



Alþýðusamband Íslands

Skert starfshlutfall og atvinnuleysisbætur

Í frumvarpi til laga um breytingar á lögum nr. 54/2006 um atvinnuleysistryggingar er gert ráð fyrir að bráðabirgðaákvæði um heimild til greiðslu atvinnuleysisbóta á móti skerti starfshlutfalli verði framlengt til 30. júní 2010. Efni nágildandi laga að teknu tilliti til efni frumvarpsins þýðir eftirfarandi:

a) Skert starfshlutfall vegna tímabundins samdráttar

Reglan á við þegar fyrirtæki þarf að skerða starfshlutfall starfsmanna sinna þegar um „tímabundna aðgerð er að ræða vegna sérstakra aðstæðna á vinnumarkaði sem rekja má til efnahagsþrenginganna sem hófust í október 2008“. Gert er ráð fyrir að þessi tímabundna breyting á ráðningarsamningi vari í þrjú mánuði í senn.

Starfshlutfallið þarf að vera lækkað um 20% hið minnsta og hinn tryggði haldið að lágmarki 50% starfshlutfalli.

Leiðbeining:

Vilji fyrirtæki bjóða starfsmönnum skert starfshlutfall gilda almennar reglur kjarasamninga og laga um það efni. Það þýðir að starfsmenn eiga rétt á að starfskjörum þeirra, þ.m.t. að starfshlutfalli, sé sagt upp með þeim uppsagnarfresti sem hver og einn á.

Leiti fyrirtæki til starfsmanna sinna um að skerðing á starfshlutfalli með tilheyrandi lækkun launa komi til framkvæmda án uppsagnarfrests getur hver og einn hafnað slíku og gert kröfu um að uppsagnarfresturinn sé virtur. Meirihluti eða þorri starfsmanna geta ekki tekið þann lög- og samningsbundna rétt af neinum.

Fallist starfsmenn á að skerða starfshlutfall sitt án undangengins uppsagnarfrests skerðir það ekki rétt þeirra til hlutabóta úr atvinnuleysistryggingasjóði samkvæmt lögnum. Réttur þeirra til hlutabóta skapast frá þeim degi sem skerðing á starfshlutfalli kemur til framkvæmda, enda uppfyllir starfsmaður reglu laganna um skráningu.

Vinnuálastofnun getur óskað upplýsinga/rökstuðnings atvinnurekanda – staðfest af trúnaðarmanna/fulltrúa starfsmanna.

b) Hlutfallslegar tekjutengdar atvinnuleysisbætur í lengri tíma

Bráðabirgðaákvæðið felur í sér að launamaður sem hefur áunnið sér fullan rétt til atvinnuleysisbóta og missir starf sitt að hluta getur fengið hlutfallslegar tekjutengdar bætur í lengri tíma en almennt gildir. Atvinnuleysisbætur eru þó ekki greiddar lengur samfelt en í þrjú ár.

Dæmi 1: Launamaður var í 100% starfi. Starfshlutfall hans er minnkað í 75% og hann sækir um 25% atvinnuleysisbætur á móti. Hann getur þá verið samtals á 25% tekjutengdum atvinnuleysisbótum í tólf mánuði eða 260 daga samhliða 75% starfi í stað þriggja mánaða (65 daga) áður. Eftir þann tíma getur hann átt rétt á hlutfallslegum grunnatvinnuleysisbótum þar til þremur árum á atvinnuleysisbótum er náð.

Dæmi 2: Launamaður var í 100% starfi. Starfshlutfall hans er minnkað í 50% og sækir hann um 50% atvinnuleysisbætur á móti. Hann getur þá verið samtals á 50% tekjutengdum atvinnuleysisbótum í sex

mánuði eða 130 daga samhlíða 50% starfi í stað þriggja mánaða (65 daga) áður. Eftir þann tíma getur hann átt rétt á hlutfallslegum grunntvinnuleysisbótum þar til þremur árum á atvinnuleysisbótum er náð.

c) Upphæð atvinnuleysisbóta

Föst laun frá atvinnurekanda vegna minnkaðs starfshlutfalls leiða ekki til skerðingar atvinnuleysisbóta fyrir það starfshlutfall sem skerðingin nær til. Þó geta samanlagðar tekjur fyrir hlutastarfið og atvinnuleysisbætur ekki verið hærrí en 521.318 kr. á mánuði. Með föstum launum er átt við tekjur fyrir dagvinnu, vaktaálag og aðrar fastar greiðslur.

