



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ  
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET  
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

TEM/209/00.03.02/2010

## TILLÄMPNINGSANVISNING FÖR LAGEN OM ALTERNERINGSLEDIGHET

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ  
PL 32 (Aleksanterinkatu 4)  
00023 Valtioneuvosto • Puh. 010 606 000  
Faksi (09) 1606 2166 • www.tem.fi

ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET  
PB 32 (Alexandersgatan 4)  
00023 Statsrådet • Tfn 010 606 000  
Fax (09) 1606 2166 • www.tem.fi

MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY  
P.O. Box 32 (Aleksanterinkatu 4)  
FI-00023 Government • Tel + 358 10 606 000  
Fax + 358 9 1606 2166 • www.tem.fi

**TILLÄMPNINGSANVISNING FÖR LAGEN OM ALTERNERINGSLEDIGHET (1305/2002)**

Lagen om alterneringsledighet (1305/2002) trädde i kraft 1.1.2003 och avsikten var att dess giltighetstid skulle upphöra 31.12.2007. Med stöd av lagen om ändring av lagen om alterneringsledighet (1127/2007) förlängdes lagens giltighetstid fram till 31.12.2009 och den ledighet om vilken avtal ingåtts före nämnda tidpunkt måste hållas före 31.12.2010. Samtidigt gjordes också andra ändringar i lagen, som är i kraft från och med 1.1.2008. Genom lagen om ändring av 25 § i lagen om alterneringsledighet (961/2009) gjordes systemet med alterneringsledighet permanent från och med den 1 januari 2010.

I 13 § i lagen om arbets- och näringscentraler samt arbets- och näringsbyråer (796/2008) föreskrivs att om det i någon annan lag eller i bestämmelser som har utfärdats med stöd av den hänvisas till Arbetskraftsbyrån, ska hänvisningen anses gälla en sådan arbets- och näringsbyrå som avses i denna lag. Av denna orsak har i lagen om alterneringsledighet inga ändringar gjorts med anledning av att byråns namn har ändrats. Sedermera har arbets- och näringscentralerna omvandlats till närings-, trafik- och miljöcentraler genom lagen om närings-, trafik- och miljöcentralerna (897/2009).

Genom denna anvisning upphävs den tillämpningsanvisning för lagen om alterneringsledighet (1305/2002) som utfärdats av arbetsministeriet 31.12.2007 (arbetsministeriets brev A/17/2007 AM).

Denna anvisning är i kraft från och med 17.2.2010 och tillsvidare.

## INNEHÅLL

1 §	Lagens syfte	4
2 §	Tillämpningsområde	4
3 §	Definitioner	5
4 §	Arbetshistoria som villkor för alterneringsledighet	7
5 §	Tid i arbetet som villkor för alterneringsledighet	10
6 §	Alterneringsledighetens längd	12
7 §	Periodisering av alterneringsledighet och förlängning av avtalad alterneringsledighet	13
8 §	Alterneringsavtal	14
9 §	Vikarier	16
10 §	Förtida avslutande av alterneringsledigheten och tillfällig återgång till arbetet	19
11 §	Verkningar av att vikariens anställning upphör	22
12 §	Den alterneringsledigas rätt att återgå till sitt tidigare arbete	22
13 §	Rätt till alterneringsersättning	23
14 §	Begränsningar i rätten till ersättning	23
15 §	Alterneringsersättningens storlek	26
16 §	Ansökan om alterneringsersättning	28
17 §	Arbetskraftspolitiskt utlåtande	29
18 §	Anmälningsskyldighet	29
19 §	Återkrav av alterneringsersättning	30
20 §	Sökande av ändring	31
21 §	Tillämpning av lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om arbetslöshetskas-	
sor		32
22 §	Finansiering	33
23 §	Verkställande organ	33
24 §	Tillsyn	33
25 §	Ikraftträdande	34
26 §	Övergångsbestämmelser	34

## 1 §

**Lagens syfte**

**Syftet med denna lag är att öka arbetstagarnas motivation och arbetshälsa med hjälp av kortvarig frånvaro från arbetet och samtidigt skapa bättre sysselsättningsförutsättningar för arbetslösa arbetssökande genom att erbjuda dem tidsbundna arbetserfarenheter.**

I den första paragrafen stadgas i stora drag om syftet med lagen om alterneringsledighet och alterneringsledighetssystemet. Syftet med alterneringsledighetssystemet är å ena sidan att främja arbetstagarens uthållighet i arbetet och å andra sidan att bereda en arbetslös arbetssökande en möjlighet att få sysselsättning. I lagen finns inga begränsningar av användningen av alterneringsledigheten, så en ledig arbetstagare kan använda sin alterneringsledighet enligt eget tycke. Under alterneringsledigheten behöver arbetstagaren alltså inte vara tillgänglig för arbetsmarknaden, utan han eller hon kan exempelvis resa utomlands, studera på heltid eller sköta en anhörig med stöd för närståendevård. Trots lagens syfte är det inte förbjudet att under alterneringsledigheten arbeta eller idka företagsverksamhet på heltid, men arbetet påverkar rätten att få alterneringsersättning.

## 2 §

**Tillämpningsområde**

**Denna lag tillämpas på heltidsanställda och på anställda, vilkas arbetstid överstiger 75 procent av arbetstiden för en heltidsanställd i branschen. Denna lag tillämpas också på dem som är anställda i tjänsteförhållande eller därmed jämförbar anställning hos staten, kommunerna och andra offentligt rättsliga samfund.**

**I denna lag avses med arbetsgivare också samfund enligt 1 mom.**

**Denna lag tillämpas emellertid inte på en sådan person som betraktas som företagare enligt 1 kap. 6 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) och som genom sitt arbete i företaget inte har rätt till arbetslöshetsförmån.**

*1–2 mom.*

I paragrafens 1 mom. föreskrivs om lagens tillämpningsområde. Lagen tillämpas på en heltidsanställd arbetstagare. Som arbetstagare betraktas en person i ett anställningsförhållande i enlighet med arbetsavtalslagen (55/2001) eller sjömanslagen (423/1978) eller i motsvarande offentligt tjänste- eller anställningsförhållande. En verkställande direktör vid ett aktieföretag eller andelslag anses inte vara i ett anställningsförhållande, trots det att han eller hon arbetar för bolagets räkning på basis av ett avtal och mot vederlag, eftersom verkställande direktören betraktas som ett av bolagets lagstadgade organ.

Som heltidsanställning betraktas arbete där arbetstiden uppgår till mer än 75 procent av den inom branschen tillämpade maximiarbetstiden för en heltidsanställd arbetstagare. Man bör observera att en person vars arbetstid har varit exakt 75 procent av den inom branschen tillämpade maximiarbetstiden för heltidsanställda arbetstagare inte är berättigad till alterneringsledighet.

*Arbetslöshetsnämnden 13.9.2006, 2578/6/A:*

*T:s alterneringsersättning har förvägrats från och med 1.2.2006, eftersom denne inte varit heltidsanställd och i anställningsförhållande med samma arbetsgivare i minst ett år före alterneringsledighetens början. T:s arbetstid har enligt arbetsavtalet varit i medeltal 25 h/vecka sedan 30.8.2004, men som genomsnittlig arbetstid i alterneringsavtalet har uppgetts 29 h/vecka. Enligt handelskollektivavtal är en heltidsanställd arbetstagares ordinarie arbetstid 37,5 h/vecka, så gränsen för heltidsanställning är 28,13 h/vecka. Enligt utredningen har T i alla fall under året som föregår alterneringsledighetens början arbetat 23 veckor då arbetstiden underskred ovan nämnda gräns för heltidsanställning.*

Enligt informationen som T lämnat till arbetslöshetskassan används inga utjämningsperioder vid granskningen av arbetstiden. Med beaktande av den företedda utredningen kan T inte anses ha varit heltidsanställd av samma arbetsgivare i minst det år som krävs i enlighet med 2 § i lagen om alterneringsledighet. Arbetslöshetsnämnden avslag besväret.

Arbetslöshetsnämnden 27.9.2006, 1651/6/A:

P:s alterneringsersättning har förvägrats från och med 1.9.2005, eftersom denne inte varit heltidsanställd och i anställningsförhållande med samma arbetsgivare i minst ett år före alterneringsledighetens början. P har periodsarbetstid (111 h/3 veckor) och arbetstiden har under tre treveckorsperioder (under tiden 27.9–17.10.2004, 10–30.1.2005 och 16.5–5.6.2005) underskridit gränsen på 75 procent. De övriga perioderna överstiger nämnda gräns. Enligt kollektivavtalet för hotell- och restaurangbranschen granskas genomförandet av minimiarbetstiden i alla fall under en ettårsperiod, om inte annat har överenskommit. Avsikten är att avtalet motsvarar den faktiska situationen. Med beaktande av den företedda utredningen överstiger P:s arbetstid i medeltal 75 procent under den ettårsperiod som avtalats i kollektivavtalet och hans arbetstid kan anses överstiga 75 procent av arbetstiden för en heltidsanställd i branschen. P uppfyller alltså villkoren för att beviljas alterneringsersättning från och med 1.9.2005. Arbetslöshetskassans beslut upphävdes.

Man utvärderar om en person är heltidsanställd utgående från personens egentliga arbetstid, inte den arbetstid som överenskommit i arbetsavtalet. Om den egentliga arbetstiden avviker från den överenskomna arbetstiden i arbetsavtalet skall arbets- och näringsbyrån av arbetsgivaren begära en utredning av arbetstagarens egentliga arbetstid. Detaljerade bestämmelser om förutsättningarna för alterneringsledighet med anknytning till arbets- och tjänsteförhållande finns i 5 §.

3 mom.

Lagen om alterneringsledighet gäller endast arbetstagare som avses i 1 mom., inte personer som är företagare på heltid. Därför stadgas i 3 mom. att lagen inte tillämpas på en person som betraktas som företagare enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) och som genom sitt arbete i företaget inte har rätt till arbetslöshetsförmån. Frågan om företagande avgörs på basis av 1 kap. 6 § och 2 kap. 4 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Av bestämmelsen följer att exempelvis make eller maka som arbetar i en ägarföretagares företag inte har möjlighet att få alterneringsledighet, eftersom han eller hon anses vara företagare på heltid i enlighet med 2 kap. 4 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Alterneringsersättning förvägras i dessa fall med stöd av det arbetskraftspolitiska utlåtandet OM4. Företagsverksamhet som bisyssla utgör däremot inget hinder för alterneringsledighet.

Om en person har arbetat i ett anställningsförhållande i enlighet med arbetsavtalslagen eller i motsvarande offentligrättsliga tjänste- eller anställningsförhållande i minst 13 månader och dessutom före alterneringsledighetens början inlett företagsverksamhet på heltid kan han eller hon få alterneringsledighet från sitt avlönade arbete. Personen har i alla fall inte rätt att få alterneringsersättning på grund av den begränsning som föreskrivs i 14 § 1 mom. 5 punkten i lagen om alterneringsledighet, om han eller hon betraktas som företagare på heltid.

### 3 §

#### Definitioner

I denna lag avses med

- 1) **alterneringsledighet** ett arrangemang genom vilket en anställd, i överensstämmelse med ett alterneringsavtal som han eller hon ingått med sin arbetsgivare, för viss tid befrias från de uppgifter som hör till anställningen och arbetsgivaren samtidigt, för motsvarande tid, förbinder sig att anställa en i 2 kap. 1 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa avsedd arbetslös arbetssökande vid en Arbetskraftsbyrå,
- 2) **alterneringsledig** den som tar ut alterneringsledighet,
- 3) **vikarie** en person som har anställts för den tid alterneringsledigheten varar,
- 4) **periodisering av alterneringsledighet** att avtalad alterneringsledighet hålls i flera perioder,

**5) förlängning av alterneringsledighet att alterneringsledigheten fortsätts omedelbart efter att avtalad alterneringsledighet upphört, och**

**6) tillfällig återgång till arbetet tillfälligt arbete hos den arbetsgivare som den alterneringslediga är ledig från. (7.12.2007/1127)**

Enligt punkt 1 i paragrafen avses med alterneringsledighet befrielse från arbetsuppgifter och avlöning för en viss tid utgående från avtal mellan arbetstagare och arbetsgivare. Till begreppet alterneringsledighet hänför sig också arbetsgivarens skyldighet att anställa en arbetslös arbetssökande som vikarie för motsvarande tid.

Alterneringsledigheten är till sin natur ett arrangemang som är bundet till en viss tid och bygger på frivillighet. Alterneringsavtalet ingås mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ledigheten kan genomföras endast om arbetsgivaren går med på alterneringsledigheten och ingår avtal med arbetstagaren. Arbetstagaren har inte någon subjektiv rätt att få alterneringsledigt.

Under alterneringsledigheten är de huvudsakliga skyldigheterna som orsakas av tjänsteförhållandet i viloläge; arbetstagaren befrias från sin skyldighet att arbeta och arbetsgivaren från sin skyldighet att betala lön. Användningen av alterneringsledighet förutsätter alltså ett gällande anställningsförhållande. Anställningsförhållandet kan också vara tidsbundet, om det fortsätter i enlighet med arbetsavtal eller skriftligt förordnande så länge efter alterneringsledigheten, att personen efter ledigheten kan återgå till samma arbetsgivares tjänst.

Arbetsgivaren ska för den tid alterneringsledigheten varar som vikarie anställa en sådan arbetslös arbetssökande som avses i 2 kap. 1 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (UfAL). Som arbetslös betraktas en person som inte är i ett anställningsförhållande eller arbetar på heltid som företagare eller i eget arbete. Som arbetslös betraktas också en person som är permitterad på heltid och berättigad till jämkad arbetslöshetsförmån eller en person som deltar i en arbetsmarknadsåtgärd (arbetsprövning, arbetslivsträning och arbetspraktik) enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) och inte är i ett anställningsförhållande. Också en arbetssökande som deltar i arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, och som i övrigt uppfyller de ovan nämnda villkoren, kan anställas som vikarie under tiden för alterneringsledigheten.

Enligt punkt 2 i paragrafen avses med alterneringsledig en person som tar ut alterneringsledighet och enligt punkt 3 med vikarie en sådan arbetslös person som anställs för den tid alterneringsledigheten varar. De förutsättningar för alterneringsledighet och de inverningar på rätten att få alterneringsersättning som hänför sig till den alterneringslediga och vikarien behandlas närmare nedan i anslutning till respektive lagparagraf.

Enligt punkt 4 i paragrafen avses med periodisering av alterneringsledigheten att den överenskomna alterneringsledigheten hålls i flera perioder. I allmänhet återgår den alterneringslediga till arbetet under perioderna mellan ledigheterna, men detta är dock inte nödvändigt. Den alterneringslediga kan alltså hålla exempelvis studieledighet mellan perioderna.

Enligt punkt 5 i paragrafen avses med en förlängning av alterneringsledigheten att alterneringsledigheten fortsätts omedelbart efter att avtalad alterneringsledighet upphört. Mellan ledigheten som överenskommit i alterneringsavtalet och ledighetens förlängning kan inte finnas ens en dags avbrott.

Enligt punkt 6 i paragrafen avses med en tillfällig återgång till arbetet tillfälligt arbete under den tid alterneringsledigheten varar hos den arbetsgivare som den alterneringslediga är ledig från. I lagen definieras inte hur lång tid i arbete som kan anses som tillfälligt arbete, men tillfällig som begrepp förutsätter att en sådan tid i arbete är kortvarig. Under en tillfällig återgång till arbetet avbryts inte alterneringsledigheten, utan den fortgår på samma sätt som under ledigheten.

Förutsättningarna för en periodisering och förlängning av alterneringsledigheten samt en tillfällig återgång till arbetet behandlas i detalj nedan i ifrågavarande paragrafer.

