

TYÖNHAKIJALLE &
TYÖNANTAJALLE



Vuorotteluvapaa

www.mol.fi

Vuorotteluvapaa on järjestely, jossa työntekijä työnantajansa kanssa tekemänsä vuorottelusopimuksen mukaisesti vapautuu määräajaksi palvelussuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta ja jossa työnantaja sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan työ- ja elinkeinotoimistossa (TE-toimistossa) työttömänä työnhakijana olevan henkilön.

Vuorotteluvapaa tarjoaa

- **työntekijälle** mahdollisuuden pitempiaikaiseen vapaaseen, jonka hän voi käyttää haluamallaan tavalla, esimerkiksi opiskeluun, lasten ja muiden omaisten hoitoon taikka lepoon ja harrastuksiin,
- **työttömälle** (sijaiselle) mahdollisuuden määräaikaisen palvelussuhteen avulla ylläpitää ja kehittää taitoja sekä parantaa mahdollisuutensa sijoittua työmarkkinoille,
- **työnantajalle** uusien työntekijöiden rekrytointikanavan sekä mahdollisuuden saada joustavuutta ja uutta osaamista työyhteisöön.

Vuorotteluvapaan edellytykset

Vuorotteluvapaalle jäävän on oltava työsuhteessa tai virkasuhteessa taikka siihen verrattavassa palvelussuhteessa. Vuorottelijan täytyy olla kokoaikatyöntekijä tai hänen työaikansa on oltava yli 75 % alan kokoaikaisen työntekijän työajasta. Päätoiminen yrittäjä ei voi jäädä vuorotteluvapaalle.

Vuorotteluvapaalle jäävän on hyvissä ajoin ennen vuorotteluvapaan alkamista otettava yhteyttä TE-toimistoon vuorotteluvapaan edellytysten selvittämiseksi.

Ota ajoissa yhteyttä
TE-toimistoon
ennen vuorotteluvapaan alkamista.

Työhistoriaedellytys

Vuorotteluvapaan edellytyksenä on 10 vuoden työhistoria ennen vuorotteluvapaan alkamista.

Työhistoriaa laskettaessa 31.12.2006 saakka otetaan huomioon työntekijän eläkelain (395/1961) 8 §:n 4 momentissa lueteltuihin työ- ja virkasuhteisiin sekä yrittäjätoimintaan perustuvan eläkkeen edellyttämä työ, joka määräytyy 31.12.2004 voimassa olleiden säännösten mukaan. Vuoden 2007 alusta lähtien kertynyt työhistoria lasketaan työntekijän eläkelain (395/2006) 3 §:ssä tarkoitettujen työeläkelakien alaisten ansioiden perusteella. Työhistoriaa laskettaessa otetaan huomioon eläkevakuutettu työ, jota henkilö on tehnyt 18 vuotta täytettyään.

Työhistoria-ajasta enintään neljännes voi olla ns. työntekoon rinnastettavaa aikaa. Tällä tarkoitetaan aikaa, jolta henkilölle on maksettu äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka erityishoitorahaa. Myös hoitovapaalla sekä varusmies- ja siviilipalveluksessa oloaika on työntekoon rinnastettavaa aikaa.

Jos henkilö haluaa lähteä uudelleen vuorotteluvapaalle, edellytetään uutta työhistoriaa, joka on viisi vuotta edellisen vuorotteluvapaan päättymisestä.

Vuorottelijaksi aikova voi tilata Eläketurvakeskuksesta oman ansiotyöluettelonsa, josta ilmenee yksityisten työnantajien palveluksessa ja yrittäjänä tehty työ. Julkisista palvelussuhteista voi tilata rekisteriotteen Kuntien eläkevakuutuksesta.

Työntekijän on syytä hyvissä ajoin ennen vuorottelusopimuksen tekemistä selvittää työttömyyskassan tai Kansaneläkelaitoksen (Kela) kanssa työhistoriansa riittävyys.

Selvitä ajoissa
työhistoriasi
riittävyys
työttömyyskassan
tai Kelan
kanssa.

