



Breytingar á lögum um atvinnuleysistryggingar: Hlutastörf og hlutabætur

Mikil óvissa ríkir um stöðu og þróun á vinnumarkaði á næstu vikum og mánuðum. Þegar er farið að gæta verulegs samdráttar í atvinnulífinu og hafa mörg fyrirtæki nú þegar dregið úr starfsemi eða jafnvel hætt starfsemi. Jafnframt hefur dregið úr yfirvinnu og fjölmörg fyrirtæki undirbúa eða hafa þegar sagt upp hluta starfsmanna sinna. Afleiðingar þessa eru að verulega hefur fjölgað á atvinnuleysiskrá og búast má við að á henni fjölgi mikið á næstu vikum komi þær uppsagnir til framkvæmda sem þegar hafa verið boðaðar.

Samtök atvinnulífsins hafa beint því til sinna aðildarfyrirtækja að bregðast við tímabundnum samdrætti með því að bjóða starfsmönnum skert starfshlutfall frekar en að segja upp hluta þeirra. Alþýðusambandið tekur undir það sjónarmið að tímabundin skerðing starfshlutfalls sé mun betri kostur en uppsögn, neyðist fyrirtæki til að draga saman starfsemi sína um einhvern tíma. Um leið hefur ASÍ lagt áherslu á að fyrirtæki virði kjarasamninga og lög í þessum efnum. Jafnframt að tryggja þurfi að stuðningskerfi á vinnumarkaði, einkum hvað varðar atvinnuleysistryggingar og ábyrgð á launum við gjaldþrot, hafi nauðsynlegan sveigjanleika þannig að það vinni með en ekki gegn slíkum ráðstöfunum.

Að tilstuðlan félags- og tryggingamálaráðherra, ASÍ og SA hafa nú verið gerðar breytingar á lögum um atvinnuleysistryggingar og Ábyrgðasjóð launa sem er ætlað að koma til móts við breyttar aðstæður á vinnumarkaði og þá áherslu sem lögð hefur verið á mikilvægi þess að sem flestir geti verið virkir þátttakendur á vinnumarkaði að einhverju leyti, sjálfum sér og samfélaginu til hagsbóta. Á sama tíma og þessar tillögur eru til þess fallnar að draga úr aukningu á atvinnuleysi, þá er þeim ætlað að koma betur til móts við aðstæður launafólks sem þarf að taka á sig kjaraskerðingu í formi minnkaðs starfshlutfalls vegna tímabundins rekstrarvanda fyrirtækis þess er það starfar hjá.

Hér á eftir er gerð grein fyrir þeim breytingum sem gerðar hafa verið á lögnum um hlutastörf og hlutabætur og svara þeim spurningum sem vakna þegar fyrirtæki hyggjast skerða starfshlutfall starfsmanna og starfsmenn nýta sér rétt sinn í atvinnuleysistryggingasjóði.

Einnig er fjallað um breytingar á lögnum um Ábyrgðasjóð launa

Fyrirtæki bjóða starfsmönnum skert starfshlutfall

Vilji fyrirtæki bjóða starfsmönnum tímabundið skert starfshlutfall, t.d. úr 100% í 80% 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. Það er síðan val hvers starfsmann hvort hann tekur slíku boði eða ekki.

Leiti fyrirtæki til starfsmanna sinna um að skerðing á starfshlutfalli með tilheyrandi lækkun launa komi til framkvæmda án uppsagnarfrests, að hluta til eða öllu leiti, 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 nýsamþykktum breytingum á lögnum. Réttur þeirra til hlutabóta skapast frá þeim degi sem skerðing á starfshlutfalli kemur til framkvæmda, enda uppfyllir starfsmaður reglu laganna um skráningu.

Skert starfshlutfall og hlutabætur

Réttur til greiðslu hlutabóta á móti skertu starfshlutfalli kemur til ef skerðingin kemur til að frumkvæði atvinnurekanda vegna samdráttar í starfseminni. Sama gildir ef starfsmaður hefur misst starf sitt að öllu leiti og ræður sig í minna starfshlutfall en hann var áður í hjá nýjum atvinnurekanda enda eigi hann ekki kost á öðru. Sama gildir einnig ef viðkomandi hefur verið í tveimur hlutastörfum og missir annað þeirra, alveg eða að hluta. Miðað er þó við að starfsmaður sé í samtals a.m.k. 50% starfi á vinnumarkaði.

Réttur til greiðslu hlutabóta á móti skertu starfshlutfalli á hins vegar ekki við þegar launamaður ákveður sjálfur að draga úr starfshlutfalli sínu.

Hinar nýju reglur taka jafnframt til þeirra einstaklinga sem uppfylla skilyrði þeirra þó skert starfshlutfall hafi komið til fyrir gildistöku laganna enda séu skilyrði þeirra að öðru leyti uppfyllt. Lögin gilda frá 1. nóvember 2008 til 1. maí 2009 og falla þá úr gildi komi ekki til endurskoðunar eða framlengingar þeirra.

Skert starfshlutfall og tímalengd tekjutengdra atvinnuleysisbóta

Breytingar á lögnum fela 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 áður. Atvinnuleysisbætur eru þó ekki greiddar lengur samfelld 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 samhliða 50% 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.