#### 4 §

##### Arbetshistoria som villkor för alterneringsledighet

Ett villkor för alterneringsledighet är att den anställda innan alterneringsledigheten börjar har varit i arbete i minst tio år. Om den anställda redan tidigare har fått alterneringsersättning skall han eller hon ha varit i arbete i minst fem år efter det att den föregående alterneringsledigheten slutade. Tiden i arbete beräknas på grundval av de inkomster som omfattas av de arbetspensionslagar som avses i 3 § i lagen om pension för arbetstagare (395/2006).

Antalet arbetade månader beräknas enligt vad som anges i 6 kap. 11 § 2 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

När tiden i arbete enligt 1 mom. beräknas skall som tid som jämföras med arbete dessutom beaktas varje sådan full kalendermånad

- 1) för vilken en person har fått moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning eller specialvårdspenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004), och
- 2) under vilken en person har varit vårdledig med stöd av lag eller kollektivavtal eller tjänstekollektivavtal eller fullgjort beväringstjänst eller civiltjänst.

Av tiden i arbete kan högst en fjärdedel vara sådan i 3 mom. avsedd tid som jämföras med arbete. (21.12.2004/1244 , 22.12.2006/1254)

1–2 mom.

Ett villkor för beviljande av alterneringsledighet är en arbetshistoria som bygger på tidigare pensionsförsäkrat förvärvsarbete och vissa situationer som är jämförbara med förvärvsarbete. För beviljande av alterneringsledighet krävs att man innan den första alterneringsledigheten börjar har en arbetshistoria på minst tio år. Om en person redan tidigare hållit alterneringsledigt krävs en arbetshistoria på minst fem år sedan den senaste ledigheten. Hur lång den tidigare alterneringsledigheten var har ingen betydelse.

Då arbetshistorien beräknas tar man i beaktande allt förvärvsarbete som omfattas av pensionslagarna som gäller utkomstskyddet inom både den privata och den offentliga sektorn. Företagar- och lantbruksföretagarverksamhet med obligatorisk pensionsförsäkring samt arbete som en från Finland utstationerad arbetstagare räknas också till tiden i arbete som krävs, till den del den är försäkrad i Finland. Arbetshistorien beräknas fram till 31.1.2006 utgående från registrerade anställningstider och från och med 1.1.2007 utgående från registrerade inkomster.

Arbete som utförts utomlands räknas inte in i arbetshistorien som krävs för alterneringsledighet. Detta gäller arbete som utförts också i en annan EU-medlemsstat, inom EES-området eller i andra avtalsländer, även om personen omfattats av en försäkring i landet i fråga.

*Arbetslöshetsnämnden 29.10.2008 2174/8/V*

*X:s ansökan om alterneringsersättning hade avslagits eftersom X:s arbetshistoria hos finländsk arbetsgivare understeg 10 år. X hade inlämnat ett intyg över att X hade varit försäkrad i Sverige i 11 års tid. Den tid som X hade arbetat i Sverige togs inte i beaktande när arbetshistoriens längd räknades. På alterneringsersättning tillämpas inte bestämmelserna i förordning EEG nr 1408/71 om jämförande av arbetsrättigheter eftersom alterneringsledighet inte är en sådan arbetslöshetsförmån som avses i artikel 4. Av denna anledning kan inte försäkrat arbete i ett annat EU-land räknas med i den arbetshistoria som utgör villkor för beviljandet av förmånen.*

Arbetspensionslagstiftningen har ändrats från ingången av 2005 så att arbetspensionen från och med 1.1.2005 beräknas utgående från varje års lön och intjäningsprocent. Pension intjänas för allt förvärvsarbete och arbetspensionens storlek påverkas av hela arbetshistoriens inkomst. I reformen av arbetspensionslagstiftningen ingår också bestämmelser om intjänande av pension under perioder utan lön. För dessas del har bestämningen av pensionsskyddet ändrats så att pensionen som intjänas beräknas utgående från inkomsterna som ligger till grund för de inkomstrelaterade förmånerna. Till följd av ändringarna har pensionskyddets intjäningstid och definitionen av arbete som tjänar in pension utvidgats. Pensionen beräknas inte heller längre specifikt för ett anställningsförhållande. Därför har de exakta tiderna i arbete sedan början av 2005 inte längre någon betydelse för pensionen och de registreras inte med samma noggrannhet som tidigare. Uppgifterna om när anställningsförhållandena inleds och upphör har ingen betydelse för pensionsbeloppet i andra fall än då pensionen beräknas i enlighet med bestämmelserna som gällde före 1.1.2005 utgående från skyddsbestämmelserna med anknytning till lagändringarna som trädde i kraft från och med början av 2005.

Beräkningen av uppfyllandet av kravet på arbetshistoria i enlighet med paragrafen ändrades inte med anknytning till reformen av arbetspensionslagstiftningen från och med början av 2005, utan till lagen om alterneringsledighet fogades en anteckning om att arbetshistorien också tas i beaktande från och med 1.1.2005 i enlighet med de bestämmelser som var i kraft i arbetspensionslagstiftningen 31.12.2004.

I början av 2007 trädde i kraft en lag om pension för arbetstagare (395/2006), i vilken man har kombinerat lagstiftningen som gäller arbetspensionen för löntagare inom den privata sektorn. Med lagen ersattes bl.a. lagen om pension för arbetstagare (395/1961), lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden (134/1962) samt lagen om pension för vissa konstnärer och redaktörer i arbetsförhållande (662/1985). I samband med reformen av arbetspensionen har anställningsregistret i princip ändrats till ett register över förvärvsinkomster.

Motsvarande ändringar gjordes också i lagen om alterneringsledighet då lagen om pension för arbetstagare trädde i kraft. Sedan början av 2007 beräknas kravet på arbetshistoria som villkor för alterneringsledighet så att tiden i arbete bestäms utgående från inkomst som lyder under arbetspensionslagarna. Av denna anledning beräknas uppfyllandet av kravet på arbetshistoria som villkor för alterneringsledighet sedan 1.1.2007 utgående från den registrerade inkomsten i stället för den tidigare använda registrerade tiden i arbete.

#### *Beräkning av tid i arbete fram till 31.12.2006:*

Då tiden i arbete beräknas tar man i beaktande den tid i arbete som krävs för grundpensionen eller motsvarande pension som bygger på arbets- eller tjänsteförhållande och som definierats i 8 § i lagen om pension för arbetstagare (395/1961), i enlighet med pensionsbestämmelserna som gällde före 1.1.2005. I bestämmelsen i fråga hade samlats alla pensionssystem, som bygger på arbets- och tjänsteförhållanden samt företagsverksamhet att ta i beaktande vid samordningen av pensionerna, och enligt vilka den intjänade arbetshistorien kunde konstateras. Då tiden beräknas räknar man också till godo arbete som personen har utfört som 18–22-åring. Arbete som utförts innan personen fyllt 18 år godkänns inte i kravet på tid i arbete.

Man utreder förekomsten av den arbetshistoria som krävs i första hand ur Pensionsskyddscentralens register, som personen som ansöker om förmånen vid behov kan komplettera med ett registerutdrag från Statskontoret eller Kommunernas pensionsförsäkring samt med ett intyg från arbetsgivaren eller annan tillförlitlig utredning. Ur Pensionsskyddscentralens registerutdrag framgår tiderna i arbete i enlighet med lagen om pension för arbetstagare och på motsvarande sätt i enlighet med pensionslagarna för den offentliga sektorn samt tiderna som försäkrad företagare i enlighet med lagen om pension för företagare och lagen om pension för lantbruksföretagare i kalendertid. Inkomster och tider i arbete i enlighet med lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden (134/1962) samt lagen om pension för vissa konstnärer och redaktörer i arbetsförhållande (662/1985) specificeras i registerutdraget som redovisningsmånader.

Arbetslöshetsnämnden 8.3.2006, 6590/5/A:

*K:s alterneringsersättning har förvägrats från och med 1.8.2005, eftersom denne inte i minst tio år före alterneringsledighetens början haft ett arbete som krävs för grundpensionen eller motsvarande pension som bygger på arbets- eller tjänsteförhållande enligt lagen om pension för arbetstagare, som fastställs i enlighet med bestämmelserna som gällde före 31.12.2004. Arbetshistorien omfattar 9 år och 4 månader. K har till sitt besvär bifogat ett arbetsintyg över ett anställningsförhållande som enligt K inte i sin helhet har registrerats hos Pensionsskyddscentralen. Arbetslöshetsnämnden konstaterade att enbart ett arbetsintyg inte är en tillräckligt tillförlitlig utredning av anställningsförhållandet eller dess längd. K bifogade inte exempelvis lönekvitton eller skatteuppgifter för anställningen, som hänvisades till i besväret. Nämnda anställning kan alltså inte räknas till arbetshistorien. Besväret avslogs.*

#### *Beräkning av tid i arbete från och med 1.1.2007:*

Beräkningen av tid i arbete bygger från och med 1.1.2007 på de pensionsförsäkrade inkomsterna. Då tiden i arbete beräknas tar man i beaktande de inkomster som omfattas av arbetspensionslagarna som avses i 3 § i lagen om pension för arbetstagare (395/2006). I denna paragraf finns samlade alla pensionslagar för privata och offentliga branscher. Alla inkomster som är försäkrade mot dessa arbetspensionslagar utgör grunden för beräkningen av tiden i arbete. Vid beräkningen av tiden i arbete godkänns inkomster som en person har förtjänat efter att ha fyllt 18 år.

Beräkningen av uppfyllandet av kravet på tid i arbete bygger på Pensionsskyddscentralens registerutdrag. Ur utdraget framgår alla pensionsförsäkrade inkomster. Undantagsvis kan man också beräkna om kravet på tid i arbete uppfylls utgående från någon annan tillförlitlig utredning, men då måste ur utredningen framgå bland annat arbetsår och pensionsförsäkrade inkomster.

Tiden i arbete beräknas så att de pensionsförsäkrade inkomsterna för varje kalenderår divideras med en divisor för året i fråga. Divisorn för 2010 är 273. Divisorn höjs årligen med en lönekoeficient. Som inkomst beaktas endast arbetsinkomst, däremot inte inkomster som ligger till grund för förmåner, även om de också intjänar pension och därför framgår ur Pensionsskyddscentralens registerutdrag. Om man som inkomster tog i beaktande också inkomster som ligger till grund för förmåner, skulle bestämmelsen om tid som jämföras med arbete i lagen om utkomstskydd för arbetslösa förlora sin betydelse.

Varje kalenderårs arbetsinkomster divideras med divisorn för det året. Kvoten som fås på detta sätt avrundas nedåt till närmaste hela tal. Avrundningen görs per kalenderår. Det hela talet för varje kalenderår kan vara högst 12. En person får räkna till godo den tid i arbete som detta hela tal visar, även om han eller hon under samma år exempelvis hade varit arbetslös, så att tiden i arbete som heltalet visar inte i verkligheten kunde uppfyllas. Tiden i arbete kan i alla fall inte räknas ut för framtiden. Om en person exempelvis blir arbetslös i juli kan tiden i arbete för det kalenderåret beräknas på högst 6 månader, även om inkomsterna kunde ge personen exempelvis 12 månader tid i arbete.

Längden på den totala tiden i arbete fås genom att räkna samman tiden i arbete för varje kalenderår. Kravet på tid i arbete uppfylls då antalet månader som motsvarar antalet krävda år uppfylls. Exempelvis krävs för att uppfylla arbetshistorien på 10 år, som är villkoret för att få alterneringsledighet, att man arbetat i 120 månader före alterneringsledighetens början och för att uppfylla arbetshistorien på 5 år att man arbetat i 60 månader efter att den tidigare alterneringsledigheten upphört.

#### *3–4 mom.*

Enligt 3 mom. i paragrafen beaktas vid beräkningen av arbetshistorien den tid för vilken en person har fått moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning eller specialvårdspenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) som tid som jämföras med arbete. Som tid som jämföras med arbete beaktas också tid under vilken en person har varit vårdledig med stöd av lag eller kollektivavtal eller tjänstekollektivavtal samt fullgjort beväringstjänst och civiltjänst.

Om tiderna som jämföras med arbete inte framgår ur Pensionsskyddscentralens registerutdrag skall sökanden utreda dessa för betalaren med ett separat, tillförlitligt intyg. Förekomsten av tider som jämföras med pensionsförsäkrat förvärvsarbete kan ofta kontrolleras vid Folkpensionsanstalten eller utgående från information från någon annan myndighet. Exempelvis i fråga om tiden för vårdledighet har Folkpensionsanstalten i alla fall inte i alla situationer information tillgänglig för en tillräckligt lång tid. Då skall personen förete en annan tillförlitlig utredning till stöd för sin ansökan. Beroende på situationen kan man godkänna en utredning som getts av exempelvis arbetsgivaren, Folkpensionsanstalten eller skattemyndigheten. Då man prövar utredningens tillförlitlighet och bevisvärde skall man ta i beaktande den lagstiftning som gällde och andra rådande förhållanden under tiden som jämföras med arbete.

Då man beräknar tider som jämföras med arbete tas endast hela kalendermånader i beaktande. Av arbetshistorien kan högst en fjärdedel vara tid som jämföras med arbete. På grund av begränsningen kan personen räkna till godo högst 2 år och 6 månader tid som jämföras med arbete för sin arbetshistoria på 10 år och högst 1 år och 3 månader för sin arbetshistoria på 5 år.

För granskningen av arbetshistorien ansvarar med stöd av lagen om alterneringsledighet betalaren av alterneringsersättningen. På blanketten för uppgörande av alterneringsavtal berättas att ett villkor för alterneringsledigheten är en arbetshistoria på 10 år och man frågar sökanden om kravet på arbetshistoria uppfylls. I vissa situationer kan sökanden själv tro att kravet på arbetshistoria uppfylls, även om sökandens arbetshistoria inte är tillräcklig enligt beräkningen som betalaren av förmånen gjort. Eftersom kravet på arbetshistoria inte är en arbetskraftspolitisk förutsättning för att få alterneringsersättning, granskar arbets- och näringsbyrån inte om arbetshistorien uppfylls. Därför kan ett arbetskraftspolitiskt utlåtande om uppfyllandet av villkoren för ledigheten lämnas utan att kravet på arbetshistoria har granskats på ändamålsenligt sätt. Det är i alla fall i sökandens intresse att han eller hon utreder huruvida kravet på arbetshistoria uppfylls innan det arbetskraftspolitiska utlåtandet lämnas. Därför bör sökanden ges anvisningar om att vända sig till betalaren av alterneringsersättningen för att säkerställa att kravet på arbetshistoria uppfylls i god tid före den tilltänkta alterneringsledighetens början.

## 5 §

### Tid i arbetet som villkor för alterneringsledighet

**Ett villkor för alterneringsledighet är att den alterneringslediga omedelbart innan alterneringsledigheten börjar har varit i sådant arbete som avses i 2 § hos och stått i anställningsförhållande till samma arbetsgivare i minst 13 månader utan avbrott. Tidsperioden om 13 månader kan omfatta en oavlönad frånvaro om högst 30 kalenderdagar. Frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall jämföras med tid i arbete när denna bestämmelse tillämpas.**

**Då den tid i arbetet som avses i 1 mom. räknas ut beaktas även den tid som den alterneringslediga har stått i anställningsförhållande till en i 1 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) eller 6 § i sjömanslagen (423/1978) avsedd överlåtare av rörelse eller till ett offentligt samfund som är föremål för en omorganisering som kan jämföras med överlåtelse. (7.12.2007/1127)**

I paragrafen finns bestämmelser om den föregående tid i arbete som är ett villkor för alterneringsledigheten. Ett villkor för alterneringsledigheten är att den alterneringslediga omedelbart innan alterneringsledigheten börjar i minst 13 månader har varit heltidsanställd hos och stått i anställningsförhållande till samma arbetsgivare, dvs. den arbetsgivare den alterneringslediga arbetar hos då alterneringsledigheten börjar. Tidsperioden om 13 månader kan omfatta en oavlönad frånvaro om högst 30 kalenderdagar.

