



TE-palvelut | tjänster
services

Vuorotteluvapaa



te-palvelut.fi

Työnhakijan ja työnantajan vuorotteluvapaa

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.



**Tutustu palveluihimme
osoitteessa www.te-palvelut.fi.**

Ole aktiivinen työnhakija – hyödynnä monipuolisia palvelujamme

Vuorotteluvapaa tarjoaa

- **työntekijälle** mahdollisuuden pitempiaiikaiseen 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 mahdollisuuksiaan sijoittua työmarkkinoille,
- **työnantajalle** uusien työntekijöiden rekrytointikanavan sekä mahdollisuuden saada joustavuutta ja uutta osaamista työyhteisöön.

Vuorotteluvapaan edellytykset

Vuorotteluvapaalle jäävän on oltava työsuhhteessa tai virkasuhteessa taikka siihen verrattavassa palvelussuhteessa. Vuorottelijan täytyy olla kokoaikatyöntekijä tai hänen työ-

aikansa on oltava yli 75 % alan kokoaikaisen työntekijän työajasta. Päätoiminen yrittäjä ei voi jäädä vuorotteluvapaalle.

Vuorotteluvapaalta ei voi jäädä suoraan eläkkeelle. Vuorotteluvapaata ei voi aloittaa enää sen kalenterikuukauden päättymisen jälkeen, kun vuorottelija täyttää 60 vuotta. Yläikärajaa koskevaa säännöstä ei kuitenkaan sovelleta ennen vuotta 1957 syntyneisiin.

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



**Ota ajoissa yhteyttä
TE-toimistoon ennen
vuorotteluvapaan
alkamista.**

Työhistoriaedellytyks

Vuorotteluvapaan edellytyksenä on 20 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. Aikaa laskettaessa luetaan hyväksi myös työ, jonka henkilö on tehnyt ennen kuin hän on täyttänyt 23 vuotta. 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. Myös toisessa EU:n jäsenvaltiossa, ETA:an kuuluvassa valtiossa tai Sveitsissä tehtyä eläkevakuutettua työtä hyväksytään työhistoriaan.

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 Eläke-turvakeskuksesta oman ansiotyöluettelonsa, josta ilme-

nee 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.



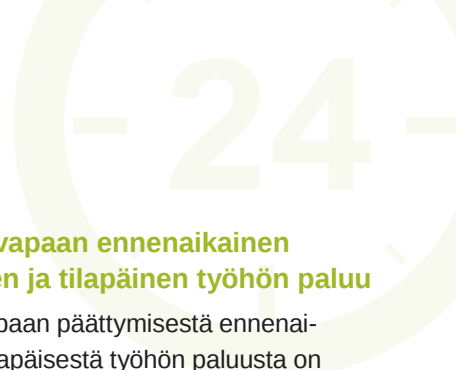
Selvitä ajoissa työhistoriasi riittävyys työttömyyskassan tai Kelan kanssa.

Työssäoloedellytyks

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 työssäoloaikaa laskettaessa.

Vuorottelusopimus ja sijaisen palkkaamista koskeva sopimus

Vuorotteluvapaa perustuu vapaaehtoisuuteen. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaasta kirjallisella vuorottelusopimuksella. Sopimuslomaketta saa osoitteista: www.te-palvelut.fi tai www.suomi.fi.



Sopimuksessa on mainittava, milloin vuorotteluvapaa alkaa ja päättyy. Vuorottelusopimusta tehdään kolme samansisältöistä kappaletta, jotka työnantaja ja työntekijä allekirjoittavat. Yksi kappale vuorottelusopimusta on TE-toimistoa varten.

Vuorottelusopimus on toimitettava TE-toimistoon hyvissä ajoin ennen vuorotteluvapaan alkamista ja sijaisen työsopimus, määräyskirja tai muu luotettava selvitys sijaisen palkkaamisesta vuorotteluvapaan ajaksi viipymättä vuorotteluvapaan alkamisen jälkeen. Vastaavat selvitykset on toimitettava TE-toimistoon myös vuorotteluvapaata pidentäessä.