Skert starfshlutfall og upphæð tekjutengdra atvinnuleysisbóta

Með lögnum verður sú breyting að föst laun frá atvinnurekanda vegna minnkaðs starfshlutfalls leiða ekki til skerðingar atvinnuleysisbóta fyrir það starfshlutfall sem skerðingin nær til. Með föstum launum er átt við tekjur fyrir dagvinnu, vaktaálag og aðrar fastar greiðslur. Þannig á sá sem sækir um atvinnuleysisbætur samhliða minnkuðu starfshlutfalli rétt á atvinnuleysisbótum sem nemur mismun réttar launamannsins hefði hann misst starf sitt að öllu leyti og þess starfshlutfalls sem hann gegnir áfram án þess að tekjur hans fyrir það starfshlutfall er hann heldur eftir komi til skerðingar.

Rétt er að minna á að samkvæmt lögnum á launamaður aðeins rétt á grunnatvinnuleysisbótum í fyrstu 10 dagana sem hann missir starf eða þarf að minnka starfshlutfall.

Aðrar tekjur sem viðkomandi launamaður kann að hafa s.s. vegna tilfallandi vinnu/yfirvinnu, elli- og örorkulífeyrisgreiðslur o.fl. skulu meðhöndlaðar í samræmi við 36. gr. laganna um frádrátt vegna tekna og fritekjumark.

Dæmi 3: Launamaður hefur 250.000 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.

Hefði hann misst starf sitt að öllu leyti hefði hann átt rétt á 175.000 kr. í tekjutengdar atvinnuleysisbætur og þar sem hann sækir um 25% bætur á hann rétt á 43.750 kr. á mánuði. Tekjur hans fyrir 75% starfshlutfallið er hann gegnir áfram og nema 187.500 kr. koma því ekki til með að hafa áhrif á fjárhæð tekjutengdra atvinnuleysisbóta og munu þá tekjur hans og atvinnuleysisbætur nema 231.250 kr. (187.500 + 43.750) 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.

Hefði hann misst starf sitt að öllu leyti hefði hann því átt rétt á hámarki tekjutengdra atvinnuleysisbóta eða 220.729 kr. á mánuði. Þar sem hann sækir um 50% bætur á hann rétt á 110.365 kr. á mánuði. Tekjur hans fyrir 50% starfshlutfallið er hann gegnir áfram og nema 200.000 kr. koma því ekki til með að hafa áhrif á fjárhæð tekjutengdra atvinnuleysisbóta og munu tekjur hans og atvinnuleysisbætur því nema 310.365 kr. (200.000 + 110.365) á mánuði í allt að 6 mánuði.

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

Skert starfshlutfall og réttur í Ábyrgðasjóði launa

Lögum um Ábyrgðasjóð launa hefur verið breytt með það að markmiði að fyrirkomulag þar sem starfsmenn taka tímabundið skert starfshlutfall og tekjutap vegna samdráttar í fyrirtæki því sem hann starfar hjá skerði ekki möguleg réttindi hans í sjóðnum verði fyrirtækið gjaldþrota. Það á bæði við um launakröfur vegna starfa áður en fyrirtækið varð gjaldþrota og vegna launamissis í allt að þrjá mánuði vegna slita á ráðningarsambandinu í kjölfar gjaldþrotsins. Í framangreindum tilvikum verður miðað við tekjur launamannsins eins og þær voru áður en til minnkunar á starfshlutfalli kom, enda gefi þær hagstæðari niðurstöðu.

Framangreind regla er tímabundin og gildir um kröfur launamanna sem minnka starfshlutfall sitt á tímabilinu 1. október 2008 til og með 31. desember 2009 að kröfu vinnuveitenda vegna samdráttar í starfsemi hans. Krafa skal hafa borist í protabúið innan tólf mánaða eftir að minnkað starfshlutfalls tók gildi. Í reynd þýðir framangreind regla að unnt getur verið að gera kröfur af þessum toga í protabúi atvinnurekanda allt til loka árs 2010.

Dæmi 5: Launamaður hefur 250.000 kr. í mánaðarlaun fyrir fullt starf en þarf að minnka við sig starfshlutfall um 25% vegna samdráttar í fyrirtæki því er hann starfar hjá. Minnkað starfshlutfall kemur til framkvæmda 1. desember 2008 og er laun frá þeim tíma 187.500 kr. á mánuði.

Starfsmaðurinn hafði áður unnið í fimm ár hjá fyrirtækinu og er búinn að ávinna sér þriggja mánaða uppsagnarfrest.

Fyrirtækið er tekið til gjaldþrotaskipta 25. febrúar 2009 og hefur starfsmaður þá ekki fengið greidd laun fyrir janúarmánuð.

Starfsmaður á rétt til greiðslu úr Ábyrgðasjóði launa sem hér segir:

- a. Gjaldfallin laun fyrir janúar og febrúar.
- b. Laun í allt að þrjá mánuði í uppsagnarfresti

Í báðum tilfellum skal miðað við 250.000 kr. mánaðarlaun.

Til frádráttar koma atvinnuleysisbætur sem viðkomandi fékk greiddar frá 1. desember vegna minnkaðs starfshlutfalls.