



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

TEM/209/00.03.02/2010

VUOROTTELUVAPAALAIN SOVELTAMISOHJE

VUOROTTELUVAPAAALAIN (1305/2002) SOVELTAMISOHJE

Vuorotteluvapaalaki (1305/2002) tuli voimaan 1.1.2003 ja sen voimassaolon oli tarkoitus päättyä 31.12.2007. Vuorotteluvapaalain muuttamisesta annetulla lailla (1127/2007) lain voimassaoloaikaa jatkettiin 31.12.2009 saakka, johon mennessä tehdyn vuorottelusopimuksen mukaan vapaa on pidettävä 31.12.2010 mennessä. Samalla lakiin tehtiin myös muita muutoksia, jotka tulivat voimaan 1.1.2008. Vuorotteluvapaalain 25 §:n muuttamisesta annetulla lailla (961/2009) vuorotteluvapaajärjestelmä säädettiin pysyväksi 1.1.2010 alkaen.

Työ- ja elinkeinokeskuksista sekä työ- ja elinkeinotoimistoista annetun lain (796/2008) 13 §:n mukaan jos muussa laissa tai sen nojalla annetuissa säännöksissä viitataan työvoimatoimistoon, viittauksen on katsottava tarkoittavan työ- ja elinkeinotoimistoa. Tästä syystä vuorotteluvapaalakiin ei ole tehty muutoksia toimiston nimen muutoksen johdosta. Sittemmin työ- ja elinkeinokeskukset on muutettu elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista annetulla lailla (897/2009) elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskuksiksi.

Tällä ohjeella kumotaan työministeriön 31.12.2007 antama vuorotteluvapaalain (1305/2002) soveltamisohje (työministeriön kirje O/18/2007 TM).

Tämä ohje on voimassa 17.2.2010 alkaen toistaiseksi.

SISÄLLYS

1 §	Lain tarkoitus	4
2 §	Soveltamisala	4
3 §	Määritelmät	5
4 §	Vuorotteluvapaan työhistoriaedellytys	7
5 §	Työssäoloedellytys	10
6 §	Vuorotteluvapaan kesto	12
7 §	Vuorotteluvapaan jaksottaminen ja sovitun vuorotteluvapaan pidentäminen	13
8 §	Vuorottelusopimus	14
9 §	Sijainen	16
10 §	Vuorotteluvapaan ennenaikainen päätyminen ja tilapäinen työhön paluu	18
11 §	Sijaisen palvelussuhteen päättymisen vaikutukset	21
12 §	Vuorottelijan oikeus palata aikaisempaan työhönsä	21
13 §	Oikeus vuorottelukorvaukseen	22
14 §	Korvausoikeuden rajoitukset	22
15 §	Vuorottelukorvauksen suuruus	24
16 §	Vuorottelukorvauksen hakeminen	27
17 §	Työvoimapoliittinen lausunto	27
18 §	Ilmoitusvelvollisuus	28
19 §	Vuorottelukorvauksen takaisinperintä	28
20 §	Muutoksenhaku	30
21 §	Työttömyysturva- ja työttömyyskassalain soveltaminen	31
22 §	Rahoitus	31
23 §	Toimeenpanoelimet	32
24 §	Valvonta	32
25 §	Voimaantulo	32
26 §	Siirtymäsäännökset	32

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on edistää lyhytkestoisen työstä poissaolon avulla työntekijän työssä jaksamista ja parantaa samalla työttömänä työnhakijana olevan henkilön työllistymisedellytyksiä määräaikaisen työkokemuksen kautta.

Ensimmäisessä pykälässä säädetään yleisluonteisesti vuorotteluvapaalain ja vuorotteluvapaajärjestelmän tarkoituksesta. Vuorotteluvapaajärjestelmän tarkoituksena on toisaalta edistää työntekijän työssä jaksamista ja toisaalta tarjota työttömälle henkilölle työllistymismahdollisuus. Laissa ei ole säädetty rajoituksia vuorotteluvapaan käytölle, joten vapaalla oleva työntekijä voi käyttää vuorotteluvapaan haluamallaan tavalla. Vuorotteluvapaalla olevan ei näin ollen tarvitse olla työmarkkinoiden käytettävissä, vaan hän voi esimerkiksi matkustaa ulkomaille, opiskella päätoimisesti tai hoitaa omaista omaishoidontuella. Lain tarkoituksesta huolimatta vuorotteluvapaan aikana ei ole kielletty olemasta työssä tai harjoittamasta päätoimista yritystoimintaa, mutta työskentely vaikuttaa oikeuteen saada vuorottelukorvausta.

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan kokoaikatyöntekijään ja työntekijään, jonka työaika on yli 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän työajasta. Tätä lakia sovelletaan myös henkilöön, joka on virkasuhteessa tai siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisoikeudelliseen yhteisöön.

Työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa myös 1 momentissa tarkoitettua yhteisöä.

Tätä lakia ei kuitenkaan sovelleta sellaiseen henkilöön, jota pidetään työttömyysturvalain (1290/2002) 1 luvun 6 §:ssä tarkoitettuna yrittäjänä ja jolla yrityksessä työskentelemisen vaihtokäytännöstä ei ole oikeutta työttömyysetuuteen.

1-2 momentti:

Pykälän 1 momentissa säädetään lain soveltamisalasta. Lakia sovelletaan kokoaikaiseen työntekijään. Työntekijänä pidetään henkilöä, joka on työsopimuslaissa (55/2001) tai merimieslaissa (423/1978) tarkoitetussa työsuhteessa taikka sitä vastaavassa julkisoikeudellisessa virka- tai palvelussuhteessa. Osakeyhtiön ja osuuskunnan toimitusjohtaja ei ole työsuhteessa, vaikka hän tekisi työtä yhtiön lukuun sopimuksen perusteella vastiketta vastaan, koska toimitusjohtajaa pidetään yhtiön lakisääteisenä toimielimenä.

Työtä pidetään kokoaikaisena, jos tehty työaika on enemmän kuin 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän työajasta. On huomattava, että henkilöllä, jonka työaika on ollut tasan 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän työajasta, ei ole oikeutta vuorotteluvapaaseen.

TTLK 13.9.2006, 2578/6/V:

T:n vuorottelukorvaus on eväty 1.2.2006 lukien, koska hän ei ole ollut kokoaikaisessa työssä ja työsuhteessa samaan työnantajaan vähintään vuotta ennen vuorotteluvapaan alkamista. T:n työaika on työsopimuksen mukaan ollut 30.8.2004 lukien keskimäärin 25 h/vko, mutta vuorottelusopimukseen keskimääräiseksi työajaksi on ilmoitettu 29 h/vko. Kaupan työehtosopimuksen mukaan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika on 37,5 h/vko, jolloin kokoaikatyön raja on 28,13 h/vko. Saadun selvityksen mukaan T:llä on kuitenkin vuorotteluvapaan alkua edeltäneen vuoden aikana ollut 23 sel-laista viikkoa, jotka alittavat edellä mainitun kokoaikatyön rajan. T:n työttömyyskassalle antaman tiedon mukaan hänen työaikansa tarkastelussa ei käytetä tasoittumisjaksoja. Esitetty selvitys huomioon

ottaen T:n ei voida katsoa olleen vuorotteluvapaalain 2 §:n tarkoittamassa kokoaikatyössä samaan työnantajaan vähintään vaadittavaa yhtä vuotta. TTLK hylkäsi valituksen.

TTLK 27.9.2006, 1651/6/V:

P:n vuorottelukorvaus on evätty 1.9.2005 lukien, koska P:n kokoaikainen työssäolo ja palvelussuhde samaan työnantajaan ei ole kestänyt vähintään vuotta ennen vuorotteluvapaan alkamista. P:llä on jaksotyöaika (111 h/3viikkoa) ja hänellä on ollut kolme kolmen viikon periodia (ajoilla 27.9.-17.10.2004, 10.-30.1.2005 ja 16.5.-5.6.2005), joissa työaika jää alle 75 prosentin rajan. Muut periodit ylittävät mainitun rajan. Majoitus- ja ravitsemusalan työehtosopimuksen mukaan vähimmäistyöajan toteutumista tarkastellaan kuitenkin vuoden pituisena ajanjaksona, ellei muusta ole sovittu. Tarkoituksena on, että sopimus vastaa tosiasiallista tilannetta. Esitetty selvitys ottaen huomioon P:n työaika ylittää keskimäärin 75 prosenttia työehtosopimuksessa sovitun vuoden tarkastelujakson aikana ja hänen työaikansa on katsottava olevan yli 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän työajasta. P täyttää siten vuorottelukorvauksen saamisen edellytykset 1.9.2005 lukien. Työttömyyskassan päätös kumottiin.

Työajan kokoaikaisuus arvioidaan henkilön tosiasiallisen tekemän, ei työehtosopimuksessa sovitun, työajan mukaan. Jos tehty työaika poikkeaa työehtosopimuksessa sovitusta, työ- ja elinkeinotoimiston on pyydettävä työnantajalta selvitys työntekijän tosiasiallisesti tekemästä työajasta. Työ- ja virkasuhteen liittyvistä vuorotteluvapaan edellytyksistä säädetään tarkemmin 5 §:ssä.

3 momentti:

Vuorotteluvapaalaki koskee vain 1 momentissa tarkoitettuja työntekijöitä, ei päätoimisia yrittäjiä. Tämän vuoksi 3 momentissa säädetään, että lakia ei sovelleta henkilöön, jota pidetään työttömyysturvalain (1290/2002) mukaisena yrittäjänä ja jolla ei yrityksessä työskentelemisen johdosta olisi oikeutta työttömyysetuuteen. Yrittäjyys ratkaistaan työttömyysturvalain 1 luvun 6 §:n ja 2 luvun 4 §:n mukaan. Säännöksestä seuraa, ettei esimerkiksi omistajayrittäjän yrityksessä työllistyvällä puolisoilla ole mahdollisuutta päästä vuorotteluvapaalle, koska häntä pidetään työttömyysturvalain 2 luvun 4 §:n mukaisena päätoimisena yrittäjänä. Vuorottelukorvaus evätään näissä tapauksissa työvoimapoliittisen lausunnon OM4 nojalla. Sen sijaan sivutoiminen yritystoiminta ei estä vuorotteluvapaalle jäämistä.

Jos henkilö on työskennellyt työehtosopimustilassa mukaisessa työsuhteessa tai sitä vastaavassa julkisoikeudellisessa virka- tai palvelussuhteessa vähintään 13 kuukautta ja tämän lisäksi aloittanut ennen vuorotteluvapaalle jäämistä päätoimisena pidettävän yritystoiminnan, hän voi jäädä palkkatyöstään vuorotteluvapaalle. Hänellä ei ole kuitenkaan oikeutta saada vuorotteluvapaalain 14 §:n 1 momentin 5 kohdassa säädetyn rajoituksen takia vuorottelukorvausta, jos hänet katsotaan päätoimiseksi yrittäjäksi.

3 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1) **vuorotteluvapaalla järjestelyä**, jossa työntekijä työnantajansa kanssa tekemän vuorottelusopimuksen mukaisesti määräajaksi vapautetaan palvelussuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta ja jossa työnantaja samalla sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan työvoimatoimistossa työttömyysturvalain 2 luvun 1 §:ssä tarkoitettuna työntekijänä työnhakijana olevan;
- 2) **vuorottelijalla** henkilöä, joka jää vuorotteluvapaalle;
- 3) **sijaisella** henkilöä, joka on palkattu vuorotteluvapaan ajaksi työhön;
- 4) **vuorotteluvapaan jaksottamisella** sovitun vuorotteluvapaan pitämistä useammassa jaksossa;
- 5) **vuorotteluvapaan pidentämisellä** vuorotteluvapaan jatkamista välittömästi sovitun vapaan päättymisestä; ja

6) tilapäisellä työhön paluulla tilapäistä työssäoloa vuorotteluvapaan aikana sen työnantajan työssä, jonka palvelussuhteesta vuorottelija on vuorotteluvapaalla. (7.12.2007/1127)

Pykälän 1 kohdan mukaan vuorotteluvapaalla tarkoitetaan työntekijän ja työnantajan välistä sopimukseen perustuvaa määräaikaista työtehtävistä ja palkanmaksusta vapauttamista. Vuorotteluvapaakäsitteeseen liittyy myös työnantajan velvollisuus palkata työtön työnhakija sijaiseksi vastaavaksi ajaksi.

Vuorotteluvapaa on luonteeltaan kalenteriaikaan sidottu määräaikainen järjestely, joka perustuu vapaaehtoisuuteen. Vuorottelusopimuksen tekeminen on työnantajan ja työntekijän välinen asia ja vapaa voi toteutua ainoastaan, jos työnantaja suostuu vuorotteluvapaaseen ja tekee siitä sopimuksen työntekijän kanssa. Työntekijällä ei ole subjektiivista oikeutta jäädä vuorotteluvapaalle.

Vuorotteluvapaan aikana palvelussuhteesta johtuvat pääasialliset velvoitteet ovat lepotilassa; työntekijä vapautuu työntekovelvollisuudestaan ja työnantaja palkanmaksuvelvollisuudestaan. Vuorotteluvapaan käyttö edellyttää siten voimassa olevaa työsuhdetta. Palvelussuhde voi olla myös määräaikaista, jos se jatkuu työsopimuksen tai määräyskirjan mukaan vuorotteluvapaan jälkeen niin pitkään, että henkilö voi palata vapaan jälkeen takaisin saman työnantajan palvelukseen.

Työnantajan on palkattava vuorotteluvapaan ajaksi työttömyysturvalain 2 luvun 1 §:ssä tarkoitettu työtön työnhakija sijaiseksi. Työttömänä pidetään henkilöä, joka ei ole työsuhteessa tai päätoimisesti työllistyy rittäjänä tai omassa työssä. Tämän lisäksi työttömänä pidetään kokoaikaisesti lomautettua, soviteltuun työttömyysetuuteen oikeutettua henkilöä tai julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) mukaisessa työmarkkinatoimenpiteessä (työkokeilu, työelämävalmennus ja työharjoittelu) olevaa henkilöä, joka ei ole työsuhteessa. Myös työvoimapolitiisessa aikuiskoulutuksessa oleva työnhakija, joka muutoin täyttää edellä mainitut sijaista koskevat edellytykset, voidaan palkata sijaiseksi vuorotteluvapaan ajaksi.

Pykälän 2 kohdan mukaan vuorottelijalla tarkoitetaan henkilöä, joka jää vuorotteluvapaalle ja 3 kohdan mukaan sijaisella työtöntä henkilöä, joka palkataan vuorotteluvapaan ajaksi työhön. Vuorottelijan ja sijaiseen liittyviä vuorotteluvapaan edellytyksiä ja vaikutuksia oikeuteen saada vuorottelukorvausta käsitellään tarkemmin lain asianomaisten pykäliden kohdalla.

Pykälän 4 kohdan mukaan vuorotteluvapaan jaksottamisella tarkoitetaan sovitun vuorotteluvapaan pitämistä useammassa jaksossa. Yleensä vuorottelija palaa jaksojen väliseksi ajaksi työhön, mutta tämä ei ole kuitenkaan välttämätöntä. Vuorottelija voi siten olla esimerkiksi opintovapaalla jaksojen välissä.

Pykälän 5 kohdan mukaan vuorotteluvapaan pidentämisellä tarkoitetaan vuorotteluvapaan jatkamista välittömästi sovitun vapaan päättymisestä. Vuorottelusopimuksessa sovitun vapaan ja sen pidentämisen välissä ei voi olla päivänkään katkoa.

Pykälän 6 kohdan mukaan tilapäisellä työhön paluulla tarkoitetaan tilapäistä työssäoloa vuorotteluvapaan aikana sillä työnantajalla, jonka palveluksesta vuorottelija on vuorotteluvapaalla. Laissa ei ole määritelty, kuinka pitkäkestoista työssäoloa voitaisiin pitää tilapäisenä, mutta tilapäinen jo käsitteenä edellyttää, että tällaisen työssäolon tulisi olla lyhytkestoista. Tilapäisen työssäolon aikana vuorotteluvapaa ei keskeydy, vaan se kuuluu samalla tavalla kuin vapaalla ollessa.

Vuorotteluvapaan jaksottamisen ja pidentämisen sekä tilapäisen työhön paluun edellytyksiä käsitellään tarkemmin jäljempänä asianomaisten pykäliden kohdalla.

4 §

Vuorotteluvapaan työhistoriaedellytys

Vuorotteluvapaan edellytyksenä on, että henkilö on hankkinut työssäoloaikaa ennen vuorotteluvapaan alkamista vähintään 10 vuotta. Jos henkilö on aiemmin saanut vuorottelukorvausta, työssäoloaikaa on oltava vähintään viisi vuotta edellisen vuorotteluvapaan päättymisestä. Työssäoloaika lasketaan työntekijän eläkelain (395/2006) 3 §:ssä tarkoitettujen työeläkelakien alaisten ansioiden perusteella.

Työssäolokuukausien lukumäärä lasketaan siten kuin työttömyysturvalain 6 luvun 11 §:n 2 momentissa säädetään.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua työssäoloaikaa laskettaessa työhön rinnastettavana aikana otetaan lisäksi huomioon sellainen täysi kalenterikuukausi:

- 1) joita henkilölle on maksettu sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka erityishoitorahaa; ja
- 2) jonka henkilö on ollut lakiin tai työ- tai virkaehtosopimukseen perustuvalla hoitovapaalla tai suorittanut varusmies- taikka siviilipalvelusta.