Launamaður aðeins rétt á grunntvinnuleysisbótum í fyrstu 10 dagana sem hann missir starf eða þarf að minnka starfshlutfall.

Dæmi 3: Launamaður hefur 200.000 kr. í mánaðarlaun fyrir fullt starf en þarf að minnka við sig starfshlutfall um 25% vegna samdráttar. Hann sækir um 25% atvinnuleysisbætur en hefði talist að fullu tryggður samkvæmt lögnum hefði hann misst starf sitt að öllu leyti.

Tekjur starfsmanns fyrir 75% starfshlutfallið er hann gegnir áfram nema 150.000 kr. Hefði hann misst starf sitt að öllu leyti hefði hann átt rétt á 149.523 kr. í atvinnuleysisbætur (grunntvinnuleysisbætur, þar sem þær gefa betri rétt en reiknaðar tekjutengdar bætur, þ.e. 200.000 kr. x 70%) og þar sem hann sækir um 25% bætur á hann rétt á 37.381 kr. á mánuði. Tekjur hans frá atvinnurekanda og atvinnuleysisbætur nema 187.381 kr. (150.000 + 37.381) á mánuði í allt að 12 mánuði.

Dæmi 4: Launamaður hefur 400.000 kr. í mánaðarlaun fyrir fullt starf en þarf að minnka við sig starfshlutfall um 50% vegna samdráttar. Hann sækir um 50% atvinnuleysisbætur en hefði talist að fullu tryggður samkvæmt lögnum hefði hann misst starf sitt að öllu leyti.

Tekjur starfsmanns fyrir 50% starfshlutfallið er hann gegnir áfram nema 200.000 kr. Hefði hann misst starf sitt að öllu leyti hefði hann því átt rétt á hámarki tekjutengdra atvinnuleysisbóta eða 242.636 kr. á mánuði. Þar sem hann sækir um 50% bætur á hann rétt á 121.318 kr. á mánuði. Tekjur hans frá atvinnurekanda og atvinnuleysisbætur nema 321.318 kr. (200.000 + 121.318) á mánuði í allt að 6 mánuði.

Dæmi 5: Launamaður hefur 670.000 kr. í mánaðarlaun fyrir fullt starf en þarf að minnka við sig starfshlutfall um 20% vegna samdráttar. Hann sækir um 20% atvinnuleysisbætur en hefði talist að fullu tryggður samkvæmt lögnum hefði hann misst starf sitt að öllu leyti.

Tekjur starfsmanns fyrir 80% starfshlutfallið er hann gegnir áfram nema 536.000 kr. Tekjur starfsmannsins eru umfram 521.318 kr. og á hann því ekki rétt á atvinnuleysisbótum.

Tekjutengdar atvinnuleysisbætur eru 242.636 kr. á mánuði.

Grunntvinnuleysisbætur eru 149.523 kr. á mánuði.

Auk framangreindra upphæða greiðast 5.439 kr. á mánuði með hverju barni undir 18 ára aldri.

Orlof, desemberuppbót eða orlofsuppbót leggjast ekki ofan á atvinnuleysisbætur.

Hafa ber í huga:

- Mikilvægt er að ákvörðun um skert starfshlutfall sé gerð í góðu samkomulagi stjórnenda og starfsmanna. Því fylgir útfærsla á því hvernig framkvæma á skerðinguna.
- Ákvörðunin skal vera tímabundin (3 mánuðir) með möguleikum á framlengingu. Hún feli í sér tímabundna breytingu á ráðningarsamningi, hvað varðar starfshlutfall.
- Starfsmönnum sé gerð eins vel og kostur er grein fyrir áhrifum skerðingarinnar á kjör þeirra og réttindi.

