



TE-palvelut | tjänster
services

Alterneringsledighet



te-tjanster.fi

Alterneringsledighet för arbetssökande och arbetsgivare

Alterneringsledighet är ett arrangemang där arbetstagaren i enlighet med ett alterneringsavtal som ingåtts med arbetsgivaren för en viss tid befrias från att utföra de uppgifter som hör till anställningsförhållandet och där arbetsgivaren förbinder sig att för motsvarande tid anställa en person som är arbetslös arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån (TE-byrån).



Bekanta dig med våra tjänster på adressen www.te-tjanster.fi.

Var en aktiv arbetssökande – utnyttja våra mångsidiga tjänster

Alterneringsledigheten erbjuder

- ▶ **arbetstagaren** tillfälle till en längre ledighet, som kan användas på önskat sätt, till exempel till utbildning, vård av barn och andra anhöriga eller till intressen och vila,
- ▶ **en arbetslös** (vikarie) tillfälle att med hjälp av ett anställningsförhållande för viss tid upprätthålla och
- ▶ utveckla sin yrkesskicklighet samt förbättra sina möjligheter att placera sig på arbetsmarknaden,
- ▶ **arbetsgivaren** en kanal för rekrytering av nya arbetstagare och ett tillfälle att tillföra arbetsgemenskapen flexibilitet och nytt kunnande.

Villkoren för alterneringsledighet

Den som tar ut alterneringsledighet ska vara anställd i arbetsavtalsförhållande eller tjänsteförhållande eller därmed jämförbart anställningsförhållande. För att kunna ta ut alterneringsledighet måste personen vara anställd på heltid, eller så måste arbetstiden överstiga 75 % av arbetstiden för heltidsanställda

i branschen. De som är företagare på heltid kan inte bli alterneringslediga.

Det är inte möjligt att gå i pension direkt efter alterneringsledigheten. Den övre åldersgränsen för den som tar ut alterneringsledighet är den nedre åldersgränsen för hans eller hennes ålderspension, minskad med tre år.

Den som ska bli alterneringsledig ska i god tid före alterneringsledighetens början ta kontakt med TE-byrån för att reda ut villkoren för alterneringsledigheten.



Ta kontakt med TE-byrån i god tid före alterneringsledighetens början.

Arbetshistoria som villkor

Villkoret för att få alterneringsledighet är 20 års arbetshistoria före alterneringsledighetens början.



Utred i god tid med arbetslöshetskassan eller FPA att din arbetshistoria är tillräcklig.

Då arbetshistorien uträknas fram till 31.12.2006 beaktas de arbetsavtals- och tjänsteförhållanden som anges i 8 § 4 mom. i lagen om pension för arbetstagare (395/1961) samt arbete som förutsätts för pension baserad på företagsverksamhet, vilket bestäms enligt de bestämmelser som var i kraft 31.12.2004. När tiden beräknas räknas även arbete till godo som personen har utfört innan han eller hon har fyllt 23 år. Den arbetshistoria som uppkommit från och med ingången av år 2007 uträknas utifrån inkomsterna inom ramen för de arbetspensionslagar som avses i 3 § i lagen om pension för arbetstagare (395/2006). Vid uträkning av arbetshistorien beaktas pensionsförsäkrat arbete som utförts efter att personen fyllt 18 år. Även den tid som personen gjort pensionsförsäkrat arbete i någon annan av EU:s medlemsstater, i en stat som tillhör EES eller i Schweiz godkänns till arbetshistorien.

Av arbetshistorien kan högst en fjärdedel vara tid som kan jämföras med arbete. Med detta avses den tid för vilken personen fått moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning eller specialvårdspenning. Också den tid då personen är vårdledig och den tid som personen fullgör värnplikt och civiltjänst jämföras med arbete. Om personen på nytt vill ta ut alterneringsledighet, förutsätts en ny arbetshistoria på fem år efter att den föregående alterneringsledigheten upphörde.

Den som tänker ta ut alterneringsledighet kan hos Pensionsskyddscentralen beställa sin egen förvärvsarbetsförteckning med uppgifter om de arbeten utförts som anställd hos en privat arbetsgivare eller som företagare. Ett registerutdrag över anställningsförhållandena inom den offentliga sektorn kan beställas från Kommunernas pensionsförsäkring.