Työssäoloajasta enintään neljännes voi olla 3 momentissa tarkoitettua työhön rinnastettavaa aikaa. (21.12.2004/1244 ja 22.12.2006/1254)

1-2 momentti:

Vuorotteluvapaan myöntämisen edellytyksenä on aikaisempaan eläkevakuutettuun ansiotyöhön ja eräisiin ansiotyöhön rinnastettaviin tilanteisiin perustuva työhistoria. Vuorotteluvapaan myöntämiseksi edellytetään ensimmäisen vuorotteluvapaan alkaessa vähintään kymmenen vuoden työhistoriaa. Jos henkilö on ollut jo aiemmin vuorotteluvapaalla, edellytetään edellisen vapaan jälkeen viiden vuoden pituista työhistoriaa. Aikaisemman vuorotteluvapaan kestolla ei ole merkitystä.

Työhistoriaa laskettaessa otetaan huomioon kaikki ansioturvaa koskevien eläkelakien piiriin kuuluva ansiotyö sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Myös pakollinen eläkevakuutettu yrittäjä- ja maatalousyrittäjätoiminta sekä työskentely Suomesta lähetettynä työntekijänä lasketaan vaadittuun työskentelyaikaan siltä osin kuin se on Suomessa vakuutettua. Työhistoria lasketaan 31.1.2006 saakka rekisteröityjen työssäoloaikojen perusteella ja 1.1.2007 alkaen rekisteröityjen ansioiden perusteella.

Ulkomailla tehtyä työtä ei lasketa vuorotteluvapaan edellytyksenä olevaan työhistoriaan. Tämä koskee myös toisessa EU:n jäsenvaltiossa, ETA-alueella tai muussa sopimusmaassa tehtyä työtä, vaikka henkilö olisi ollut asianomaisessa maassa vakuutuksen piirissä.

TTLK 29.10.2008, 2174/8/V

X:n vuorottelukorvaus oli hylätty, koska hänelle oli kertynyt työhistoriaa suomalaiselta työnantajalta alle 10 vuotta. X oli toimittanut todistuksen siitä, että hän oli ollut vakuutettuna Ruotsissa 11 vuotta. Työssäoloaikaa Ruotsissa ei otettu huomioon laskettaessa työhistoria-aikaa. Vuorottelukorvaukseen ei sovelleta ETY-asetuksen (1408/1971) säännöksiä työskentelyoikeuksien rinnastamisesta, sillä vuorottelukorvaus ei ole tämän asetuksen 4 artiklassa tarkoitettu työttömyysetuus. Tämän vuoksi etuuden myöntämisen edellytyksenä olevaan työhistoriaan ei voida lukea toisessa EU-maassa vakuutettua työtä.

Työeläkelainsäädäntöä on muutettu vuoden 2005 alusta siten, että työeläke lasketaan 1.1.2005 luki- en kunkin vuoden palkan ja karttumaprosentin perusteella. Eläkettä karttuu kaikesta ansiotyöstä ja työeläkkeen määrään vaikuttavat koko työhistorian ansiot. Työeläkelainsäädännön uudistukseen sisältyy myös säännökset eläkkeen kartumisesta palkattomilta ajoilta. Näiden osalta eläketurvan määräytyminen on muuttunut siten, että kertyvä eläke lasketaan ansiosidonnaisten etuuksien perusteena olevista ansioista. Muutosten seurauksena eläketurvan ansainta-aika ja eläkettä kartuttavan

työn määritelmä ovat laajentuneet. Eläkettä ei myöskään enää lasketa työsuhdekohtaisesti. Sen vuoksi tarkat työskentelyajat eivät enää vuoden 2005 alusta ole eläkkeen kannalta merkitseviä eikä niitä rekisteröidä sillä tarkkuudella kuin aikaisemmin. Työsuhteiden alkamis- ja päättymistiedoilla ei ole merkitystä eläkkeen määrään muissa tilanteissa kuin niissä, joissa eläke lasketaan ennen 1.1.2005 voimassa olevien säännösten mukaan vuoden 2005 alusta voimaantulleisiin lain muutoksiin liittyvien suojasäännösten perusteella.

Pykälän mukaisen työhistoriaedellytyksen täyttymisen laskemiseen ei tehty vuoden 2005 alusta työeläkelainsäädännön uudistukseen liittyviä muutoksia, vaan vuorotteluvapaalakiin lisättiin maininta siitä, että työhistoria otetaan myös 1.1.2005 lukien huomioon niiden säännösten mukaan, jotka olivat voimassa työeläkelainsäädännössä 31.12.2004.

Vuoden 2007 alusta on tullut voimaan työntekijän eläkelaki (395/2006, TyEL), jolla on yhdistetty yksityisten alojen palkansaajien työeläkettä koskeva lainsäädäntö. Lailla on kumottu mm. työntekijäin eläkelaki (395/1961, TEL), lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelaki (134/1962, LEL) sekä taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijäin eläkelaki (662/1985, TaEL). Työeläkeuudistuksen yhteydessä työsuhderekisteri on muuttunut periaatteessa työansiorekisteriksi.

Myös vuorotteluvapaalakiin tehtiin TyEL:n voimaan tullessa vastaavat muutokset. Vuoden 2007 alusta lukien vuorotteluvapaan työhistoriaedellytys lasketaan siten, että työssäoloaika määritellään työeläkelakien alaisten ansioiden perusteella. Tästä syystä vuorotteluvapaan työhistoriaedellytyksen täyttyminen lasketaan 1.1.2007 lukien rekisteröidyistä ansioista aiemmin käytetyn rekisteröidyn työssäoloajan sijaan.

Työssäoloajan laskeminen 31.12.2006 saakka:

Työssäoloajan pituutta laskettaessa otetaan huomioon työntekijäin eläkelain (395/1961, TEL) 8 §:n 4 momentissa määritelty, peruseläkkeen tai muun siihen verrattavan työ- tai virkasuhteeseen perustuvan eläkkeen edellyttämä työssäolo niiden eläkesäännösten mukaan, jotka olivat voimassa ennen 1.1.2005. Kyseiseen säännökseen oli koottu yhteen kaikki eläkkeiden yhteensovituksessa huomioon otettavat työ- ja virkasuhteisiin sekä yrittäjätoimintaan perustuvat eläkejärjestelmät, joiden mukaisesti kertynyt työhistoria voitiin todentaa. Aikaa laskettaessa luetaan hyväksi myös työ, jota henkilö on tehnyt 18-22 -vuotiaana. Alle 18-vuotiaana tehtyä työtä ei hyväksytä työssäoloedellytykseen.

Vaadittavan työhistorian olemassaolo selvitetään lähtökohtaisesti Eläketurvakeskuksen rekisteristä, jota etuuden hakija voi tarvittaessa täydentää Valtiokonttorin tai Kuntien eläkevakuutuksen rekisteriotteella sekä työnantajan antamalla todistuksella tai muulla luotettavalla selvityksellä. Eläketurvakeskuksen rekisteriotteesta ilmenevät työntekijän eläkelain sekä vastaavasti julkisen sektorin eläkelakien mukaiset työskentelyajat sekä yrittäjien eläkelain ja maatalousyrittäjien eläkelain mukaiset vakuutettuna oloajat kalenteriaikoina. Lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain (134/1962) ja taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijäin eläkelain (662/1985) mukaiset ansiot ja työskentelyajat eritellään rekisteriotteissa tilityskuukausina.

TTLK 8.3.2006, 6590/5/V:

K:n vuorottelukorvaus on hylätty 1.8.2005 lukien, koska hän ei ole ennen vuorotteluvapaan alkamista tehnyt vähintään 10 vuotta työntekijäin eläkelain peruseläkkeen tai muun siihen verrattavan työ- tai virkasuhteeseen perustuvan eläkkeen edellyttämää työtä, joka määräytyy 31.12.2004 voimassa olevien säännösten mukaan. Työhistoriaa kertyy 9 vuotta 4 kuukautta. K on liittännyt valitukseensa työtodistuksen työsuhteesta, jota ei K:n mukaan ole kirjattu kokonaisuudessaan Eläketurvakeskuksen rekisteriin. TTLK totesi, ettei pelkkä työtodistus yksistään ole riittävän luotettava selvitys työsuhteesta tai sen kestosta. K ei ole toimittanut esimerkiksi palkkakuitteja tai verotietoja työsuhteesta, johon hän on valituksessaan vedonnut. Mainittua työsuhdetta ei siten voida lukea työhistoriaan. Valitus hylättiin.

Työssäoloajan laskeminen 1.1.2007 alkaen:

Työssäoloajan pituuden laskeminen perustuu 1.1.2007 lukien eläkevakuutettuihin ansioihin. Työssäoloajan pituutta laskettaessa otetaan huomioon työntekijän eläkelain (395/2006, TyEL) 3 §:ssä tarkoitettujen työeläkelakien alaiset ansiot. Tähän pykälään on koottu kaikki yksityisten ja julkisten alojen työeläkelait. Kaikki näiden työeläkelakien mukaan vakuutetut ansiot ovat työssäoloajan laskemisen perusteena. Työssäoloedellytykseen hyväksytään ansiot, jotka henkilö on ansainnut täytettyään 18 vuotta.

Työssäoloedellytyksen täyttymisen laskeminen perustuu Eläketurvakeskuksen rekisteriotteeseen. Siitä ilmenevät kaikki eläkevakuutetut ansiot. Poikkeuksellisesti työssäoloedellytyksen täyttymistä voidaan laskea myös muun luotettavan selvityksen pohjalta, mutta tällöin selvityksestä on ilmentävä muun muassa työskentelyvuosi ja eläkevakuutetut ansiot.

Työssäoloaika lasketaan siten, että kunkin kalenterivuoden eläkevakuutetut ansiot jaetaan kyseisen vuoden jakajalla. Jakajan määrä vuonna 2010 on 273. Jakajaa korotetaan vuosittain palkkakertomella. Ansioina otetaan huomioon vain työtulot, ei sen sijaan etuuksien perusteena olevia tuloja, vaikka nekin kerryttävät eläkettä ja näkyvät sen vuoksi Eläketurvakeskuksen rekisteriotteessa. Jos ansioina otettaisiin huomioon myös etuuksien perusteena olevat tulot, vuorotteluvapaalain sääntely työssäoloon rinnasteisista ajoista menettäisi merkityksensä.

Kunkin kalenterivuoden työansiot jaetaan sen vuoden jakajan arvolla. Näin saatu luku pyöristetään alaspäin lähimpään kokonaislukuun. Pyöristys tehdään kalenterivuosittain. Kunkin kalenterivuoden kokonaisluku voi olla enintään 12. Henkilö saa lukea hyväkseen tämän kokonaisluvun osoittaman työssäolomäärän, vaikka hän saman vuoden aikana olisi ollut esimerkiksi työttömänä niin, että kokonaislukumäärän osoittama työskentelyaika ei voisi todellisuudessa täytyä. Työssäoloaikaa ei kuitenkaan voi laskea tulevaisuuteen. Jos henkilö esimerkiksi jää työttömäksi heinäkuussa, työssäoloaikaan voidaan siltä kalenterivuodelta laskea enintään kuusi kuukautta, vaikka ansiot osoittaisivat hänelle esimerkiksi 12 kuukauden työskentelyaika.

Kokonaistyössäoloajan pituus saadaan laskemalla yhteen jokaisen kalenterivuoden osoittama työskentelyaika. Työssäoloedellytys täyttyy, kun vaadittavia vuosia vastaava kuukausimäärä täyttyy. Esimerkiksi vuorotteluvapaan edellytyksenä oleva 10 vuoden työhistorian täyttymiseen vaaditaan 120 kuukautta työskentelyä ennen vuorotteluvapaan alkamista ja viiden vuoden täyttymiseen puolestaan 60 kuukautta työskentelyä sen jälkeen, kun aiempi vuorotteluvapaa on päättynyt.

3-4 momentti:

Pykälän 3 momentin mukaan työhistoriaa laskettaessa työntekoon rinnastettavana aikana otetaan huomioon aika, jolta henkilölle on maksettu sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka erityishoitorahaa. Työntekoon rinnastettavana aikana otetaan lisäksi huomioon lakiin tai työ- tai virkaehtosopimukseen perustuva hoitovapaa-aika sekä varusmies- ja siviilipalvelusaika.

Jos työssäoloon rinnasteiset ajat eivät näy Eläketurvakeskuksen rekisteriotteesta, hakijan on selvitettävä ne maksajalle erillisellä luotettavalla todistuksella. Eläkevakuutettuun ansiotyöhön rinnastettavien aikojen olemassaolo on usein varmistettavissa Kansaneläkelaitokselta tai muusta viranomaislähteestä saatujen tietojen perusteella. Esimerkiksi hoitovapaa-ajasta ei Kansaneläkelaitokselta kuitenkaan ole kaikissa tilanteissa saatavissa tietoja riittävän pitkältä ajalta. Tällöin henkilön tulee esittää muu luotettava selvitys hakemuksensa tueksi. Tilanteesta riippuen näytöksi voidaan hyväksyä esimerkiksi työnantajalta, Kansaneläkelaitokselta tai verottajalta saatu selvitys. Selvityksen luotettavuutta ja näyttöarvoa harkittaessa tulee ottaa huomioon rinnastettavana aikana voimassa ollut lainsäädäntö ja muut silloin vallinneet olosuhteet.

Työssäoloon rinnasteisia aikoja laskettaessa otetaan huomioon vain täydet kalenterikuukaudet. Työhistoria-ajasta voi enintään neljännes olla rinnastettavaa aikaa. Rajoituksen johdosta henkilö voi lukea vaadittavaan 10 vuoden työhistoriaan hyväkseen rinnastettavaa aikaa enintään kaksi ja puoli vuotta ja viiden vuoden työhistoriaan enintään vuoden ja kolme kuukautta.

Työhistorian tutkiminen kuuluu vuorotteluvapaalain nojalla vuorottelukorvauksen maksajan toimivaltaan. Vuorottelusopimuslomakkeessa kerrotaan, että vuorotteluvapaan edellytyksenä on 10 vuoden työhistoria ja tiedustellaan hakijalta työhistoriaavaatimuksen täyttymistä. Joissain tilanteissa hakija saattaa itse uskoa työhistoriaavaatimuksen täytyneen, vaikka etuuden maksajan laskelman mukaan hakijan työhistoria ei ole riittävä. Koska työhistoriaavaatimus ei ole vuorottelukorvauksen saamisen työvoimapoliittinen edellytys, ei sen täyttymistä tutkita työ- ja elinkeinotoimistossa. Tämän vuoksi työvoimapoliittinen lausunto vapaan edellytysten täyttymisestä voi tulla annettavaksi ilman, että henkilön työhistoriaavaatimusta on asianmukaisesti tutkittu. Hakijan edun mukaista kuitenkin on, että hän selvittää työhistoriaedellytyksen täyttymisen ennen työvoimapoliittisen lausunnon antamista. Tämän vuoksi hakijoita tulisi ohjeistaa kääntymään vuorottelukorvauksen maksajan puoleen työhistoriaedellytyksen täyttymisen varmistamiseksi hyvissä ajoin ennen aiotun vuorotteluvapaan alkamista.

5 §

Työssäoloedellytys

Vuorotteluvapaan edellytyksenä on, että vuorottelijan 2 §:ssä tarkoitettu työssäolo ja palvelussuhde samaan työnantajaan on yhdenjaksoisesti kestänyt välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista vähintään 13 kuukautta, johon voi sisältyä enintään 30 kalenteripäivää palkatonta poissaoloa. Sairaudesta tai tapaturmasta johtuva poissaolo rinnastetaan tätä säännöstä sovellettaessa työssäoloon.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua työssäoloaikaa laskettaessa luetaan hyväksi myös aika, jonka vuorottelija on ollut työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 10 §:ssä tai merimieslain (423/1978) 6 §:ssä tarkoitetun liikkeenluovuttajan tai liikkeen luovutukseen verrattavan uudelleen järjestelyn kohteena olevan julkisoikeudellisen yhteisön palveluksessa. (7.12.2007/1127)

Pykälässä säädetään vuorotteluvapaan edellytyksenä olevasta edeltävästä työssäolosta. Vuorotteluvapaan edellytyksenä on, että vuorottelijan kokoaikainen työssäolo ja palvelussuhde samaan työnantajaan eli siihen työnantajaan, jonka palveluksessa hän on vuorotteluvapaan alkaessa, on kestänyt vähintään 13 kuukautta välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista. Tähän 13 kuukauden voi sisältyä enintään 30 kalenteripäivää palkatonta poissaoloa.

Sairaudesta tai tapaturmasta johtuva poissaolo, sekä palkallinen että palkaton, rinnastetaan 13 kuukauden työssäoloaikaa laskettaessa työssäoloksi. Myös osasairauspäivärahaa, osakuntoutustukea tai osatyökyvyttömyyseläkettä saaneen henkilön katsotaan olleen (osa-aikaisesti) poissa työstä sairaudesta tai tapaturmasta johtuvasta syystä, joten kyseinen aika rinnastetaan työssäoloon. Vastavasti työnhakijan, joka on saanut 300 päivältä sairauspäivärahaa ja jolla on voimassa oleva työsuhde ja jonka työkyvyttömyyseläkehakemus on vireillä tai hylätty, katsotaan olleen poissa työstä sairaudesta johtuvasta syystä. Edellytyksenä viime mainitussa tapauksessa kuitenkin on, että henkilö esittää työ- ja elinkeinotoimistolle lääkärinlausunnon, josta voidaan todeta työkyvyttömyysaika.