Työssäoloedellytykset

Vuorotteluvapaan edellytyksenä on, että työntekijän kokoaikainen (yli 75 %) palvelussuhde samaan työnantajaan on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 13 kuukautta välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista ja että hän on

tosiasiallisesti myös tehnyt sanottuna aikana kokoaikatyötä. Tähän 13 kuukauden ajanjaksoon voi sisältyä yhteensä enintään 30 kalenteripäivää palkatonta poissaoloa. Vain sairaudesta tai tapaturmasta johtuva poissaolo rinnastetaan työssäoloon 13 kuukauden työssäoloaika laskettaessa.

Vuorottelusopimus ja sijaisen palkkaamista koskeva sopimus

Vuorotteluvapaa perustuu vapaaehtoisuuteen. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaasta kirjallisella vuorottelusopimuksella. Sopimuslomaketta saa TE-toimistoista tai osoitteista www.mol.fi tai www.suomi.fi.

Sopimuksessa on mainittava, milloin vuorotteluvapaa alkaa ja päättyy. Myös jaksotetun vapaan jokaisen jakson tarkat alkamis- ja päättymispäivät on merkittävä sopimukseen. Jaksoista ja niiden ajankohdista ei voi enää myöhemmin sopia. Vuorottelusopimusta tehdään kolme samansisältöistä kappaletta, jotka työnantaja ja työntekijä allekirjoittavat. Yksi kappale vuorottelusopimusta on TE-toimistoa varten.

Vuorottelusopimus sekä työsopimus, määräyskirja tai muu luotettava selvitys sijaisen palkkaamisesta vuorotteluvapaan ajaksi on toimitettava TE-toimistoon hyvissä ajoin ennen vuorotteluvapaan alkamista. Vastaavat selvitykset on toimitettava TE-toimistoon myös vuorotteluvapaata pidennettäessä. Jaksotetussa vuorotteluvapaassa TE-toimistoon on toimitettava selvitys sijaisen palkkaamisesta aina uuden jakson alkaessa.

Vuorotteluvapaan kesto, jaksottaminen ja pidentäminen

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

Vuorotteluvapaan voi sopia pidettäväksi myös useammassa jaksossa. Jaksottamisesta on aina sovittava vuorottelusopimuksessa ennen ensimmäisen vapaajakson alkamista. Jaksottamisesta on kysymys silloin, kun esim. kahdeksan kuukauden mittaiseksi sovittu vuorotteluvapaa sovitaan pidettäväksi kahdessa jaksossa, joista toinen on kolme kuukautta ja toinen viisi kuukautta. Jokaisen jakson on kestettävä vähintään 90 kalenteripäivää, muutoin ei ole oikeutta vuorottelukorvaukseen.

Vuorotteluvapaan pidentämisestä on sovittava viimeistään kaksi kuukautta ennen sovitun vuorotteluvapaan päättymistä. Pidentämisestä on kysymys silloin, kun esim. kolmen kuukauden pituiseksi sovittu vuorotteluvapaa sovitaan pidennettäväksi viiteen kuukauteen ilman päivänkään katkoa.

Vuorotteluvapaa on pidettävä kokonaisuudessaan kahden vuoden kuluessa sen alkamisesta eikä sen yhteenlaskettu kesto saa ylittää 359 kalenteripäivää.

Vuorotteluvapaan ennaikainen päättymisen ja tilapäisen työhön paluu

Vuorotteluvapaan päättymisestä ennaikaisesti tai tilapäisestä työhön paluusta on sovittava työnantajan ja vuorottelijan välillä. Vuorotteluvapaa-aika kuuluu tilapäisen työhön paluun aikana normaalisti.

Vuorotteluvapaa päättyy suoraan lain nojalla, jos vuorottelijalle syntyy oikeus saada äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka hänelle myönnetään raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi vapaata, joka ajoittuu vuorotteluvapaan ajalle, taikka hän alkaa saada erityishoitorahaa. Jos tässä tarkoitettu oikeus tai myönnetty vapaa kestää enintään 18 arkipäivää, vuorotteluvapaa (korvauksen maksu) ainoastaan keskeytyy ja jatkuu sen jälkeen alun perin sovitun mukaisesti.