Í frumvarpi til laga um breytingar á lögum um atvinnuleysisbætur o.fl. segir:

Eftirfarandi breytingar verða á ákvæði til bráðabirgða V í lögnum:

a. Í stað 1. málsl. 2. mgr. koma tveir nýir málsliðir, svohljóðandi: Þegar atvinnuleysisbætur eru greiddar samhliða minnkuðu starfshlutfalli skv. 17. og 22. gr. vegna tímabundins samdráttar í starfsemi vinnuveitanda skulu föst laun frá vinnuveitanda fyrir hið minnkaða starfshlutfall ekki koma til skerðingar á fjárhæð atvinnuleysisbóta skv. 36. gr. enda hafi fyrra starfshlutfall verið lækkað um 20% hið minnsta og hinn tryggði haldið að lágmarki 50% starfshlutfalli. Þessi tímabundna breyting á ráðningarsamningi skal vara í þrjá mánuði í senn.

b. Í stað „2. mgr. 36. gr.“ í 3. másl. 2. mgr. kemur: 4. mgr. 36. gr.

c. Á eftir 2. mgr. kemur ný málsgrein, svohljóðandi:

Þrátt fyrir 2. mgr. skulu laun frá vinnuveitanda fyrir hið minnkaða starfshlutfall og atvinnuleysisbætur skv. 32. eða 33. gr. samanlagt aldrei nema hærri fjárhæð en 521.318 kr. á mánuði.

d. Á eftir orðunum „að hluta vegna“ í 3. mgr., sem verður 4. mgr., kemur: tímabundins.

e. Á eftir 4. mgr., sem verður 5. mgr., kemur ný málsgrein, svohljóðandi:

Þeir sem þegar fá greiddar hlutfallslegar atvinnuleysisbætur samkvæmt ákvæði þessu skulu uppfylla skilyrði ákvæðisins frá 1. janúar 2010.

f. Í stað orðanna „31. desember 2009“ í 5. mgr., sem verður 7. mgr., kemur: 30. júní 2010.

Í athugasemdum með frumvarpinu segir:

Um 25. gr.

Lagt er til að áfram verði heimilt að greiða hlutfallslegar atvinnuleysisbætur samhliða minnkuðu starfshlutfalli og þá án þess að föst laun fyrir hlutastarfið komi til frádráttar atvinnuleysisbótum skv. 36. gr. laganna. Engu síður eru lagðar til tilteknar breytingar til að koma meiri festu á framkvæmd þessa ákvæðis í því skyni að koma í veg fyrir misnotkun. Þar á meðal er lagt til að fyrra starfshlutfall launafólks lækki um 20% hið minnsta enda er þá verið að mæta nokkurri skerðingu á starfshlutfalli. Getur þá launamaður að hámarki verið í 80% starfshlutfalli hafi hann áður verið í fullu starfi til að eiga rétt á atvinnuleysisbótum samkvæmt ákvæði þessu. Jafnframt er lagt til að samanlagðar tekjur fyrir hlutastarfið og atvinnuleysisbætur geti ekki verið hærri en 521.318 kr. á mánuði en þá er miðað við að hinn tryggði geti haldið allt að 400.000 kr. á mánuði fyrir hlutastarf sitt án þess að til skerðingar komi þegar hlutaðeigandi á rétt á hámarksfjárhæð á tekjutengdum atvinnuleysisbótum er svarar hálfu starfi. Dæmi um þetta er að launamaður sem hefur haft 655.000 kr. á mánuði fyrir fullt starf en starfshlutfall hans er lækkað um 20%. Hann fær þá 524.000 kr. á mánuði fyrir hið minnkaða starfshlutfall og á ekki rétt til atvinnuleysisbóta á grundvelli ákvæðisins. Launamaður sem hefur haft 500.000 kr. á mánuði fyrir fullt starf en starfshlutfall hans er lækkað um helming. Hann fær þá 250.000 kr. á mánuði fyrir hið minnkaða starfshlutfall og 121.318 kr. í atvinnuleysisbætur sem svarar til 50% af hámarksfjárhæð tekjutengdra atvinnuleysisbóta

eða samtals 371.318 kr. á mánuði. Gert er ráð fyrir að þessi tímabundna breyting á ráðningarsamningi vari í þrjá mánuði í senn. Áhersla er lögð á að um tímabundna aðgerð er að ræða vegna sérstakra aðstæðna á vinnumarkaði sem rekja má til efnahagsþrenginganna sem hófust í október 2008.

Halldór Grönvold, aðstoðarframkvæmdastjóri ASÍ