Muusta syystä johtunutta palkatonta poissaoloa henkilöllä voi olla vuorotteluvapaan alkamista edeltäneen 13 kuukauden aikana enintään 30 päivää. Palkattomaksi poissaoloksi katsotaan esimerkiksi aika, jona henkilö on ollut palkattomalla virkavapaalla, lakossa tai lomautettuna. Palkattomaan poissaoloon rinnastetaan myös sellainen osa-aikatyö, jossa työaika on enintään 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän työajasta. Jos osa-aikatyö, jossa työaika on ollut enemmän kuin 75 prosenttia, on toteutettu siten, että työtä on esimerkiksi neljänä päivänä viikossa, niitä päiviä, jolloin henkilö ei ole työssä, ei pidetä tässä tarkoitettuna palkattomana poissaolona. Vuorotteluvapaan edellytykset eivät täyty, mikäli henkilö ei ole työsuhteen voimassa ollessa tosiasiaa myös

tehnyt työtään kyseisenä ajanjaksona. Tämän vuoksi vuorotteluvapaan edellytykset eivät täyty, jos henkilö on edeltäneen 13 kuukauden aikana ollut esim. äitiys- tai vanhempainvapaalla työstään.

Osittaisella hoitovapaalla olleella henkilöllä voi olla oikeus vuorotteluvapaaseen, mikäli hänen työaikansa vapaata edeltävien 13 kuukauden aikana on ollut yli 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän työajasta ja mikäli hänellä ei ole ollut kyseisenä aikana yli 30 päivää palkatonta poissaoloa työstä. Jos osittainen hoitovapaa on toteutettu siten, että työntekijä on kokonaisia päiviä viikossa poissa työstä, ne lasketaan palkattomiin poissaolopäiviin.

VAKO 2.5.2002/785:2001: A on ollut saman työnantajan palveluksessa vuodesta 1991 ja välittömästi ennen 14.10.1997 alkanutta vuorotteluvapaata äitiys- ja vanhempainlomalla. A:lla ei ole oikeutta vuorottelukorvaukseen, koska hän ei täytä vaatimusta yhdenjaksoisesta, vähintään vuoden työssäolosta välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista. Äitiys- tai vanhempainlomalla oloa ei voida rinnastaa sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan poissaolon tavoin työssäoloon. (Vastaavanlaiset ratkaisut TTLK 20.12.2005, 5768/5/V: isyys- ja vanhempainvapaa, ja TTLK 12.8.2005, 2592/5/V: vanhempainvapaa ottolapsen vuoksi.)

TTLK 9.5.2008, 8108/7/V

X on hakenut vuorottelukorvausta ajalle 1.8.2007-24.7.2008. Työnantajan antaman todistuksen mukaan X:llä on ollut palkattomia poissaoloja ajalla 1.7.2006-31.7.2007 yhteensä yli 30 päivää. X on todennut olleensa osittaisella hoitovapaalla ja tehneensä 4-päiväistä työviikkoa. Hän katsoo olevansa eriarvoisessa asemassa henkilöön nähden, jonka osittainen hoitovapaa on toteutettu kaikkia työpäiviä lyhentämällä. X:n työaika on ollut 80 prosenttia kokoaikaisen työntekijän normaalityöajasta Vuorotteluvapaalain 5 §:n mukaisesti X:llä on ollut yli 30 kalenteripäivää palkatonta poissaoloa vuorotteluvapaata välittömästi edeltäneen 13 kuukauden aikana. Tämän vuoksi asiassa ei ole lainmukaisia edellytyksiä myöntää vuorottelukorvausta 1.8.2007 alkaen.

VAKO 30.11.2000, 8919/99:

V on hakenut vuorottelukorvausta 3.10.98 lukien. Hän on ollut lakossa ajalla 27.11.97 – 23.2.98. VAKO hylkäsi V:n vuorottelukorvaushakemuksen, koska V:llä on ollut yli 30 päivän palkaton poissaolo viimeisten 13 kuukauden aikana. Tämän vuoksi hänellä ei ole oikeutta vuorottelukorvaukseen. (Vastaavanlainen ratkaisu TTLK 21.12.2005, 5632/5/V: työsulku ja lakko.)

TTLK 17.5.2005, 1354/5/V:

J on hakenut vuorottelukorvausta 1.1.2005 lukien. Hän on ollut lomautettuna työstään ajalla 5.7.-4.8.2004 yhteensä 31 kalenteripäivää. J on saanut tältä ajalta omavastuuaikaa lukuun ottamatta täyden työttömyyspäivärahan. J ei ole osoittanut, että kyseisellä lomautusjaksolla olisi ollut palkallisia päiviä. Näin ollen J:llä on todettava olleen yli 30 kalenteripäivän palkaton jakso välittömästi vuorotteluvapaata edeltävän 13 kuukauden aikana. Valitus hylättiin.

Edellytyksenä vuorotteluvapaan toteutumiseksi on, että vuorottelija on työskennellyt kokoaikaisesti vuorotteluvapaata edeltäneet 13 kuukautta saman työnantajan palveluksessa. Normaalisti sen arviointi, onko henkilö ollut saman työnantajan palveluksessa vai ei, ei aiheuta ongelmia. Yksityisellä puolella esimerkiksi konsernissa jokainen tytäryhtiön katsotaan juridisesti omaksi työnantajaksi. Jos konsernilla on keskitetty palkkahallinto, sillä ei ole merkitystä asiassa, vaan ratkaisevaa on minkä yrityksen kanssa työ sopimus on tosiasiallisesti tehty. Kuntatyönantajan ollessa kyseessä on kuitenkin huomattava, että kunta on yksi työnantaja, kunnan koosta riippumatta. Kuntayhtymä tai koulutus kuntayhtymä puolestaan katsotaan eri työnantajaksi kuin siihen kuuluva kunta. Vastaavasti valtiotyönantajan ollessa kyseessä lähtökohtana on, että yksi virasto on yksi työnantaja.

Samana työnantajan palveluksessaoloaikaan lasketaan myös työssäoloaika liikkeenluovuttajan palveluksessa ja vastaavissa julkisen sektorin uudelleen järjestelyissä, joissa työntekijä siirtyy uuden yrityksen tai toisen organisaation palvelukseen. Liikkeen luovutustilanteissa kaikki luovuttajan luovutushetkellä voimassa oleviin työsuhteisiin perustuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät luovutuksen saajalle. Työntekijät siirtyvät luovutuksensaajan palvelukseen ns. vanhoina työntekijöinä.

Vuorotteluvapaan työssäolosedellytys voi täytyä myös siinä tapauksessa, että henkilöllä on useampia peräkkäisiä määräaikaista palvelussuhteita saman työnantajan kanssa vuorotteluvapaata välittömästi edeltävän 13 kuukauden aikana. Yleisenä edellytyksenä on aina, että henkilön määräaikai-

nen palvelussuhde on voimassa niin kauan, että hän voi vuorotteluvapaan jälkeen palata saman työnantajan palvelukseen. Työssäolon ja palvelussuhteen yhdenjaksoisuuden vaatimus ei täyty, jos määräaikaiset palvelussuhteet eivät seuraa toisiaan keskeytymättömästi.

Esimerkki 1: Henkilöllä on ollut määräaikainen työsuhde 13.1.2010 asti. Hän jatkaa saman työnantajan palveluksessa uudessa määräaikaisessa työsuhteessa 14.1.2010 alkaen. Tällöin katsotaan, että työssäolo ja palvelussuhde on yhdenjaksoinen vuorotteluvapaan työssäoloedellytyksestä tutkittaessa.

Esimerkki 2: Henkilöllä on ollut määräaikainen työsuhde, joka on päättynyt perjantaina 15.1.2010. Hän jatkaa saman työnantajan palveluksessa uudessa määräaikaisessa työsuhteessa maanantaista 18.1.2010 alkaen. Kyseessä ei ole yhdenjaksoinen työssäolo ja palvelussuhde siitä riippumatta, ovatko lauantai ja sunnuntai kyseisellä alalla työpäiviä tai olisiko työnantajalla ollut palkanmaksuvollisuus lauantailta ja sunnuntailta, jos työsuhde olisi jatkunut, vaikka työtä ei viikonloppuna olisi-kaan ollut. Tällaisia päiviä ei voida pitää myöskään vuorotteluvapaalain 5 §:ssä tarkoitettuna palkattomana poissaolona, koska palvelussuhde ei ole voimassa.

Työssäoloedellytyksen tutkiminen kuuluu työ- ja elinkeinotoimiston toimivaltaan. Toimisto antaa vuorottelukorvauksen maksajalle sitovan työvoimapolitiittisen lausunnon työssäoloedellytyksen täyttymisestä.

6 §

Vuorotteluvapaan kesto

Vuorotteluvapaan kesto on vähintään 90 kalenteripäivää yhdenjaksoisesti ja yhteensä enintään 359 kalenteripäivää.

Vuorotteluvapaan pituus on vähintään 90 kalenteripäivää yhdenjaksoisesti ja yhteensä enintään 359 kalenteripäivää. Vapaan voi sopia pidettäväksi myös useammassa jaksossa, kunhan kunkin jakson pituus on vähintään 90 päivää (jaksottamisesta tarkemmin 7 §:ssä).

VAKO 27.8.1998/11097:97:

A väitti, että vuorotteluvapaan oli alun perin sovittu kestävän 31.5.97 saakka, vaikka vuorotteluvapaasopimus oli tehty ajalle 12.8. – 21.12.96. VAKO katsoi, että A:n vuorotteluhakemus ajalta 22.12.96 – 31.5.97 tuli käsitellä uutena hakemuksena. Tämän vuoksi ja koska A ei ollut ennen vuorotteluvapaan alkamista ollut töissä vähintään vuoden aikaa, ei A:lla ollut oikeutta vuorottelukorvaukseen ajalta 22.12.96 – 31.5.97.

VAKO 3.5.2007, 3163/2006:

R on tehnyt työnantajansa kanssa vuorottelusopimuksen ajalle 1.2.-25.12.2005. Työnantaja on kuitenkin irtisanonut R:n työsuhteen siten, että työsuhde on päättynyt 19.4.2005. Vuorotteluvapaa on kestänyt ko. päivään mennessä 78 päivää. Koska R:n vuorotteluvapaa ei ole kestänyt 90 päivää, R:llä ei ole oikeutta vuorottelukorvaukseen. Aiheettomasti maksettu vuorottelukorvaus on perittävä takaisin. (Vastaavanlainen ratkaisu TTLK 9.9.2005, 1407/5/V: vuorottelija irtisanoutunut työstään.)

TTLK 8.12.1998, 7732/98/V:

W on tehnyt vuorottelusopimuksen 365 päivälle ajalle 11.8.97 – 10.8.98, jolle ajalle työnantaja oli palkannut sijaisen. Kassan päätöksen mukaan W:n oikeus vuorottelukorvaukseen on päättynyt 4.8.98 enimmäismäärän tultua täyteen. W vaati valituksessaan vuorottelukorvauksen myöntämistä koko vuorotteluvapaan ajalta. TTLK hylkäsi W:n valituksen, koska vuorotteluvapaan kesto on enintään 359 päivää, eikä vuorottelukorvausta voida maksaa pidemmältä ajalta.

Vuorotteluvapaan vähimmäis- ja enimmäiskestoja koskevat asiat kuuluvat työ- ja elinkeinotoimiston toimivaltaan. Toimisto antaa vapaan kestosta vuorottelukorvauksen maksajalle sitovan työvoimapolitiittisen lausunnon.

7 §

Vuorotteluvapaan jaksottaminen ja sovittun vuorotteluvapaan pidentäminen

Vuorotteluvapaan jaksottamisesta on sovittava vuorottelusopimuksessa ennen vapaan aloittamista. Vuorotteluvapaata jaksotettaessa kunkin jakson vähimmäispituus on 90 kalenteripäivää.

Vuorotteluvapaan pidentämisestä on sovittava kaksi kuukautta ennen sovittun vuorotteluvapaan päättymistä.

Vuorotteluvapaa on kuitenkin pidettävä kokonaisuudessaan kahden vuoden kuluessa sen alkamisesta eikä sen yhteenlaskettu kesto saa ylittää vuorotteluvapaan enimmäiskestoä. (7.12.2007/1127)

1 momentti:

Pykälän 1 momentin mukaan vuorotteluvapaan jaksottamisesta on aina sovittava jo vuorottelusopimuksessa ennen vapaan aloittamista. Sopimukseen on kirjattava jokaisen jakson tarkka alkamis- ja päättymispäivä. Jaksottamisesta ei voi sopia enää sen jälkeen, kun vuorotteluvapaa on alkanut. Tämä tarkoittaa myös sitä, että sovittuja jaksoja ei voi enää vuorotteluvapaan alkamisen jälkeen muuttaa. Jos vuorottelusopimusta muutetaan ennen ensimmäisen jakson alkamista, jaksojen ajankohtien muuttaminen on mahdollista, mutta ei enää vuorotteluvapaan alkamisen jälkeen. Vuorottelijan ei tarvitse esittää vapaan jaksottamiselle erityisiä syitä, kunhan asiasta on sovittu työnantajan kanssa.

Työnantaja ja työntekijä voivat toki yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaan sopia keskenään erilaisista vapaista ja niiden ajankohtien muuttamisesta, mutta tällöin ei ole kyse vuorotteluvapaan toteutumisesta eikä työntekijällä näin ollen ole oikeutta vuorottelukorvaukseen siltä ajalta, josta ei ole sovittu täsmällisesti vuorottelusopimuksessa ennen vuorotteluvapaan alkamista. Vuorotteluvapaan keskeyttämistä myös jaksotetun vapaan osalta käsitellään asianomaisen pykälän kohdalla.

Vuorotteluvapaan jaksottamiseen liittyy kunkin jakson vähimmäispituutta koskeva edellytys. Jokaisen jakson vähimmäispituuden on oltava sama kuin vuorotteluvapaan vähimmäiskesto eli 90 kalenteripäivää.

TTLK 28.10.2005, 3010/5/V:

L:n vuorotteluvapaa on ollut jaksotettu seuraavasti: 12.1.-11.4.2004, 1.5.-31.10.2004 ja 1.12.2004-22.2.2005. Kolmannen jakson osalta vuorotteluvapaalaissa säädetty jakson vähimmäispituus 90 kalenteripäivää ei täyty, joten L:llä ei ole oikeutta vuorottelukorvaukseen tältä jaksolta. Merkitystä ei ole sillä, mistä syystä virhe on aiheutunut, sillä vuorottelukorvaukseen ei ole oikeutta, jos sen saamisen edellytykset eivät täyty. Aiheettomasti maksettu vuorottelukorvaus on perittävä takaisin.

2 momentti:

Pykälän 2 momentissa säädetään vuorotteluvapaan pidentämisen edellytyksistä. Pidentämisestä on sovittava erikseen työnantajan ja vuorottelijan kesken. Sopimus on tehtävä viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan päättymistä. Vaikka on sovittu esimerkiksi 90 päivän mittaisesta vuorotteluvapaasta, jota halutaan pidentää, siltä on sovittava viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan päättymistä. Vuorotteluvapaan pidentämiselle ei ole asetettu vähimmäispituutta. Näin ollen pidennys voi kestää alle vapaan vähimmäiskeston eli 90 päivää.

Vuorotteluvapaan jaksottaminen ja pidentäminen ovat kaksi eri asiaa. Siksi sovittua vuorotteluvapaan kutakin jaksoa voidaan pidentää erikseen siten kuin edellä on kuvattu. Vuorotteluvapaan kokonaisaika ei tässäkin tapauksessa saa ylittyä mukaan lukien kaikki sovittu jaksot (myös tulevat). Pi-

dentämisellä ei siten saa olla muutosvaikutuksia muiden jaksojen pituuteen tai ajankohtaan, minkä vuoksi tämä saattaa rajoittaa tosiasiallisia mahdollisuuksia pidentää jaksoja.

3 momentti:

Vuorotteluvapaa on 3 momentin mukaan pidettävä kokonaisuudessaan kahden vuoden kuluessa siitä, kun se tai sen ensimmäinen jakso alkoi. Vuorotteluvapaa alkaa ensimmäisen jakson alkaessa, ei silloin kun vuorottelusopimus tehdään. Jaksottamisen ja pidentämisen yhteydessä on lisäksi huomattava, ettei vuorotteluvapaan yhteenlaskettu kesto saa ylittää vuorotteluvapaan enimmäiskestoja 359 päivää.

Jaksottamista ja pidentämistä koskevissa asioissa toimivalta kuuluu työ- ja elinkeinotoimistolle, jonka tulee antaa asiasta vuorottelukorvauksen maksajalle sitova työvoimapolitiittinen lausunto.

8 §

Vuorottelusopimus

Työnantajan tulee tehdä vuorottelijan kanssa kirjallinen vuorottelusopimus, jossa työnantaja sitoutuu palkkaamaan sijaisen. Tämä sopimus sekä työsopimus tai muu luotettava selvitys siitä, että sijainen on palkattu vuorotteluvapaan ajaksi, on toimitettava ennen vuorotteluvapaan alkamista työvoimatoimistolle. Vastaavat tarvittavat selvitykset on toimitettava työvoimatoimistolle jaksotettaessa tai pidennettäessä vuorotteluvapaata 7 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitetulla tavalla. (7.12.2007/1127)

Työnantaja ja työntekijä sopivat vuorotteluvapaasta vuorottelusopimuksella. Sopimuslomakkeita on saatavissa työ- ja elinkeinotoimistoista ja internetistä (<http://www.suomi.fi/asiointi>). Vuorottelusopimus tehdään kirjallisesti. Vuorottelusopimuksessa työnantaja sitoutuu lisäksi palkkaamaan vapaan ajaksi työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön. Vuorottelusopimus sekä työsopimus tai muu luotettava selvitys sijaisen palkkaamisesta vuorotteluvapaan ajaksi on toimitettava työ- ja elinkeinotoimistolle ennen vapaan alkamista. Vuorotteluvapaalle jäävälle voidaan antaa esteetön lausunto aikaisintaan siitä ajankohdasta lukien, kun vuorotteluvapaasopimus ja selvitys sijaisen palkkaamisesta on toimitettu työ- ja elinkeinotoimistolle. Tilanteessa, jossa kumpikaan sopimuksen osapuolista (työnantaja ja työntekijä) ei ole ollut yhteydessä työ- ja elinkeinotoimistoon ennen vapaan alkamista, ei ole kyse vuorotteluvapaalain tarkoitetun vuorotteluvapaan toteuttamisesta, vaan jokin muu vapaata koskeva järjestely työnantajan ja työntekijän välillä. Jos työnantaja ja työntekijä tekevät tämän jälkeen uuden sopimuksen, vuorotteluvapaan edellytykset on tutkittava normaalisti.