Vuorottelijan oikeus palata aikaisempaan työhön

Vuorottelijalla on oikeus vapaan päätyttyä palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, hänelle on tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen tai palvelussuhteen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta sopimuksen mukaista työtä. Vuorotteluvapaan johdosta palvelussuhteen ehtojen muuttaminen tai sen päättäminen ei ole mahdollista. Tämä ei kuitenkaan tarkoita erityistä irtisanomissuojaa, vaan vuorotteluvapaalla oleva voidaan irtisanoa, jos irtisanomiselle on laissa säädetyt perusteet.

TYÖNANTAJA

Sijaisen palkkaaminen

Vuorottelusopimuksessa työnantajan on samalla sitouduttava palkkaamaan vuorotteluvapaan ajaksi TE-toimistossa työttömänä työnhakijana oleva henkilö. Sijaista ei tarvitse palkata samoihin tehtäviin, joita vuorottelija on hoitanut, mutta kylläkin saman työnantajan palvelukseen. Esim. konsernissa sijainen pitää palkata siihen tytäryhtiöön, jonka palveluksessa vuorottelija on. Sijaiseksi ei voida palkata henkilöä, jota pidetään työttömyysturvalaissa tarkoitettuna päätoimisena opiskelijana.

Sijaiseksi on palkattava ensisijaisesti alle 25-vuotias työtön tai pitkäaikaistyötön taikka korkeakoulu-/ammattitutkinnon äskettäin suorittanut työtön, jos henkilön ammattitaito voidaan arvioida riittäväksi haettuun tehtävään. Arvion tekevät työnantaja ja työvoimaviranomainen yhteistyössä. Toissijaisesti on palkattava sellainen työtön työnhakija, jonka työsaannin tarve on suurin ja jonka työllistymisedellytysten arvioidaan parantuvan sijaisuuden avulla. Ellei etusijalla olevien ryhmässä ole haettuun tehtävään sopivaa työtöntä työnhakijaa, tulee kiinnittää huomiota mm. henkilön työttömyyden kestoon, ammattitaidon ylläpidon tarpeeseen ja toimeentuloon.

Sijainen on palkattava kokoaikatyöhön, jossa työaika on vähintään sama kuin vuorottelijalla on. Vuorotteluvapaan voi toteuttaa myös niin, että työnantaja siirtää vuorottelun takia vapautuvaan kokoaikatyöhön sellaisen osa-

aikatyöntekijänsä, joka on työttömänä kokoaikatyön hakijana TE-toimistossa. Vapautuvaan osa-aikatyöhön työnantajan on tällöin palkattava työtön työnhakija TE-toimistosta. Tässäkin tapauksessa vuorotteluvapaan ajaksi palkattavien työntekijöiden yhteenlasketun työajan lisäyksen on oltava vähintään yhtä pitkä kuin vuorottelijan säännöllinen työaika. Kahden työttömän palkkaaminen osaaikaisesti vuorottelusijaisuutta hoitamaan ei ole mahdollista.

Sijaiseen sovelletaan määräaikaista työtai virkasuhdetta koskevia lainsäädännöksiä sekä työ- tai virkaehtosopimusten määräyksiä. Määräaikainen työ- ja virkasuhde lakkaa sovitun määräajan päättyessä ilman irtisanomista. Työnantajan ja sijaisen edun mukaista on tehdä työso-
pimus kirjallisesti.

Jos sijaisen palvelussuhde jostakin syystä päättyy ennen vapaan päättymistä, vuorotteluvapaa jatkuu normaalisti. Työnantajan on kuitenkin viipymättä ilmoitettava TE-toimistolle sijaisen palvelussuhteesta tapahtuvista olennaisista muutoksista (esim. työsuhteen päättymisen ennen vuorotteluvapaan päättymistä). Lisäksi työnantajan on viivytyksettä ja viimeistään kahden kuukauden kuluessa palkattava uusi työtön jäljellä olevaksi vuorotteluvapaan ajaksi.

