

RIKSDAGENS SVAR 224/2002 rd

Regeringens proposition med förslag till lag om alterneringsledighet

Ärende

Regeringen har till riksdagen överlämnat sin proposition med förslag till lag om alterneringsledighet (RP 226/2002 rd).

Beredning i utskott

Arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet har i ärendet lämnat sitt betänkande (ApUB 9/2002 rd).

Beslut

Riksdagen har antagit följande lag:

Lag

om alterneringsledighet

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Lagens syfte

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

som är anställda i tjänsteförhållande eller där-
med jämförbar anställning hos staten, kommu-
nerna och andra offentligrättsliga samfund.

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

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

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på heltidsanställda och
på anställda, vilkas arbetstid överstiger
75 procent av arbetstiden för en heltidsanställd i
branschen. Denna lag tillämpas också på dem

3 §

Definitioner

Med *alterneringsledighet* avses ett arrange-
mang genom vilket en anställd, i överensstäm-
melse med ett alterneringsavtal som han eller
hon ingått med sin arbetsgivare, för viss tid be-

frias från de uppgifter som hör till anställningen och arbetsgivaren samtidigt, för motsvarande tid, förbinder sig att anställa en person som är arbetslös arbetssökande vid en arbetskraftsbyrå.

Med *den alterneringslediga* avses i denna lag den som tar ut alterneringsledighet och med *vikarie* den arbetslösa arbetssökande vid en arbetskraftsbyrå som har anställts för den tid alterneringsledigheten varar.

4 §

Arbetshistoria som villkor för alterneringsledighet

Ett villkor för alterneringsledighet är att den anställda innan alterneringsledigheten börjar sammanlagt i minst tio år har utfört arbete som ger rätt till i 8 § 4 mom. lagen om pension för arbetstagare (395/1961) avsedd grundpension eller annan jämförbar pension som grundar sig på arbets- eller tjänsteförhållande. När tiden beräknas tillgodoräknas också arbete som den anställda har utfört innan han eller hon har fyllt 23 år. Om den anställda redan tidigare har använt sig av möjligheten att ta ut alterneringsledighet, skall den anställda utföra ovan avsett arbete fem år från utgången av den tidigare alterneringsledigheten.

Som med tid i arbete jämställd tid beaktas den tid under vilken den anställda har fått moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning eller specialvårdspenning enligt sjukförsäkringslagen (364/1963) men inte tjänat in sådan pension som avses i 1 mom. Som jämställd tid beaktas även den tid som den anställda varit vårdledig enligt lag eller arbets- eller tjänstekollektivavtal eller fullgjort beväringstjänst eller civiltjänst. Av tiden kan högst en fjärdedel vara sådan jämställd tid som avses ovan.

5 §

Tid i arbetet som villkor för alterneringsledighet

Ett villkor för alterneringsledighet är att den alterneringslediga omedelbart innan alterne-

ringsledigheten börjar har varit i sådant arbete som avses i 2 § hos och stått i anställningsförhållande till samma arbetsgivare i minst ett år utan avbrott. Tidsperioden om ett år kan omfatta en oavlönad frånvaro om sammanlagt högst 30 kalenderdagar, förutsatt att den alterneringslediga under de tretton senaste månaderna har arbetat hos samma arbetsgivare i minst tolv månader. Frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall jämställs med tid i arbete när denna bestämmelse tillämpas.

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

6 §

Alterneringsledighetens längd

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

7 §

Periodisering av alterneringsledighet och förlängning av avtalad alterneringsledighet

I alterneringsavtalet skall överenskommas om periodisering av alterneringsledigheten innan den börjar. Varje period skall omfatta minst 90 kalenderdagar.

Vid förändrade förhållanden för den alterneringslediga eller dennes familj eller av andra motsvarande särskilda skäl kan en överenskommelse om periodisering eller förlängning av en redan avtalad alterneringsledighet träffas senare, dock innan alterneringsledigheten avslutas och senast två månader innan en ny period börjar. Perioderna får inte sammanlagt överskrida den maximala längden för alterneringsledigheten.

8 §

Alterneringsavtal

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

9 §

Vikarier

När en vikarie anställs skall företräde ges i 1 kap. 7 § 1 mom. 4 punkten lagen om offentlig Arbetskraftsservice (/2002) avsedda unga personer eller i 1 kap. 7 § 1 mom. 5 punkten avsedda långtidsarbetslösa eller personer som nyligen avlagt högskole- eller yrkesexamen som är arbetslösa arbetssökande vid en Arbetskraftsbyrå och som bedöms ha tillräcklig yrkesskicklighet för uppgiften. Bedömningen skall göras av Arbetskraftsmyndigheten och arbetsgivaren i samarbete. Om det inte finns en ovan avsedd lämplig arbetslös arbetssökande för uppgiften, skall som alterneringsvikarie i mån av möjlighet anställas den vars behov av arbete är störst och vars sysselsättningsförutsättningar kan bedömas öka genom ett arbete för viss tid.

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

vara minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för den alterneringslediga.

10 §

Avbrytande av alterneringsledigheten

Arbetsgivaren och den alterneringslediga skall avtala om förtida avslutande av alterneringsledigheten.

Alterneringsledigheten anses ha avslutats om den alterneringslediga har rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen eller har beviljats ledighet för havandeskap och barnsörd eller för vård av barn eller får specialvårdspenning. Om rättigheten eller ledigheten dock varar högst 12 vardagar, anses alterneringsledigheten vara avbruten under denna tid.