VAKO 27.9.2007, 2519:2006:

A oli tehnyt työnantajansa kanssa vuorottelusopimuksen ajalle 1.8.2005-25.7.2006. Sopimuksella työnantaja oli sitoutunut palkkaamaan vuorotteluvapaan ajaksi A:lle sijaisen. Sijaisen työsopimus oli kuitenkin tehty ajalle 5.9.2005-25.7.2006. Koska sijaista ei ollut palkattu ajalle 1.8.-4.9.2005, kysymys ei tänä aikana ole ollut sellaisesta vuorotteluvapaalain 3 §:n 1 momentissa tarkoitetusta vuorotteluvapaasta, jonka ajalta A:lle syntyisi oikeus vuorottelukorvaukseen lain 13 §:n 1 momentin mukaisesti. Valitus hylättiin.

TTLK 7.2.2007, 5677/6/V:

A on tehnyt työnantajansa kanssa sopimuksen vuorotteluvapaasta, jonka alkamispäiväksi on merkitty 7.8.2006. Kirjallinen vuorottelusopimus on toimitettu työvoimatoimistoon vasta 30.8.2006. Koska sopimus on vuorotteluvapaalain mukaan toimitettava työvoimatoimistolle ennen vuorotteluvapaan alkamista, A:lla ei ole oikeutta vuorottelukorvaukseen ajalta 7.-29.8.2006. (Vastaavanlaiset ratkaisut TTLK 19.12.2006, 4277/6/V ja TTLK 5.9.2006, 2442/6/V.)

TTLK 14.3.2007, 6346/6/V:

H on tehnyt työnantajansa kanssa vuorottelusopimuksen ajalle 14.8.2006-3.6.2007. Vuorottelusopimus on toimitettu työvoimatoimistoon 14.4.2006, mutta sijaisen työsopimus vasta 18.8.2006. Koska

sijaisen työsopimus tai muu luotettava selvitys sijaisen palkkaamisesta on vuorotteluvapaalain mukaan toimitettava työvoimatoimistolle ennen vuorotteluvapaan alkamista, H:lla ei ole oikeutta vuorottelukorvaukseen ajalta 14.-17.8.2006. (Vastaavanlainen ratkaisu TTLK 11.4.2007, 6627/6/V.)

Vastaavat tarvittavat selvitykset on toimitettava työ- ja elinkeinotoimistolle myös jaksotettaessa tai pidennettäessä vuorotteluvapaata 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Jaksottamisen yhteydessä ei ole tarpeellista toimittaa uutta vuorottelusopimusta, koska ns. alkuperäisestä vuorottelusopimuksesta jo näkyvät sovitut jaksot. Jos kyseessä on vuorotteluvapaan pidentäminen, myös pidennystä koskeva sopimus on toimitettava työ- ja elinkeinotoimistolle ennen vuorotteluvapaan pidennyksen alkamista. Sijainen on näissä tilanteissa aina palkattava erikseen. Vuorotteluvapaan jaksottamista tai pidentämistä koskeva sopimus ei voi toteutua, jollei myös uuden jakson tai pidennyksen ajaksi palkata lain tarkoittamaa työtöntä sijaiseksi. Tämän vuoksi työ- ja elinkeinotoimistolle on ennen vuorotteluvapaan uuden jakson tai vuorotteluvapaan pidennyksen alkamista toimitettava työsopimus tai muu luotettava selvitys siitä, että sijainen on palkattu myös uuden jakson tai pidennyksen ajaksi.

Sijaisen tulee olla työttömyysturvalain 2 luvun 1 §:ssä tarkoitettu työtön työnhakija, minkä vuoksi uuden jakson sijaisena ei voi toimia esimerkiksi vuorotteluvapaan edellisen jakson aikana toiminut sijainen, jos hän on edelleen työsuhteessa vuorottelijan työnantajaan uuden jakson alkaessa. Vuorotteluvapaata pidennettäessä sama sijainen voi kuitenkin jatkaa sijaisuutta pidennyksen ajan, eikä tältä samalta sijaiselta edellytetä työttömyyttä.

Sijaisen työsopimus on tehtävä koko vuorotteluvapaan ajaksi. Vuorotteluvapaalaki ei mahdollista sitä, että sijaisen kanssa tehtäisiin useampi peräkkäinen määräaikainen työsopimus, eikä myöskään sitä, että sijaisen määräaikainen palvelussuhde päättyisi ennen vuorotteluvapaan päättymistä ja toinen henkilö otettaisiin hoitamaan sijaisuutta jäljelle jääväksi loppuajaksi.

Vuorotteluvapaan ajaksi palkattu työtön voi aloittaa työnsä jo ennen kuin vuorotteluvapaa alkaa, esim. perehdyttämisyyistä. Tämä edellyttää kuitenkin, että työnantaja esittää ennen työttömän palvelussuhteen alkamista työ- ja elinkeinotoimistolle selvityksen sijaisen palkkaamisesta nimenomaan vuorotteluvapaan ajaksi sekä vuorotteluvapaata koskevan vuorottelusopimuksen. Siitä huolimatta, että sijaisuus olisi alkanut ennen vuorotteluvapaan alkamista, sijaisuuden on jatkuttava vuorotteluvapaan loppuun saakka.

Mitään aikarajoja siitä, kuinka paljon ennen vuorotteluvapaata työtön voi aloittaa työn, ei ole säädetty. Perehdyttämisjakson pituuteen vaikuttaa luonnollisesti työtehtävien vaativuus sekä sijaisen koulutus, työkokemus ja osaaminen, mutta yleensä enintään kahden viikon perehdyttämisjakso ennen vuorottelusijaisuuden alkamista voi olla perusteltua. Työ- ja elinkeinotoimiston on harkittava huolellisesti, onko kyse tehtävän vaatimasta perehdytyksestä vai ei. Jos sijainen on palkattu huomattavasti ennen vuorotteluvapaan alkamista, häntä ei voida enää pitää vuorotteluvapaalaissa tarkoitettuna työttömänä, minkä vuoksi vuorotteluvapaalaissa tarkoitettu vuorotteluvapaakaan ei toteudu. Työ- ja elinkeinotoimiston on tärkeää selvittää, että kyse on vuorotteluvapaalain mukaisesta vuorotteluvapaajärjestelystä eikä esimerkiksi siitä, että muussa tarkoituksessa aikaisemmin palkattu työtön pyrittäin esittämään myöhemmin toteutuvan vuorotteluvapaan ajaksi palkatuksi työttömäksi.

TTLK 4727/0/V:

Vuorottelusopimus hakijan kanssa oli päivätty 23.2.2000 ja vuorotteluvapaa alkoi 1.3.2000. Sijaisen työsopimus oli tehty 13.12.1999 ja hänen työnsä oli alkanut 14.12.1999. Työnantajan ja hakijan järjestelyn ei katsottu olleen vuorotteluvapaalaissa tarkoitettu sopimus.

Yritykselle, joka palkkaa pitkäaikaistyöttömän vuorotteluvapaasijaiseksi, voidaan myöntää palkkatukea määräajaksi tehdyn työsopimuksen perusteella. Muille työnantajille kuin yrityksille palkkatukea ei voida myöntää vuorotteluvapaasijaisuuksiin. Vuorotteluvapaan ajaksi palkattavaan työttömään noudatetaan määräaikaista työ- tai virkasuhdetta koskevaa lainsäädäntöä sekä alalla sovellettavan työ- ja virkaehtosopimuksen määräyksiä.

Työ- ja elinkeinotoimiston on tutkittava, että tehty vuorottelusopimus täyttää kaikilta osiltaan vuorotteluvapaalain 5 - 9 §:n ja 14 §:n 1 momentin 5 kohdan mukaiset vuorotteluvapaan työvoimapolitiittiset edellytykset. Työ- ja elinkeinotoimisto antaa sitovan lausunnon vuorotteluvapaan työssäoloedellytyksestä, vuorotteluvapaan kestosta, jaksottamisesta ja pidentämisestä sekä sijaisen työajasta ja työtömyydestä. Työ- ja elinkeinotoimisto antaa lausunnon myös siitä, onko vuorottelijaa pidettävä päätoimisena tai sivutoimisena yrittäjänä samoin kuin vuorottelukorvauksen takaisinperintää koskevasta asiasta. Tämän lisäksi työ- ja elinkeinotoimiston on käsiteltävä sijaiseksi palkattavan opiskelua koskeva asia ja ratkaistava, pidetäänkö häntä päätoimisena opiskelijana vai ei ja annettava maksajalle sitova lausunto. Vuorottelukorvauksen maksajalla itsellään ei ole toimivaltaa tutkia työvoimapolitiittisten edellytysten täyttymistä, eikä se voi ilman lausuntoa evätä korvausta kyseisillä perusteilla.

9 §

Sijainen

Sijaista palkattaessa on etusija annettava sellaiselle työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana olevalle julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) 1 luvun 7 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetulle nuorelle tai 1 luvun 7 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetulle pitkäaikaistyöttömälle taikka korkeakoulu- tai ammattitutkinnon äskettäin suorittaneelle, jonka ammattitaito arvioidaan riittäväksi haettuun tehtävään. Työvoimaviranomaisen ja työnantajan on suoritettava arviointi yhteistyössä. Jos haettuun tehtävään ei ole sopivaa edellä tarkoitettua työtöntä työnhakijaa, sijaiseksi on mahdollisuuksien mukaan palkattava sijainen, jonka työnsaannin tarve on suurin ja jonka työllistymisedellytyksien voidaan arvioida parantuvan määräaikaisen työn avulla.

Sijaiseksi ei voida palkata henkilöä, jota pidetään työttömyysturvalain 2 luvun 6 ja 7 §:ssä tarkoitettuna päätoimisena opiskelijana.

Sijaisen työajan tulee olla vähintään vuorottelijan säännöllisen työajan pituinen. Jos työnantajan palveluksessa oleva osa-aikainen työntekijä on työttömänä kokoaikatyön hakijana työvoimatoimistossa ja hänet palkataan vuorotteluvapaan johdosta vapaaksi tulleseen työhön, voidaan vuorotteluvapaa toteuttaa ottamalla näin vapaaksi jäävään työhön työvoimatoimistoon ilmoittautunut työtön työnhakija työsopimuslain 2 luvun 5 §:n estämättä. Tällöin näiden työntekijöiden yhteisen työajan lisäyksen tulee olla vähintään vuorottelijan säännöllisen työajan pituinen. (7.12.2007/1127)

1 momentti:

Pykälän 1 momentin mukaan tarkoituksena on ohjata julkisen työvoimapalvelun tavoitteiden mukaisesti työvoimaviranomaisia ja työnantajia työllistämään sellaisia henkilöitä, joiden työllistyminen avoimille työmarkkinoille on vaikeaa. Tämän vuoksi työ- ja elinkeinotoimiston olisi selvitettävä työnantajalle säännöksen tavoitteet ja tarjottava sijaiseksi työttömänä työnhakijana olevaa nuorta tai korkeakoulu- tai ammattitutkinnon äskettäin suorittanutta henkilöä taikka pitkäaikaistyötöntä. Jos työnantajana on yritys, sille olisi myös kerrottava mahdollisuudesta saada palkkatukea palkattaessa pitkäaikaistyötön vuorotteluvapaasijaiseksi. Työ- ja elinkeinotoimisto ja työnantaja arvioivat yhdessä toimiston sijaiseksi ehdottamien henkilöiden ammattitaidon sopivuutta haettavaan tehtävään. Jos sopivaa nuorta tai pitkäaikaistyötöntä taikka vastavalmistunutta työtöntä ei ole tarjolla, työ- ja elinkeinotoimiston tulee esittää työnantajalle muuta työtöntä työnhakijaa, jonka työllistymisen tarve on suurin ja jonka työllistymisedellytysten voidaan arvioida parantuvan määräaikaisen työn avulla.

Vuorotteluvapaalaki ei edellytä, että vuorottelun ajaksi palkattu sijainen tulee hoitamaan samoja tehtäviä kuin vuorotteluvapaalle lähtevä.

Työnantajalla on kuitenkin aina viime kädessä oikeus päättää, kenet hän ottaa palvelukseensa. Oikeus vuorottelukorvaukseen ei tämän vuoksi ole riippuvainen siitä, kenet työnantaja valitsee vuorot-

telijan sijaiseksi, kunhan sijainen täyttää sijaisen yleisen määritelmän eli on työttömyysturvalain 2 luvun 1 §:ssä tarkoitettu työtön työnhakija eikä ole päätoiminen opiskelija. Sijaiseksi palkattavan henkilön tulee siis olla työttömänä työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa, mutta työttömyyden kestolle ei ole asetettu vaatimuksia. Niin sanotun yli yön työttömyyden ei kuitenkaan ole katsottu riittävän. Työttömänä työnhakijana pitää olla ainakin yksi kokonainen arkipäivä. Ministeriön käsityksen mukaan arkipäivällä tarkoitetaan tässä yhteydessä sellaista päivää, jona työ- ja elinkeinotoimisto on avoinna eli arkipäiviä maanantaista perjantaihin. Näin ollen viikonloppu (la-su) tai arkipyhä ovat sellaisia päiviä, joita ei lasketa työttömyyspäiviksi. Työ- ja elinkeinotoimistolla pitää olla todellinen mahdollisuus tarjota työttömälle työnhakijalle työtä ja todeta työnhakija työttömyysturvalain 2 luvun 1 §:ssä tarkoitetuksi työttömäksi ennen vuorotteluvapaan alkamista.

TTLK 13.6.2006, 871/6/V:

N:n vuorottelukorvaus on evätty, koska N:n sijaiseksi palkattava henkilö ei ole työtön. N:n työnantaja on palkannut 1.10.2005 alkaneelle vuorotteluvapaajaksolle henkilön, joka ei ollut työttömänä työnhakijana työvoimatoimistossa välittömästi ennen N:n vuorotteluvapaan alkamista. Työnantajan palkkaa henkilöä ei voida pitää vuorotteluvapaalaissa tarkoitettuna sijaisena, joten laissa säädetty korvauksen maksamisen edellytys ei ole täyttynyt. N:llä ei ole oikeutta vuorottelukorvaukseen.

Vuorotteluvapaasijaiseksi voidaan ottaa myös samasta työpaikasta lomautettuna oleva työntekijä, jonka lomautus on alkanut aikaisemmin eikä liity vuorottelujärjestelyihin. Edellytyksenä on tällöin, että lomautettu on ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon. Työnantajan on työsopimuslain säännöstenkin mukaan tarjottava työtä ensisijaisesti omalle henkilöstölle.

Sijainen tulee palkata saman työnantajan palvelukseen, josta vuorottelija on vapaalla. Esimerkiksi konsernissa sijainen pitää palkata siihen tytäryhtiöön, jonka palveluksessa vuorottelija on.

2 momentti:

Pykälän 2 momentin mukaan sijaiseksi ei voida palkata henkilöä, jota pidetään työttömyysturvalain 2 luvun 6 ja 7 §:ssä tarkoitettuna päätoimisena opiskelijana. Rajoitus koskee myös päätoimisen opiskelun lomajaksoja. Työ- ja elinkeinotoimisto tutkii sijaisen opiskelun päätoimisuutta koskevan asian ja antaa asiasta vuorottelukorvauksen maksajalle sitovan työvoimapoliittisen lausunnon OM6 nojalla.

3 momentti:

Vuorotteluvapaan ajaksi palkattava työtön on otettava kokoaikatyöhön, jossa työaika on vähintään vuorotteluvapaalle jäävän työajan pituinen. Vuorotteluvapaajärjestely voidaan toteuttaa myös siten, että työnantaja siirtää vuorotteluvapaan johdosta vapaaksi jäävään kokoaikatyöhön työ- ja elinkeinotoimistossa kokoaikatyön hakijana olevan osa-aikatyöntekijänsä ja palkkaa näin vapautuvaan osa-aikatyöhön työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön. Työnantaja voi myös jakaa vuorottelijan työtunnit kahdelle tai useammalle osa-aikatyössä olevalle työntekijälleen, jotka ovat samalla työ- ja elinkeinotoimistossa kokoaikatyön hakijoina, edellyttäen että näistä osa-aikatyössä olevista henkilöistä tulee kokoaikatyöntekijöitä. Mikäli näille osa-aikatyössä oleville jaettujen lisätyötuntien määrä on vähemmän kuin vuorottelijan säännöllinen työaika, työnantajan on lisäksi palkattava työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana oleva henkilö tekemään jäljelle jääviä työtunteja. Oleellista näissä tilanteissa on, että osa-aikatyössä olevista työntekijöistä tulee koko-aikatyöntekijöitä. Koska kokoaikatyöhön siirtynyt työnhakija ei voi saada soviteltua työttömyysetuutta, toteutuu näin myös vuorotteluvapaajärjestelmän periaate kustannusten säästöstä. Vuorotteluvapaan ajaksi näin palkattavien työntekijöiden yhteenlasketun työajan lisäyksen tulee olla vähintään vuorotteluvapaalle siirtyvän työntekijän säännöllisen työajan pituinen. Vuorotteluvapaan ajaksi palkattu työtön voi siis näissä tilanteissa olla osa-aikatyössä, kunhan yhteenlaskettu työajan lisäys on vähintään yhtä pitkä kuin vuorotteluvapaalle siirtyvän työntekijän säännöllinen työaika. Sen sijaan kahden työttömän palkkaaminen osa-aikaisesti vuorottelusijaisuutta hoitamaan ei ole mahdollista.