Frånvaro som beror på sjukdom eller olycka, både avlönad och oavlönad, jämföras med tid i arbete vid beräkningen av tiden i arbete på 13 månader. En person som beviljats partiell sjukdagpenning, delrehabiliteringsstöd eller delinvaliditetspension betraktas också som frånvarande från arbetet (på deltid) på grund av sjukdom eller olycka, så ifrågasättande tid jämföras med arbete. På motsvarande sätt anses en arbetssökande vara frånvarande från arbetet på grund av sjukdom, om han eller hon har fått sjukdagpenning för 300 dagar och har ett gällande anställningsförhållande och personens ansökan om invaliditetspension handläggs eller har avslagits. Ett villkor i ovanstående fall är i alla fall att personen vid arbets- och näringsbyråns visar upp ett utlåtande från läkare, som visar tiden då personen varit arbetsförmögen.

Personen kan ha hållit högst 30 dagar oavlönad frånvaro av något annat skäl under de 13 månader som föregår början av alterneringsledigheten. Som oavlönad frånvaro betraktas exempelvis den tid en person har hållit oavlönad tjänsteledighet, strejkat eller varit permitterad. Med oavlönad frånvaro jämföras också sådant deltidsarbete där arbetstiden uppgår till högst 75 procent av arbetstiden för en heltidsanställd i branschen. Om deltidsarbete där arbetstiden har överstigit 75 procent har genomförts så att personen arbetat exempelvis fyra dagar i veckan, betraktas de dagar då personen inte arbetar som sådan oavlönad frånvaro som avses här. Villkoren för alterneringsledighet uppfylls inte om personen under den tid då anställningsförhållandet varit i kraft inte också de facto har utfört sitt arbete. Därför uppfylls inte villkoren för alterneringsledighet om personen under de föregående 13 månaderna har hållit exempelvis moderskaps- eller föräldraledighet.

En person som varit på partiell vårdledighet kan ha rätt till alterneringsledighet, om personens arbetstid under de 13 månaderna som föregår ledigheten har överstigit 75 procent av arbetstiden för en heltidsanställd som tillämpas inom branschen och under denna tid inte hållit mer än 30 dagar oavlönad frånvaro från arbetet. Om den partiella vårdledigheten har genomförts så att arbetstagaren är frånvarande från arbetet hela dagar under veckan räknas dessa till de oavlönade frånvarodagarna.

*Försäkringsdomstolen 2.5.2002/785:2001: A har varit i samma arbetsgivares tjänst sedan 1991 och hållit moderskaps- och föräldraledigt omedelbart före alterneringsledigheten som började 14.10.1997. A har inte rätt till alterneringsersättning, eftersom hon inte uppfyller kravet på en tid i arbete på minst ett år utan avbrott omedelbart före alterneringsledighetens början. Moderskaps- eller föräldraledighet kan inte jämföras med arbete på samma sätt som frånvaro på grund av sjukdom eller olycka. (Likartade beslut Arbetslöshetsnämnden 20.12.2005, 5768/5/A: faderskaps- och föräldraledighet, och Arbetslöshetsnämnden 12.8.2005, 2592/5/A: föräldraledighet på grund av adoptivbarn.)*

*Arbetslöshetsnämnden 9.5.2008, 8108/7/V*

*X har ansökt om alterneringsersättning för tiden 1.8.2007-24.7.2008. Enligt det intyg som arbetsgivaren utfärdat har X haft oavlönad frånvaro i totalt mer än 30 dagar under perioden 1.7.2006-31.7.2007. X har konstaterat att hon varit partiellt vårdledig och arbetat 4 dagar i veckan. Hon anser att hon har blivit försatt i en ojämlig situation i förhållande till sådana personer vilkas partiella vårdledighet har tagits ut så att arbetsdagarna har förkortats. X:s arbetstid har varit 80 procent av en heltidsanställds normala arbetstid. Den anställda har haft oavlönad frånvaro i mer än 30 dagar enligt 5 § i lagen om alterneringsledighet under de närmast föregående 13 månaderna innan alterneringsledigheten började. Av denna anledning finns det inte några lagliga förutsättningar för beviljande av alterneringsersättning från och med 1.8.2007.*

*Försäkringsdomstolen 30.11.2000, 8919/99:*

*V har ansökt om alterneringsersättning från och med 3.10.1998. Han har strejkat under tiden 27.11.1997-23.2.1998. Försäkringsdomstolen avtog V:s ansökan om alterneringsersättning, eftersom V har hållit mer än 30 dagar oavlönad frånvaro under de senaste 13 månaderna. Därför har han inte rätt till alterneringsersättning. (Likartat beslut Arbetslöshetsnämnden 21.12.2005, 5632/5/A: lockout och strejk.)*

*Arbetslöshetsnämnden 17.5.2005, 1354/5/A:*

*J har ansökt om alterneringsersättning från och med 1.1.2005. Han har varit permitterad från sitt arbete under tiden 5.7-4.8.2004 i totalt 31 kalenderdagar. J har under denna tid, med undantag av självrisktiden, lyft full arbetslöshetsdagpenning. J har inte påvisat att han under permitteringsperioden skulle ha haft avlönade arbetsdagar. Således kan J konstateras ha haft en mer än 30 kalender-*

*dagur lång oavlönad period under de 13 månader som omedelbart föregår alterneringsledigheten. Besväret avslogs.*

Ett villkor för alterneringsledigheten är att den alterneringslediga har arbetat på heltid i samma arbetsgivares tjänst under de 13 månader som föregår alterneringsledigheten. Normalt föreligger inga problem med att bedöma om personen har varit i samma arbetsgivares tjänst eller inte. På den privata sidan, exempelvis inom en koncern, betraktas vart och ett av dotterbolagen som skilda arbetsgivare. Om koncernen har en centraliserad löneadministration eller inte har ingen betydelse i frågan, utan avgörande är med vilket företag arbetsavtalet faktiskt har ingåtts. Då det är fråga om en kommunal arbetsgivare skall man i alla fall observera att kommunen är en enda arbetsgivare, oberoende av kommunens storlek. En samkommun eller samkommun för utbildning å sin sida betraktas som en annan arbetsgivare än kommunen som ingår i denna. På motsvarande sätt är utgångspunkten i fråga om en statlig arbetsgivare att ett ämbetsverk är en arbetsgivare.

Till tiden i arbete hos samma arbetsgivare räknas också tid i arbete hos en överlåtare av rörelse eller motsvarande omorganiseringar inom den offentliga sektorn, där arbetstagaren övergår till ett nytt företags eller en annan organisations tjänst. I situationer där en rörelse överläts överförs alla rättigheter och skyldigheter som bygger på överlåtarens gällande anställningsförhållanden vid tidpunkten för överlåtelsen till överlåtelsemottagaren. Arbetstagarna övergår till överlåtelsemottagarens tjänst som s.k. gamla arbetstagare.

Tiden i arbete som villkor för alterneringsledighet kan uppfyllas också i fall då personen har flera på varandra följande visstidsanställningar hos samma arbetstagare under de 13 månader som omedelbart föregår alterneringsledigheten. Ett allmänt villkor är alltid att personens visstidsanställning gäller så länge att personen efter alterneringsledigheten kan återgå till samma arbetsgivares tjänst. Kravet på tid i arbete och anställningsförhållandets obrutenhet uppfylls inte, om visstidsanställningarna inte följer på varandra utan avbrott.

*Exempel 1: En person har haft en visstidsanställning fram till 13.1.2010. Personen fortsätter i samma arbetsgivares tjänst i en ny visstidsanställning från och med 14.1.2010. Då anses tiden i arbete och anställningsförhållandet vara obrutet när kravet på tid i arbete för alterneringsledighet granskas.*

*Exempel 2: En person har haft en visstidsanställning som upphört fredagen 15.1.2010. Personen fortsätter i samma arbetsgivares tjänst i en ny visstidsanställning från och med måndagen 18.1.2010. Då är det inte fråga om en obruten tid i arbete och anställningsförhållande, oberoende av om lördag och söndag är arbetsdagar inom branschen i fråga eller om arbetsgivaren skulle ha varit skyldig att betala lön för lördag och söndag, om anställningsförhållandet hade fortsatt även om inget arbete utfördes under veckoslutet. Sådana dagar kan inte heller räknas som oavlönade frånvarodagar enligt 5 § i lagen om alterneringsledighet, eftersom anställningsförhållandet inte är i kraft.*

Arbets- och näringsbyrån ansvarar för granskningen av huruvida kravet på tid i arbete uppfylls. Byrån lämnar också ett bindande arbetskraftspolitiskt utlåtande om uppfyllandet av kravet på tid i arbete till betalaren av alterneringsersättningen.

## 6 §

### Alterneringsledighetens längd

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

Alterneringsledighetens längd är minst 90 kalenderdagar utan avbrott och sammanlagt högst 359 kalenderdagar. Man kan också komma överens om att ledigheten hålls i flera perioder, så länge periodens längd är minst 90 dagar (närmare information om periodisering i 7 §).

*Försäkringsdomstolen 27.8.1998/11097:97:*

*A påstod att man från början hade avtalat om att alterneringsledigheten skulle pågå fram till 31.5.1997, trots att alterneringsavtalet hade ingåtts för tiden 12.8–21.12.1996. Försäkringsdomstolen ansåg att A:s ansökan om alterneringsledighet för tiden 22.12.1996 – 31.5.1997 skulle handläggas som en ny ansökan. Av denna anledning och eftersom A inte hade arbetat i minst ett år före alterneringsledigheten hade A inte rätt till alterneringsersättning för tiden 22.12.1996–31.5.1997.*

*Försäkringsdomstolen 3.5.2007, 3163/2006:*

*R har ingått ett alterneringsavtal med sin arbetsgivare för tiden 1.2–25.12.2005. Arbetsgivaren har i alla fall sagt upp R:s anställningsförhållande så att anställningen upphört 19.4.2005. Alterneringsledigheten har vid ifrågavarande tidpunkt varat i 78 dagar. Eftersom R:s alterneringsledighet inte varat i 90 dagar har R inte rätt till alterneringsersättning. Alterneringsersättningen som betalts utan grund bör återkrävas. (Likartat beslut Arbetslöshetsnämnden 9.9.2005, 1407/5/A: den alterneringslediga uppsagd från sitt arbete.)*

*Arbetslöshetsnämnden 8.12.1998, 7732/98/A:*

*W har ingått ett alterneringsavtal för 365 dagar under tiden 11.8.1997–10.8.1998 och arbetsgivaren har anställt en vikarie för den tiden. Enligt kassans beslut har W:s rätt till alterneringsersättning upphört 4.8.1998, då maximibeloppet nåddes. W krävde i sitt besvär att alterneringsersättning beviljas för hela alterneringsledigheten. Arbetslöshetsnämnden avslog W:s besvär, eftersom alterneringsledighetens längd är högst 359 dagar och alterneringsersättning inte kan betalas för en längre tid.*

Arbets- och näringsbyrån ansvarar för ärenden som gäller alterneringsledighetens minimi- och maximilängd. Byrån lämnar ett bindande arbetskraftspolitiskt utlåtande om ledighetens längd till betalaren av alterneringsersättningen.

## 7 §

### Periodisering av alterneringsledighet och förlängning av avtalad alterneringsledighet

**I alterneringsavtalet skall överenskommas om periodisering av alterneringsledigheten innan den börjar. Vid periodisering av alterneringsledighet skall varje period omfatta minst 90 kalenderdagar.**

**En överenskommelse om förlängning av alterneringsledigheten skall ingås två månader innan avtalad alterneringsledighet upphör.**

**Hela alterneringsledigheten skall dock hållas inom två år från det att den började, och dess sammantagna längd får inte överstiga den maximala längden för alterneringsledigheten. (7.12.2007/1127)**

*1 mom.*

Enligt paragrafens 1 mom. skall om periodisering av alterneringsledigheten alltid överenskommas redan i alterneringsavtalet innan ledigheten börjar. I avtalet skall antecknas varje periods exakta start- och slutdatum. Man kan inte längre avtala om periodisering efter att alterneringsledigheten har börjat. Detta innebär också att avtalade perioder inte kan ändras efter att alterneringsledigheten har börjat. Om alterneringsavtalet ändras innan den första perioden börjar är det möjligt att ändra tidpunkten för perioderna, men efter att alterneringsledigheten har börjat är detta inte längre möjligt. Den alterneringslediga behöver inte ange någon speciell orsak för periodiseringen av ledigheten; det räcker att saken har överenskommit med arbetsgivaren.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dock i enlighet med allmänna avtalsrättsliga principer avtala sinsemellan om olika ledigheter och ändring av deras tidpunkter, men då är det inte fråga om alterneringsledighet och arbetstagaren har alltså inte rätt till alterneringsersättning för den period som inte exakt har överenskommit i alterneringsavtalet före alterneringsledighetens början. Avbrytande av alterneringsledigheten också i ett fall med periodiserad ledighet behandlas i anslutning till respektive paragraf.

Till periodiseringen av alterneringsledigheten hänför sig ett villkor som gäller minimilängden på varje period. Minimilängden på varje period ska vara densamma som minimilängden på alterneringsledigheten, dvs. 90 kalenderdagar.

*Arbetslöshetsnämnden 28.10.2005, 3010/5/A:*

*L:s alterneringsledighet har periodiserats på följande sätt: 12.1–11.4.2004, 1.5–31.10.2004 och 1.12.2004–22.2.2005. I fråga om den tredje perioden uppfylls inte bestämmelsen i lagen om alterneringsledighet om en minimilängd på 90 kalenderdagar, så L har inte rätt till alterneringsersättning för den perioden. Det har ingen betydelse hur felet har uppkommit, eftersom man inte har rätt till alterneringsersättning om villkoren för att få ersättning inte uppfylls. Alterneringsersättningen som betalts utan grund bör återkrävas.*

## *2 mom.*

I paragrafens 2 mom. bestäms villkoren för en förlängning av alterneringsledigheten. En förlängning skall överenskommas separat mellan arbetsgivaren och den alterneringslediga. Avtalet skall ingås senast två månader innan ledigheten upphör. Trots att man har avtalat om en alterneringsledighet på exempelvis 90 dagar och man vill förlänga denna, skall detta överenskommas senast två månader innan ledigheten upphör. Ingen minimilängd har ställts upp för förlängning av alterneringsledigheten. Således kan förlängningen vara kortare än ledighetens minimilängd, dvs. 90 dagar.

Periodisering av alterneringsledigheten och förlängning av alterneringsledigheten är två skilda saker. Därför kan varje överenskommen period av alterneringsledigheten förlängas på det sätt som beskrivits ovan. Alterneringsledighetens maximilängd – inklusive alla överenskomna perioder (också kommande perioder) - får dock inte i detta fall heller överskridas. Förlängningen får således inte inverka ändrande på de övriga periodernas längd eller tidpunkt vilket kan begränsa de faktiska möjligheterna att förlänga perioderna.

## *3 mom.*

Alterneringsledigheten skall enligt 3 mom. hållas i sin helhet inom två år från den tidpunkt då den första perioden började. Alterneringsledigheten börjar då den första perioden börjar, inte då alterneringsavtalet ingås. I samband med periodisering och förlängning måste man också observera att alterneringsledighetens sammantagna längd inte får överstiga alterneringsledighetens maximilängd på 359 dagar.

Arbets- och näringsbyrån ansvarar för ärenden som gäller periodisering och förlängning. Byrån lämnar också ett bindande arbetskraftspolitiskt utlåtande i frågan till betalaren av alterneringsersättningen.