Det är skäl för arbetstagaren att i god tid före alterneringsledighetens början utreda tillsammans med arbetslöshetskassan eller Folkpensionsanstalten (FPA) att arbetshistorien är tillräcklig.

Tid i arbetet som villkor

Förutsättningen för alterneringsledighet är att arbetstagaren har varit heltidsanställd (över 75 %) hos samma arbetsgivare utan avbrott i minst 13 månader direkt före alterneringsledighetens början och att arbetstagaren faktiskt har arbetat på heltid under nämnda tid. I denna tidsperiod på 13 månader kan ingå sammanlagt högst 30 kalenderdagens oavlönad frånvaro. Endast frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall jämföras med arbete, när tidsperioden på 13 månader uträknas.

Alterneringsavtal och avtal om anställning av vikarie

Alterneringsledigheten baserar sig på frivillighet. Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om ledigheten genom ett skriftligt alterneringsavtal. Avtalsblanketter finns på adresserna: www.te-tjanster.fi eller www.suomi.fi. I avtalet ska anges när alterneringsledigheten börjar och när den upphör.

Alterneringsavtalet upprättas i tre likalydande exemplar, som undertecknas av arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett exemplar av alterneringsavtalet uppgörs för TE-byrån.

Alterneringsavtalet ska tillställas TE-byrån i god tid före alterneringsledighetens början och vikariens arbetsavtal, skriftliga förordnande eller en annan tillförlitlig utredning om att det anställts en vikarie för den tid alterneringsledigheten varar omgående efter att alterneringsledigheten börjat. Motsvarande redogörelser ska tillställas TE-byrån också om alterneringsledigheten förlängs.

Alterneringsledighetens längd och förlängning av ledigheten

Alterneringsledigheten varar minst 100 kalenderdagar och högst 180 kalenderdagar.

Överenskommelse om förlängning av alterneringsledigheten ska träffas senast två månader innan den avtalade alterneringsledigheten upphör. Det är fråga om förlängning när man kommer överens om att en alterneringsledighet som enligt avtalet skulle vara till exempel fyra månader förlängs till fem månader utan en enda dags avbrott.

Alterneringsledighetens sammanlagda längd får inte överstiga 180 kalenderdagar.

Förtida avslutande av alterneringsledigheten och tillfällig återgång till arbetet

Alterneringsledigheten kan avbrytas i förtid eller arbetstagaren kan tillfälligt återgå till arbetet genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och den alterneringslediga. Alterneringsledigheten löper normalt under en tillfällig återgång till arbetet.

Enligt lagen avslutas alterneringsledigheten direkt om den alterneringslediga får rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning eller om den alterneringslediga för tiden för alterneringsledigheten beviljas ledighet för havandeskap och förlossning eller för vård av barn eller får specialvårdspenning. Om denna rättighet eller beviljade ledighet varar högst 18 vardagar, avbryts alterneringsledigheten (betalningen av ersättning) endast och fortgår därefter enligt den ursprungliga överenskommelsen.

Den alterneringsledigas rätt att återgå till sitt tidigare arbete

Efter alterneringsledighetens slut har den alterneringslediga rätt att i första hand återgå till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt, ska den alterneringslediga erbjudas ett arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet eller anställningsförhållandet, och om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med avtalet. Det är inte möjligt att ändra anställningsförhållandets villkor eller avsluta det på grund av alterneringsledigheten. Detta innebär emellertid inte något särskilt uppsägningskydd, utan den alterneringslediga kan sägas upp om det finns lagstadgade grunder för uppsägningen.

ARBETSGIVAREN

Anställning av vikarie

I alterneringsavtalet ska arbetsgivaren samtidigt förbinda sig att för den tid alterneringsledigheten varar anställa en person som är arbetslös arbetssökande vid TE-byrån.

Vikarien behöver inte anställas för samma uppgifter som den alterneringslediga haft, men arbetsgivaren ska vara densamma. Till exempel i en koncern måste vikarien anställas i det dotterbolag där den alterneringslediga är anställd. Som vikarie får man inte anställa en person som enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa är studerande på heltid.