TTLK 21.3.2007, 6407/6/V:

L:n vuorottelukorvaus on evätty 2.9.2006 lukien, koska L:n sijaisen työaika ei ole vähintään L:n säännöllisen työajan pituinen. Vuorottelusopimuksen mukaan L:n viikoittainen työaika on 40 tuntia ja hänellä on kokonaispalkkaus (isännöintiala). Sijaiseksi palkatun henkilön työviikko on ensimmäiset kaksi kuukautta viisipäiväinen, jonka jälkeen se muuttuu nelipäiväiseksi. Tällöin alenee myös sijaisen kuukausipalkka. Sijaisen työ sopimuksessa palkkauksen perusteeksi on ilmoitettu aikaperuste. Työvoimatoimiston lausunnon mukaan työnantajalle on ilmoitettu, että työajan pitää olla vähintään sama kuin vapaalle jäävän, mutta työnantaja ei ole muuttanut jo tehtyä työ sopimusta. Koska sijaisen työ sopimuksen mukainen työaika ei ole vähintään L:n säännöllisen työajan pituinen, L:llä ei ole oikeutta vuorottelukorvaukseen 2.9.2006 lukien.

Sijaisen työajan on vastattava vuorottelijan säännöllistä työaika. Työ- ja elinkeinotoimiston on tutkittava, mikä vuorottelijan työaika on ollut (kokoaikatyö tai yli 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän työajasta) ja tarkistettava, että sijaisen työaika on vähintään vuorottelijan säännöllisen työajan pituinen. Sijaista ei tarvitse palkata samoihin tehtäviin, joita vuorottelija on tehnyt. Tästä syystä työaikojen vertailu saattaa olla joskus hankalaa. Koska eri aloilla kokoaikatyön tuntimäärät vaihtelevat, vuorottelijan ja sijaisen työaikoja tulee vertailla prosentuaalisesti. Vertailun kohteena on työtehtävän mukainen kokonaistyöaika. Jos vuorottelijan työaika on ollut 100 prosenttia alan kokoaikatyöntekijän työajasta, sijaisen työajan on oltava 100 prosenttia sen alan kokoaikatyöntekijän työajasta, mihin tehtävään hänet palkataan. Vastaavasti jos vuorottelijan työaika on ollut esim. 85 prosenttia, sijaisen työajan on oltava vähintään 85 prosenttia. Säännöllinen työaika on työaikalain mukaan enintään keskimäärin 40 tuntia viikossa, mutta useilla toimialoilla se on vähemmänkin, esim. 36,25h/vko tai 38,25/vko. Esimerkiksi opettajien kokoaikatyö määritellään joko viikoittaisena opetusvelvollisuutena (esim. 24 h/vko) tai vuosiovetusvelvollisuutena (1600 h/vuosi).

Esimerkki: Vuorotteluvapaalle jäävän luokanopettajan opetusvelvollisuus on 24 h/vko. Sijaiseksi palkattavan henkilön työajan tulee olla 100 % sen alan kokoaikatyöstä, mihin tehtävään hänet palkataan. Jos sijainen palkataan koulunkäyntiavustajan tehtävään, hänen työaikansa tulee olla 38 h 15 min/vko, mikä on kokoaikaisen koulunkäyntiavustajan työaika.

Sijaisuuden kestäessä ei työaika voida myöskään pääsääntöisesti lyhentää. Kuitenkin jos sijaisuuden aikana sijaiselle syntyä tarpeita käyttää nimenomaan laissa säädettyjä oikeuksia, kuten lakisääteinen osittainen hoitovapaa, hänen voidaan katsoa täyttävän edelleen sijaisuuden ehdot, jos vuorottelijakin olisi lain mukaan ollut oikeutettu käyttämään tätä oikeutta. Näissä tilanteissa sijaisen oikeuden lyhentää työaikaansa sen jälkeen, kun sijaisuus on jo kokoaikaisena alkanut, on siten perustuttava lakiin ja vuorottelijalla itsellään olisi oltava sama oikeus, jos hän olisi työssä.

10 §

Vuorotteluvapaan ennenaikainen päättymisen ja tilapäisen työhön paluu

Vuorotteluvapaan päättymisestä ennenaikaisesti tai tilapäisestä työhön paluusta on sovittava työnantajan ja vuorottelijan välillä. Vuorotteluvapaa kuluu tilapäisen työhön paluun aikana ja jatkuu sen jälkeen vuorottelusopimuksen mukaisesti, jollei sitä pidennetä 7 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla.

Vuorotteluvapaa katsotaan päättyneeksi, jos vuorottelijalle syntyy oikeus saada sairausvakuutuslain mukaista äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka hänelle myönnetään vapaata, joka ajoittuu vuorotteluvapaan ajalle, raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi taikka hän alkaa saada erityishoitorahaa. Jos kuitenkin edellä tarkoitettu oikeus tai myönnetty vapaa kestää enintään 18 arkipäivää, katsotaan vuorotteluvapaan olevan sanottuna aikana keskeytyneenä. (7.12.2007/1127)

1 momentti:

Vuorottelusopimuksen osapuoli (vuorottelija tai työnantaja) voi päättää ennenaikaisesti vuorotteluvapaan vain sopimalla siitä toisen osapuolen kanssa. Mikäli toinen osapuoli ei siihen suostu, ei vuorot-

teluvapaan ennaaikainen päätyminen ole mahdollista. Vuorotteluvapaan ennaaikainen päätyminen tarkoittaa asiallisesti sen keskeyttämistä ja vuorottelijan palaamista työhön sovittua aiemmin alkuperäiseen sopimukseen nähden. Vuorotteluvapaan päätyttyä henkilön on täytettävä viiden vuoden työhistoriaedellytys ja 13 kuukauden työssäoloedellytys, jotta hänelle syntyisi oikeus uuteen vuorotteluvapaaseen.

Vuorotteluvapaan keskeytystä voidaan käyttää myös jaksotetussa vuorotteluvapaassa. Jos alun perin on sovittu esim. kolmesta jaksosta, voidaan muut jaksot jättää pitämättä vain, jos työntekijän ja työnantajan kanssa sovitaan asiasta. Tällöin asia tulkitaan vuorotteluvapaan keskeyttämiseksi eli keskeyttämisen jälkeen tulee sovellettavaksi 5 vuoden aikaraja vapaan uusimiselle. Näin ollen jos työntekijä sopii esim. toisen jakson pitämättä jättämisestä, on vuorotteluvapaa keskeytynyt eikä kolmatta jaksoakaan voida pitää. Siten yhdenjaksoista tai jaksotettua vuorotteluvapaata pitävät henkilöt ovat yhdenvertaisessa asemassa.

Vuorottelijan tulee ilmoittaa vuorotteluvapaan ennaikaisesta päättymisestä vuorottelukorvauksen maksajalle eli Kansaneläkelaitokselle tai työttömyyskassalle. Maksajan on tällöin tarkistettava, että vuorotteluvapaan pituus on ollut vähintään 90 päivää. Muussa tapauksessa vuorotteluvapaan edellytykset eivät ole täyttyneet ja työ- ja elinkeinotoimiston tulee antaa vapaajaksosta etuuden maksajan pyynnöstä esteellinen työvoimapolitiittinen lausunto. Ennen uuden lausunnon antamista vuorottelijaa on kuitenkin kuultava. Aiheettomasti maksettu vuorottelukorvaus tulee pääsäännön mukaan peritä takaisin; maksajalla on kuitenkin joissain tapauksissa mahdollisuus kohtuullistaa takaisinperintää tai jopa luopua siitä kokonaan.

Käytännössä vuorotteluvapaa voi päättyä ennaikaisesti myös siitä syystä, että vuorottelijan työsuhte päättyy. Tällöinkin maksajan on tarkistettava, että vapaan 90 päivän vähimmäisedellytys on täyttynyt. Vuorotteluvapaan ennaikaisella päättymisellä ei ole vaikutuksia vapaan ajaksi palkatun sijaisen määräaikaiseen työsuhteeseen.

Sijaiseen sovelletaan määräaikaista työ- tai virkasuhdetta koskevaa lainsäädäntöä sekä alalla sovellettavan työ- ja virkaehtosopimuksen määräyksiä. Työsopimuslain mukaan määräaikainen työsopimus sitoo sopijapuolia koko sopimuskauden ja se päättyy sovittuun kauden päättyessä tai sovittuun työntulua tehdyksi ilman nimenomaista tahdonilmaisua. Määräaikainen sopimus voi päättyä myös siten, että se sidotaan esim. toisen työntekijän poissaoloon siten, että se päättyy vakinaisen työntekijän palatessa työhön. Silloin asiasta on oltava nimenomainen sopimusehto työsopimuksessa (työsopimuslain 6 luvun 1 §).

Määräaikaista työsopimusta ei työsopimuslain mukaan voida irtisanoa taloudellisilla ja tuotannollisil-lakaan perusteilla. Lomautuksen osalta tilanne on toinen. Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä. Säännöstä on perusteltu työntekijöihin kohdistuvan tasapuolisen kohtelun vaatimuksella. Jos vuorotteluvapaalla oleva voitaisiin lomauttaa laissa säädetyillä perusteilla, niin sijainenkin voidaan silloin lomauttaa (työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 3 momentti).

Työnantaja ja vuorottelija voivat sopia myös siitä, että vuorottelija palaa tilapäisesti töihin vuorotteluvapaan kestäessä. Työhön paluu edellyttää siten molempien osapuolien suostumusta. Muita perusteita sopimisen lisäksi ei tarvita. Kesken vuorotteluvapaata tilapäisen työhön paluun syynä voi olla esimerkiksi vuorottelijan suunnitelmassa tai taloudellisissa olosuhteissa tapahtuneet muutokset. Vastaavasti työnantaja-aloitteisesti työhön voidaan palata vuorotteluvapaan kestäessä, kun työnantajan olosuhteissa tapahtuu ennakoimattomia muutoksia tai kun vuorotteluvapaalla olevan henkilön erityisasiantuntemusta tarvitaan tietyn työvaiheen tekemiseen. Työhön voidaan myös palata, jos sijaisen työsuhte on päättynyt ennalta arvaamattomista syistä, ja työnantaja ja vuorottelija sopivat siitä, että vuorottelija palaa työhön siihen asti, kunnes työnantaja on palkannut uuden sijaisen.

Vuorotteluvapaa kuluu myös tilapäisen työssäolon aikana ja työhön paluun jälkeen vuorotteluvapaa jatkuu vuorottelusopimuksen mukaisesti. Vuorotteluvapaa ei automaattisesti pitene tilapäisen työssäolon ajalla, vaan siitä on sovittava erikseen siten kuin vuorotteluvapaan pidentämisestä säädetään 7 §:n 2 momentissa. Vuorotteluvapaan 359 päivän enimmäiskesto ei kuitenkaan voida ylittää.

Tilapäisen työhön paluun aikana sijaiseen sovelletaan määräaikaista työtä koskevia säännöksiä ja määräyksiä. Sijainen ei menetä kelpoisuuttaan toimia edelleen sijaisena vuorottelijan tilapäisen työhön paluun johdosta, vaikka hän olisi työssä vuorottelijan tilapäisen työhön paluun aikana.

2 momentti:

Sopimuksenvaraisen ennenaikaisen päättymisen lisäksi vuorotteluvapaa katsotaan joissain tilanteissa päättyneeksi suoraan lain nojalla. Tällaisia ovat tilanteet, joissa vuorottelijalle syntyy oikeus saada sairausvakuutuslain mukaista äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka kun hänelle myönnetään vapaata, joka ajoittuu vuorotteluvapaan ajalle, raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi taikka hän alkaa saada erityishoitorahaa. Vuorotteluvapaan päättymisen tapahtuu näissä tilanteissa automaattisesti siitä riippumatta, haluavatko vuorottelija ja työnantaja vuorotteluvapaan päättymistä. Koska pienten lasten hoitaminen on turvattu muilla yhteiskunnan takaamalla vapailta ja etuuksilla, ei vuorotteluvapaata ole tarkoitettu käytettäväksi samaan tarkoitukseen. Vuorotteluvapaan päättyessä päättyy myös vuorottelijan oikeus vuorottelukorvaukseen.

Jos edellä tarkoitettu oikeus tai myönnetty vapaa kuitenkin kestää enintään 18 arkipäivää (lauantai mukaan luettuna), vuorotteluvapaan katsotaan olevan sanottuna aikana keskeytyneenä. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että vuorottelukorvauksen maksaminen vain keskeytetään, jos isyys- tai vanhempainvapaa tai erityishoitorahakausi on enintään 18 arkipäivän pituinen. Näissä tilanteissa vuorotteluvapaa päättyy alkuperäisen vuorottelusopimuksen mukaisesti edellä tarkoitettua keskeytyksestä huolimatta, jollei sen pidentämisestä keskeytyksen pituisella ajalla erikseen sovita työnantajan kanssa 7 §:n 2 momentissa säädettyllä tavalla.

Vuorotteluvapaa ei pääty lain nojalla siinä tapauksessa, että vuorottelija saa sairautensa perusteella sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa. Tässä tilanteessa vuorottelukorvaus evätään vuorotteluvapaalain 14 §:n perusteella, mutta vuorotteluvapaan katsotaan jatkuvan alkuperäisen sopimuksen mukaisesti. Mikäli vuorotteluvapaata halutaan edellä mainitusta syystä pidentää, työnantajan on sovittava asiasta viimeistään kaksi kuukautta ennen sovittua vuorotteluvapaan päättymistä 7 §:n 2 momentin mukaisesti. Tässäkin tapauksessa vuorotteluvapaan kokonaiskesto ei saa ylittää 359 päivän enimmäiskesto.

Vuorotteluvapaan jaksottamiseen saattaa liittyä tilanteita, jolloin joudutaan harkitsemaan, katsotaanko vuorotteluvapaa suoraan lain nojalla päättyneeksi vai ei. Jaksotetun vuorotteluvapaan ollessa kyseessä vuorotteluvapaa alkaa ja päättyy kunkin jakson alkaessa ja päättyessä. Jaksojen välinen aika ei ole vuorotteluvapaa-aikaa. Näin ollen jaksojen välissä olevia tapahtumia tai muutoksia vuorottelijan tilanteessa ei tutkita eikä niillä ole vaikutusta seuraavan jakson toteutumiseen. Vuorottelukorvauksen suuruutta ei myöskään määritellä uudelleen uuden jakson alkaessa.

Esimerkki 1: Jos vuorottelijalle syntyy oikeus äitiyspäivärahaan ensimmäisen jakson aikana, vuorotteluvapaa päättyy lain nojalla. Toinen jakso toteutuu kuitenkin alkuperäisen vuorottelusopimuksen mukaisesti, mutta oikeus vuorottelukorvaukseen riippuu siitä, onko äitiyspäiväraha-aika päättyneenä vai ei. Jos vuorottelijalla edelleen on oikeus äitiyspäivärahaan toisen jakson alkaessa, hän ei voi saada vuorottelukorvausta siltä ajalta, jolta hänellä on oikeus saada äitiyspäivärahaa. Jos toisen jakson kesto olisi esim. 90 päivää ja vuorottelija saisi äitiyspäivärahaa 30 päivän ajalta jakson alusta lukien, vuorottelijalle voitaisiin maksaa vuorottelukorvausta jäljelle jääviltä 60 päivältä.

Esimerkki 2: Jos vuorottelijalle syntyy oikeus äitiyspäivärahaan jaksojen välisenä aikana, seuraava jakso toteutuu alkuperäisen vuorottelusopimuksen mukaisesti. Oikeus vuorottelukorvaukseen kuten edellä.

TTLK 7.5.2008, 8001/7/V

Vuorottelukorvauksen suuruus oli vahvistettu lainvoimaisella päätöksellä vuorotteluvapaan ensimmäisen jakson alkaessa. Vuorottelukorvauksen määrää ei lasketa uudelleen vuorotteluvapaan toisen jakson alkaessa, vaikka jaksojen välissä olisi tapahtunut tulotasossa muutoksia.

Vuorotteluvapaan ennenaikaisen päättymisen tutkiminen kuuluu vuorottelukorvauksen maksajan toimivaltaan.

