

INFORMATIONSSCHREIBEN BEREICH ARBEITSRECHTSBERATUNG - LÖHNE

Thema: Coronavirus

Dekret Coronavirus – August

Mit dem Dekret August (GD/DL 104 vom 14/08/2020, gültig ab 15/08/2020) sind nun einige Maßnahmen getroffen worden auf welche die Arbeitgeber schon hart gewartet haben, da sie zum Teil auch die Arbeitsorganisation des vergangenen Monats betreffen. In der Folge eine Zusammenfassung der wichtigsten Bestimmungen aus arbeitsrechtlicher Sicht.

Art. 1 - Lohnausgleichskasse

Verlängerung der möglichen Dauer der Lohnausgleichskasse:

Die bisherige Regelung zur maximalen Dauer der Lohnausgleichskasse in der Coronakrise kann wie folgt zusammengefasst werden:

Alle Arbeitgeber konnten bisher maximal um 18 Wochen Lohnausgleichskasse ansuchen, wobei die Ansuchen in 3 Zeiträume aufzuteilen waren: Erstes Ansuchen für maximal 9 Wochen, erste mögliche Verlängerung für maximal 5 Wochen, zweite mögliche Verlängerung für maximal 4 Wochen. Also 9 + 5 + 4 Wochen.

Mit dem neuen Dekret hat die Regierung die mögliche Dauer um weitere 18 Wochen verlängert, welche ab dem 13/07/2020 bis zum 31/12/2020 genossen werden können. Diese 18 Wochen sind zur Hälfte (9 Wochen) für alle Arbeitgeber bei anhaltender Krise ohne besondere Voraussetzungen möglich, zur Hälfte (also weitere 9 Wochen) muss zwischen den Firmen wie folgt unterschieden werden:

Ohne Zusatzkosten möglich wenn:

- Umsatzrückgang erstes Semester (also Vergleich 01-06 2019 mit 01-06/2020) um mindestens 20%
- Beginn der Tätigkeit ab 02/01/2019

Mit Zusatzkosten möglich:

- Zusatzbeitrag von 9% auf entgangene Entlohnung bei Umsatzrückgang von weniger als 20%
- Zusatzbeitrag von 18% auf entgangene Entlohnung wenn kein Umsatzrückgang entstanden ist.

Die zweiten 9 Wochen können nur beantragt werden, wenn die ersten 9 Wochen bereits vollständig beansprucht und genehmigt worden sind.

Auch wenn die bisher bereits möglichen ersten 18 Wochen noch nicht vollständig beansprucht worden sein sollten, werden alle Zeiträume in Lohnausgleich, welche auch nur teilweise nach dem 12/07/2020 beansprucht werden, als Zeiträume für die ersten 9 Wochen des neu definierten Lohnausgleiches angesehen. Die Maximaldauer der Lohnausgleichskasse von 18 + 18 Wochen (also insgesamt 36 Wochen) ist also nur möglich, wenn die ersten 18 Wochen bereits innerhalb 12/07/2020 beansprucht worden sind.

Art. 3 – Beitragsbegünstigung bei Verzicht auf Lohnausgleich

Für Arbeitgeber, welche im Zeitraum 01/05/2020 – 30/06/2020 auch nur teilweise den Lohnausgleich beansprucht haben, die neuen 18 Wochen aber nicht beanspruchen (nur die Beanspruchung von Restzeiten der ersten 18 Wochen auch nach dem 12/07/2020 sind zulässig), sieht das Dekret besondere Beitragsbegünstigungen vor. Die Begünstigungen umfassen den Nachlass der Beiträge zu Lasten des Arbeitgebers für die doppelte Anzahl von Stunden um welche im besagten Zeitraum für die entsprechenden Arbeitnehmer Lohnausgleich beansprucht worden ist.

Art. 6 – Beitragsbegünstigung bei Anstellungen auf unbestimmte Zeit

Bis zum 31/12/2020 können alle Arbeitgeber (ausgenommen Landwirtschaft) welche ab Inkrafttreten des vorliegenden Dekretes Arbeitnehmer mit einem Vertrag auf unbestimmte Zeit (ausgenommen Lehrlinge und Hausangestellte) aufnehmen oder einen Vertrag auf bestimmte Zeit in einen Vertrag auf unbestimmte Zeit umwandeln, für 6 Monate eine komplette Beitragsreduzierung zu Ihren Lasten beanspruchen

SEITE 1/2

(Maximalbetrag € 8.060,00 auf Jahresbasis, also € 671,67 pro Monat oder € 4.030,00 für den Maximalzeitraum von 6 Monaten).

Ausgenommen sind Arbeitnehmer, welche in den der Aufnahme vorangegangenen 6 Monaten bereits einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit mit demselben Arbeitgeber hatten.

Art. 7 – Beitragsreduzierung Tourismus Saisonverträge und Verträge auf bestimmte Zeit

Bei Saisonverträgen und bei Arbeitsverträgen auf bestimmte Zeit im Tourismussektor sind ähnliche Beitragsbegünstigungen bei Neueinstellungen für maximal 3 Monate vorgesehen.

Art. 8 – Verlängerung und Erneuerung von Arbeitsverträgen auf bestimmte Zeit

Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit können innerhalb 31/12/2020 auch ohne Begründung nach 12 Monaten Vertragsdauer auf bis zu 24 Monaten (in einer Verlängerung) verlängert werden.

Auch eine Erneuerung eines Vertrages auf bestimmte Zeit (Arbeitnehmer war bereits in der Vergangenheit auf bestimmte Zeit beim selben Arbeitgeber beschäftigt) ist innerhalb der Gesamtdauer von 24 Monaten ohne Begründung nochmals auf bestimmte Zeit (ohne Verlängerungen) möglich.

Pro Vertragsschritt ist eine Maximaldauer von 12 Monaten festgesetzt.

Art. 14 – Verlängerung Entlassungsverbot

Für alle Arbeitgeber galt bisher bereits bis zum 17/08/2020 ein Entlassungsverbot aus objektiven Gründen.

Dieses Verbot wurde nun ein weiteres Mal aufgeschoben, wobei das Enddatum von der Firmensituation abhängt:

Zu unterscheiden ist dabei, ob der Arbeitgeber weiterhin in Lohnausgleich bleibt, oder ob er die Beitragsreduzierungen laut Art. 3 des vorliegenden Dekretes beanspruchen will:

- Im ersten Fall wird das Entlassungsverbot um die Zeit des noch zustehenden Lohnausgleiches verlängert;
- Im zweiten Fall um die Dauer der möglichen Beitragsreduzierungen bei gleichzeitiger Beschäftigung aller Mitarbeiter/innen.

Jede Entlassung kann prinzipiell angefochten werden.

Entlassungen bei effektiver Betriebsschließung sind immer möglich.

Die operative Umsetzung der neuen Bestimmungen hängt wie immer von der Veröffentlichung verschiedener Rundschreiben (INPS, Arbeitsministerium) ab.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

www.contracta.it – Tel: 0473/497902 – E-Mail: personal@contracta.it

Meran, im August 2020