

1.9.2014

Till församlingarna

- Innehåll:
1. Ändringar i villkoren för alterneringsledighet från 1.9.2014
 2. KyrkTAK 2014-2016 har kommit ut
 3. Semesterpromemoria 2014

1. Ändringar i villkoren för alterneringsledighet från 1.9.2014

Lagen om alterneringsledighet (1305/2002) har ändrats från 1.9.2014. De viktigaste ändringarna gäller:

- kravet på arbetshistoria
- alterneringsledighetens längd och periodisering
- den övre åldersgränsen och
- kravet på arbetslöshet för den som blir vikarie.

Utöver dessa ändringar har andra mindre ändringar tagits in i lagen, för dessa redogör vi också nedan.

Kravet på arbetshistoria

Kravet på arbetshistoria enligt 4 § i lagen om alterneringsledighet ändras så att den som vill bli alterneringsledig förutsätts ha varit i arbete i 16 år, mot tidigare 10 år. Man kan även i fortsättningen bli alterneringsledig på nytt efter att det gått minst fem år från föregående alterneringsledighet.

Övre åldersgräns

En ny 5 a § som anger den övre åldersgränsen för alterneringsledighet har tagits in i lagen. En anställd får inte påbörja en alterneringsledighet efter utgången av den kalendermånad under vilken han eller hon uppnår en ålder som motsvarar den nedre åldersgränsen för ålderspension enligt lagen om pension för arbetstagare (395/2006), minskad med tre år. Med det gällande pensionssystemet är den övre åldersgränsen för alterneringsledighet 60 år. I praktiken innebär detta att man inte kan bli alterneringsledig efter den kalendermånad under vilken man fyller 60 år. Denna ändring syftar till att förhindra anställda från att avgå med ålderspension direkt efter en alterneringsledighet. Den övre åldersgränsen tillämpas inte på personer som är födda före 1957.

Alterneringsledighetens längd och periodisering

Enligt den ändrade 6 § i lagen stiger alterneringsledighetens minimilängd från 90 till 100 kalenderdagar. I fortsättningen får alterneringsledigheten vara högst 360 kalenderdagar.

Alterneringsledigheten kan tas ut sammanhängande eller delas upp på högst tre perioder. Varje period ska omfatta minst 100 kalenderdagar. I lagens 7 § har man tagit in en ny bestämmelse om ändring av tidpunkten för alterneringsledighet. Tidpunkten för en period kan uppskjutas genom att man

kommer överens om den nya tidpunkten innan perioden börjar. Ändringen förutsätter att båda parterna, arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren, samtycker till att ändra tidpunkten.

Alterneringsledighet ska fortsättningsvis tas ut i sin helhet inom två år från det att den börjat, och dess sammantagna längd får inte överstiga den i lag föreskrivna maximala längden.

Vikariens arbetslöshetshistoria

Utgångspunkten för lagens ändrade 9 § är att den person som anställs som vikarie för den alterneringslediga måste ha varit arbetslös arbetssökande i minst 90 kalenderdagar antingen utan avbrott eller periodvis under de 14 månader som föregått alterneringsledigheten. Den som anställs som vikarie ska vara arbetslös arbetssökande omedelbart före alterneringsledighetens början.

Ett undantag till det skärpta kravet på arbetslöshetshistoria är under 30-åriga arbetslösa arbetssökande som avlagt sin yrkes- eller högskoleexamen högst ett år tidigare, samt arbetslösa arbetssökande som när alterneringsledigheten börjar är under 25 år eller över 55 år. För dem gäller kravet på arbetslöshetshistoria enligt den gamla lagen.

Övriga ändringar

I lagen har också tagits in en ny 4 a § enligt vilken man till arbetshistorian även räknar sådan tid i arbete, eller tid som jämföras med tid i arbete, under vilken personen i fråga har varit försäkrad i någon av Europeiska unionens medlemsstater, i någon stat som hör till Europeiska ekonomiska samarbetsområdet eller i Schweiz. Personen ska då lägga fram tillräcklig och tillförlitlig utredning om sitt arbete eller den tid som jämföras med tid i arbete.

Enligt 13 § 2 mom. i lagen betalas inte alterneringsersättning för sådan alterneringsledighetstid enligt alterneringsavtalet som det inte har anställts någon vikarie för. Tidigare betalades alterneringsersättning tidigast från den dag då alterneringsavtalet samt arbetsavtalet eller någon annan tillförlitlig utredning om anställandet av en vikarie lämnades till arbets- och näringsbyrån. Nu kan alterneringsersättning betalas från alterneringsledighetens början även om vikariens arbetsavtal inte har lämnats in när alterneringsledigheten börjar, förutsatt att vikarien har arbetat från ledighetens början. Enligt 8 § i lagen ska arbetsavtalet eller någon annan tillförlitlig utredning om att en vikarie har anställts för tiden för alterneringsledigheten i fortsättningen lämnas till arbets- och näringsbyrån innan alterneringsledigheten börjar eller utan dröjsmål efter det att den har börjat.

Lagens 13 § 4 mom. innehåller en ny bestämmelse om rätten till alterneringsersättning om den alterneringsledigas anställning upphör av orsaker som inte beror på honom eller henne innan alterneringsledigheten har varat den föreskrivna minimitiden (100 kalenderdagar). Genom denna ändring tryggas den alterneringsledigas ställning om ledigheten av orsaker som inte beror på honom eller henne inte realiserar på det sätt som överenskommit i alterneringsavtalet på grund av att arbets- eller tjänsteförhållandet upphör (till exempel uppsägning på produktionsmässiga och ekonomiska grunder).

Dessutom har vissa ändringar av teknisk natur införts i lagen.

Ändringarnas ikraftträdande

Ändringarna träder i kraft 1.9.2014. Ändringarna gäller dock inte när man avtalat om alterneringsledigheten före 1.9.2014 och ledigheten börjar före utgången av 2014. I sådana fall bestäms villkoren för alterneringsledigheten enligt de gamla bestämmelserna.

Annat att beakta

Alterneringsledigheten grundar sig även i fortsättningen på ett avtal mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren. Tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har ingen ensidig rätt till alterneringsledighet.

Beloppet av alterneringsersättningen är detsamma som tidigare. Ersättningen utgör 70 % av den arbetslöshetsdagpenning som den alterneringslediga skulle ha rätt till vid arbetslöshet, dock så att ersättningen är 80 % om den alterneringslediga har minst 25 års arbetshistoria enligt 4 § i lagen innan alterneringsledigheten börjar.

Målet med ändringarna är bland annat att minska kostnaderna för systemet och öka sysselsättningen. Ändringarna anknyter till regeringens strukturpolitiska program för att stärka förutsättningarna för ekonomisk tillväxt och åtgärda hållbarhetsunderskottet i den offentliga ekonomin. Lagändringarnas effekter utvärderas tillsammans med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna två år efter att de trätt i kraft.

2. KyrkTAK 2014–2016 har kommit ut

KyrkTAK 2014–2016, Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal och separatavtal, har publicerats. Det kan beställas från [boktryckeriet Unigrafia](#).

3. Semesterpromemoria 2014

Två fel har upptäckts i semesterpromemorians exempel och dessa har nu korrigerats. En uppdaterad semesterpromemoria 2014 finns på [anställningssidorna](#) i Sacrista.

Arbetsmarknadsdirektör

Vuokko Piekkala

Arbetsmarknadsombudsman

Pauliina Hirsimäki