11 §

Sijaisen palvelussuhteen päättymisen vaikutukset

Jos sijaisen palvelussuhde päättyy ennen vuorotteluvapaan päättymistä, palvelussuhteen päättymistä ei ole pidettävä vuorottelusopimuksen vastaisena, jos:

- 1) työnantaja viivytyksettä ja viimeistään kahden kuukauden kuluessa sijaisen palvelussuhteen päättymisestä palkkaa tilalle 9 §:ssä tarkoitetun sijaisen; tai**
- 2) työvoimatoimisto ei voi osoittaa sijaiseksi soveltuvaa henkilöä aikaisemman tilalle.**

Työnantajan ja työntekijän edun mukaista on tehdä vuorotteluvapaan ajaksi palkatun sijaisen työsopimus kirjallisesti. Työsopimuslain mukainen määräaikainen työsuhde lakkaa sovitun määräajan tai sijaisuuden päättyessä ilman erillistä irtisanomista. Jos vuorotteluvapaan ajaksi palkatun työntekijän palvelussuhde päättyy jostain syystä ennen vapaan loppumista, vuorotteluvapaa jatkuu normaalisti. Työnantajan on tällöin palkattava viivytyksettä ja viimeistään kahden kuukauden kuluessa uusi työtön vuorotteluvapaan loppuajaksi. Sijaisen palkkaamatta jättämistä ei kuitenkaan pidetä vuorottelusopimuksen vastaisena, jos työ- ja elinkeinotoimisto ei voi osoittaa sijaiseksi soveltuvaa henkilöä aikaisemman tilalle. Sijaisen lomautuksella ei ole vaikutusta vuorotteluvapaaseen tai vuorottelukorvaukseen, ellei ole ilmeistä, ettei tarkoituksena ole ollut vuorotteluvapaalain mukainen työvuorottelu.

Työ- ja elinkeinotoimisto ei anna 17 §:ssä olevasta viittauksesta huolimatta työvoimapolitiittista lausuntoa tässä pykälässä tarkoitetussa tilanteessa eikä tämän pykälän vastaisesta menettelystä ole seuraamusta. Työ- ja elinkeinotoimiston tulee sen sijaan aktiivisesti pyrkiä löytämään sopiva uusi sijainen ja tarjota tätä työnantajalle.

12 §

Vuorottelijan oikeus palata aikaisempaan työhönsä

Vuorottelijalla on oikeus vuorotteluvapaan päätyttyä palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on vuorottelijalle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen tai palvelussuhteen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta sopimuksen mukaista työtä.

Vuorottelijalla on lähtökohtaisesti oikeus palata aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on vuorottelijalle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen tai palvelussuhteen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta sopimuksen mukaista työtä. Säännös vastaa työsopimuslain 4 luvun 9 §:n säännöstä perhevapailta palaavien oikeudesta palata aikaisempaan työhönsä. Palvelussuhteen ehtojen muuttaminen vuorotteluvapaan johdosta ei ole mahdollista. Toisaalta säännös ei luo henkilölle erityistä irtisanomissuojaa, minkä vuoksi myös vuorotteluvapaalla oleva henkilö voidaan irtisanoa, jos siihen muutoin on työsopimuslaissa tai virkamiesten tai viranhaltijain irtisanomista koskevilla säännöksillä tai määräyksillä edellytetyt perusteet. Mikäli työntekijän työsuhde päättyy vuorotteluvapaan aikana, lakkaa vuorottelukorvauksen maksaminen työsuhteen päättyessä, koska enää ei ole olemassa työsuhdetta, josta henkilö voisi olla vapaalla. Vuorottelija voi kuitenkin saada vuorottelukorvausta siihen saakka, kun työsuhde on voimassa mukaan lukien irtisanomisaika. Jos työnantaja kuitenkin maksaa vuorotteluvapaalla olevalle irtisanomisajan palkan, ei vuorottelukorvausta voida maksaa.

TTLK 7048/0/V:

*P on tehnyt vuorottelusopimuksen ajalle 19.10.1998 – 30.9.1999. Hänen työsuhteensa on irtisanottu 31.5.1999 päättymään 30.9.1999. Kassa on hylännyt P:n vuorottelukorvaushakemuksen ajalta 1.6. – 30.9.1999, koska hänellä on samalta ajalta oikeus saada irtisanomisajan palkkaa. P vetosi valituksessaan siihen, että hän on vuorotteluvapaalla, eikä työnantajalla sen vuoksi ole velvollisuutta mak-
saa palkkaa irtisanomisajalta. TTLK kumosi kassan päätöksen perusteluin, että P:llä on oikeus vuorottelukorvaukseen ajalta 1.6. – 30.9.1999, koska hänelle ei ole maksettu irtisanomisajan palkkaa samalta ajalta.*

13 §

Oikeus vuorottelukorvaukseen

Vuorotteluvapaan ajalta vuorottelijalla on oikeus vuorottelukorvaukseen.

Oikeus vuorottelukorvaukseen jatkuu sopimuksen mukaisesti silloinkin, kun vuorotteluvapaan ajaksi palkatun sijaisen palvelussuhde päättyy ennen vuorotteluvapaan päättymistä.

1 momentti:

Vuorottelijalla on oikeus toimeentulonsa turvaamiseksi saada korvausta vuorotteluvapaan aikaisesta ansionmenetyksestä. Oikeus vuorottelukorvaukseen alkaa vuorottelusopimuksen mukaisesti vuorottelijan jäädessä vuorotteluvapaalle. Vuorotteluvapaan katsotaan alkaneen sopimuksen mukaisesti myös silloin, jos sijainen on palkattu ja työsopimus tai muu luotettava selvitys tästä on toimitettu työ- ja elinkeinotoimistolle lain edellyttämällä tavalla, mutta sijainen ei jostain syystä aloitakaan työtä. Vuorottelijalla on myös tässä tapauksessa oikeus vuorottelukorvaukseen. Jos vuorottelun ajaksi ei palkata laissa tarkoitettua työtöntä työnhakijaa, ei oikeutta korvaukseen synny, koska edellytykset vuorotteluvapaasta eivät tällöin täyty. Vuorottelukorvausta maksetaan koko vuorotteluvapaan ajalta 14 §:ssä säädettyjä poikkeuksia lukuun ottamatta.

2 momentti:

Vaikka sijaisen palvelussuhde päättyisikin ennenaikaisesti, ei sillä ole vaikutusta vuorottelijan oikeuteen saada vuorottelukorvausta. Säännöksellä pyritään turvaamaan vuorotteluvapaalla olevan asema tilanteissa, joissa vuorottelu ei hänestä riippumattomista syistä toteudu suunnitellulla tavalla.

14 §

Korvausoikeuden rajoitukset

Vuorottelukorvaukseen ei ole oikeutta siltä ajalta, jona vuorottelija:

- 1) saa 2 §:ssä tarkoitetulta työnantajaltaan palkkaa tai vuosilomapalkkaa taikka muita korvauksia tai vastikkeita, joita vastaan vuorottelija saa vastaavaa vapaa-aikaa;**
- 2) suorittaa varusmies- tai naisten vapaaehtoista asepalvelusta taikka siviilipalvelusta;**
- 3) suorittaa vapausrangaistusta rangaistuslaitoksessa;**
- 4) on yli kaksi viikkoa kestävässä kokoaikatyössä muun kuin 2 §:ssä tarkoitetun työnantajan-
sa palveluksessa;**
- 5) harjoittaa työttömyysturvalaissa tarkoitettua päätoimista yritystoimintaa; tai**
- 6) saa työttömyysturvalain 3 luvun 3 §:n 1 momentissa taikka 4 §:n 2 momentin 1—3, 5 tai 6 kohdassa tarkoitettua etuutta.**

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuna palkkana ei pidetä työnantajan kustantamaa koulutusta, jos tällaista etua ei lueta työntekijän veronalaiseksi tuloksi, eikä niitä luontaisetuja, joiden saaminen vuorottelusopimuksen mukaan jatkuu vuorotteluvapaan aikana.

1 momentti:

Pykälässä säädetään tyhjentävästi niistä tilanteista, joissa vuorottelukorvausta ei voida maksaa laissa olevan rajoituksen vuoksi. Tällaisissa tilanteissa vuorotteluvapaa jatkuu sovitulla tavalla, mutta vuorottelijalla ei rajoituksen vuoksi ole oikeutta vuorottelukorvaukseen.

Omalta työnantajalta saatu palkka estää vuorottelukorvauksen saamisen. Jos vuorottelija saa palkkaa siltä työnantajalta, jonka palveluksesta hän on vuorotteluvapaalla, ei vuorottelukorvausta makseta samalta ajalta. Vuorottelukorvaus evätään kaikilta niiltä päiviltä, joina henkilö on ollut omalla työnantajallaan työssä riippumatta tehtyjen työtuntien määrästä. Samoin, jos työnantaja maksaa vuorotteluvapaan aikana vuorottelijalle vuosilomapalkkaa tai muita korvauksia, joita vastaan hän saa vapaa-aikaa (esimerkiksi ylityökorvausten vaihtovapaa), ei tällä ole samalta ajalta oikeutta vuorottelukorvaukseen. Jos työnantajan vuorotteluvapaan aikana maksaman korvauksen voidaan, sen nimikkeestä huolimatta, katsoa olevan palkkatuloa, estää se vuorottelukorvauksen maksamisen samalta ajalta.

Vuorottelukorvausta maksetaan enintään viideltä päivältä viikossa. Jos vuorottelija on esim. kahtena päivänä viikossa työssä omalla työnantajallaan, hänellä on oikeus saada vuorottelukorvausta enintään kolmelta päivältä. Näin siitäkin huolimatta, että työ olisi tehty viikonloppuna.

VAKO 1.3.2001, 2843/99/492:

S:lle on viimeisen palkanmaksun yhteydessä, välittömästi ennen 1.9.1998 alkaneen vuorotteluvapaan alkua, maksettu pitämättömistä lomista lomakorvauksen nimellä 8 360 markkaa. VAKO katsoo, että lomakorvauksen nimellä maksettua summaa tulee pitää työnantajan maksamana vuosilomapalkkana. Koska S:lle on maksettu VVL 6 §:ssä tarkoitettua palkkaa, ei hänellä ole oikeutta vuorottelukorvaukseen lomaa vastaavalta ajalta 1.9.1998 lukien. (Vastaavanlaiset ratkaisut TTLK 30.5.2007, 487/7/V ja TTLK 15.8.2007, 1369/7/V.)

TTLK 29.11.2006, 4421/6/V:

M on tehnyt vuorottelusopimuksen työnantajansa kanssa ajalle 2.5.2006-25.4.2007. Työnantajalta saadun tiedon mukaan M:lle on 28.4.2006 maksettu 85 tunnilla saldokertymä ja kertymää vastaavat tunnit olisivat olleet M:n vapaapäiviä. Kyseisiä päiviä on kertynyt yhteensä 11 täyttä päivää (7,5 h/pv). M on ennen vuorotteluvapaan alkua saanut työnantajaltaan palkkaa (saldokertymä), jota vastaan hän olisi saanut vapaa-aikaa. Vapaa-ajan katsotaan kohdistuvan 11 päivälle ajalle 2.-13.5.2006. Valituksessa ei ole esitetty luotettavaa näyttöä siitä, että edellä mainitut maksut olisivat olleet korvausta tehdystä ylityöstä. M:llä ei ole oikeutta vuorottelukorvaukseen ajalta 2.-13.5.2006.

TTLK 29.9.2004, 4168/4/V:

R on ollut vuorotteluvapaan aikana omalla työnantajallaan työssä lokakuussa 2003 ja marraskuussa 2003 kumpanakin kuukautena noin 10 päivänä. R:n oikeutta vuorottelukorvaukseen ei tule evätä koko kyseisiltä kuukausilta, vaan oikeutta vuorottelukorvaukseen ei ole ainoastaan niiltä päiviltä, jolloin hän on ollut työnantajallaan työssä. Siten R:llä on muilta päiviltä oikeus vuorottelukorvaukseen ottaen kuitenkin huomioon muun muassa se, että työ- ja korvauspäivien lukumäärä kalenteriviikkoa kohden saa olla yhteensä enintään viisi. Asia palautettiin työttömyyskassalle uudelleen käsiteltäväksi.

Muulle kuin omalle työnantajalle tehty työ estää vuorottelukorvauksen maksamisen, jos työsuhteen pituus on yli kaksi viikkoa. Enintään kahden viikon pituisesta muulle kuin omalle työnantajalle tehdystä työstä saatu palkka otetaan huomioon vuorottelukorvauksen sovitelussa 15 §:n mukaisesti.

Vaikka vuorottelija voi periaatteessa käyttää vuorotteluvapaan haluamaansa tarkoitukseen, on katsottu tarpeelliseksi asettaa joitakin vapaan käyttötarkoitukseen liittyviä rajoituksia. Vuorottelukorvauksen maksamisen estää se, että vuorottelija suorittaa varusmiespalvelua, naisten vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta taikka vapausrangaistusta rangaistuslaitoksessa. Kertausharjoitukseen osallistuminen ei estä vuorottelukorvauksen maksamista, koska kyse ei ole varusmiespalvelun suorittamisesta. Vuorottelukorvaukseen ei ole oikeutta ajalta, jona henkilö harjoittaa työttömyysturvalaissa tarkoitettua päätoimista yritystoimintaa. Yritystoiminnan päätoimisuus ratkaistaan työttömyysturvalain 2 luvun 4 §:n nojalla ja työ- ja elinkeinotoimisto antaa asiasta vuorottelukorvauksen maksajalle sitovan työvoimapolitiittisen lausunnon.

TTLK 5063/96/V:

K on ollut työssä 4 H-yhdistyksen palveluksessa vuodesta 1986 alkaen. Hän on hakenut vuorottelukorvausta 1.4.96 lukien. K omistaa puolisonsa yrityksestä 30 %. K:n työhistoriasta pääteltiin, että hän ei ole päätoiminen yrittäjä, joten hänellä on oikeus vuorottelukorvaukseen.

Vuorottelukorvauksen maksamista rajoittavat lisäksi useat vuorottelijan saamat muut etuudet. Tässä yhteydessä on huomattava, että vuorottelukorvauksen maksamisen estää nimenomaan muun laissa mainitun etuuden saaminen. Pelkästään se, että hakijalla on oikeus kyseiseen etuuteen, ei rajoita oikeutta saada vuorottelukorvausta.

Työkyvyttömyyteen liittyen vuorottelukorvaukseen ei ole oikeutta siltä ajalta, jolta henkilö saa sairausvakuutuslain mukaista sairauspäivärahaa tai osasairauspäivärahaa tai kansaneläkelain mukaista työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea taikka täyden työkyvyttömyyden perusteella maksettavaa etuutta jonkun muun lain nojalla. Sen sijaan sairausvakuutuslain mukaiselta omavastuujalta vuorottelukorvaus maksetaan.

Eläkkeiden osalta vuorottelukorvauksen maksamisen estää se, että vuorottelija saa varhennettua vanhuuseläkettä tai yksilöllistä varhaiseläkettä, täyteen eläkkeeseen oikeuttavien palveluvuosien perusteella vanhuuseläkettä tai vanhuuseläkettä taikka työttömyyseläkettä. Vanhuuseläkkeellä tarkoitetaan myös vanhuuseläkettä, johon on tehty varhennusvähennys. Vuoden 2005 alusta voimaan tulleen työeläkelainsäädännön uudistuksen jälkeen työntekijällä on oikeus jäädä vanhuuseläkkeelle 63 ja 68 vuoden iän täyttymisen välisenä aikana. Vanhuuseläke voidaan kuitenkin myöntää jo 62-vuotiaalle, jolloin eläkkeeseen tehdään eläkkeelle jäämisen varhentamisesta johtuva vähennys. Vanhuuseläkkeen saaminen estää vuorottelukorvauksen maksamisen.

Vanhempainetuuksien ja –vapaiden kohdalla vuorottelukorvauksen estää äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai erityishoitorahan saaminen sekä myös se, että henkilölle on myönnetty lomaa raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi. Tässä yhteydessä on huomattava, että jos vanhempainetus- tai perhevapaakausi kestää yli 18 arkipäivää, ei kyse ole enää korvausoikeuden rajoituksesta, vaan koko vuorotteluvapaa katsotaan 10 §:n nojalla päättyneeksi.

Muita etuuksia, joiden saaminen estää vuorottelukorvauksen maksamisen, ovat kuntoutusrahalain tai eräiden muiden lakien nojalla maksettu kuntoutusraha sekä ansionmenetykskorvaus tapaturmavakuutuksen, liikennevakuutuksen tai sotilasvammalain kuntoutusta koskevien säännösten perusteella ja julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukainen koulutustuki. Vuorotteluvapaa-aikana työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen osallistuvan kohdalla voidaan todeta, että ratkaisevaa on nimenomaan koulutustuen saaminen. Tästä syystä vuorottelukorvausta voidaan maksaa myös opiskelun ajalta, mikäli vuorottelija ei saa koulutustukea esimerkiksi sen vuoksi, ettei ole sitä hakenut. Käytännössä opiskelija voikin valita, hankkiiko hän opiskeluaikaisen toimeentulonsa vuorotteluvapaa- vai koulutustukijärjestelmästä.

2 momentti:

Pykälän 2 momentissa säädetään erikseen, että oman työnantajan maksamana palkkana ei pidetä työnantajan kustantamaa koulutusta, jos tällaista etua ei lueta työntekijän veronalaiseksi tuloksi, eikä niitä luontaisetuja, joiden saaminen vuorottelusopimuksen mukaan jatkuu vuorotteluvapaan aikana.