## 8 §

### Alterneringsavtal

**Arbetsgivaren skall med den alterneringslediga ingå ett skriftligt alterneringsavtal, i vilket arbetsgivaren förbinder sig att anställa en vikarie. Avtalet samt ett arbetsavtal eller någon annan tillförlitlig utredning om att en vikarie har anställts för tiden för alterneringsledigheten skall lämnas till arbetskraftsbyrån innan alterneringsledigheten börjar. En motsvarande nödvändig utredning skall lämnas till arbetskraftsbyrån då alterneringsledigheten periodiseras eller förlängs på det sätt som avses i 7 § 1 och 2 mom. (7.12.2007/1127)**

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om alterneringsledigheten med ett alterneringsavtal. Avtalsblanketter är tillgängliga vid arbets- och näringsbyråerna och på webben (<http://www.suomi.fi/asiointi>). Alterneringsavtalet ingås skriftligt. I alterneringsavtalet förbinder sig ar-

betsgivaren också att under tiden för ledigheten anställa en person som är arbetslös arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån. Alterneringsavtalet samt arbetsavtalet eller någon annan tillförlitlig utredning av vikariens anställning för den tid alterneringsledigheten varar skall lämnas till arbets- och näringsbyrån före ledighetens början. Den som håller alterneringsledigt kan få ett ojävigt utlåtande tidigast från och med den tidpunkt då alterneringsavtalet och utredningen av vikariens anställning har lämnats till arbets- och näringsbyrån. I en situation där ingendera avtalsparten (arbetsgivaren och arbetstagaren) varit i kontakt med arbets- och näringsbyrån före ledighetens början är det inte fråga om genomförande av en sådan alterneringsledighet som avses i lagen om alterneringsledighet, utan om en annan form av ledighet som överenskommit mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Om arbetsgivaren och arbetstagaren därefter ingår ett nytt avtal skall villkoren för alterneringsledigheten granskas som normalt.

*Försäkringsdomstolen 27.9.2007, 2519:2006:*

*A hade ingått ett alterneringsavtal med sin arbetsgivare för tiden 1.8.2005–25.7.2006. Med avtalet hade arbetsgivaren förbundit sig att anställa en vikarie för A för den tid alterneringsledigheten varar. Vikariens arbetsavtal hade i alla fall ingåtts för tiden 5.9.2005–25.7.2006. Eftersom vikarien inte hade anställts för tiden 1.8–4.9.2005, var det för den tiden inte fråga om en alterneringsledighet som avses i 3 § 1 mom. i lagen om alterneringsledighet, för vilken A skulle ha rätt till alterneringsersättning i enlighet med 13 § 1 mom. i lagen. Besväret avslögs.*

*Arbetslöshetsnämnden 7.2.2007, 5677/6/A:*

*A har med sin arbetsgivare ingått ett avtal om alterneringsledighet, som enligt avtalet skulle börja 7.8.2006. Det skriftliga alterneringsavtalet har lämnats till Arbetskraftsbyrån först 30.8.2006. Eftersom avtalet enligt lagen om alterneringsledighet måste lämnas till Arbetskraftsbyrån innan alterneringsledigheten börjar, har A inte rätt till alterneringsersättning för tiden 7–29.8.2006. (Likartade beslut Arbetslöshetsnämnden 19.12.2006, 4277/6/A och Arbetslöshetsnämnden 5.9.2006, 2442/6/A.)*

*Arbetslöshetsnämnden 14.3.2007, 6346/6/A:*

*H har med sin arbetsgivare ingått ett alterneringsavtal för tiden 14.8.2006–3.6.2007. Alterneringsavtalet har lämnats till Arbetskraftsbyrån 14.4.2006, men vikariens arbetsavtal först 18.8.2006. Eftersom vikariens arbetsavtal eller annan tillförlitlig utredning av vikariens anställning enligt lagen om alterneringsledighet skall lämnas till Arbetskraftsbyrån innan alterneringsledigheten börjar, har H inte rätt till alterneringsersättning för tiden 14–17.8.2006. (Likartat beslut Arbetslöshetsnämnden 11.4.2007, 6627/6/A.)*

Motsvarande nödvändiga utredningar skall lämnas till arbets- och näringsbyrån också då alterneringsledigheten periodiseras eller förlängs i enlighet med 7 §. Vid periodisering behöver inte något nytt avtal om alterneringsledighet inlämnas eftersom överenskomna perioder framgår redan av det s.k. ursprungliga avtalet. Om det är fråga om förlängning av alterneringsledigheten, ska också avtalet som gäller förlängningen lämnas till arbets- och näringsbyrån innan den förlängda alterneringsledigheten börjar. Vikarien måste i dessa fall alltid anställas separat. Ett avtal om periodisering eller förlängning av alterneringsledigheten kan inte genomföras, om man inte anställer en arbetslös arbetssökande som vikarie också under den nya perioden eller förlängningen. Därför måste man innan den nya perioden eller förlängningen av alterneringsledigheten börjar till arbets- och näringsbyrån lämna arbetsavtal eller annan tillförlitlig utredning över att en vikarie har anställts också under den nya perioden eller förlängningen.

Vikarien bör vara en sådan arbetslös arbetssökande som avses i 2 kap. 1 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Detta innebär att vikarien för den nya perioden inte kan vara samma person som var vikarie under den föregående perioden av alterneringsledigheten, om han eller hon fortfarande är anställd av den alterneringsledigas arbetsgivare då den nya perioden börjar. Då alterneringsledigheten förlängs kan samma vikarie dock fortsätta vikariatet under förlängningen och denna vikarie behöver inte vara arbetslös.

Vikariens arbetsavtal skall ingås för hela den tid alterneringsledigheten varar. Lagen om alterneringsledighet möjliggör inte att man ingår flera på varandra följande tidsbundna arbetsavtal med vikarien. Lagen möjliggör inte heller att vikariens visstidsanställning avslutas innan alterneringsledigheten upphör och att en annan person anställs för att sköta vikariatet under den återstående tiden.

En arbetslös person som anställts för den tid alterneringsledigheten varar kan inleda arbetet redan innan alterneringsledigheten börjar, t.ex. för inskolning. Detta förutsätter dock att arbetsgivaren innan den arbetslösa personens anställning börjar förser arbets- och näringsbyrån med en utredning om att vikarien anställts uttryckligen för den tid alterneringsledigheten varar samt alterneringsavtalet som gäller alterneringsledigheten. Även om vikariatet har inletts före alterneringsledighetens början skall vikariatet fortsättas fram till slutet av alterneringsledigheten.

Det finns inga bestämmelser om tidsgränser för hur länge före alterneringsledighetens början den arbetslösa personen kan inleda arbetet. Inskolningsperiodens längd påverkas naturligtvis av arbetsuppgifternas svårighetsgrad samt vikariens utbildning, arbetserfarenhet och kunnande, men en högst två veckor lång inskolningsperiod innan alterneringsvikariatet börjar kan i allmänhet vara motiverad. Arbets- och näringsbyrån bör omsorgsfullt överväga om det är fråga om inskolning som uppgiften kräver eller inte. Om vikarien har anställts avsevärt mycket före alterneringsledighetens början kan han eller hon inte längre anses som arbetslös i enlighet med lagen om alterneringsledighet, och därför anses det i ett sådant fall inte längre vara fråga om genomförande av en sådan alterneringsledighet som avses i lagen om alterneringsledighet. Det är viktigt att arbets- och näringsbyrån utreder att det är fråga om en alterneringsledighet i enlighet med lagen om alterneringsledighet och inte exempelvis att man försöker presentera en arbetslös person som tidigare varit anställd i något annat syfte som en arbetslös person som anställts under tiden för en alterneringsledighet som genomförs senare.

*Arbetslöshetsnämnden 47270/A:*

*Alterneringsavtalet med sökanden var daterat 23.2.2000 och alterneringsledigheten började 1.3.2000. Vikariens arbetsavtal hade ingåtts 13.12.1999 och arbetet hade börjat 14.12.1999. Arbetsgivarens och sökandens arrangemang ansågs inte vara ett avtal i enlighet med lagen om alterneringsledighet.*

Ett företag som anställer en långtidsarbetslös som vikarie under alterneringsledighet kan beviljas lönesubvention utgående från det tidsbundna arbetsavtalet. Lönesubvention kan inte beviljas andra arbetsgivare än företag för vikariat under alterneringsledighet. I fråga om en arbetslös person som anställs för den tid alterneringsledigheten varar iakttas lagstiftningen som gäller visstidsanställningar samt bestämmelserna i de kollektivavtal och tjänstekollektivavtal som tillämpas på branschen.

Arbets- och näringsbyrån bör granska att alterneringsavtalet som ingåtts till alla delar uppfyller de arbetskraftspolitiska villkoren för alterneringsledighet i enlighet med 5–9 § och 14 § 1 mom. 5 punkten i lagen om alterneringsledighet. Arbets- och näringsbyrån lämnar ett bindande utlåtande om tiden i arbete som villkor för alterneringsledigheten, alterneringsledighetens längd, periodisering och förlängning samt vikariens arbetstid och arbetslöshet. Arbets- och näringsbyrån lämnar ett utlåtande också om huruvida den alterneringslediga skall betraktas som företagare på heltid eller på deltid liksom också i ärenden som gäller återkrav av alterneringsersättning. Arbets- och näringsbyrån skall dessutom handlägga ärenden som gäller utbildning för personen som anställs som vikarie och avgöra om han eller hon skall betraktas som studerande på heltid eller inte samt lämna ett bindande utlåtande till betalaren. Betalaren av alterneringsersättningen har inte själv befogenhet att granska att de arbetskraftspolitiska villkoren uppfylls, och kan inte utan utlåtande förvägra ersättning på dessa grunder.

## 9 §

### Vikarier

**När en vikarie anställs skall företrädare ges sådana i 1 kap. 7 § 1 mom. 4 punkten i lagen om ofentlig arbetskraftsservice (1295/2002) avsedda unga personer eller i 1 kap. 7 § 1 mom. 5 punkten avsedda långtidsarbetslösa eller personer vilka nyligen avlagt högskole- eller yrkesexamen som är arbetslösa arbetssökande vid en arbetskraftsbyrå och som bedöms ha till-**

räcklig yrkesskicklighet för uppgiften. Bedömningen skall göras av Arbetskraftsmyndigheten och arbetsgivaren i samarbete. Om det inte finns en ovan avsedd lämplig arbetslös arbetssökande för uppgiften, skall som alterneringsvikarie i mån av möjlighet anställas den vars behov av arbete är störst och vars sysselsättningsförutsättningar kan bedömas öka genom ett arbete för viss tid.

Som vikarie kan inte anställas en person som anses vara en studerande på heltid enligt 2 kap. 6 och 7 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Arbetstiden för vikarien skall vara minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för den alterneringslediga. Om någon som är deltidanställd hos arbetsgivaren såsom arbetslös arbetssökande vid en Arbetskraftsbyrå söker heltidsarbete och anställs han eller hon för det arbete som blivit ledigt på grund av alterneringsledigheten, kan alterneringsledigheten utan hinder av 2 kap. 5 § i Arbetsavtalslagen ordnas så att en arbetslös arbetssökande vid Arbetskraftsbyrå anställs för det arbete som på detta sätt blir ledigt. Ökningen av den sammantagna arbetstiden för dessa anställda skall då vara minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för den alterneringslediga. (7.12.2007/1127)

1 mom.

Enligt paragrafens 1 mom. är avsikten att i enlighet med den offentliga Arbetskraftsservicens mål styra Arbetskraftsmyndigheterna och arbetsgivarna att sysselsätta personer som är svårssysselsatta på den öppna arbetsmarknaden. Därför borde Arbets- och Näringsbyrå klargöra för arbetsgivaren bestämmelsens mål och som vikarie erbjuda en ung person eller en person som nyligen avlagt högskole- eller yrkesexamen eller en långtidsarbetslös person som är arbetslös arbetssökande. Om arbetsgivaren är ett företag skall företaget också informeras om möjligheten att få lönesubvention då man anställer en långtidsarbetslös som vikarie under alterneringsledighet. Arbets- och Näringsbyrå och arbetsgivaren bedömer tillsammans om personerna som Arbetskraftsbyrå föreslagit som vikarier har tillräcklig yrkesskicklighet för uppgiften. Om det inte finns någon lämplig ung person eller långtidsarbetslös eller nyligen utexaminerad arbetslös person skall Arbets- och Näringsbyrå erbjuda arbetsgivaren en annan arbetslös arbetssökande, vars behov av arbete är störst och vars sysselsättningsförutsättningar kan bedömas öka genom ett arbete för viss tid.

I lagen om alterneringsledighet krävs inte att den vikarie som anställs under tiden för alterneringsledighet ska sköta samma uppgifter som den alterneringslediga.

Arbetsgivaren har dock alltid i sista hand rätt att besluta vem han eller hon vill anställa. Rätten till alterneringsersättning är därför inte beroende av vem arbetsgivaren väljer som vikarie för den alterneringslediga, så länge vikarien uppfyller den allmänna definitionen av vikarie, dvs. är en sådan arbetslös arbetssökande som avses i 2 kap. 1 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och inte är studerande på heltid. Personen som anställs som vikarie skall alltså vara arbetslös arbetssökande vid Arbets- och Näringsbyrå, med inga krav ställs på arbetslöshetens längd. Så kallad en natts arbetslöshet anses i alla fall inte vara tillräcklig. Personen bör vara arbetslös arbetssökande åtminstone en hel vardag. Ministeriets uppfattning är att man i detta sammanhang med en vardag avser en sådan dag då Arbets- och Näringsbyrå är öppen, dvs. en vardag mellan måndag och fredag. Således är veckoslut (lö-sö) eller söckenhelger dagar som inte räknas som arbetslöshetsdagar. Arbets- och Näringsbyrå bör ha en faktisk möjlighet att erbjuda den arbetslösa arbetssökanden arbete och konstatera att arbetssökande är arbetslös i enlighet med 2 kap. 1 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa innan alterneringsledigheten börjar.

*Arbetslöshetsnämnden 13.6.2006, 871/6/A:*

*N:s alterneringsersättning har förvägrats eftersom personen som anställts som N:s vikarie inte är arbetslös. N:s arbetsgivare har som vikarie under alterneringsledigheten som inleddes 1.10.2005 anställt en person som inte var arbetslös arbetssökande vid Arbetskraftsbyrå omedelbart innan N:s alterneringsledighet inleddes. Personen som arbetsgivaren anställde kan inte anses vara en vikarie*

*som avses i lagen om alterneringsledighet, så villkoret för att beviljas ersättning enligt lag har inte uppfyllts. N har inte rätt till alterneringsersättning.*

Som vikarie under alterneringsledighet kan också anställas en permitterad arbetstagare från samma arbetsplats, vars permittering har inletts tidigare och inte hänför sig till alterneringsarrangemangen. En förutsättning är då att den permitterade arbetstagaren har anmält sig som arbetslös arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån. Arbetsgivaren bör också i enlighet med arbetsavtalslagens bestämmelser erbjuda arbete i första hand åt sin egen personal.

Vikarien bör anställas hos samma arbetsgivare som den alterneringslediga. Exempelvis i en koncern skall vikarien anställas av det dotterbolag som den alterneringslediga arbetar för.

*2 mom.*

Enligt paragrafens 2 mom. kan som vikarie inte anställas en person som anses vara en studerande på heltid enligt 2 kap. 6 och 7 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Begränsningen gäller också under den tid en studerande på heltid är ledig. Arbets- och näringsbyrån granskar om vikarien är studerande på heltid och lämnar med stöd av OM6 ett bindande arbetskraftspolitiskt utlåtande om saken till betalaren av alterneringsersättningen.

