

Coronavirus e lavoro a orario ridotto

I. Nuovo regolamento

La nuova legge diretta ad attenuare ulteriormente le conseguenze sociali ed economiche della pandemia di Coronavirus (Pacchetto di protezione sociale II), (*"Gesetz zur weiteren Abfederung der sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie (Sozialpaket II)"*) prevede un aumento graduale dell'indennità per lavoro a orario ridotto (cosiddetto "Kurzarbeitsgeld") pagata dallo Stato a titolo temporaneo fino al 31 dicembre 2020, al fine di fornire un sostegno rivolto in particolare ai lavoratori a basso reddito.

Per coloro che ricevono l'indennità in ragione di una riduzione dell'orario lavorativo del 50%, essa sarà aumentata al 70% (o al 77% per le famiglie con figli) della retribuzione forfettaria netta a partire dal quarto mese di ricevimento e all'80% (o all'87% nel caso di famiglie con figli) della retribuzione forfettaria netta a partire dal settimo mese di ricevimento.

Il legislatore aveva già introdotto delle misure destinate ad agevolare l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale con la "Legge diretta al miglioramento del regolamento sull'indennità per lavoro a orario ridotto in risposta alla condizione di crisi momentanea" (*"Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld"*) del 13 marzo 2020 e l'ordinanza sull'indennità per lavoro a orario ridotto del 25 marzo 2020 (KugV-E) con effetto retroattivo al 1° marzo 2020. Pertanto, attualmente devono essere rispettate le seguenti condizioni:

1. Requisiti generali

- notevole **mancaza di lavoro** con **perdita di retribuzione (§ 96 SGB III)**;
- **requisiti aziendali (§ 97 SGB III)**:
almeno un dipendente nell'azienda
- **requisiti personali (§ 98 SGB III)**:
 - prosecuzione di un'attività lavorativa soggetta all'obbligo assicurativo o inizio di un'attività lavorativa soggetta all'obbligo assicurativo per motivi imperativi o successiva alla conclusione del periodo di formazione (professionale),
 - il rapporto di lavoro non è stato risolto dal datore di lavoro o dal dipendente unilateralmente o consensualmente mediante stipula di un accordo di risoluzione e
 - nessuna esclusione dall'indennità per lavoro a orario ridotto.
- **annuncio della mancaza di lavoro**: il datore di lavoro deve informare l'agenzia del lavoro.

2. Requisiti agevolati a decorrere dal 1° marzo 2020

- Da quel momento, un'azienda può già annunciare l'introduzione del periodo di lavoro a orario ridotto se almeno il 10 % dei dipendenti dell'azienda subisce una mancaza di lavoro con perdita di retribuzione superiore al 10 %.
- I dipendenti con rapporto di lavoro in somministrazione possono anche ricevere l'indennità per lavoro a orario ridotto per un periodo limitato fino al 31.12.2020.
- Su richiesta, i contributi previdenziali a carico esclusivo del datore di lavoro durante il periodo di lavoro a orario ridotto saranno rimborsati al datore di lavoro dall'agenzia del lavoro federale tedesca (Bundesagentur für Arbeit) in forma forfettaria fino al 31 dicembre 2020.

II. Licenziamento e lavoro a orario ridotto

Con il persistere della pandemia, una domanda importante che sta ormai impegnando alcuni imprenditori, è se l'introduzione del lavoro a orario ridotto nel peggior caso abbia bloccato la possibilità di licenziamento per motivi aziendali.

Lo strumento del lavoro a orario ridotto è stato creato proprio allo scopo di evitare che i dipendenti non vengano licenziati. Pertanto, se il datore di lavoro si trova di fronte alla decisione di introdurre il lavoro a orario ridotto o di effettuare un licenziamento per motivi aziendali a causa della crisi, il lavoro a orario ridotto è lo strumento appropriato solo per la mancanza temporanea di lavoro. D'altro canto, un licenziamento per motivi aziendali può essere preso in considerazione se si può presumere che le esigenze occupazionali vengano definitivamente meno.

Con l'introduzione del lavoro a orario ridotto, sostanzialmente il datore di lavoro rende noto che, sulla base di una sua valutazione prognostica e da un punto di vista economico, la mancanza di lavoro è solo temporanea. Questo rilievo trova conferma anche da parte della Corte Federale del Lavoro (BAG). Una mancanza di lavoro solo temporanea non può infatti giustificare il licenziamento per motivi aziendali. Presentando una precisa esposizione dei fatti, il datore di lavoro può tuttavia smentire questo indizio derivante dal fatto d'aver introdotto il lavoro a orario ridotto. In caso di licenziamento, il datore di lavoro deve quindi esporre e dimostrare che la possibilità di impegnare i singoli dipendenti che si trovano nel periodo di lavoro a orario ridotto è venuta definitivamente meno a causa di circostanze aggiuntive verificatesi in seguito all'introduzione del lavoro a orario ridotto o a causa di condizioni economiche e/o organizzative cambiate. In questo caso, nonostante il periodo di lavoro a orario ridotto, potrebbe esserci un'urgente necessità aziendale per la cessazione del rapporto di lavoro (BAG, sentenza del 26 giugno 1997 - 2 AZR 494/96). Al riguardo, le richieste relative all'onere di esporre e di provare la sussistenza dei requisiti sono molto elevate!

Inoltre, dal principio dell'ultima ratio derivante dal § 1, comma 2, KSchG, si evince che prima della dichiarazione del licenziamento, il datore di lavoro deve aver esaurito completamente le possibilità di riduzione dell'orario di lavoro regolare sulla base delle norme sul lavoro a orario ridotto (BAG, sentenza del 23 febbraio 2012 - 2 AZR 548/10).

Se si tratta di una cosiddetta "piccola impresa" (nella quale il datore di lavoro impiega regolarmente 10 o meno persone), il datore di lavoro è più flessibile. In questo caso non si applica la legge sulla protezione dei licenziamenti. Tuttavia, anche in tale situazione i dipendenti non sono completamente privi di protezione: in questo caso i dipendenti sono protetti dalle clausole generali stabilite nel Codice civile tedesco (§§ 242, 138 BGB) contro un licenziamento per un motivo illecito.

A questo proposito bisogna considerare che, al momento della dichiarazione del licenziamento, i presupposti per la concessione dell'indennità per lavoro a orario ridotto (§ 98, comma 1, n. 2, prima alternativa, SGB III) non sono più soddisfatti. In conseguenza il dipendente che inizialmente lavorava a orario ridotto e poi è stato licenziato riceve nuovamente la sua retribuzione piena e il datore di lavoro deve pagarla fino alla fine del periodo di preavviso. Ciò può comportare costi considerevoli.

Un licenziamento aziendale durante il periodo di lavoro a orario ridotto deve quindi essere ben ponderato e ben preparato.