15 §

Vuorottelukorvauksen suuruus

Vuorottelukorvauksen täysi määrä on 70 prosenttia siitä työttömyyspäivärahasta, johon henkilöllä olisi työttömänä ollessaan oikeus työttömyysturvalain 5 luvun 2–5 §:n sekä 6 luvun 1 §:n 1 momentin, 2 §:n 1 momentin ja 4 §:n perusteella. Vuorottelukorvaus on 80 prosenttia,

jos vuorottelijalla on vähintään 25 vuotta 4 §:ssä tarkoitettua työhistoriaa ennen vuorotteluvapaan alkamista. Vuorottelukorvausta määriteltäessä ei työttömyysturvalain 6 luvun 6 §:ssä tarkoitettua lapsikorotusta oteta huomioon. (22.12.2009/1191)

Edellä 1 momentissa tarkoitettua työttömyyspäivärahaa määrittäessä vuorottelijan vuorotteluvapaan aikana saamaan lakisääteiseen etuuteen, palkkaan ja muuhun työtuloon sovelletaan, mitä työttömyyspäivärahasta työttömyysturvalain 4 luvun 1—5 sekä 7 ja 8 §:ssä säädetään. Vuorottelukorvauksen suuruuteen eivät kuitenkaan vaikuta ennen vuorotteluvapaata ansaitut ja vapaan aikana maksettavat sellaiset muut korvaukset tai vastikkeet, joita vastaan vuorottelija ei saa vastaavaa vapaa-aikaa eivätkä sellaiset luontaisedut, joita ei lueta palkkatuloihin ja joiden saaminen vuorottelusopimuksen mukaan jatkuu vuorotteluvapaan aikana.

Sen estämättä, mitä työttömyysturvalain 6 luvun 4 §:ssä ja sen nojalla säädetään ansiopäivärahan perusteena olevan palkan määrittämisestä, vakiintuneena pidettävää palkkatuloa määrittäessä otetaan huomioon vuorottelijan vähintään 52 viikon ajalta saamat palkkatulot vuorotteluvapaata edeltäviltä täysiltä palkanmaksukausilta. Palkkatuloihin ei lueta niitä luontaisetuja, joiden saaminen vuorottelusopimuksen mukaan jatkuu vuorotteluvapaan aikana. (7.12.2007/1127)

1 momentti:

Vuorotteluvapaan ajalta maksettavan vuorottelukorvauksen suuruus on 70 prosenttia siitä työttömyyspäivärahasta, johon henkilöllä olisi oikeus työttömäksi jäädessään. Korvauksen suuruus on kuitenkin 80 prosenttia työttömyyspäivärahasta, jos vuorottelijalla on 4 §:n mukaista työhistoriaa vähintään 25 vuotta. Vuorottelukorvausta laskettaessa ei lapsikorotuksia eikä korotettuja ansio-osia kuitenkaan oteta huomioon.

Korvaus on veronalaista tuloa, joten verovuoden muilla tuloilla ja verovähennyksillä on vaikutusta korvauksen nettomäärään. Jos työntekijä on ollut 10 kuukautta työttömyyskassan jäsenenä välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista, korvaus lasketaan ansiosidonnaisesta päivärahasta ja korvauksen maksaa työttömyyskassa. Muissa tapauksissa korvaus lasketaan peruspäivärahasta ja korvauksen maksaa Kansaneläkelaitos.

TTLK 20.12.2005, 5722/5/V:

K on liittynyt työttömyyskassan jäseneksi 20.1.2005 ja aloittanut vuorotteluvapaan 1.9.2005 lukien. Työttömyyskassa on evännyt K:n vuorottelukorvauksen 1.9.2005 lukien, koska hän ei ole ollut työttömyyskassan jäsenenä 10 edellistä kuukautta. TTLK totesi, ettei K ole ollut TTL 5 luvun 2 §:ssä tarkoitettulla tavalla vakuutettuna 10 kuukautta ennen vuorotteluvapaan alkamista. Näin ollen edellytykset ansiosidonnaisen vuorottelukorvauksen myöntämiselle eivät täyty. (Vastaavanlainen ratkaisu TTLK 21.6.2006, 5744/5/V.)

2 momentti:

Vuorottelukorvaus määritellään periaatteessa vastaavin perustein kuin henkilön työttömyyspäiväraha. Jos henkilöllä on työttömyysturvalaissa tarkoitettua työtuloa muulle kuin omalle työnantajalle tehdystä osa-aikaisesta tai enintään kahden viikon pituisesta kokoaikaisesta työsuhteesta, sovelletaan vuorottelukorvauksen maksamiseen mitä työttömyysturvalain 4 luvussa on säädetty sovitellusta päivärahasta. Käytännössä vuorottelukorvauksen perusteena olevasta päivärahasta vähennetään 50 prosenttia saadusta ansiotulosta, ennen 70 prosentin tai 80 prosentin osuuden laskemista. Vastaavasti vuorottelukorvaukseen sovelletaan työttömyysturvalain 4 luvun säännöksiä sosiaalietuuksien vaikutuksesta työttömyysetuuden suuruuteen. Esimerkiksi lasten kotihoidontuki ja monet lakisääteiset etuudet vähentävät myös vuorottelukorvausta. Nämä etuudet vähennetään siitä työttömyyspäivärahasta, josta vuorottelukorvaus tämän jälkeen määrätään.

TTLK 15.5.2007, 6495/6/V:

P:n vuorottelukorvauksesta on vähennetty puolison saama lasten kotihoidon tuki. TTL:n mukaan puolison saamaa kotihoidon tukea ei vähennetä, jos puoliso itse hoitaa lasta eikä hänellä tämän vuoksi olisi oikeutta työttömyysetuuteen. P:n puoliso toimii yrittäjänä. Siten P:n vuorottelukorvauksesta tulee vähentää hänen puolisolleen myönnetty lasten kotihoidon tuki. P:n puoliso on yrittäjä eikä hän yrittäjänä olonsa vuoksi hoida lasta siten, että hänellä ei lapsenhoidon takia olisi oikeutta työttömyysetuuteen. (Vastaavanlaiset ratkaisut TTLK 18.1.2006, 3816/5/V: avopuoliso ollut työkyvytön ja saanut sairauspäivärahaa, ja TTLK 28.2.2007, 5079/6/V: puoliso ollut työssä ja lapsen isoäiti hoitanut lasta.)

TTLK 6.10.2005, 3815/5/V:

K:n vuorottelukorvaushakemus on hylätty ajalta 7.3.-3.4.2005, koska K:n työaika ylittää 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta. K on tuona aikana ollut alle kaksi viikkoa kestävässä kokoaikatyössä, jolloin hänen saamansa etuus tulee sovitella työttömyysturvalain säännösten mukaisesti. Toisaalta K:n työaika em. ajanjaksona on ollut kassan antaman tiedon mukaan 171,5 tuntia, mikä ylittää 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta. Asiassa saatu selvitys huomioon ottaen K:lla ei ole oikeutta vuorottelukorvaukseen ajalta 7.3.-3.4.2005.

Vuorottelukorvauksen suuruuteen eivät kuitenkaan vaikuta ennen vuorotteluvapaata ansaitut ja vapaan aikana maksettavat sellaiset muut korvaukset tai vastikkeet, joita vastaan vuorottelija ei saa vastaavaa vapaa-aikaa, eivätkä sellaiset luontaisedut, joita ei lueta palkkatuloihin ja joiden saaminen vuorottelusopimuksen mukaan jatkuu vuorotteluvapaan aikana. Esimerkiksi palvelussuhteen ehtojen perusteella maksettavat voitto- ja tulospalkkiot tai bonukset eivät vaikuta vuorottelukorvauksen suuruuteen, jos ne on ansaittu ennen vuorotteluvapaata ja niiden maksaminen vain ajoittuu vuorotteluvapaa-ajaksi. Sama koskee myös esimerkiksi sellaisia vuoro- tai jaksotyöstä maksettavia iltaja ylityölisäjä, jotka sopimusten perusteella maksetaan erikseen. Myöskään lomarahen maksaminen ei vaikuta vuorottelukorvauksen suuruuteen sen maksuajankohdasta riippumatta.

3 momentti:

Korvauksen perusteena oleva työttömyyspäiväraha lasketaan poikkeuksellisesti vuorotteluvapaata edeltävän vähintään 52 viikon ajalta kertyneiden ansiotulojen perusteella siten, että laskennassa otetaan huomioon välittömästi vuorotteluvapaata edeltäneet täydet palkanmaksukaudet. Vapaata edeltävää vajaata palkanmaksukautta ei tarvitse ottaa huomioon, vaan vähintään 52 viikon laskenta voi alkaa siitä palkanmaksukauden palkasta, joka edeltää vuorotteluvapaan alkamista. Lisäksi palkkatulot voidaan määrittää siten, että siinä on mukana vähintään 52 viikkoa. Koska viikkojen lukumäärää ei ole ehdottoman tarkasti määritetty, palkkatulot voidaan määritellä myös siten, että täysien palkanmaksukausien lisäksi otetaan huomioon myös vajaa palkanmaksukausi. Edellytyksenä on kuitenkin aina, että palkkatulolaskelma sisältää palkat vähintään 52 viikolta.

Esimerkki: Jos vuorotteluvapaa on sovittu pidettäväksi ajalla 12.5.2010-31.8.2010 ja vuorottelijan palkanmaksukausi on kalenterikuukausi, vuorottelukorvauksen suuruus määritellään edeltävistä palkkatuloista ajalta 1.5.2009-30.4.2010 tai vaihtoehtoisesti ajalta 1.5.2009-11.5.2010 (molemmat sisältävät vähintään 52 viikon palkkatulot täysiltä palkanmaksukautilta).

Tarkastelujakso on kiinteä eikä sitä pidennetä, vaikka jaksoon sisältyisi palkattomia poissaoloja, joille on hyväksyttävä syy. Jos henkilö kuitenkin on ollut poissa työstä päivärahan vakuutusehtoon liittyvästä hyväksyttävästä syystä, ei poissaolopäiviä lueta työpäiviksi palkanmäärityksen yhteydessä. Jos poissaololle ei ole ollut hyväksyttävää syytä, luetaan poissaolopäivät työpäiviksi, jolloin ne vaikuttavat vuorottelukorvauksen tasoa laskevasti.

TTLK 16.8.1999, 01852/99/V:

Vuorottelukorvauksen perusteena oleva palkka määritetään siten kuin työttömyysturvalain 23 §:ssä ja ansioon suhteutetun työttömyyspäivärahan perusteena olevan palkan määrittämisestä annetussa asetuksessa säädetään, kuitenkin siten, että vakiintuneena pidettävää palkkatuloa määrättäessä otetaan huomioon vuorotteluvapaata edeltäneenä 52 viikon ajalta saadut palkkatulot. Keskimääräinen päiväpalkka saadaan jakamalla maksettu palkka tähän ajanjaksoon sisältyvien laskennallisten työpäivien lukumäärällä. Työpäiviksi ei kuitenkaan lueta niitä päiviä, jolloin henkilö on ollut poissa työstä

työttömyysturvalain 16 §:n 4 momentissa tarkoitetusta hyväksyttävästä syyistä saamatta tältä ajalta palkkaa. Aslak-kuntoutus katsottiin laissa tarkoitetuksi hyväksyttäväksi syyksi.

Vuorottelukorvauksen suuruus määritellään vuorotteluvapaata edeltävistä palkkatuloista, jos vuorottelijalla on ollut yhdenkin päivän palkkatulot vapaata edeltävän 52 viikon aikana. Ellei hakijalla näissä tilanteissa ole ollut palkkatuloa lainkaan vuorotteluvapaata edeltävän 52 viikon aikana, vuorottelukorvauksen suuruus määritellään peruspäivärahasta (tai ansiopäivärahan perusosasta). Edellä mainituissa tapauksissa työttömyyskassalta vuorottelukorvausta hakevaa tulisi kehottaa ottamaan yhteyttä jo ennen vuorottelusopimuksen tekemistä omaan työttömyyskassansa ja selvittämään vuorottelukorvauksen suuruus.

Vakiintuneena pidettävä palkkatulo määrätään veron ennakonpidätyksen alaisesta palkasta, josta on vähennetty lomarahaa tai lomaltapaluu- ja vuosilomakorvaus. Ennen päivärahan perusteena olevan palkan määrittelyä palkasta tehdään ns. vakuutusmaksuja vastaava vähennys (3,5 prosenttia vuonna 2010) kuten työttömyyspäivärahan määrittelyssä. Vakiintuneena pidettävää palkkaa määrittäessä palkkatuloihin ei lueta niitä luontaisetuja, joiden saaminen jatkuu vuorotteluvapaan ajan. Mikäli henkilö on sen sijaan saanut työssä ollessaan luontaisetuja ja näiden etuuksien saaminen lakkaa, kun henkilö siirtyy vuorotteluvapaalle, otetaan luontaisetujen verotusarvo huomioon vakiintuneena pidettävää palkkaa määriteltäessä.

16 §

Vuorottelukorvauksen hakeminen

Vuorottelukorvausta on haettava Kansaneläkelaitokselta tai asianomaiselta työttömyyskassalta.

Vuorotteluvapaata ja vuorottelukorvausta koskeva hallinnointi on järjestetty pääsääntöisesti samassa järjestelmässä kuin työttömyysturva, koska vuorottelukorvauksella ja sen määräytymisellä on kiinteä yhteys työttömyyspäivärahajärjestelmään. Vuorottelukorvausta haetaan Kansaneläkelaitoksen toimistolta, tai jos henkilö on työttömyyskassan jäsen, asianomaiselta työttömyyskassalta. Hakulomakkeita saa työvoimatoimistoista ja internetistä (<http://www.tyj.fi>).

Hakemuksen liitteeksi on toimitettava selvitys työhistoriaedellytyksen täyttymisestä ja palkkatodistus 52 viikon ajalta täysiltä palkanmaksukausilta ennen vapaan alkamista. Hakemus on syytä jättää hyvissä ajoin ennen vuorotteluvapaan alkamista. Vuorottelukorvausta ei ilman erityisen painavaa syytä makseta pitemmältä kuin kolmen kuukauden ajalta ennen sen hakemista.

Etuuden maksaja määrää vuorottelukorvauksen suuruuden 15 §:n nojalla. Vuorottelukorvauksen myöntämisestä ja korvauksen määrästä, korvauksen epäamisestä ja sen takaisin perimisestä maksaja antaa hakijalle kirjallisen päätöksen. Ennen päätöksen antamista maksajan on saatava vuorotteluvapaan työvoimapolitiittisia edellytyksiä koskeva työvoimapolitiittinen lausunto työ- ja elinkeinotoimistolta. Vuorottelukorvaus maksetaan jälkikäteen vähintään kerran kuukaudessa. Vuorottelukorvaukseen ei liity omavastuu-aikaa.

17 §

Työvoimapolitiittinen lausunto

Työ- ja elinkeinotoimisto antaa Kansaneläkelaitosta ja työttömyyskassaa sitovan lausunnon vuorottelukorvauksen 5—8 §:ssä, 9 §:n 2 ja 3 momentissa, 11 §:ssä ja 14 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetuista edellytyksistä sekä 19 §:n 1 momentissa tarkoitetuista takaisinperintään edellytyksistä. (19.12.2008/1054)

Työvoimapolitiittiseen lausuntoon sovelletaan, mitä työttömyysturvalaissa ja sen nojalla säädetään, jollei tästä laista muuta johdu.

Työ- ja elinkeinotoimisto antaa työvoimapolitiittisen lausunnon vuorottelukorvauksen 5—8 §:ssä, 9 §:n 2 ja 3 momentissa ja 14 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetuista edellytyksistä sekä 19 §:n 1 momentissa tarkoitetuista takaisinperinnän edellytyksistä. Näiden Kaikkien lausuntojen antaminen kuuluu nykyisin työ- ja elinkeinotoimiston toimivaltaan. Työvoimapolitiittisen lausunnon piiriin kuuluvat työssäoloedellytys, vuorotteluvapaan kesto, vuorotteluvapaan jaksottaminen ja pidentäminen, vuorotteluvapaasopimus, sijaisen työttömyys ja päätoiminen opiskelu sekä ja työaika, vuorottelijan päätoiminen yrittäjäyys sekä takaisinperinnän edellytykset eräissä tilanteissa.

Lain sanamuodosta huolimatta työ- ja elinkeinotoimisto ei anna työvoimapolitiittista lausuntoa 11 §:ssä tarkoitettussa tilanteessa. Perusteluna on se, että eduskunnassa lakia (1305/2002) säädettäessä 11 §:ään tehtiin muutos, mutta viittaus ko. pykälään jäi 17 §:ään, eikä sitä ole myöhemminkään poistettu.

18 §

Ilmoitusvelvollisuus

Työnantajan on viipymättä ilmoitettava työvoimatoimistolle sijaisen palkkaamisesta vuorotteluvapaan ajaksi sekä tämän palvelussuhteen olennaisista muutoksista.

Työnantajan on ilmoitettava ennen vuorotteluvapaan alkamista työ- ja elinkeinotoimistolle työntekijän palkkaamisesta vuorotteluvapaan ajaksi. Työnantajan on myös ilmoitettava viipymättä työ- ja elinkeinotoimistolle niistä vuorotteluvapaan ajaksi palkatun henkilön palvelussuhdetta koskevista olennaisista muutoksista, jotka poikkeavat vuorottelusopimuksen määräyksistä, esimerkiksi palvelussuhteen päättymisestä sovittua aikaisemmin, lomauttamisesta tai osa-aikaiseksi muuttumisesta.

19 §

Vuorottelukorvauksen takaisinperintä

Jos vuorottelujärjestelyyn liittyvien olosuhteiden perusteella on ilmeistä, että tarkoituksena ei ole ollut työvuorottelun toteuttaminen tämän lain mukaisesti, on vuorottelukorvaus perittävä takaisin, jollei takaisinperintää ole pidettävä ilmeisen kohtuuttomana.