*3 mom.*

En arbetslös person som anställs för den tid alterneringsledigheten varar måste anställas på heltid, så att arbetstiden är minst lika lång som arbetstiden för den alterneringslediga. Alterneringsarrangemanget kan också genomföras så att arbetsgivaren till den heltidsanställning som blir ledig på grund av alterneringsledigheten överför en av sina deltidsanställda som söker heltidsanställning vid arbets- och näringsbyrån och anställer en person som är arbetslös arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån för den deltidsanställning som blir ledig. Arbetsgivaren kan också dela den alterneringsledigas arbetstimmar mellan två eller flera deltidsanställda arbetstagare som söker heltidsanställning vid arbets- och näringsbyrån, under förutsättning att dessa deltidsanställda personer blir heltidsanställda. Om antalet extra arbetstimmar som delas upp mellan dessa deltidsanställda är lägre än den alterneringsledigas ordinarie arbetstid skall arbetsgivaren dessutom anställa en arbetslös arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån för att sköta de återstående arbetstimmarerna. Väsentligt i dessa situationer är att de deltidsanställda arbetstagarna blir heltidsanställda. Eftersom en arbetssökande som fått heltidsanställning inte kan få jämkad arbetslöshetsförmån förverkligas på detta sätt också principen om kostnadsbesparingar, som är alterneringsledighetssystemets mål. Den sammantagna ökningen av arbetstiden för arbetstagarna som anställs för den tid alterneringsledigheten varar bör vara minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för den arbetstagare som blir alterneringsledig. En arbetslös person som anställs för den tid alterneringsledigheten varar kan alltså i dessa fall vara deltidsanställd, bara den sammantagna ökningen av arbetstiden är minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för den arbetstagare som blir alterneringsledig. Däremot är det inte möjligt att anställa två arbetslösa personer på deltid för att sköta vikariatet under alterneringsledigheten.

*Arbetslöshetsnämnden 21.3.2007, 6407/6/A:*

*L:s alterneringsersättning har förvägrats från och med 2.9.2006, eftersom arbetstiden för L:s vikaries arbetstid inte är minst lika lång som L:s ordinarie arbetstid. Enligt alterneringsavtalet är L:s veckoarbetstid 40 timmar och han har totalavlönning (disponentbranschen). Arbetsveckan för personen som anställts som vikarie är fem dagar lång under de två första månaderna, varefter den blir fyra dagar lång. Då sjunker också vikariens månadslön. Som grund för avlöningen har i vikariens arbetsavtal uppgetts tidsprincipen. Enligt arbetskraftsbyråns utlåtande har arbetsgivaren informerats om att arbetstiden måste vara minst lika lång som den alterneringsledigas arbetstid, men arbetsgivaren har inte ändrat det existerande arbetsavtalet. Eftersom vikariens arbetstid enligt arbetsavtalet inte är minst lika lång som L:s ordinarie arbetstid har L inte rätt till alterneringsersättning från och med 2.9.2006.*

Vikariens arbetstid skall motsvara den alterneringsledigas ordinarie arbetstid. Arbets- och näringsbyrån skall granska den alterneringsledigas arbetstid (heltidsanställning eller mer än 75 procent av den

inom branschen tillämpade maximiarbetstiden för en heltidsanställd arbetstagare) och kontrollera att vikariens arbetstid är minst lika lång som den alterneringsledigas ordinarie arbetstid. Vikarien måste inte anställas för samma uppgifter som den alterneringslediga har utfört. Därför är det ibland svårt att jämföra arbetstiderna. Eftersom timantalet för heltidsanställning varierar mellan olika branscher bör arbetstiderna för den alterneringslediga och vikarien jämföras procentuellt. Jämförelseobjektet är den totala arbetstiden enligt arbetsuppgiften. Om den alterneringsledigas arbetstid har varit 100 procent av arbetstiden för heltidsanställda inom branschen skall vikariens arbetstid vara 100 procent av arbetstiden för heltidsanställda inom den bransch där han eller hon anställs. På motsvarande sätt om alterneringsledigas arbetstid varit t.ex. 85 procent, skall vikariens arbetstid vara minst 85 procent. Den ordinarie arbetstiden är enligt arbetstidslagen i genomsnitt 40 timmar i veckan, men inom många branscher är den lägre än så, t.ex. 36,25 h/vecka eller 38,25 h/vecka. Exempelvis lärarnas heltidsanställning bestäms antingen i form av undervisningsskyldighet per vecka (t.ex. 24 h/vecka) eller undervisningsskyldighet per år (1 600 h/år).

*Exempel. Undervisningsskyldigheten för en klasslärare som håller alterneringsledigt är 24 h/vecka. Arbetstiden för personen som anställs som vikarie bör vara 100 procent av arbetstiden för en heltidsanställd inom branschen där han eller hon anställs. Om vikarien anställs som skolgångsbiträde bör arbetstiden vara 38 h 15 min/vecka, vilket är arbetstiden för ett heltidsanställt skolgångsbiträde.*

Under vikariatet kan arbetstiden i regel inte heller förkortas. Om det dock under vikariatet uppstår behov för vikarien att utöva sådana rättigheter som uttryckligen anges i lag, såsom lagstadgad partiell vårdledighet, kan vikarien anses fortfarande uppfylla villkoren för vikariatet, om också den alterneringslediga enligt lag skulle ha haft rätt att utöva samma rättighet. I sådana fall ska vikariens rätt att förkorta sin arbetstid efter det att vikariatet på heltid redan har inletts alltså basera sig på lag och på att den alterneringslediga själv, om denna var i arbete, skulle ha samma rätt.

## 10 §

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

**Arbetsgivaren och den alterneringslediga skall avtala om förtida avslutande av alterneringsledigheten eller tillfällig återgång till arbetet. Alterneringsledigheten löper under den tillfälliga återgången till arbetet och fortsätter därefter i enlighet med alterneringsavtalet, om den inte förlängs på det sätt som avses i 7 § 2 mom.**

**Alterneringsledigheten anses ha avslutats, om den alterneringslediga får rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen eller för tiden för alterneringsledigheten beviljas ledighet för havandeskap och barnsbörd eller för vård av barn eller får specialvårdspenning. Om rättigheten eller ledigheten dock varar högst 18 vardagar, anses alterneringsledigheten vara avbruten under denna tid. (7.12.2007/1127)**

*1 mom.*

En av parterna i alterneringsavtalet (den alterneringslediga eller arbetsgivaren) kan besluta om att avsluta alterneringsledigheten för tidigt endast genom att avtala om detta med den andra parten. Om den andra parten inte samtycker till detta är det inte möjligt att avsluta alterneringsledigheten för tidigt. Förtida avslutande av alterneringsledigheten innebär i sak att den avbryts och den alterneringslediga återgår till arbetet tidigare än ursprungligen avtalats. Då alterneringsledigheten upphör måste personen uppfylla kravet på en arbetshistoria på fem år och kravet på tid i arbete på 13 månader för att få rätt till en ny alterneringsledighet.

Avbrytande av alterneringsledigheten är möjligt också i fall med periodiserad alterneringsledighet. Om man från början kommit överens om t.ex. tre perioder är det möjligt att låta bli att hålla de övriga perioderna endast om arbetstagaren och arbetsgivaren avtalar om detta. Ett sådant fall tolkas som avbrytande av alterneringsledigheten vilket innebär att efter avbrottet tillämpas fem års tidsgräns för

ny alterneringsledighet. Om arbetstagaren således kommer överens om att t.ex. låta bli att hålla den andra perioden av alterneringsledighet har alterneringsledigheten avbrutits och den tredje perioden kan inte heller hållas. På detta sätt blir de som håller alterneringsledigheten i en period och de som har periodiserad alterneringsledighet jämställda.

Den alterneringslediga bör informera betalaren av alterneringsersättningen, dvs. Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan, om att alterneringsledigheten avslutats för tidigt. Betalaren skall då kontrollera att alterneringsledighetens längd har varit minst 90 dagar. I annat fall har inte villkoren för alterneringsledigheten uppfyllts och arbets- och näringsbyrån bör på begäran av betalaren av för månen lämna ett jävigt arbetskraftspolitiskt utlåtande om ledigheten. Innan det nya utlåtandet lämnas skall den alterneringslediga i alla fall höras. Alterneringsersättning som betalats utan grund skall i regel återkrävas; betalaren har dock i vissa fall möjlighet att göra återkravet rimligare eller till och med avstå från det helt och hållet.

I praktiken kan alterneringsledigheten avslutas för tidigt också på grund av att den alterneringsledigas anställningsförhållande upphör. Då skall betalaren också kontrollera att villkoret på minst 90 lediga dagar har uppfyllts. Förtida avslutande av alterneringsledigheten inverkar inte på visstidsanställningen för vikarien som anställts under ledigheten.

På vikarien tillämpas lagstiftningen om arbets- eller tjänsteförhållanden för viss tid samt bestämmelserna i de kollektiv- och tjänstekollektivavtal som tillämpas inom branschen. Enligt arbetsavtalslagen förbinder ett tidsbundet arbetsavtal parterna under hela avtalsperioden, och det upphör att gälla, utan någon uttrycklig viljeförklaring, då den avtalade tiden löper ut eller då ett avtalat uppdrag har avslutats. Upphörandet av ett arbetsavtal för viss tid kan också bindas vid en annan arbetstagares frånvaro så att avtalet upphör att gälla när den ordinarie arbetstagaren återvänder till sitt arbete. I ett sådant fall ska detta villkor uttryckligen nämnas i arbetsavtalet (6 kap. 1 § i arbetsavtalslagen).

Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid kan inte enligt arbetsavtalslagen sägas upp av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker. När det gäller permitteringar är situationen en annan. Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare med ett tidsbundet anställningsförhållande, om denna arbetar som vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera denna om han eller hon var i arbete. Bestämmelsen har motiverats med kravet beträffande lika behandling av arbetstagare. Om den alterneringslediga skulle kunna permitteras på de grunder som anges i lag, kan också vikarien permitteras (5 kap. 2 § 3 mom. i arbetsavtalslagen).

Arbetsgivaren och den alterneringslediga kan också avtala om att den alterneringslediga återgår till arbetet tillfälligt under alterneringsledigheten. Återgången till arbetet förutsätter då båda parternas samtycke. Utöver överenskommelse behövs inga andra grunder. En orsak till att den alterneringslediga återgår till arbetet tillfälligt under alterneringsledigheten kan vara exempelvis förändringar som skett i den alterneringsledigas planer eller ekonomiska omständigheter. På motsvarande sätt kan den alterneringslediga återgå till arbetet under alterneringsledigheten på arbetsgivarens initiativ, om det sker oförutsedda förändringar i arbetsgivarens omständigheter eller då den alterneringsledigas speciella expertis behövs för ett visst arbetsskede. Man kan också återgå till arbetet om vikariens anställningsförhållande har upphört av oförutsedda skäl, och arbetsgivaren och den alterneringslediga kommer överens om att den alterneringslediga återgår till arbetet till dess arbetsgivaren har anställt en ny vikarie.

Alterneringsledigheten fortsätter också under den alterneringsledigas tillfälliga tid i arbete och efter återgången till arbetet fortsätter alterneringsledigheten i enlighet med alterneringsavtalet. Alterneringsledigheten förlängs inte automatiskt på grund av tillfällig återgång till arbetet, utan man måste avtala om en förlängning separat enligt bestämmelserna om förlängning av alterneringsavtal i 7 § 2 mom. Man kan i alla fall inte överstiga alterneringsledighetens maximilängd på 359 dagar.

Under en tillfällig återgång till arbetet tillämpas på vikarien de bestämmelser och föreskrifter som gäller visstidsanställningar. Vikarien förlorar inte sin duglighet att arbeta som vikarie på grund av den

alterneringsledigas tillfälliga återgång till arbetet, även om han eller hon är i arbete under den tid den alterneringslediga tillfälligt återgår till arbetet.

2 mom.

Utöver förtida avslutande genom avtal kan alterneringsledigheten i vissa fall anses ha avslutats direkt med stöd av lagen. Sådana situationer är exempelvis om den alterneringslediga får rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen eller för den tid alterneringsledigheten varar beviljas ledighet för havandeskap och barnsbörd eller för vård av barn eller får specialvårdspenning. Avslutandet av alterneringsledigheten sker i dessa fall automatiskt, oberoende av om den alterneringslediga och arbetsgivaren vill att alterneringsledigheten skall upphöra. Eftersom skötseln av små barn har tryggats med andra samhällsgaranterade ledigheter och förmåner. Då alterneringsledigheten avslutas upphör också den alterneringsledigas rätt till alterneringsersättning.

Om ovannämnda rättighet eller beviljade ledighet dock varar högst 18 vardagar (inklusive lördag), anses alterneringsledigheten vara avbruten under denna tid. I praktiken innebär det att betalningen av alterneringsersättning endast avbryts om faderskaps- eller föräldraledigheten eller perioden då man får specialvårdspenning är högst 18 dagar lång. I dessa fall avslutas alterneringsledigheten i enlighet med det ursprungliga alterneringsavtalet trots ovannämnda avbrott, om man inte avtalat med arbetsgivaren om en förlängning som motsvarar tiden för avbrottet på det sätt som föreskrivs i 7 § 2 mom.

Alterneringsledigheten avslutas inte med stöd av lagen i fall den alterneringslediga får dagpenning enligt sjukförsäkringslagen på grund av sjukdom. I detta fall förvägras alterneringsersättningen utgående från 14 § i lagen om alterneringsledighet, men alterneringsledigheten anses fortsätta i enlighet med det ursprungliga avtalet. Om man av ovannämnda orsak vill förlänga alterneringsledigheten skall arbetstagaren och arbetsgivaren avtala om saken senast två månader innan den avtalade alterneringsledigheten upphör i enlighet med 7 § 2 mom. Alterneringsledighetens totala längd får inte heller i detta fall överstiga maximitiden på 359 dagar.

Till periodiseringen av alterneringsledigheten kan hänföra sig situationer där man blir tvungen att överväga om alterneringsledigheten skall anses avslutad med stöd av lagen eller inte. Då det är fråga om periodiserad alterneringsledighet börjar och slutar alterneringsledigheten då varje enskild period börjar och slutar. Tiden mellan perioderna är inte alterneringsledighet. Således granskas inte händelser och förändringar i den alterneringsledigas omständigheter som sker mellan perioderna och de har heller ingen inverkan på genomförandet av följande period. Alterneringsersättningens storlek bestäms inte heller på nytt då en ny period börjar.

*Exempel 1: Om den alterneringslediga får rätt till moderskapspenning under den första perioden avslutas alterneringsledigheten med stöd av lagen. Den andra perioden genomförs i alla fall i enlighet med det ursprungliga alterneringsavtalet, men rätten till alterneringsersättning beror på om moderskapspenningsperioden har avslutats eller inte. Om den alterneringslediga fortfarande har rätt till moderskapspenning då den andra perioden börjar kan hon inte få alterneringsersättning för den tid hon har rätt att få moderskapspenning. Om den andra periodens längd är t.ex. 90 dagar och den alterneringslediga får moderskapspenning för 30 dagar från och med början av perioden, kan den alterneringslediga få alterneringsersättning för de återstående 60 dagarna.*

*Exempel 2: Om den alterneringslediga får rätt till moderskapspenning under tiden mellan perioderna genomförs följande period i enlighet med det ursprungliga alterneringsavtalet. Rätt till alterneringsersättning som ovan.*

*Arbetslöshetsnämnden 7.5.2008, 8001/7/V*

*Alterneringsersättningens belopp hade fastställts genom ett lagakraftvunnet beslut när den första perioden av alterneringsledighet inleddes. Alterneringsersättningens belopp räknas inte på nytt när den andra perioden av alterneringsledighet inleddes även om inkomstnivån skulle ha förändrats däremellan.*

Betalaren av alterneringsersättningen ansvarar för att granska det förtida avslutandet av alterneringsledigheten.

