeň, https://www.bmafi.gv.at/dam/jcr:2cfbd2d6-0efd-4487-8ae5-1d7577497535/FAQ%20Corona-KUA_23_Maerz_2020.pdf

Ver.di (2020): Kurzarbeit na filmovom sete v čase korony: Navýšenie Kurzarbeitsgeld navyše k honoráru podľa kolektívnej zmluvy, tlačové oznámenie z 24.03.2020, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilung-gen/++co++9f68b41e-6dbc-11ea-9483-525400940f89>

Weber, E./ Bauer, A./ Fuchs, J./ Hummel, M./ Hutter, C./ Wanger, S./ Zika, G./ Fitzenberger, B. / Walwei, U. (2020): Deutschland vor einer schweren Rezession: Der Arbeitsmarkt gerät durch Corona massiv unter Druck, IAB-Kurzbericht Nr. 7, Norimberg, <http://doku.iab.de/kurz-ber/2020/kb0720.pdf>

Will, H. (2010): Kurzarbeit als Flexibilisierungsinstrument. Hemmnis strukturellen Wandels oder konjunkturelle Brücke für Beschäftigung? IMK-Study Nr.5, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_imk_study_5_2010.pdf

O AUTOROCH

Profesor Dr. Thorsten Schulten

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
e-mail: thorsten-schulten@boeckler.de

Dr. Torsten Müller

European Trade Union Institute, Brusel
e-mail: tmueller@etui.org

IMPRESSUM

**Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.,
zastúpenie v Slovenskej republike**

Maróthyho 6 | 811 06 Bratislava
www.fes.sk

Za publikáciu zodpovedá: JUDr. Zuzana Homer, LL.M
Preklad: Mgr. Simona Špániková
Grafika a tlač: pressitech
Objednávky: info@fes.sk

Komerčné využitie publikácií vydaných
Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) nie je povolené
bez písomného súhlasu od FES.

MÜLLER, Torsten und SCHULTER, Thorsten:
Kurzarbeitergeld (kompensačná dávka pri zníženom príjme
(Kurzarbeit)) v období koronakrízy. Aktuálne pravidlá v
Nemecku a v Európe. 1. vyd., Bratislava, Friedrich-Ebert-
Stiftung e.V. - zastúpenie v Slovenskej republike, 2020.

Originál
MÜLLER, Torsten, SCHULTER, Thorsten:
Kurzarbeitergeld in der Korona-Krise. Aktuelle Regelungen
in Deutschland und Europa. 1. Ausgabe, Düsseldorf,
Hans-Böckler-Stiftung, 2020, ISSN 2366-9527
https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8877

O VYDAVATEĽOVI

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) je najstaršou politickou nadáciou Nemecka. Pomenovaná je po Friedrichovi Ebertovi, prvom demokraticky zvolenom ríšskom prezidentovi. Ako nadácia blízka politickej strane zameriavame svoju činnosť na hodnoty sociálnej demokracie, slobodu, spravodlivosť a solidaritu. Ako všeobecne prospešná inštitúcia pôsobíme

nezávisle a v našom záujme je podporovať pluralistický spoločenský dialóg k politickým výzvam súčasnosti.

Bližšie informácie k našej činnosti ako aj k aktuálnym projektom sa dozviete na našej webovej stránke
www.fes.sk



KURZARBEIT V OBDOBÍ KORONAKRÍZY

Aktuálne pravidlá v Nemecku a v Európe