Yritykselle, joka palkkaa pitkäaikaistyöttömän vuorotteluvapaasijaiseksi, voidaan myöntää palkkatukea.

TYÖNTEKIJÄ

Vuorottelukorvaus

Korvauksen suuruus ja maksaja

Vuorottelijalla on oikeus vuorottelukorvaukseen vuorotteluvapaan ajalta. Vuorottelukorvauksen suuruus on 70 % siitä työttömyyspäivärahasta, johon henkilöllä olisi oikeus työttömäksi jäädessään. Korvausta laskettaessa ei lapsikorotuksia eikä korotettuja ansiosia oteta huomioon. Korvaus on 80 %, jos vuorottelijalla on vähintään 25 vuoden työhistoria ennen vapaan alkamista. Korvaus on veronalaista tuloa. Oikeus vuorottelukorvaukseen jatkuu, vaikka sijaisen palvelussuhde päättyisi ennen vuorotteluvapaan päättymistä.

Vuorottelukorvauksen perusteena oleva työttömyyspäiväraha lasketaan poikkeuksellisesti vuorotteluvapaata edeltävän 52 viikon ajalta saatujen palkkatulojen perusteella.

Jos työntekijällä olisi oikeus työttömyyskassan jäsenyyden perusteella saada välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista ansiosidonnaista päivärahaa, korvaus lasketaan ansiosidonnaisesti päivärahasta ja korvauksen maksaa työttömyyskassa. Muissa tapauksissa korvaus lasketaan peruspäivärahasta ja korvauksen maksaa Kela.

Työn tekeminen ja muut tulot vuorotteluvapaan aikana

Vuorotteluvapaan tarkoituksena on tukea työssä jaksamista ja tarjota määrääjäksi vapautuva työpaikka työttömälle. Muun työn tekeminen vuorotteluvapaan aikana on siten ristiriidassa järjes-

telmän tarkoituksen kanssa. Työn tekemistä vapaan aikana ei ole kuitenkaan kielletty, mutta korvausta vähentävät vapaan aikana saadut palkka- ja muut työtulot siten, että korvauksen perusteeksi tulee ns. soviteltu päiväraha. Yli kahden viikon kokoaikatyön ajalta ei ole oikeutta korvaukseen.

Vuorottelukorvauksen suuruuteen eivät kuitenkaan vaikuta ennen vuorotteluvapaata ansaitut ja vapaan aikana maksuun tulevat korvaukset, joita vastaan vuorottelija ei saa vapaata. Tällä perusteella esim. vuorotteluvapaan aikana maksettu lomaraha ja tulospalkkiot eivät vaikuta vuorottelukorvauksen suuruuteen.

Työttömyysturvaa vähentävät lakisääteiset etuudet (esim. lasten kotihoidontuki) vähentävät myös vuorottelukorvausta. Vuorottelukorvaukseen eivät sen sijaan vaikuta mm. perhe-eläkkeet, asumistuki, lapsilisä tai toimeentulotuki taikka omaishoidon tuki.

Korvausoikeuden rajoitukset

Vuorottelukorvaukseen ei ole oikeutta ajalta, jolta vuorottelija:

- saa työnantajaltaan palkkaa, vuosilomapalkkaa tai muita sellaisia korvauksia ja vastikkeita, joita vastaan vuorottelija saa vastaavaa vapaa-aikaa (palkkana ei pidetä työnantajan kustantamaa koulutusta, jos etua ei lueta työntekijän veronalaiseksi tuloksi, eikä niitä luontoisetuja, joiden saaminen jatkuu vuorotteluvapaan aikana),

- suorittaa varusmies- tai siviilipalvelusta tai naisten vapaaehtoista asepalvelusta,
- suorittaa vapausrangaistusta rangaistuslaitoksessa,
- on yli kaksi viikkoa kestävässä koko-aikatyössä muun kuin oman työnantajansa palveluksessa,
- harjoittaa päätoimista yritystoimintaa,
- saa työttömyysturvalain 3 luvun 3 §:n 1 momentissa tai 4 §:n 2 momentin 1-3, 5 tai 6 kohdissa tarkoitettua etuutta (mm. sairauspäiväraha, äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainraha, erityishoitoraha, koulutustuki)

Jos vuorottelija käyttää vapaansa opiskeluun, hänellä ei ole oikeutta opintotukeen.