Som vikarie ska anställas en person som varit arbetslös i minst 90 kalenderdagar antingen utan avbrott eller i perioder under de 14 månader som föregått alterneringsledigheten. Som vikarie kan även anställas en arbetslös person som inte fyllt 30 år, om högst ett år har förflutit sedan denne avlagt yrkes- eller högskoleexamen, eller en arbetslös person som antingen är under 25 år eller över 55 år när alterneringsledigheten börjar. Den som anställs som vikarie ska vara arbetslös arbetssökande vid TE-byrån omedelbart före alterneringsledighetens början.

Vikarien ska anställas för heltidsarbete och arbetstiden ska vara minst lika lång som arbetstiden för den alterneringslediga. Alterneringsledigheten kan också ordnas så att arbetsgivaren ger det heltidsarbete som på grund av alterneringsarrangemanget blir ledigt till en egen deltidsanställd som vid TE-byrån såsom arbetslös arbetssökande söker heltidsanställning.

Då ska arbetsgivaren anställa en arbetslös arbetssökande från TE-byrån för det deltidsarbete som blir ledigt. Också i detta fall ska den sammanlagda arbetstiden för dem som anställs för den tid som alterneringsledigheten varar vara minst lika lång som den alterneringsledigas regelbundna arbetstid.

Däremot är det inte möjligt att anställa två arbetslösa personer för att sköta alterneringsvikariatet på deltid.

På vikarien tillämpas lagbestämmelserna om arbetsavtals- eller tjänsteförhållanden för viss tid samt bestämmelserna i arbets- eller tjänstekollektivavtalen. Ett tidsbundet arbetsavtals- eller tjänsteförhållande upphör utan uppsägning när den överenskomna tiden går ut. Det ligger i arbetsgivarens och vikariens intresse att ingå ett skriftligt arbetsavtal.

Om vikariens anställningsförhållande av någon anledning upphör före ledighetens slut, fortgår alterneringsledigheten normalt. Arbetsgivaren ska dock omedelbart underätta TE-byrån om väsentliga förändringar i vikariens anställningsförhållande (t.ex. att anställningsförhållandet avslutas innan alterneringsledigheten har upphört). Dessutom ska arbetsgivaren utan dröjsmål och senast inom två månader anställa en ny arbetslös för den återstående alterneringsledigheten.

ARBETSTAGAREN

Ersättningens storlek och utbetalare

Den alterneringslediga har rätt till alterneringsersättning under ledigheten. Alterneringsersättningen är 70 % av den arbetslöshetsdagpenning som arbetstagaren skulle ha rätt till om han eller hon blev arbetslös. Vid uträkningen av ersättningen beaktas inte barnförhöjningar eller förhöjda förtjänstdelar. Ersättningen är skattepliktig inkomst.

Rätten till alterneringsersättning fortgår, även om vikariens anställningsförhållande skulle upphöra innan ledigheten upphör. Förutsättningen är att arbetsgivaren anställer en ny vikarie för den återstående tiden.

Den arbetslöshetsdagpenning som ligger till grund för ersättningen beräknas undantagsvis på basis av förvärvsinkomsterna under de 52 veckorna före alterneringsledigheten. Om arbetstagaren på basis av medlemskap i arbetslöshetskassan skulle ha rätt att omedelbart före alterneringsledighetens början få inkomstrelaterad dagpenning, beräknas ersättningen utifrån den inkomstrelaterade dagpenningen, och arbetslöshetskassan betalar ut ersättningen. I övriga fall beräknas ersättningen utifrån grunddagpenningen, och FPA betalar ut ersättningen.

Utförande av arbete och andra inkomster under alterneringsledighet

Avsikten med alterneringsledighet är stöda arbetshälsa i arbetet och att för en viss tid erbjuda en arbetslös ett ledigt jobb. Utförande av annat arbete under alterneringsledigheten står därför i strid med systemets syfte. Det är ändå inte förbjudet att utföra arbete under ledigheten, men löneinkomster och andra arbetsinkomster som fås under ledigheten minskar alterneringsersättningen så att en så kallad jämkad dagpenning tas som grund för ersättningen. Heltidsarbete som varar över två veckor berättigar inte till ersättning.

Alterneringsersättningens storlek påverkas emellertid inte av ersättningar som intjänats före alterneringsledigheten och som betalas under ledigheten och som den alterne-

ringslediga inte kan ta ut i ledighet. Av denna anledning inverkar inte exempelvis semesterpenning och resultatlöner som utbetalats under alterneringsledigheten på alterneringsersättningens storlek.