## 11 §

### Verknningar av att vikariens anställning upphör

**Om vikariens anställning upphör före utgången av alterneringsledigheten skall anställningens upphörande inte anses stå i strid med alterneringsavtalet i det fall att**

- 1) arbetsgivaren utan dröjsmål och senast inom två månader från det att vikariens anställning upphörde anställer en i 9 § avsedd vikarie i stället, eller**
- 2) Arbetskraftsbyrån inte kan anvisa någon som är lämplig som vikarie i stället för den tidigare.**

Det ligger i arbetsgivaren och arbetstagarens intresse att ingå ett skriftligt arbetsavtal med vikarien som anställs för den tid alterneringsledigheten varar. Enligt arbetsavtalslagen upphör en visstidsanställning utan separat uppsägning efter avtalad tid eller då vikariatet upphör. Om anställningsförhållandet som ingåtts med arbetstagaren som anställts för den tid alterneringsledigheten varar av någon anledning avslutas innan ledigheten upphör, fortsätter alterneringsledigheten som normalt. Arbetsgivaren skall då utan dröjsmål och senast inom två månader anställa en ny arbetslös person för slutet av alterneringsledigheten. Det strider dock inte mot alterneringsavtalet att låta bli att anställa en vikarie, om arbets- och näringsbyrån inte kan erbjuda en person som är lämplig som vikarie i stället för den tidigare vikarien. Permittering av vikarien inverkar inte på alterneringsledigheten eller alterneringsersättningen, om det inte är uppenbart att avsikten inte var arbetsalternering i enlighet med lagen om alterneringsledighet.

Arbets- och näringsbyrån lämnar trots hänvisningen i 17 § inget arbetskraftspolitiskt utlåtande i den situation som avses i denna paragraf och det blir ingen påföljd för förfaringsätt som strider mot denna paragraf. Arbets- och näringsbyrån skall däremot aktivt sträva efter att hitta en lämplig ny vikarie att erbjuda arbetsgivaren.

## 12 §

### 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 skall den alterneringslediga erbjudas ett arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet eller anställningen, och om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med avtalet.**

Den alterneringslediga har i princip rätt att återgå till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt skall den alterneringslediga erbjudas ett arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet eller anställningen, och om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med avtalet. Bestämmelsen motsvarar bestämmelsen i 4 kap. 9 § i arbetsavtalslagen om att arbetstagare som återgår till arbetet efter familjeledighet har rätt att återgå till sitt tidigare arbete. Det är inte möjligt att ändra anställningens villkor på grund av alterneringsledigheten. Å andra sidan skapar bestämmelsen inget speciellt uppsägningsskydd för personen, vilket gör att också en person som håller alterneringsledigt kan sägas upp, om det i övrigt finns de grunder som förutsätts i arbetsavtalslagen eller i bestämmelserna eller föreskrifterna om uppsägning av tjänstemän eller tjänsteinnehavare. Om arbetstagarens anställningsförhållande avslutas under alterneringsledigheten upphör betalningen av alterneringsersättningen då anställningsförhållandet slutar, eftersom det inte längre finns ett anställningsförhållande från vilket personen kan vara alterneringsledig. Den alterneringslediga kan i alla fall få alterneringsersättning så länge anställningen är i kraft, alltså

också under uppsägningstiden. Om arbetsgivaren dock betalar den alterneringslediga lön för uppsägningstiden, kan någon alterneringsersättning inte betalas.

*Arbetslöshetsnämnden 7048/0/A:*

*P har ingått ett alterneringsavtal för tiden 19.10.1998–30.9.1999. Hans anställningsförhållande har sagts upp 31.5.1999 att upphöra 30.9.1999. Kassan har avslagit P:s ansökan om alterneringsersättning för tiden 1.6–30.9.1999, eftersom han för samma tid har rätt att få lön för uppsägningstiden. I sitt besvär hänvisade P till att han höll alterneringsledighet och att arbetsgivaren därför inte är skyldig att betala lön för uppsägningstiden. Arbetslöshetsnämnden upphävde kassans beslut med motiveringen att P har rätt till alterneringsersättning för tiden 1.6–30.9.1999, eftersom han för samma tid inte hade betalats lön för uppsägningstiden.*

## 13 §

### Rätt till alterneringsersättning

**Den alterneringslediga har rätt till alterneringsersättning för den tid alterneringsledigheten varar.**

**Rätten till alterneringsersättning kvarstår enligt avtalet också i det fall att vikariens anställning upphör före utgången av alterneringsledigheten.**

*1 mom.*

Den alterneringslediga har rätt att få ersättning för inkomstbortfallet under den tid alterneringsledigheten varar för att trygga sin utkomst. Rätten att få alterneringsersättning börjar enligt alterneringsavtalet då den alterneringslediga börjar sin ledighet. Alterneringsledigheten anses börja enligt avtalet också om en vikarie har anställts och ett arbetsavtal eller annan tillförlitlig utredning av detta har lämnats till arbets- och näringsbyrån på det sätt som förutsätts i lagen, men vikarien av någon anledning inte inleder arbetet. Den alterneringslediga har också i det fallet rätt att få alterneringsersättning. Om inte någon sådan arbetslös arbetssökande som avses i lag anställs för den tid alterneringsledigheten varar uppstår ingen rätt till ersättning, eftersom villkoren för alterneringsledigheten inte uppfylls. Alterneringsersättningen betalas för hela den tid alterneringsledigheten varar, fränsett de undantag som anges i 14 §.

*2 mom.*

Även om vikariens anställning avslutas i förtid inverkar detta inte på den alterneringsledigas rätt att få alterneringsersättning. Med bestämmelsen strävar man efter att trygga den alterneringsledigas ställning i situationer där alterneringsledigheten inte genomförs på planerat sätt av orsaker som är oberoende av den alterneringslediga.

## 14 §

### Begränsningar i rätten till ersättning

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

- 1) av sin i 2 § avsedda arbetsgivare får lön eller semesterlön eller andra ersättningar eller vederlag vilka den alterneringslediga kan ta ut i ledig tid,**
- 2) fullgör beväringstjänst eller frivillig militärtjänst för kvinnor eller civiltjänst,**
- 3) avtjänar frihetsstraff i en straffanstalt,**
- 4) är heltidsanställd över två veckor hos någon annan arbetsgivare än den som avses i 2 §,**
- 5) bedriver sådan företagsverksamhet som huvudsyssla som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, eller**
- 6) får en förmån som avses i 3 kap. 3 § 1 mom. eller 4 § 2 mom. 1–3, 5 eller 6 punkten lagen om utkomstskydd för arbetslösa.**

**Som lön enligt 1 mom. 1 punkten anses inte utbildning som arbetsgivaren bekostar, om förmånen inte betraktas som skattepliktig inkomst för den anställda, och inte heller de naturaförmåner som enligt alterneringsavtalet erhålls även under alterneringsledigheten.**

*1 mom.*

I paragrafen finns uttömmande bestämmelser om situationer i vilka alterneringsersättning inte kan betalas på grund av en begränsning i lag. I dessa situationer fortsätter alterneringsledigheten på avtalat sätt, men den alterneringslediga har inte rätt till alterneringsersättning på grund av begränsningen.

Lön som betalats av den egna arbetsgivaren förhindrar betalningen av alterneringsersättning. Om den alterneringslediga får lön av den arbetstagare som den alterneringslediga är ledig från betalas ingen alterneringsersättning för samma tid. Alterneringsersättningen förvägras för alla de dagar då personen arbetat hos sin egen arbetsgivare, oberoende av antalet arbetstimmar. Om arbetsgivaren betalar den alterneringslediga semesterlön eller andra ersättningar vilka den alterneringslediga kan ta ut i ledig tid (exempelvis utbytesledighet för övertidsersättningar), har han eller hon inte heller rätt att få alterneringsersättning för samma tid. Om ersättningen som arbetsgivaren betalar under den tid alterneringsledigheten varar oberoende av kategori kan betraktas som löneinkomst, förhindrar den betalningen av alterneringsersättningen under samma tid.

Alterneringsersättning betalas för högst fem dagar i veckan. Om den alterneringslediga arbetar hos sin egen arbetsgivare exempelvis två dagar i veckan, har han eller hon rätt att få alterneringsersättning för högst tre dagar. Detta gäller också då arbetet utförs under veckoslutet.

*Försäkringsdomstolen 1.3.2001, 2843/99/492:*

*S har i samband med den sista avlöningen, omedelbart innan alterneringsledigheten inleddes 1.9.1998, fått semesterersättning för icke uttagen semester till ett belopp av 8 360 mark. Försäkringsdomstolen anser att summan som betalats i form av semesterersättning skall betraktas som semesterlön som betalats av arbetsgivaren. Eftersom S har fått lön som avses i 6 § i lagen om alterneringsledighet har han inte rätt till alterneringsersättning från och med 1.9.1998 under en tid som motsvarar semestern. Likartade beslut Arbetslöshetsnämnden 30.5.2007, 4877/A och Arbetslöshetsnämnden 15.8.2007, 13697/A.)*

*Arbetslöshetsnämnden 29.11.2006, 4421/6/A:*

*M har ingått ett alterneringsavtal med sin arbetsgivare för tiden 2.5.2006–25.4.2007. Enligt uppgift från arbetsgivaren har M 28.4.2006 fått ackumulerat saldo för 85 timmar och motsvarande antal timmar skulle ha varit M:s lediga dagar. Totalt elva sådana dagar har ackumulerats (7,5 h/dag). M har före alterneringsledighetens början av arbetsgivaren fått lön (ackumulerat saldo) mot vilken han skulle ha fått lediga dagar. Den lediga tiden anses infalla under elva dagar under tiden 2–13.5.2006. I besväret har inte visats tillförlitligt bevis på att ovan nämnda betalningar skulle ha varit ersättning för övertidsarbete. M har inte rätt till alterneringsersättning för tiden 2–13.5.2006.*

*Arbetslöshetsnämnden 29.9.2004, 4168/4/A:*

*R har under den tid alterneringsledigheten varar arbetat hos sin egen arbetsgivare i oktober 2003 och november 2003, i cirka tio dagar under båda månaderna. R:s rätt till alterneringsersättning skall inte förvägras för månaderna i fråga, utan han förlorar rätten till alterneringsersättning endast för de dagar då han arbetade hos sin arbetsgivare. Alltså har R rätt till alterneringsledighet för de övriga dagarna, med beaktande av bland annat att antalet arbets- och ersättningsdagar får vara högst fem per kalendervecka. Ärendet returnerades till arbetslöshetskassan för att handläggas på nytt.*

Arbete som utförts hos någon annan än den egna arbetsgivaren utgör ett hinder för betalningen av alterneringsersättningen, om anställningsförhållandets längd överstiger två veckor. Lönen för arbete som utförts hos någon annan än den egna arbetsgivaren i högst två veckor tas i beaktande i jämkningen av alterneringsersättningen i enlighet med 15 §.

Trots att den alterneringslediga i princip kan använda alterneringsledigheten på önskat sätt, har det ansetts nödvändigt att ställa upp vissa begränsningar men anknytning till ledighetens användningsändamål. Alterneringsersättningen kan inte betalas om den alterneringslediga fullgör beväringstjänst, frivillig militärtjänst för kvinnor eller civiltjänst, eller avtjänar frihetsstraff i en straffanstalt. Deltagande i reservövningar utgör inget hinder för betalningen av alterneringsersättning, eftersom det inte är fråga om fullgörande av beväringstjänst. Man har inte rätt till alterneringsersättning för den tid då personen bedriver sådan företagsverksamhet som huvudsyssla som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Om företagsverksamheten bedrivs som huvudsyssla bestäms med stöd av 2 kap. 4 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och arbets- och näringsbyrån lämnar ett bindande arbetskraftspolitiskt utlåtande i ärendet till betalaren av alterneringsersättningen.

*Arbetslöshetsnämnden 5063/96/A:*

*K har arbetet i föreningen 4H:s tjänst sedan 1986. Han har ansökt om alterneringsersättning från och med 1.4.1996. K äger 30 procent av sin makas företag. Utgående från K:s arbetshistoria bedömdes att han inte bedriver företagsverksamhet som huvudsyssla, så han har rätt till alterneringsersättning.*

Betalningen av alterneringsersättningen begränsas dessutom av flera andra förmåner som den alterneringslediga får. I samband med detta bör man observera att betalningen av alterneringsersättningen förhindras uttryckligen av att man får en förmån som nämns i lag. Enbart det att sökanden har rätt att få förmånen i fråga begränsar inte rätten att få alterneringsersättning.

I fråga om arbetsoförmåga har en person inte rätt till alterneringsersättning för den tid då han eller hon får sjukdagpenning i enlighet med sjukförsäkringslagen eller partiell sjukdagpenning, invaliditetspension eller rehabiliteringsstöd i enlighet med folkpensionslagen, eller en förmån som betalas på basis av total arbetsoförmåga med stöd av någon annan lag. Däremot betalas alterneringsersättning för självrisktiden i enlighet med sjukförsäkringslagen.

Ett hinder för betalningen av alterneringsersättningen utgörs med tanke på pensionerna av att den alterneringslediga får förtida ålderspension eller individuell förtidspension, ålderspension som baserar sig på tjänsteår som berättigar till full pension, ålderspension eller arbetslöshetspension. Med ålderspension avses också ålderspension av vilken avdragits förtidsminskning. Efter reformen av arbetspensionslagstiftningen, som trädde i kraft från och med början av 2005, har arbetstagaren rätt att avgå med ålderspension i 63–68 års ålder. Ålderspension kan i alla fall också beviljas en 62-åring, så att från pensionen avdras en förtidsminskning på grund av tidigareläggandet. Ålderspensionen utgör ett hinder för betalningen av alterneringsersättningen.

Då det gäller föräldraförmånerna och – ledigheterna har man inte rätt till alterneringsersättning då man får moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller specialvårdspenning, eller då en person har beviljats ledighet för havandeskap och barnsård eller för vård av barn. I samband med detta bör man observera att om perioden med föräldraförmån eller familjeledighet pågår i mer än 18 vardagar är det inte längre fråga om en begränsning av rätten till ersättning, utan hela alterneringsledigheten betraktas som avslutad med stöd av 10 §.

Övriga förmåner som utgör hinder för att få alterneringsersättning är rehabiliteringspenning som betalas med stöd av lagen om rehabiliteringspenning eller vissa andra lagar, samt ersättning för inkomstbortfall på basis av olycksfallsförsäkring, trafikförsäkring eller bestämmelserna som gäller rehabilitering i lagen om skada, ådragen i militärtjänst och utbildningsstöd i enlighet med lagen om ofentlig arbetskraftsservice. För en person som deltar i arbetskraftspolitisk vuxenutbildning under alterneringsledigheten kan konstateras att en avgörande faktor är uttryckligen om personen får utbildningsstöd. Av denna anledning kan alterneringsersättning betalas också under studietiden om den alterneringslediga inte får utbildningsstöd exempelvis på grund av att han eller hon inte ansökt om stödet. I praktiken kan alltså en studerande välja om han eller hon under studietiden skaffar sin utkomst från alterneringsledighets- eller utbildningsstödsystemet.

2 mom.

I paragrafens 2 mom. stadgas separat att utbildning som arbetsgivaren bekostar inte anses som lön betalad av den egna arbetsgivaren, om förmånen inte betraktas som skattepliktig inkomst för den anställda, och inte heller de naturaförmåner som enligt alterneringsavtalet erhålls även under den tid alterneringsledigheten varar.