Jos vuorottelukorvausta on maksettu muutoin aiheetta tai määrältään liian suurena, liikaa maksettu korvaus on perittävä takaisin. Takaisinperinnästä voidaan luopua kokonaan tai osittain, jos tämä katsotaan kohtuulliseksi eikä korvauksen aiheeton maksaminen ole johtunut vuorottelijan vilpillisestä menettelystä tai törkeästä tuottamuksesta tai jos aiheettomasti maksettu määrä on vähäinen. Lisäksi takaisinperinnästä voidaan luopua kokonaan takaisinperintää koskevan päätöksen antamisen jälkeen myös silloin, kun takaisinperintää ei korvauksen saajan taloudellinen tilanne huomioon ottaen ole enää tarkoituksenmukaista jatkaa tai kun perinnän jatkamisesta aiheutuisi perimättä olevaan korvauksen määrään nähden kohtuuttomat kustannukset. (7.5.2004/363)

Korvauksen takaisin perimisessä noudatetaan soveltuvin osin, mitä työttömyysturvalain 11 luvun 10 §:n 3 ja 4 momentissa säädetään työttömyyspäivärahan takaisinperinnästä.

Jos vuorottelija on saanut vuorottelukorvausta samalta ajalta, jolta hänelle myönnetään takautuvasti sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa, tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaista päivärahaa tai tapaturmaeläkettä tai työttömyysturvalain 11 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua etuutta, Kansaneläkelaitos tai työttömyyskassa saa periä tältä ajalta takaisin perusteettomasti maksetun määrän takautuvasti suoritettavasta etuudesta. Takaisinperimisestä

on lisäksi soveltuvin osin voimassa, mitä työttömyysturvalain 11 luvun 14 §:n 2 momentissa säädetään.

1-3 momentti:

Vuorottelujärjestelmä on pyritty rakentamaan mahdollisimman joustavaksi. Periaatteena on ollut, että raskaita hallinnollisia menettelyjä voidaan välttää, jos lähtökohtana on joustava järjestelmä, jossa työvuorottelun osapuolet toimivat vuorottelusopimuksen mukaisesti. Mikäli vuorottelukorvausta saanut työntekijä on toiminut lain tarkoittaman vuorottelujärjestelyn vastaisesti, vuorottelukorvaus voidaan periä takaisin. Takaisinperintä on mahdollista, jos esim. vuorottelujärjestelyn sijasta osapuolten yhteisymmärrykseen perustuen on vähennetty työvoimaa ja siirretty tästä järjestelystä aiheutuvia kustannuksia vuorottelukorvauksella katettavaksi. Korvauksen maksaja päättää takaisinperinnästä työ- ja elinkeinotoimiston antaman sitovan lausunnon perusteella.

Jos maksaja saa tietoonsa jotakin sellaista, että on aihetta epäillä, onko kysymyksessä lain 19 §:n 1 momentissa tarkoitettu tilanne, asia tulee tarkistaa työvoimaviranomaiselta ennen vuorottelukorvauksen epäämistä ja takaisinperintään ryhtymistä. Tämä tulee kysymykseen lähinnä silloin, kun vuorotteluvapaan aikana ilmenee jotain sellaista, mikä ei ole työvoimaviranomaisen tiedossa ja mahdollinen aiheuton maksaminen liittyy vuorottelujärjestelyyn siten, että tarkoituksena ei ole ollut työvuorottelun toteuttaminen lain mukaisesti. Käytännössä tämä tarkoittaa, että maksaja pyytää työ- ja elinkeinotoimistolta takaisinperinnän edellytyksistä korvauksen maksajaa sitovan lausunnon.

Jos vuorottelukorvausta on maksettu muutoin aiheetta tai määrältään liian suurena, liikaa maksettu korvaus peritään takaisin. Takaisinperintään tulee ryhtyä, jos vuorottelukorvausta on maksettu esimerkiksi 14 §:n vastaisesti aiheetta tai jos korvaus on maksettu 15 §:n säännöksistä poiketen liian suurena. Näissä tilanteissa ei ole kyse työvoimapolitiisesta seikasta, joten korvauksen maksaja voi ilman lausuntoa ryhtyä takaisinperintään.

Vuorottelukorvauksen takaisinperinnässä noudatetaan vastaavia menettelytapoja kuin työttömyyspäivärahan takaisinperinnässä. Takaisinperintää koskeva lainvoimainen päätös voidaan panna täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio. Takaisin perittävä määrä voidaan myös kuitata Kansaneläkelaitoksen tai työttömyyskassan myöhemmin maksamasta etuudesta. Ilman vuorottelukorvausta saaneen suostumusta kuittaaminen voidaan kohdistaa vain vuorottelukorvaukseen. Kuittausta toimitettaessa on otettava huomioon, mitä ulosottolaissa on säädetty palkan suojaosuudesta.

Takaisinperinnästä voidaan luopua kokonaan tai osittain, jos tämä katsotaan kohtuulliseksi eikä korvauksen aiheuton maksaminen ole johtunut etuuden saajan vilpillisestä menettelystä tai törkeästä tuottamuksesta tai jos aiheettomasti maksettu määrä on vähäinen.

Lisäksi takaisinperinnästä voidaan luopua kokonaan takaisinperintää koskevan päätöksen antamisen jälkeen tietyin edellytyksin. Tällaisessa tapauksessa on kyse alkuperäisen takaisinperintäpäätöksen jälkeen tehtävästä uudesta tilanteen arvioinnista. Takaisinperinnästä luopuminen on aina harkittava tapauskohtaisesti ja siitä on annettava uusi päätös. Takaisinperinnästä voidaan luopua, kun takaisinperintää ei korvauksen saajan taloudellinen tilanne huomioon ottaen ole enää tarkoituksenmukaista jatkaa tai kun perinnän jatkamisesta aiheutuisi perimättä olevaan korvauksen määrään nähden kohtuuttomat kustannukset. Luopuminen voi olla mahdollista, jos perintätoimet ovat kauan olleet tuloksettomia ja on todennäköistä, ettei maksamatta olevaa rahamäärää saada perittyä vaikka perintätoimenpiteitä jatkettaisiin. Perintätoimenpiteiden tuloksellisuutta arvioitaessa otetaan pitkään perinnässä olleissa takaisinperintäsaatavissa huomioon jo suoritettujen perintätoimenpiteiden sekä etuuden saajan taloudellinen asema ja olosuhteet. Jos niissä ei arvioida tapahtuvan muutoksia, jotka parantaisivat perinnän tuloksellisuutta, voidaan perimättä olevasta saatavan osasta luopua kokonaan. Luopuminen on mahdollista myös, jos perintätoimenpiteiden jatkamisesta aiheutuisi suhteettoman suuria hallinnollisia kustannuksia takaisinperittävään rahamäärään verrattuna. Näin on esimerkiksi silloin, kun perittävän rahamäärän arvioidaan alittavan perintäkustannukset. Luopuminen ei sitä vas-

toin ole perusteltua pelkästään siksi, että takaisin maksaminen tapahtuu hitaasti. Esimerkiksi säännöllisesti vähissä erin takaisin maksettavan saatavan perinnästä ei pääsääntöisesti pidä luopua.

Väärinkäytöstilanteissa noudatetaan soveltuvin osin työ- ja elinkeinoministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön ja Kansaneläkelaitoksen antamia ohjeita työttömyysturvan väärinkäytösten torjumiseksi.

4 momentti:

Jos henkilö on saanut vuorottelukorvausta samalta ajalta, jolta hänelle myönnetään takautuvasti sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa, tapaturmavakuutuslain mukaista päivärahaa tai tapaturmaeläkettä tai työttömyysturvalain 11 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettu etuutta (lähinnä kansaneläkettä tai ansioeläkettä), Kansaneläkelaitos tai työttömyyskassa voi periä perusteettomasti maksetun määrän takautuvasti suoritetusta etuudesta.

20 §

Muutoksenhaku

Vuorottelukorvausta koskevaan Kansaneläkelaitoksen tai työttömyyskassan päätökseen tyytymätön saa hakea siihen muutosta työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnalta kirjallisella valituksella 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jona valittaja on saanut tiedon päätöksestä. (8.12.2006/1092)

Työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnan päätökseen tyytymätön saa hakea siihen muutosta vakuutusoikeudelta kirjallisella valituksella 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jona valittaja on saanut tiedon päätöksestä. (8.12.2006/1092)

Jollei valittaja muuta näytä, hänen katsotaan saaneen tiedon 1 ja 2 momentissa tarkoitettua päätöksestä seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on postitettu hänen ilmoittamalaan osoitteella.

Edellä 17 §:ssä tarkoitettuun lausuntoon ei saa hakea muutosta valittamalla.

Työttömyysturvalain 1 luvun 4 §:n 3 momentissa tarkoitettu työttömyysturva-asiamies on oikeutettu valittamalla hakemaan oikeudenkäyntikulujen jakamista koskevassa asiassa muutosta 2 momentin mukaisesti vakuutusoikeudelta 30 päivän kuluessa siitä, kun työvoimaviranomainen on saanut päätöksestä tiedon. (24.6.2004/609)

Pykälän 1-2 momentissa säädetään oikeudesta valittaa vuorotteluvapaalain nojalla annetusta päätöksestä. Valittaa voi, paitsi vuorottelukorvauksen epäamisestä tai takaisinperinnästä, myös vuorottelukorvauksen määrästä. Valitusosoitus on työttömyyskassan tai Kansaneläkelaitoksen antamassa kirjallisessa päätöksessä. Valitus liitteineen toimitetaan aina vuorottelukorvauksen maksajalle. Työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnan päätöksestä voi edelleen valittaa vakuutusoikeuteen, joka on ylin muutoksenhakuaste sosiaaliturvaa koskevissa asioissa. Pykälän 3 momenttiin sisältyy säännös siitä, milloin valittajan katsotaan saaneen tiedon päätöksestä.

Pykälän 4 momentissa säädetään siitä, ettei työ- ja elinkeinotoimiston antamasta työvoimapolitiisesta lausunnosta voi valittaa. Muutosta voi hakea vasta maksajan antamaan päätökseen, joka hakijalle on annettu hänen haettuaan vuorottelukorvausta.

Pykälän 5 momentissa säädetään työttömyysturva-asiamiehen oikeudesta valittaa työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnan päätöksestä, joka koskee oikeudenkäyntikulujen jakamista vuorotteluvapaata koskevassa asiassa. Työttömyysturvan muutoksenhakulautakunta voi velvoittaa työvoimaviranomaisen korvaamaan oikeudenkäyntikulut kokonaisuudessaan tai osaksi maksajalle (Kansanelä-

kelaitos tai työttömyyskassa) asiassa, jossa maksaja veloitetaan suorittamaan asianosaisen oikeudenkäyntikuluja ja näiden kulujen suoritusvelvollisuus perustuu pääasiassa tai osittain työvoimaviranomaisen antamaan sitovaan lausuntoon. Työttömyysturva-asiamiehellä ei ole muutoin oikeutta valittaa vuorotteluvapaata koskevasta päätöksestä.

21 §

Työttömyysturva- ja työttömyyskassalain soveltaminen

Vuorottelukorvauksen hakemisesta, epäämisestä myöhästyneen hakemuksen johdosta, maksamistavasta, maksamisen väliaikaisesta keskeyttämisestä tai vähentämisestä, etuuspäivien määrästä viikossa, vuorottelukorvausta koskevasta päätöksestä, päätöksen poistamisesta ja itseoikaisusta, takaisinperintäsaatavan vanhentumisesta, velvollisuudesta tietojen antamiseen, oikeudesta saada tietoja ja ulosottomiehen tiedonsaantioikeudesta, tietojen saamisesta ja luovuttamisesta, oikeudenkäyntikulujen jakamisesta sekä työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnasta on voimassa, mitä työttömyysturvalaissa ja työttömyyskassalaissa (603/1984) säädetään, jollei tässä laissa toisin säädetä. (8.12.2006/1092)

Työttömyysturvalain mukaisen peruspäivärahan perusteella myönnetyn vuorottelukorvauksen ulosmittauksesta on voimassa mitä työttömyysturvalaissa säädetään peruspäivärahan ulosmittauksesta.

Koska vuorotteluvapaata ja vuorottelukorvausta koskeva hallinnointi on järjestetty pääsääntöisesti samojen periaatteiden ja menetelmien mukaan ja samoissa organisaatioissa kuin työttömyysturva, pykälään on otettu tarpeelliset viittaussäännökset työttömyysturvalakiin ja työttömyyskassalakiin. Säännös on tekninen ja siihen on koottu lähinnä ne työttömyysturvan toimeenpanoa ja sitä koskevien lakien erinäisiä säännöksiä koskevat asiat, joita sovelletaan myös vuorotteluvapaata koskevassa päätöksenteossa. Kysymyksessä ovat säännökset, jotka koskevat vuorottelukorvauksen hakemista, epäämistä myöhästyneen hakemuksen johdosta, maksamistapaa, maksamisen väliaikaista keskeyttämistä tai vähentämistä, etuuspäivien lukumäärää viikossa, vuorottelukorvausta koskevaa päätöstä, päätöksen poistamista ja itseoikaisua, takaisinperintäsaatavan vanhentumista, velvollisuutta tietojen antamiseen, oikeutta saada tietoja ja ulosottomiehen tiedonsaantioikeutta, tietojen saamista ja luovuttamista, oikeudenkäyntikulujen jakamista sekä työttömyysturvan muutoksenhakulautakuntaa.

Vuorottelukorvausta, jonka suuruus on määrätty työttömyysturvalain mukaisen peruspäivärahan perusteella, ei saa ulosmitata. Työttömyysturvalain mukaista peruspäivärahaa ei myöskään saa ulosmitata.

22 §

Rahoitus

Vuorottelukorvauksesta työttömyyskassoille ja Kansaneläkelaitokselle aiheutuvat kustannukset rahoitetaan noudattaen, mitä työttömyysetuuksien rahoituksesta annetussa laissa (555/1998) ja työttömyysturvalain 14 luvun 3 §:ssä säädetään työttömyyspäivärahasta.

Vuorottelukorvauksen rahoitusrakenne on sama kuin työttömyysturvassa. Valtio vastaa Kansaneläkelaitoksen maksamien vuorottelukorvausten rahoituksesta kokonaisuudessaan. Työttömyyskassojen maksamat vuorottelukorvaukset rahoitetaan valtionosuudella, työttömyysvakuutusmaksuilla ja työttömyyskassalain mukaisilla jäsenmaksuilla.

23 §

Toimeenpanoelimet

Vuorotteluvapaan toimeenpanoa johtaa, ohjaa ja kehittää ylimpänä viranomaisena työ- ja elinkeinoministeriö. Kansaneläkelaitoksen ja työttömyyskassojen valvonnan osalta on voimassa, mitä työttömyysturvalaissa ja työttömyyskassalaissa säädetään. (7.12.2007/1127)

Vuorotteluvapaajärjestelmän toimeenpanoa johtaa, ohjaa ja kehittää ylimpänä viranomaisena työ- ja elinkeinoministeriö. Vuorottelukorvauksen maksamisesta vastaavien Kansaneläkelaitoksen ja työttömyyskassojen valvonnan osalta on voimassa, mitä työttömyysturvalaissa ja työttömyyskassalaissa säädetään.

24 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat yhteistyössä työvoima- ja työsuojeluviranomaiset.

Lain noudattamista valvovat työvoimaviranomaiset, joiden tehtävänä on antaa lausunto vuorottelukorvauksen edellytyksistä. Työvoimaviranomaisen kanssa yhteistyössä valvontaa hoitavat työsuojeluviranomaiset työsuojelun neuvonnasta ja valvonnasta vastaavina viranomaisina.

25

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2003.

Laki tuli voimaan 1 päivänä tammikuuta 2003 ja se oli määräaikaisena voimassa 31 päivään joulukuuta 2009. Vuoden 2010 alusta laki säädettiin pysyväksi lailla 961/2009.

Jos vuorotteluvapaasopimus on tehty määräaikaisen lain voimassa ollessa eli ennen vuoden 2010 alkua, niin näiden vuorottelusopimusten mukaiset vapaat on pidettävä 31.12.2010 mennessä.

26 §

Siirtymäsäännökset

Jos vuorottelusopimus on tehty ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan vuorotteluvapaakokeilusta annetun lain (1663/1995) säännöksiä.

Tämän lain 4 §:n mukaista työhistoriaedellytystä ja 5 §:ssä tarkoitettua työssäoloedellytystä laskettaessa otetaan huomioon myös aika ennen tämän lain voimaantuloa. Tämän lain 4 §:ssä tarkoitettua viiden vuoden työhistoriaedellytystä vuorotteluvapaata uudelleen käytettäessä sovelletaan myös vuorotteluvapaisiin, jotka päättyvät tämän lain voimassa ollessa.

Jos muussa laissa tai sen nojalla annetuissa säännöksissä viitataan vuorotteluvapaakokeilusta annettuun lakiin, viittauksen on katsottava tarkoittavan tätä lakia, jollei tästä laista muuta johdu.

Vuorotteluvapaan yleisenä edellytyksenä on 4 §:n mukaan 10 vuoden pituinen työhistoria. Myös 15 §:ssä säädetään korotetun korvauksen edellyttämästä työhistoriasta, joka lasketaan 4 §:ssä säädettyllä tavalla. Työhistoriaedellytystä laskettaessa otetaan siinä huomioon myös aika ennen lain voimaantuloa. Samoin menetellään 5 §:ssä tarkoitettua työssäoloedellytyksen osalta.

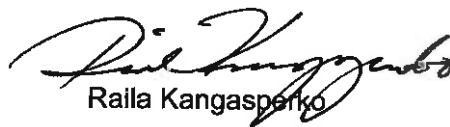
Lain 4 §:ssä tarkoitettua edellytystä, jonka mukaan työhistoriaa tulee olla lisää edellisen vuorotteluvapaan päättymisestä viisi vuotta, jotta henkilö voi pitää uudelleen vuorotteluvapaata, sovelletaan kaikkiin vuorotteluvapaisiin.

Osastopäällikkö



Raimo Luoma

Hallitusneuvos



Raila Kangasperko