Lagstadgade förmåner som minskar utkomstskyddet för arbetslösa (t.ex. stöd för hemvård av barn) minskar också alterneringsersättningen. Alterneringsersättningen påverkas däremot inte av bl.a. familjepensioner, bostadsbidrag, barnbidrag, utkomststöd eller stöd för närståendevård.

Begränsningar i rätten till ersättning

Den alterneringslediga har inte rätt till alterneringsersättning för den tid han eller hon:

- ▶ av sin arbetsgivare får lön, semesterlön eller andra ersättningar och vederlag som den alterneringslediga kan ta ut i ledig tid (som lön anses inte utbildning som bekostas av arbetsgivaren, om förmånen inte räknas som arbetstagarens skattepliktiga inkomst och inte heller de naturaförmåner som personen fortsätter att få under alterneringsledigheten),
- ▶ fullgör bevarings- eller civiltjänst eller frivillig militärtjänst för kvinnor,
- ▶ avtjänar ett frihetsstraff i en straffanstalt,
- ▶ är heltidsanställd över två veckor hos någon annan än sin egen arbetsgivare,
- ▶ bedriver företagsverksamhet på heltid,
- ▶ får en förmån som avses i 3 kap. 3 § 1 mom. eller 4 § 2 mom. 1–3, 5 eller 6 punkten i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (bl.a. sjukdagpenning, moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps eller föräldrapenning, specialvårdspenning, utbildningsstöd).



Om den alterneringslediga använder ledigheten till studier, har han eller hon inte rätt till studiestöd.

Ansökan om ersättning

Ett av arbetsgivaren och arbetstagaren undertecknat alterneringsavtal ska före ledighetens början tillställas den TE-byrå inom vars område den alterneringsledigas arbetsplats ligger. Den som blir alterneringsledig ska innan ledigheten börjar till TE-byrån lämna en redogörelse för arbetet under de 13 föregående månaderna och att arbetet varit på heltid.

Alterneringsersättning söks hos den egna arbetslöshetskassan eller hos en FPA-byrå. Den retroaktiva ansökningstiden är tre månader. Ansökningsblanketter fås på adressen www.tyj.fi eller TE-byrån. Till ansökan ska fogas ett löneintyg som omfattar löneinkomsterna för minst 52 veckor under de hela lönebetalningsperioder som föregår alterneringsledigheten samt en kopia av alterneringsavtalet.

TE-byrån ger till arbetslöshetskassan eller FPA ett utlåtande om de arbetskraftspolitiska förutsättningarna för betalning av alterneringsersättning. Dessa fattar sedan beslut om ersättning och betalar ut den. Ersättningen betalas ut minst en gång i månaden i efterskott.

Anmälningsskyldighet

Den alterneringslediga ska omedelbart underrätta betalaren om arbete, företagsverksamhet och andra omständigheter som

inverkar på betalningen av ersättningen. Ersättning som har betalats till ett för stort belopp eller utan grund återkrävs.

Alterneringsledighetens inverkan på pensionen

Tiden för alterneringsledighet beaktas i pensionen så att 55 % av den inkomst som alterneringsersättningen grundar sig på är pensionsgrundande.

Ändringssökande

Den alterneringslediga får söka ändring i arbetslöshetskassans eller Folkpensionsanstaltens beslut hos besvärsnämnden för utkomstskyddsärenden och ändring i besvärsnämndens beslut hos försäkringsdomstolen. Besvärstiden i vardera fallet är 30 dagar efter att beslutet har delgivits.

Ytterligare information

Folkpensionsanstalten	www.fpa.fi
Arbetslöshetskassornas Samorganisation	www.tyj.fi
Pensionsskyddscentralen	www.etk.fi
Kommunernas pensionsförsäkring	www.keva.fi
Arbets- och näringsministeriet	www.tem.fi
Social- och hälsovårdsministeriet	www.stm.fi

TE-telefonjänster

Telefonservice för personkunder 0295 025 510

- rådgivning om TE-tjänsterna
- vägledning i användningen av e-tjänster
- hänvisning till tjänster enligt behovet
- information om utkomstskydd för arbetslösa
- utbildningsrådgivning

Utbildningsrådgivning (på finska)

- facebook.com/koulutusneuvonta

Service på ryska

Русскоязычная

консультационная служба

0295 020 715

Samtalsavgifter enligt det avtal som kunden har med sin egen operatör.