## 15 §

### Alterneringsersättningens storlek

Alterneringsersättningens fulla belopp är 70 procent av den arbetslöshetsdagpenning som personen, om han eller hon var arbetslös, skulle ha rätt till enligt 5 kap. 2–5 § samt 6 kap. 1 § 1 mom., 2 § 1 mom. och 4 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Ersättningens belopp är 80 procent, om den alterneringslediga har minst 25 år arbetshistoria enligt 4 § innan alterneringsledigheten börjar. När alterneringsersättningen fastställs beaktas inte barnförhöjning enligt 6 kap. 6 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. (22.12.2009/1191)

När den i 1 mom. avsedda arbetslöshetsdagpenningen fastställs skall vad som i 4 kap. 1–5 samt 7 och 8 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa bestäms om arbetslöshetsdagpenning tillämpas på lagstadgad förmån, lön och annan arbetsinkomst som den alterneringslediga får under alterneringsledigheten. Alterneringsersättningens belopp påverkas emellertid inte av sådana andra ersättningar eller vederlag som intjänats före alterneringsledigheten och som betalas ut under ledigheten och för vilka den alterneringslediga inte får motsvarande fritid och inte heller av sådana naturaförmåner som inte medräknas i löneinkomsterna och som enligt alterneringsavtalet erhålls även under alterneringsledigheten.

Utan hinder av vad som i 6 kap. 4 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och med stöd av den bestäms om fastställande av lön som läggs till grund för inkomstrelaterad dagpenning ska, när den löneinkomst som ska anses som stabiliserad fastställs, den alterneringsledigas löneinkomster för minst 52 veckor under de hela avlöningsperioder som föregår alterneringsledigheten beaktas. De naturaförmåner som enligt alterneringsavtalet erhålls även under alterneringsledigheten medräknas inte i löneinkomsterna. (7.12.2007/1127)

1 mom.

Storleken på alterneringsersättningen som betalas för den tid alterneringsledigheten varar är 70 procent av den arbetslöshetsdagpenning som personen skulle ha rätt till, om han eller hon blev arbetslös. Ersättningens storlek är dock 80 procent av arbetslöshetsdagpenningen om den alterneringslediga har minst 25 år arbetshistoria enligt 4 §. Då alterneringsersättningen beräknas beaktas dock inte barnförhöjningar eller förhöjda förtjänstdelar.

Ersättningen är beskattningsbar inkomst, så andra inkomster och skatteavdrag under skatteåret inverkar på ersättningens nettobelopp. Om en arbetstagare har varit medlem av arbetslöshetskassan i tio månader omedelbart före alterneringsledighetens början beräknas ersättningen utgående från den inkomstrelaterade dagpenningen och ersättningen betalas av arbetslöshetskassan. I övriga fall beräknas ersättningen utgående från grunddagpenningen och den betalas av Folkpensionsanstalten.

*Arbetslöshetsnämnden 20.12.2005, 5722/5/A:*

*K har blivit medlem i arbetslöshetskassan 20.1.2005 och inlett alterneringsledighet från och med 1.9.2005. Arbetslöshetskassan har förvägrat K:s alterneringsersättning från och med 1.9.2005, eftersom han inte varit medlem i arbetslöshetskassan under de föregående tio månaderna. Arbetslöshetsnämnden konstaterade att K inte varit försäkrad i enlighet med 5 kap. 2 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa i tio månader före alterneringsledighetens början. Således uppfylls inte villkoren*

för att bevilja inkomstrelaterad alterneringsersättning. (Likartat beslut Arbetslöshetsnämnden 21.6.2006, 5744/5A:

### 2 mom.

Alterneringsersättningen bestäms i princip på motsvarande grunder som en persons arbetslöshetsdagpenning. Om personen har arbetsinkomst som avses i lagen om utkomststöd för arbetslösa från någon annan än den egna arbetsgivaren, för deltidsanställning eller högst två veckor lång heltidsanställning, tillämpas på betalningen av alterneringsersättningen bestämmelserna om jämkad dagpenning i 4 kap. i lagen om utkomststöd för arbetslösa. I praktiken avdras från den dagpenning som ligger till grund för alterneringsersättningen 50 procent av förvärvsinkomsten, innan andelen på 70 eller 80 procent beräknas. På motsvarande sätt tillämpas på alterneringsersättningen bestämmelserna om socialförmånernas inverkan på arbetslöshetsförmånens storlek i 4 kap. i lagen om utkomststöd för arbetslösa. Exempelvis hemvårdsstödet för barn och många lagstadgade förmåner minskar också alterneringsersättningen. Dessa förmåner avdras från den arbetslöshetsdagpenning på basis av vilken alterneringsersättningen sedan fastställs.

*Arbetslöshetsnämnden 15.5.2007, 6495/6/A:*

*Från P:s alterneringsersättning har avdragits hemvårdsstödet för barn som maken får. Enligt lagen om utkomststöd för arbetslösa avdras inte makans hemvårdsstöd om denna själv sköter barnet och därför inte har rätt till arbetslöshetsförmån. P:s maka är företagare. Sålunda bör man från P:s alterneringsersättning avdra det hemvårdsstöd för barn som beviljats hans maka. P:s maka är företagare och sköter därför inte själv barnet, så hon har inte rätt till arbetslöshetsstöd på grund av barnavård. (Likartade beslut Arbetslöshetsnämnden 18.1.2006, 3816/5/A: sambo var arbetsoförmögen och fick sjukdagpenning och Arbetslöshetsnämnden 28.2.2007, 5079/6/A: maken arbetade och mormodern skötte barnet.)*

*Arbetslöshetsnämnden 6.10.2005, 3815/5/A:*

*K:s ansökan om alterneringsersättning har förvägrats för tiden 7.3–3.4.2005, eftersom K:s arbetstid överstiger 75 procent av den inom branschen tillämpade maximiarbetstiden för arbetstagare i heltidsarbete. K har under tidsperioden i fråga varit heltidsanställd i mindre än två veckor, så den förmån han får bör jämkas i enlighet med bestämmelserna i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Å andra sidan har K:s arbetstid under ovan nämnda tidsperiod enligt kassan uppgått till 171,5 timmar, vilket överstiger 75 procent av den inom branschen tillämpade maximiarbetstiden för arbetstagare i heltidsarbete. Med beaktande av en utredning av ärendet har K inte rätt till alterneringsersättning för tiden 7.3–3.4.2005.*

Alterneringsersättningens belopp påverkas emellertid inte av sådana andra ersättningar eller vederlag som intjänats före alterneringsledigheten och som betalas ut under ledigheten och för vilka den alterneringslediga inte får motsvarande fritid och inte heller av sådana naturaförmåner som inte medräknas i löneinkomsterna och som enligt alterneringsavtalet erhålls även under den tid alterneringsledigheten varar. Exempelvis vinst- och resultatlöner eller bonusen som skall betalas på basis av anställningsvillkoren inverkar inte på alterneringsersättningens storlek, om de har förtjänats före alterneringsledigheten och de endast betalas under alterneringsledigheten. Detsamma gäller också exempelvis sådana kvälls- och övertidstillägg för skiftes- och periodarbete, som enligt avtalen betalas separat. Betalningen av semesterpenning inverkar inte heller på alterneringsersättningens storlek, oberoende av dess betalningstidpunkt.

### 3 mom.

Arbetslöshetsdagpenningen som ligger till grund för ersättningen beräknas undantagsvis på basis av förvärvsinkomsterna som intjänats under en tid på minst 52 veckor som föregår alterneringsledigheten. I beräkningen tas i beaktande de hela avlöningsperioder som omedelbart föregår alterneringsledigheten. En ofullständig avlöningsperiod som föregår ledigheten behöver inte beaktas, utan beräkningen av tiden på minst 52 veckor kan börja från den avlöningsperiods lön som föregår början av alterneringsledigheten. Löneinkomsterna kan dessutom bestämmas så att minst 52 veckor tas med i beräkningen. Eftersom antalet veckor inte är absolut exakt bestämt kan löneinkomsterna också fastställas så att man utöver de hela avlöningsperioderna också tar i beaktande den ofullständiga avlö-

ningsperioden. En förutsättning är i alla fall alltid att beräkningen av löneinkomsterna inkluderar minst 52 veckors löner.

Exempel. Om man har kommit överens om att alterneringsledigheten hålls 12.5.2010-31.8.2010, och den alterneringsledigas avlöningsperiod är en kalendermånad, fastställs alterneringsersättningens storlek på basis av de föregående löneinkomsterna för tiden 1.5.2009-30.4.2010 eller alternativt för tiden 1.5.2009-11.5.2010 (båda inkluderar minst 52 veckors löneinkomster från hela avlöningsperioder).

Granskningsperioden är fast och den förlängs inte även om perioden inkluderar oavlönade frånvaron av godtagbar orsak. Om en person i alla fall varit frånvarande från arbetet av en godtagbar orsak med anknytning till försäkringsvillkoret för dagpenningen, räknas frånvarodagarna inte som arbetsdagar i samband med fastställandet av lönen. Om det inte finns en godtagbar orsak till frånvaron räknas frånvarodagarna som arbetsdagar, så att de sänker alterneringsersättningen.

*Arbetslöshetsnämnden 16.8.1999, 01852/99/A:*

*Lönen som ligger till grund för alterneringsersättningen fastställs i enlighet med bestämmelserna i 23 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och i förordningen om fastställande av lön som läggs till grund för dagpenning avvägd enligt förtjänsten, dock så att när den löneinkomst som skall anses som stabiliserad fastställs, beaktas löneinkomsterna för minst 52 veckor under de hela avlöningsperioder som föregår alterneringsledigheten. Den genomsnittliga dagslönen fås genom att dividera den betalda lönen med antalet kalkylmässiga arbetsdagar som ingår i denna tidsperiod. Som arbetsdagar räknas i alla fall inte de dagar då personen har varit frånvarande från arbetet av en godtagbar orsak som avses i 16 § 4 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, och inte fått lön för denna tid. Aslak-rehabilitering betraktades som en sådan godtagbar orsak som avses i lagen.*

Alterneringsersättningens storlek fastställs på basis av löneinkomsterna från tiden som föregår alterneringsledigheten, om den alterneringslediga har haft åtminstone en dag med löneinkomster under de föregående 52 veckorna. Om sökanden i dessa situationer inte har haft några löneinkomster under de 52 veckor som föregår alterneringsledigheten fastställs alterneringsersättningens storlek på basis av grunddagpenningen (eller den inkomstrelaterade dagpenningens grunddel). I ovannämnda fall bör en person som ansöker om alterneringsersättning från arbetslöshetskassan uppmanas att kontakta sin egen arbetslöshetskassa och utreda alterneringsersättningens storlek redan innan alterneringsavtalet ingås.

Löneinkomst som skall anses som stabiliserad fastställs på basis av lönen som omfattas av förskottsinnehållningen av skatt, från vilken har avdragits semesterpenning eller semesterpremie och semesterersättning. Innan man fastställer lönen som ligger till grund för dagpenningen görs ett avdrag som motsvarar s.k. försäkringspremierna (3,5 procent år 2010) på samma sätt som vid fastställandet av arbetslöshetsdagpenningen. När lönen som skall anses som stabiliserad fastställs räknas till löneinkomsterna inte sådana naturaförmåner som erhålls även under alterneringsledigheten. Om personen däremot under tiden i arbete har fått naturaförmåner, men inte längre erhåller dessa förmåner under alterneringsledigheten, tas naturaförmånernas beskattningsvärde i beaktande när man fastställer lönen som skall anses som stabiliserad.

## 16 §

### Ansökan om alterneringsersättning

**Alterneringsersättning skall sökas hos Folkpensionsanstalten eller behörig arbetslöshetskassa.**

Förvaltningen av alterneringsledigheten och alterneringsersättningen har i regel organiserats inom samma system som utkomstskyddet för arbetslösa, eftersom alterneringsersättningen och fastställandet av den har nära samband med systemet för arbetslöshetsdagpenning. Alterneringsersättningen ansöks på Folkpensionsanstaltens byrå eller från arbetslöshetskassan om personen är med-

lem i en arbetslöshetskassa. Ansökningsblanketter fås från Arbetskraftsbyråerna och på (<http://www.tyj.fi>).

Som bilaga till ansökan bifogas en utredning av uppfyllandet av kravet på arbetshistoria och ett löneintyg för 52 veckor från hela avlöningsperioder före ledighetens början. Det är bra att lämna ansökan i god tid före ledighetens början. Alterneringsersättningen betalas inte utan speciellt vägande skäl för en längre tid än tre månader innan ansökan har lämnats.

Betalaren av förmånen fastställer altemeringsersättningens storlek med stöd av 15 §. Betalaren ger sökanden ett skriftligt beslut om beviljandet av altemeringsersättning och ersättningsbeloppet, förvägran av ersättning och återkrav av ersättning. Innan beslutet ges måste betalaren få ett Arbetskraftspolitiskt utlåtande av Arbets- och näringsbyrån om de Arbetskraftspolitiska förutsättningarna för altemeringsledigheten. Alterneringsersättningen betalas i efterskott minst en gång i månaden. Till altemeringsersättningen hänförs sig ingen självrisktid.

## 17 §

### Arbetskraftspolitiskt utlåtande

**Arbets- och näringsbyrån lämnar ett för Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassan bindande utlåtande om de förutsättningar för altemeringsersättning som avses i 5–8 §, 9 § 2 och 3 mom., 11 § och 14 § 1 mom. 5 punkten samt om de förutsättningar för återkrav som avses i 19 § 1 mom. (19.12.2008/1054)**

**Om inte annat följer av denna lag ska på det Arbetskraftspolitiska utlåtandet tillämpas vad som föreskrivs i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och med stöd av den.**

Arbets- och näringsbyrån lämnar ett Arbetskraftspolitiskt utlåtande om de förutsättningar för altemeringsersättning som avses i 5–8 §, 9 § 2 och 3 mom., 11 § och 14 § 1 mom. 5 punkten samt om de förutsättningar för återkrav som avses i 19 § 1 mom. Givandet av dessa samtliga utlåtanden faller numera inom Arbets- och näringsbyråns behörighet. Det Arbetskraftspolitiska utlåtandet omfattar kravet på tid i arbete, altemeringsledighetens längd, periodisering och förlängning av altemeringsledigheten, altemeringsavtalet, vikariens arbetslöshet eller studier på heltid och arbetstid, om den altemeringslediga är företagare på heltid samt förutsättningarna för återkrav i olika situationer.

Trots lagens ordalydelse lämnar Arbets- och näringsbyrån inte ett Arbetskraftspolitiskt utlåtande i situationer som avses i 11 §. Förklaringen till detta är att man i riksdagen gjorde en ändring i 11 § då lagen (1305/2002) stiftades, men att man lämnade kvar hänvisningen till paragrafen i fråga i 17 §, och att den inte heller i ett senare skede avlägsnats.

## 18 §

### Anmälningsskyldighet

**Arbetsgivaren skall utan dröjsmål underrätta Arbetskraftsbyrån om anställandet av en vikarie för den tid altemeringsledigheten varar samt om väsentliga ändringar i dennas anställning.**

Arbetsgivaren skall före altemeringsledighetens början underrätta Arbets- och näringsbyrån om anställandet av en arbetstagare för den tid altemeringsledigheten varar. Arbetsgivaren skall också utan dröjsmål underrätta Arbets- och näringsbyrån om väsentliga ändringar i anställningen av personen som anställts för den tid altemeringsledigheten varar, då dessa avviker från bestämmelserna i altemeringsavtalet, exempelvis om anställningen avslutas tidigare än avtalat, permittering av vikarien eller övergång till deltidsarbete.

## 19 §

**Återkrav av alterneringsersättning**

Är det på grund av omständigheter som hänför sig till alterneringsarrangemanget uppenbart att avsikten inte har varit att genomföra arbetsalternering enligt denna lag, skall alterneringsersättningen återkrävas, om återkrav inte skall anses uppenbart oskäligt.

