

**ARBETSSÖKANDE &  
ARBETSGIVARE**



## **Alterneringsledighet**

**www.mol.fi**



**Arbets- och näringsbyrån**

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 arbetsökande vid arbets- och näringsbyrån (TE-byrån).

## 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.

Ta kontakt med TE-byrån i god tid innan alterneringsledigheten börjar.

## Arbetshistoria som villkor

Villkoret för att få alterneringsledighet är 10 års arbetshistoria före alterneringsledighetens början.

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. 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.

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 som den försäkrade utfört som anställd hos en privat arbetsgivare eller som företagare. Ett registerutdrag över anställningsförhållandena inom den offentliga sektorn kan beställas från Kommunernas pensionsförsäkring.

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

### Tid i arbete 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 att få hos TE-byråerna eller på adresserna [www.mol.fi](http://www.mol.fi) eller [www.suomi.fi](http://www.suomi.fi).

I avtalet ska det anges när alterneringsledigheten börjar och när den upphör. Också när ledigheten delas in i perioder ska det i avtalet anges exakta start- och slutdatum för varje period. Senare går det inte längre att avtala om perioderna och tidpunkterna. Alterneringsavtalet upprättas i tre likalydande exemplar, som undertecknas av arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett exemplar av alterneringsavtalet uppgörs för TE-byrån.

Alterneringsavtalet samt ett arbetsavtal, ett skriftligt förordnande eller en annan tillförlitlig utredning om att det anställts en vikarie för den tid alterneringsledigheten varar ska tillställas TE-byrån i god tid före alterneringsledighetens början. Motsvarande redogörelser ska tillställas TE-byrån också om alterneringsledigheten förlängs. Vid periodisering av alterneringsledigheten ska en redogörelse för att en vikarie anställts alltid lämnas till TE-byrån när en ny period börjar.

## **Alterneringsledighetens längd samt periodisering och förlängning av ledigheten**

Alterneringsledigheten varar minst 90 kalenderdagar utan avbrott och sammanlagt högst 359 kalenderdagar.

Man kan också komma överens om att alterneringsledigheten delas in i flera perioder. Indelningen i perioder ska alltid överenskommas i alterneringsavtalet innan ledighetens första period börjar. Det är fråga om periodisering när till exempel en åtta månader lång alterneringsledighet delas in i två perioder, den ena på tre månader och den andra på fem månader. Varje period ska vara minst 90 kalenderdagar, annars har den alterneringslediga inte rätt till alterneringsersättning.

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 tre månader förlängs till fem månader utan en enda dags avbrott.

Alterneringsledigheten ska tas ut i sin helhet inom två år från ledighetens början, och den sammanlagda längden får inte överstiga 359 kalenderdagar.

## **Förtida avslutande av alterneringsledigheten och tillfällig återgång till arbetet**

Alterneringsledigheten kan avbrytas i förtid eller arbetstägaren 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 uppsägningsskydd, utan den alterneringslediga kan sägas upp om det finns lagstadgade grunder för uppsägningen.

## INFORMATION TILL 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 i första hand anställas en arbetslös person som inte fyllt 25 år eller en långtidsarbetslös eller en arbetslös som nyligen avlagt högskole- eller yrkesexamen, om personens yrkeskunskap kan bedömas vara tillräcklig för den sökta uppgiften. Bedömningen görs i samarbete mellan arbetsgivaren och arbetskraftsmyndigheten. I andra hand ska man anställa en arbetslös arbetssökande som har störst behov av att få arbete och vars förutsättningar för sysselsättning bedöms bli bättre med hjälp av vikariatet. Om det i den grupp som har företräde inte finns en för uppgiften lämplig arbetslös arbetssökande, ska man fästa uppmärksamhet bl.a. vid hur länge personens arbetslöshet varat, behovet att upprätthålla yrkeskunskapen samt personens utkomst.

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 hel-

tidsarbete som på grund av alterneringsarrangemanget blir ledigt till en egen deltidstid anställd som vid TE-byrån såsom arbetslös arbetssökande söker heltidsanställning. Då ska arbetsgivaren anställa en arbetslös arbetssökande från TE-byrån för det deltidarbete 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 tidsbegränsat 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 underrätta 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.

Ett företag som anställer en långtidsarbetslös som alterneringsvikarie kan beviljas lönesubvention.