Vuorotteluvapaan kesto ja pidentäminen

Vuorotteluvapaan kesto on vähintään 100 kalenteripäivää ja enintään 180 kalenteripäivää.

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

Vuorotteluvapaan yhteenlaskettu kesto ei saa ylittää 180 kalenteripäivää.

Vuorotteluvapaan ennenaikainen päättyminen ja tilapäinen työhön paluu

Vuorotteluvapaan päättymisestä ennenaikaisesti tai tilapäisestä työhön paluusta on sovittava työnantajan ja vuorottelijan välillä. Vuorotteluvapaa-aika kuluu 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 sovittun 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 henkilö, jonka työttömyys on yhdessä tai useammassa jaksossa kestänyt vähintään 90 kalenteripäivää vuorotteluvapaan alkamista edeltäneiden 14 kuukauden aikana. Sijaiseksi voidaan palkata myös alle 30-vuotias henkilö, jonka tutkinnon suorittamisesta on kulunut enintään vuosi sekä henkilö, joka vuorotteluvapaan alkaessa alle on 25-vuotias tai yli 55-vuotias.

Sijaisen on oltava työttömänä työnhakijana TE-toimistossa välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista.

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 vuo-

rotteluvapaan ajaksi palkattavien työntekijöiden yhteenlasketun työajan lisäyksen on oltava vähintään yhtä pitkä kuin vuorottelijan säännöllinen työaika. Kahden työttömän palkkaaminen osa-aikaisesti vuorottelusijaisuutta hoitamaan ei ole mahdollista.

Sijaiseen sovelletaan määräaikaista työ- tai 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 työsopimus 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 päättyminen ennen vuorotteluvapaan päättymistä). Lisäksi työnantajan on viivytyksettä ja viimeistään kahden kuukauden kuluessa palkattava uusi työtön jäljellä olevaksi vuorotteluvapaan ajaksi.

Vuorotteluvapaasijaisen palkkaamiseksi voidaan myöntää palkkatukea, jos se on työttömän työnhakijan työllistymisen kannalta taroituksenmukaista.



TYÖNTEKIJÄ

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 ansio-osia oteta huomioon. Korvaus on veronalaista tuloa. Oikeus vuorottelukorvaukseen jatkuu, vaikka sijaisen palvelussuhde päättyisi ennen vuorotteluvapaan päättymistä. Edellytyksenä on, että työnantaja palkkaa uuden sijaisen jäljellä olevaksi ajaksi.

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 ansiosidonnaisesta 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 määräajaksi vapautuva työpaikka työttömälle. Muun työn tekeminen vuorotteluvapaan aikana on siten ristiriidassa järjestelmän 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 lomarahaa 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 kokoaika-työssä 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 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 hakuaika 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 vakuutusosastoille. Valitusaika kummassakin tapauksessa on 30 päivää päätöksen tiedoksisaannista.

Lisätietoja

Kansaneläkelaitos
Työttömyyskassojen yhteisjärjestö

Eläketurvakeskus
Kuntien eläkevakuutus

Työ- ja elinkeinoministeriö
Sosiaali- ja terveysministeriö

www.kela.fi

www.tyj.fi

www.etk.fi

www.keva.fi

www.tem.fi

www.stm.fi

Valtakunnallinen puhelinpalvelu TYÖLINJA

Henkilöasiakkaan neuvonta

0295 020 700

- neuvontaa TE-palveluista
- opastusta verkkopalveluiden käyttöön
- ohjaus palvelutarpeen mukaisiin palveluihin

Rådgivning för personkunder

0295 020 710

National Telephone Service Jobline

0295 020 713

Русскоязычная

консультационная служба

0295 020 715

Puhelun hinta on asiakkaan oman operaattorisopimuksen mukainen.