11 §

Verknningar av att vikariens anställning upphör

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

1) arbetsgivaren utan dröjsmål och senast inom två månader från det att vikariens anställning upphörde anställer en i 9 § avsedd vikarie i stället, eller

2) Arbetskraftsbyrån inte kan anvisa någon som är lämplig som vikarie i stället för den tidigare.

12 §

Den alterneringsledigas rätt att återgå till sitt tidigare arbete

Efter alterneringsledighetens slut har den alterneringslediga rätt att i första hand återgå till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt skall den alterneringslediga erbjudas ett arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet eller anställningen, och om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med avtalet.

13 §

Rätt till alterneringsersättning

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

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

14 §

Begränsningar i rätten till ersättning

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

1) av sin i 2 § avsedda arbetsgivare får lön eller semesterlön eller andra ersättningar eller vederlag vilka den alterneringslediga kan ta ut i ledig tid,

2) fullgör beväringstjänst eller frivillig militärtjänst för kvinnor eller civiltjänst,

3) avtjänar frihetsstraff i en straffanstalt,

4) är heltidsanställd över två veckor hos någon annan arbetsgivare än den som avses i 2 §,

5) bedriver sådan företagsverksamhet som huvudsyssla som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, eller

6) får en förmån som avses i 3 kap. 3 § 1 mom. eller 4 § 2 mom. 1—3, 5 eller 6 punkten lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

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

15 §

Alterneringsersättningens storlek

Alterneringsersättningens fulla belopp är 70 procent av den arbetslöshetsdagpenning som personen, om han eller hon var arbetslös, skulle ha rätt till enligt 5 kap. 2—5 § samt 6 kap. 1, 2 och 4 § lagen om utkomstskydd för arbets-

lösa. Ersättningens belopp är 80 procent om den alterneringslediga har minst 25 år arbetshistoria enligt 4 § innan alterneringsledigheten börjar. När alterneringsersättningen fastställs beaktas inte barnförhöjning enligt 6 kap. 6 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

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

Utan hinder av vad som i 6 kap. 4 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa och med stöd av den bestäms om fastställande av lön som läggs till grund för inkomstrelaterad dagpenning skall, när den löneinkomst som skall anses som stabiliserad fastställs, löneinkomsterna för de 52 veckor som föregår alterneringsledigheten beaktas, dock så att de naturaförmåner som enligt alterneringsavtalet erhålls även under alterneringsledigheten inte medräknas i löneinkomsterna.

16 §

Ansökan om alterneringsersättning

Alterneringsersättning skall sökas hos Folkpensionsanstalten eller behörig arbetslöshetskassa.

17 §

Arbetskraftspolitiskt utlåtande

Arbetskraftsbyrån eller arbetskraftskommisionen lämnar ett för Folkpensionsanstalten och

arbetslöshetskassan bindande utlåtande om de förutsättningar för alterneringsersättning som avses i 5—8 §, 9 § 2 mom., 11 § och 14 § 1 mom. 5 punkten samt om de förutsättningar för återkrav som avses i 19 § 1 mom.

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

18 §

Anmälningsskyldighet

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

19 §

Återkrav av alterneringsersättning

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

Har alterneringsersättning annars betalats utan grund eller till ett för stort belopp, skall den överbetalda ersättningen återkrävas. Återkravet kan frångås helt eller delvis, om detta anses skäligt och det att ersättningen betalades utan grund inte berodde på svikligt förfarande eller grovt oaktsamhet från den alterneringsledigas sida eller om det belopp som betalats utan grund är litet.

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

Om en alterneringsledig har fått alterneringsersättning för samma tid för vilken han eller hon retroaktivt beviljas dagpenning enligt sjukförsäkringslagen, dagpenning eller olycksfallspension enligt lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948) eller sådan förmån som avses i 11 kap. 14 § 1 mom. lagen om utkomstskydd för

arbetslösa, får Folkpensionsanstalten eller arbetslöshetskassan återkräva det belopp som betalats utan grund för denna tid från den förmån som skall betalas retroaktivt. Om återkrav gäller dessutom i tillämpliga delar 11 kap. 14 § 2 mom. lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

20 §

Sökande av ändring

Den som är missnöjd med Folkpensionsanstaltens eller arbetslöshetskassans beslut om alterneringsersättning får söka ändring i det hos arbetslöshetsnämnden genom skriftliga besvär senast den trettionde dagen efter den dag då han eller hon fick del av beslutet.

Den som är missnöjd med arbetslöshetsnämndens beslut får söka ändring i det hos försäkringsdomstolen genom skriftliga besvär senast den trettionde dagen efter den dag då ändringsökanden fick del av beslutet.

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

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

21 §

Tillämpning av lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om arbetslöshetskassor

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

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

22 §

Finansiering

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

23 §

Verkställande organ

Verkställigheten av alterneringsledigheten leds, styrs och utvecklas av arbetsministeriet såsom högsta myndighet. Lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om arbetslöshetskassor tillämpas på Folkpensionsanstaltens och arbetslöshetskassornas övervakning.

24 §

Tillsyn

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

25 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2003 och gäller till den 31 december 2007.

Denna lag tillämpas på alterneringsledigheter för vilka alterneringsavtal ingås medan lagen är i kraft och som tas ut före den 31 december 2008.

Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan lagen träder i kraft.

26 §

Övergångsbestämmelser

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

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

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

Helsingfors den 11 december 2002