Har alterneringsersättning annars betalats utan grund eller till ett för stort belopp, skall den överbetalda ersättningen återkrävas. Återkravet kan frångås helt eller delvis, om detta anses skäligt och om utbetalningen utan grund inte berodde på svikligt förfarande eller grov oaktsamhet från den alterneringsledigas sida eller om det belopp som betalats utan grund är litet. Återkravet kan dessutom frångås helt efter det att beslut om återkrav har givits, om det med beaktande av ersättningstagarens ekonomiska situation inte längre är ändamålsenligt att fortsätta återkrävandet eller om det med hänsyn till det belopp som inte återkrävts medför oskäliga kostnader att fortsätta återkrävandet. (7.5.2004/363)

Vid återkrav av ersättning iaktas i tillämpliga delar vad som i 11 kap. 10 § 3 och 4 mom. lagen om utkomstskydd för arbetslösa föreskrivs om återkrav av arbetslöshetsdagpenning.

Om en alterneringsledig har fått alterneringsersättning för samma tid för vilken han eller hon retroaktivt beviljas dagpenning enligt sjukförsäkringslagen, dagpenning eller olycksfalls pension enligt lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948) eller sådan förmån som avses i 11 kap. 14 § 1 mom. lagen om utkomstskydd för arbetslösa, får Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan återkräva det belopp som betalats utan grund för denna tid från den förmån som skall betalas retroaktivt. Om återkrav gäller dessutom i tillämpliga delar 11 kap. 14 § 2 mom. lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

*1–3 mom.*

Man har strävat efter att göra systemet för alterneringsersättning så flexibelt som möjligt. Grundtanken har varit att man kan undvika tunga administrativa förfaringsätt om utgångspunkten är ett flexibelt system, där parterna i alterneringen handlar i enlighet med ett alterneringsavtal. Om arbetstagarer som fått alterneringsersättning har handlat på ett sätt som bryter mot alterneringsarrangemanget som avses i lagen kan ersättningen återkrävas. Återkrav är möjligt om man t.ex. i stället för ett alterneringsarrangemang utgående från samförstånd mellan parterna har minskat på arbetskraften och överfört kostnaderna som orsakats av detta arrangemang till att täckas av alterneringsersättningen. Betalaren av ersättningen beslutar om återkravet utgående från ett bindande utlåtande som lämnats av arbets- och näringsbyrån.

Om betalaren får reda på att det finns orsak att ifrågasätta om det är fråga om en situation som avses i 19 § 1 mom. bör frågan kontrolleras hos arbetskraftsmyndigheten innan alterneringsersättningen förvägras och återkravet inleds. Detta kommer i fråga snarast i fall då det under den tid alterneringsledigheten varar framkommer något som arbetskraftsmyndigheten inte visste om och en eventuell betalning utan grund hänför sig till alterneringsarrangemanget, så att avsikten inte har varit att genomföra alterneringen i enlighet med lagen. I praktiken innebär detta att betalaren ber arbets- och näringsbyrån om ett utlåtande om förutsättningarna för återkrav, som binder betalaren av ersättningen.

Har alterneringsersättning annars betalats utan grund eller till ett för stort belopp, återkrävs den överbetalda ersättningen. Återkrav skall verkställas om alterneringsersättningen har betalats exempelvis utan grund i strid med 14 § eller om man frångått bestämmelserna i 15 § och ersättningen har varit för stor. I dessa situationer är det inte fråga om en arbetskraftspolitisk fråga, så betalaren av ersättningen kan verkställa återkravet utan utlåtande.

Vid återkrav av alterneringsersättningen följer man samma förfaringssätt som vid återkrav av arbetslöshetsdagpenning. Ett beslut om återkrav som vunnit laga kraft kan verkställas på samma sätt som en dom som vunnit laga kraft. Beloppet som skall återkrävas kan också utjämnas med en förmån som betalas senare av Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan. Utan medgivande av personen som fått alterneringsersättningen kan utjämnningen endast inriktas på alterneringsledigheten. Då utjämnning genomförs bör man beakta bestämmelserna om skyddat lönebelopp i utsökningsslagen.

Återkravet kan frångås helt eller delvis, om detta anses skäligt och om utbetalningen utan grund inte berodde på svikligt förfarande eller grov oaktsamhet från den alterneringsledigas sida eller om det belopp som betalats utan grund är litet.

Återkravet kan dessutom under vissa förutsättningar frångås helt efter det att beslut om återkrav har givits. I detta fall är det fråga om en ny bedömning av situationen efter det ursprungliga beslutet om återkrav. Frågåendet av återkravet skall alltid övervägas från fall till fall och ett nytt beslut skall ges. Återkravet kan frångås om det med beaktande av ersättningstagarens ekonomiska situation inte längre är ändamålsenligt att fortsätta återkrävandet eller om det med hänsyn till det belopp som inte återkrävts medför oskäligen kostnader att fortsätta återkrävandet. Det är möjligt att frångå återkravet om indrivningsåtgärderna länge varit resultatlösa och det är sannolikt att man inte lyckas driva in det obetalda beloppet även om man fortsatte med åtgärderna. Vid bedömningen av indrivningsåtgärdernas framgång tar man i fall av återkrav som länge varit utestående i beaktande de vidtagna indrivningsåtgärderna och samt förmånstagarens ekonomiska ställning och förhållanden. Om dessa enligt bedömningen inte kommer att ändras på ett sätt som skulle göra indrivningen framgångsrik kan man avstå helt och hållet från den del av återkravet som inte har drivits in. Det är också möjligt att frångå återkravet om fortsatta indrivningsåtgärder skulle orsaka orimligt stora administrativa kostnader jämfört med beloppet som återkrävs. Detta är fallet exempelvis då beloppet som skall återkrävas bedöms underskrida kostnaderna för indrivningen. Däremot är det inte motiverat att frångå återkravet endast därför att återbetalningen sker långsamt. Exempelvis bör man i regel inte frångå återkrav då det utestående beloppet skall betalas tillbaka regelbundet i små rater.

I fall av missbruk iakttagas i tillämpliga delar arbets- och näringsministeriets, social- och hälsovårdsministeriets och Folkpensionsanstaltens anvisningar för förebyggande av missbruk av utkomstskyddet för arbetslösa.

*4 mom.*

Om en person har fått alterneringsersättning för samma tid för vilken han eller hon retroaktivt beviljas dagpenning enligt sjukförsäkringslagen, dagpenning eller olycksfallspension enligt lagen om olycksfallsförsäkring eller sådan förmån som avses i 11 kap. 14 § 1 mom. lagen om utkomstskydd för arbetslösa (i det närmaste folkpension eller förvärvspension), får Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan återkräva det belopp som betalats utan grund för denna tid från den förmån som skall betalas retroaktivt.

## 20 §

### Sökande av ändring

**Den som är missnöjd med Folkpensionsanstaltens eller arbetslöshetskassans beslut om alterneringsersättning får söka ändring i det hos besvärnämnden för utkomstskyddsärenden genom skriftliga besvär senast den trettionde dagen efter den dag då han eller hon fick del av beslutet. (8.12.2006/1092)**

**Den som är missnöjd med ett beslut av besvärnämnden för utkomstskyddsärenden får söka ändring i det hos försäkringsdomstolen genom skriftliga besvär senast den trettionde dagen efter den dag då ändringssökanden fick del av beslutet. (8.12.2006/1092)**

**Ändringssökanden anses ha fått del av ett beslut som avses i 1 och 2 mom. den sjunde dagen efter att beslutet postades under den adress han eller hon uppgett, om inte något annat visas.**

**I ett utlåtande som avses i 17 § får ändring inte sökas genom besvär.**

**Ett i 1 kap. 4 § 3 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa avsett utkomstskyddsombud har rätt att söka ändring i ett ärende som gäller fördelning av rättegångskostnader genom att i enlighet med 2 mom. anföra besvär hos försäkringsdomstolen senast den trettionde dagen efter den dag då Arbetskraftsmyndigheten fick del av beslutet. (24.6.2004/609)**

I 1 och 2 mom. i paragrafen bestäms rätten att anföra besvär över ett beslut som getts med stöd av lagen om alterneringsledighet. Utöver förvägran eller återkrav av alterneringsersättning kan man också anföra besvär över alterneringsersättningens belopp. Besvärsanvisningen finns i arbetslöshetskassans eller Folkpensionsanstaltens i skriftliga beslut. Besväret med tillhörande bilagor lämnas alltid till betalaren av alterneringsersättningen. Besvär kan vidare anföras över beslut som getts av besvärsnämnden för utkomstskyddsärenden i försäkringsdomstolen, som är den högsta besvärinstansen i ärenden som gäller socialskyddet. I paragrafens 3 mom. ingår en bestämmelse om när ändringssökanden anses ha fått del av ett beslut.

I 4 mom. finns en bestämmelse om att besvär inte får anföras över ett Arbetskraftspolitiskt utlåtande av arbets- och näringsbyrån. Ändring kan sökas endast för beslut som getts av betalaren, som sökanden har fått då han eller hon ansökt om alterneringsersättning.

I 5 mom. bestäms utkomstskyddsombudets rätt att anföra besvär över beslut av besvärsnämnden för utkomstskyddsärenden i ett ärende som gäller fördelning av rättegångskostnader. Besvärsnämnden för utkomstskyddsärenden kan ålägga Arbetskraftsmyndigheten att ersätta betalaren (Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan) för rättegångskostnaderna helt eller delvis i ett ärende där betalaren åläggs att betala partens rättegångskostnader och skyldigheten att betala dessa kostnader huvudsakligen eller delvis baserar sig på ett bindande utlåtande av Arbetskraftsmyndigheten. Utkomstskyddsombudet har i övrigt inte rätt att anföra besvär över beslut om alterneringsledighet.

## 21 §

### **Tillämpning av lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om arbetslöshetskassor**

**Om inte något annat bestäms i denna lag skall lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om arbetslöshetskassor (603/1984) tillämpas i fråga om ansökan om alterneringsersättning, avslag på grund av för sent inlämnad ansökan, betalningssätt, tillfälligt avbrott i betalningen eller betalning till lägre belopp, antalet förmånsdagar per vecka, beslut om alterneringsersättning, undanröjande av beslut och självrättelse, preskription av återkravsfordringar, skyldighet att lämna uppgifter, rätt att få uppgifter och utmätningsmans rätt till information, erhållande och utlämnande av uppgifter, fördelning av rättegångskostnader samt besvärsnämnden för utkomstskyddsärenden. (8.12.2006/1092)**

**Vad som i lagen om utkomstskydd för arbetslösa bestäms om utmätning av grunddagpenning gäller även för alterneringsersättning som beviljas på basis av grunddagpenningen enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa.**

Eftersom förvaltningen av alterneringsledigheten och alterneringsersättningen i huvudsak har organiserats enligt samma principer och tillvägagångssätt och i samma organisationer som utkomstskyddet för arbetslösa, har man i paragrafen inkluderat nödvändiga hänvisningar till lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om arbetslöshetskassor. Bestämmelsen är teknisk och i den finns samlade frågor som gäller verkställandet av utkomstskyddet för arbetslösa och särskilda be-

stämmelser i lagarna som gäller detta, vilka tillämpas också i beslutsfattandet som gäller alterneringsledigheten. Det är fråga om bestämmelser som gäller ansökan om alterneringsersättning, avslag på grund av för sent inlämnad ansökan, betalningssätt, tillfälligt avbrott i betalningen eller betalning till lägre belopp, antalet förmånsdagar per vecka, beslut om alterneringsersättning, undanröjande av beslut och självrättelse, preskription av återkravsfordringar, skyldighet att lämna uppgifter, rätt att få uppgifter och utmätningssmannas rätt till information, erhållande och utlämnande av uppgifter, fördelning av rättegångskostnader samt besvärnämnden för utkomstskyddsärenden.

Alterneringsersättning som beviljats på basis av grunddagpenningen enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa får inte utmätas. Grunddagpenningen enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa får inte heller utmätas.

## 22 §

### Finansiering

**De kostnader som alterneringsersättningen orsakar arbetslöshetskassorna och Folkpensionsanstalten finansieras med iakttagande av vad lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) och 14 kap. 3 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa föreskriver om arbetslöshetsdagpenning.**

Finansieringsstrukturen för alterneringsersättningen är densamma som för utkomstskyddet för arbetslösa. Staten ansvarar helt och hållet för finansieringen av alterneringsersättningarna som betalas av Folkpensionsanstalten. Alterneringsersättningarna som betalas av arbetslöshetskassorna finansieras med statsandel, arbetslöshetsförsäkringspremier och medlemsavgifter enligt lagen om arbetslöshetskassor.

## 23 §

### Verkställande organ

**Verkställigheten av alterneringsledigheten leds, styrs och utvecklas av arbets- och näringsministeriet såsom högsta myndighet. Lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om arbetslöshetskassor tillämpas på Folkpensionsanstaltens och arbetslöshetskassornas övervakning. (7.12.2007/1127)**

Verkställigheten av alterneringsledighetssystemet leds, styrs och utvecklas av arbets- och näringsministeriet såsom högsta myndighet. Lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om arbetslöshetskassor tillämpas på övervakningen av Folkpensionsanstalten och arbetslöshetskassorna, som betalar alterneringsersättningen.

## 24 §

### Tillsyn

**Arbetskrafts- och arbetarskyddsmyndigheterna övervakar i samarbete iakttagandet av denna lag.**

Iakttagandet av lagen övervakas av arbetarskyddsmyndigheterna, som har i uppgift att lämna ett utlåtande om villkoren för alterneringsersättningen. I samarbete med arbetskraftsmyndigheterna sköts övervakningen av arbetarskyddsmyndigheterna, i egenskap av myndigheter som ansvarar för rådgivningen och tillsynen av arbetarskyddet.

**25 §****Ikraftträdande**

**Denna lag träder i kraft den 1 januari 2003. (27.11.2009/961)**

Lagen trädde i kraft den 1 januari 2003 som en temporär lag och den var i kraft till den 31 december 2009. Från och med ingången av 2010 gjordes lagen permanent genom lag 961/2009.

Om avtalet om alterneringsledighet har ingåtts medan den temporära lagen var i kraft, dvs. före ingången av 2010, ska de alterneringsledigheter som baserar sig på nämnda avtal hållas före 31.12.2010.

**26 §****Övergångsbestämmelser**

**På alterneringsavtal som ingåtts före denna lags ikraftträdande tillämpas lagen om försök med alterneringsledighet (1663/1995).**

**Vid beräkning av arbetshistoria enligt 4 § och tid i arbetet enligt 5 § beaktas även tiden före denna lags ikraftträdande. I denna lags 4 § avsedd arbetshistoria på fem år som villkor för alterneringsledighet då någon är alterneringsledig på nytt tillämpas även på alterneringsledigheter som upphör medan denna lag är i kraft.**

**Om det i någon annan lag eller i bestämmelser som utfärdats med stöd av den hänvisas till lagen om försök med alterneringsledighet, skall hänvisningen anses avse denna lag, om inte något annat följer av denna lag.**

Som allmänt villkor för alterneringsledigheten är enligt 4 § en arbetshistoria på tio år. I 15 § finns också bestämmelser om den arbetshistoria som krävs för förhöjd ersättning, vilken beräknas på det sätt som bestäms i 4 §. Då kravet på arbetshistoria beräknas tar man också i beaktande tiden före lagens ikraftträdande. Samma förfarande tillämpas också på de villkor som gäller tiden i arbetet enligt 5 §.

I lagens 4 § avsedd arbetshistoria på fem år efter den föregående alterneringsledigheten som villkor för alterneringsledighet då någon är alterneringsledig på nytt tillämpas på alla alterneringsledigheter.

Avdelningschef

  
Raimo Luoma

Regeringsråd

  
Raila Kangasperko