Korvauksen hakeminen

Työnantajan ja työntekijän allekirjoittama vuorottelusopimus sekä luotettava selvitys työttömän palkkaamisesta vapaan ajaksi (jäljennös työsopimukselta tai määräyskirjasta) on toimitettava ennen vuorotteluvapaan alkamista siihen TE-toimistoon, jonka alueella vapaalle jäävän työpaikka on. Vapaalle jäävän työntekijän on ennen vapaan alkamista toimitettava TE-toimistolle selvitys vapaata edeltävän 13 kuukauden työssäolosta ja sen kokoaikaisuudesta.

Vuorottelukorvausta haetaan omalta työttömyyskassalta tai Kelan toimistosta. Korvauksen takautuva haku-aika on kolme kuukautta. Hakulomakkeita saa

osoitteesta www.tyj.fi tai TE-toimistosta. Hakemukseen tulee liittää palkkatodistus vähintään 52 viikon ajalta vuorotteluvapaata edeltäviltä täysiltä palkanmaksukausilta sekä kopio vuorottelusopimuksesta.

TE-toimisto antaa lausunnon korvauksen maksamisen työvoimapoliittisista edellytyksistä työttömyyskassalle tai Kelalle, jotka tekevät päätöksen korvauksesta ja huolehtivat sen maksamisesta. Korvaus maksetaan vähintään kerran kuukaudessa jälkikäteen.

Ilmoitusvelvollisuudet

Vuorottelijan on viipymättä ilmoitettava maksajalle työstä, yritystoiminnasta ja muista seikoista, jotka vaikuttavat korvauksen maksamiseen. Liikaa tai aiheetta maksettu korvaus peritään takaisin.

Vuorotteluvapaan vaikutus eläkkeeseen

Vuorotteluvapaa-aika otetaan huomioon eläkkeessä siten, että vuorottelukorvauksen perusteena olevasta ansiosta 55 % kartuttaa eläkettä.

Muutoksenhaku

Vuorottelija voi valittaa työttömyyskassan tai Kansaneläkelaitoksen päätöksestä työttömyysturvan muutoksenhakulautakuntaan ja sen päätöksestä edelleen vakuutusoikeuteen. Valitus-aika kummassakin tapauksessa on 30 päivää päätöksen tiedoksisaannista.

Työlinjan palvelunumerot

Henkilöasiakkaat

Työnhakijaksi ilmoittautuminen, avoimet työpaikat, työnhaun muutostiedot, TE-toimistojen palvelut, opastus verkkoasiointiin

010 19 4904

tyolinja@te-toimisto.fi

Yritys-, yhteisö- ja työnantaja-asiakkaat

Avoimen työpaikan ilmoittaminen, TE-toimistojen palvelut, opastus verkkoasiointiin, oleskelulupaneuvonta

010 19 4907

tyolinja@te-toimisto.fi

Koulutusneuvonta

010 19 4901

koulutusneuvonta@te-toimisto.fi

Muutosturvaneuvonta

010 19 4910

tyolinja@te-toimisto.fi

Työttömyysturvaneuvonta

010 19 4911

Puhelujen hinnat

010 19 -alkuisiin lankaliittymästä paikallisverkkomaksu, matkapuhelimesta matkapuhelinmaksu

www.mol.fi

Kansaneläkelaitos
Työttömyyskassojen yhteisjärjestö

www.kela.fi
www.tyj.fi

Eläketurvakeskus
Kuntien eläkevakuutus

www.etk.fi
www.keva.fi

Työ- ja elinkeinoministeriö
Sosiaali- ja terveysministeriö

www.tem.fi
www.stm.fi