## INFORMATION TILL DEN ALTERNERINGSLEDIGA

### Alterneringsersättning

#### Ersättnings storlek och den som betalar ersättningen

Den altemneringslediga har rätt till altemneringsersättning under ledigheten. Altemneringsersättningen är 70 % av den arbetslöshetsdagpenning som arbetstagarren skulle ha rätt till om han eller hon blev arbetslös. Vid uträkningen av ersättningen beaktas inte barnförhöjningar eller förhöjda förtjänstdelar. Ersättningen är 80 % om den altemneringslediga har minst 25 års arbetshistoria innan ledigheten börjar. Ersättningen är skattepliktig inkomst. Rätten till altemneringsersättning fortgår, även om vikariens anställningsförhållande skulle upphöra innan ledigheten upphör.

Den arbetslöshetsdagpenning som ligger till grund för ersättningen beräknas undantagsvis på basis av förvärvsinkomsterna under de 52 veckorna före altemneringsledigheten.

Om arbetstagarren på basis av medlemskap i arbetslöshetskassan skulle ha rätt att omedelbart före altemneringsledigheten 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 altemneringsledighet

Avsikten med altemneringsledighet är att öka motivation och arbetshälsa i arbe-

tet samt att för en viss tid erbjuda en arbetslös ett ledigt jobb. Utförande av annat arbete under altemneringsledigheten 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 altemneringsersättningen så att en så kallad jämkad dagpenning tas som grund för ersättningen. Heltidsarbete som varar över två veckor berättigar inte till ersättning.

Altemneringsersättningens storlek påverkas emellertid inte av ersättningar som intjänats före altemneringsledigheten och som betalas under ledigheten och som den altemneringslediga inte kan ta ut i ledighet. Av denna anledning inverkar inte exempelvis semesterpenning och resultatlöner som utbetalats under altemneringsledigheten på altemneringsersättningens storlek.

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

#### Begränsningar i rätten till ersättning

Den altemneringslediga har inte rätt till altemneringsersättning för den tid han eller hon:

- av sin arbetsgivare får lön, semesterlön eller andra ersättningar och vederlag som den altemneringslediga kan ta ut i

ledig tid (som lön anses inte utbildning som bekostas av arbetsgivaren, om för månen 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 samt en tillförlitlig utredning om att en arbetslös anställts för alterneringsledigheten (en kopia av arbetsavtalet eller förordnandet) 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](http://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 Folkpensionsanstalten 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.

## Anmälningsplikt

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.

## Sökande av ändring

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 från delfäendet av beslutet.

## Jobblinjens servicenummer

### Personkunder

Anmälan som arbetssökande, lediga jobb, ändring av uppgifterna om jobsökningen, TE-byråernas tjänster, vägledning för e-tjänster på webben.

010 19 4905  
[jobblinjen@te-byran.fi](mailto:jobblinjen@te-byran.fi)

### Företags-, sammanslutnings- och arbetsgivarkunder

Anmäla ett ledigt jobb, TE-byråernas tjänster, vägledning för e-tjänster på webben, rådgivning om uppehållstillstånd.

010 19 4905  
[jobblinjen@te-byran.fi](mailto:jobblinjen@te-byran.fi)

### Utbildningsrådgivning

010 19 4902  
[utbildningsradgivning@te-byran.fi](mailto:utbildningsradgivning@te-byran.fi)

### Rådgivning om omställningsskydd

010 19 4910  
[jobblinjen@te-byran.fi](mailto:jobblinjen@te-byran.fi)

### Rådgivning om utkomstskydd för arbetslösa

010 19 4912

### Samtalspriser:

Samtal till nummer som börjar med 010 19: från trådtelefon lokalnätavgift; från mobiltelefon mobiltelefonavgift.

[www.mol.fi](http://www.mol.fi)

Folkpensionsanstalten  
Arbetslöshetskassornas Samorganisation

[www.fpa.fi](http://www.fpa.fi)  
[www.tyj.fi](http://www.tyj.fi)

Pensionsskyddscentralen  
Kommunernas pensionsförsäkring

[www.etk.fi](http://www.etk.fi)  
[www.keva.fi](http://www.keva.fi)

Arbets- och näringsministeriet  
Social- och hälsovårdsministeriet

[www.tem.fi](http://www.tem.fi)  
[www.stm.fi](http://www.stm.fi)