



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

**ELY-keskuksille  
TE-toimistoille**

**OHJE  
7.5.2010  
Dnro1130/03.01.04/2010**

## **TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖN OHJE TYÖLLISTÄMISTUKIJÄRJESTEMÄSTÄ**

Tämä ohje tulee voimaan 10 päivänä touko-  
kuuta 2010 ja on voimassa toistaiseksi.

Tällä ohjeella kumotaan työministeriön ohje  
työllistämistukijärjestelmästä sekä työmarkki-  
natuen työharjoittelusta ja työelämävalmen-  
nuksesta (O/7/2007 TM).

## OHJE TYÖLLISTÄMISTUKIJÄRJESTELMÄSTÄ

Säädökset: julkisesta työvoimapalvelusta annettu laki (1295/2002), julkisesta työvoimapalvelusta annettu asetus (1344/2002), julkisen työvoimapalvelun toimeenpanosta annettu asetus (1347/2002), julkisen työvoimapalveluun kuuluvista etuuksista annettu asetus (1346/2002) ja työttömyysturvalaki (1290/2002).

### SISÄLLYS

#### SISÄLLYS 2

<b>1 PALKKATUEN MYÖNTÄMISTÄ KOSKEVAT YLEISET SÄÄNNÖKSET</b>	4
<b>1.1. Määritelmiä</b>	4
<b>1.2. Palkkatuetun työn käyttö työllistymisen edistämisessä</b>	5
<b>1.3. Palkkatuen myöntämisen edellytykset</b>	5
<i>Yleistä</i>	5
<i>Perustuki</i>	7
<i>Lisäosa</i>	7
<i>Työnantajaan liittyvät myöntämisedellytykset</i>	8
<i>Yritykselle myönnettävän tuen erityiset edellytykset</i>	8
<i>Kuntien ja kuntayhtymien liikelaitokset ja liikelaitoskuntayhtymät</i>	9
<b>1.4. Koulutuksen sisällyttäminen ja liittäminen palkkatuettuun työhön</b>	10
<i>Oppisopimus</i>	10
<i>Tuetun työn, oppisopimuskoulutuksen ja työvoimakoulutuksen yhdistäminen</i>	10
<i>Tuetun työn ja työnantajan järjestämän tai hankkiman koulutuksen yhdistäminen</i>	11
<b>1.5. Palkkatuen myöntäminen eräille ryhmille</b>	11
<i>Työmarkkinatukea vähintään 130 päivältä saanut</i>	11
<i>Vaikeasti työllistyvät ja korkein korotettu palkkatuki</i>	11
<i>Vajaakuntoiset työnhakijat</i>	13
<i>Työkyvyn arviointi ja sairauspäivärahaa enimmäisajan saaneet</i>	14
<b>1.6. Palkkatuen määrä, työaika ja tuen kesto</b>	14
<i>Palkkatuen määrä</i>	14
<i>Palkkatuen määrä sosiaalisille yrityksille</i>	15
<i>Työaika</i>	15
<i>Palkkatuen kesto</i>	16
<i>Tuen myöntäminen uudelleen saman henkilön palkkaamiseen (ns. jäähysääntö)</i>	16
<b>1.7. Tuella katettavat kustannukset</b>	17
<i>Lomakorvaus ja lomaraha</i>	18
<i>Korkeimman korotetun palkkatuen maksaminen tuella palkatun sairastuessa</i>	18
<b>1.8. Palkan määräytyminen</b>	19
<b>1.9. Palkkatukiseteli</b>	19
<b>1.10. Lomautuksen ja irtisanomisen vaikutus</b>	20
<i>Työsopimuslain takaisinottovelvollisuus</i>	21
<i>Työn tarjoaminen osa-aikatyöntekijälle</i>	22
<b>1.11. Valtion ja kunnan tukien vaikutus</b>	22
<b>1.12. Alueelliset näkökohdat</b>	24
<b>1.13. Palkkatuella palkatun edelleensijoittaminen</b>	24

<i>Edelleensijoittaminen</i>	24
<i>Edelleensijoittamiskielto</i>	25
<i>Poikkeukset edelleensijoituskiellosta</i>	26
<b>1.14. Työnantajaringit</b>	27
<b>1.15. Vuorotteluvapaasijaisen ja osa-aikalisäijaisen palkkaaminen palkkatuella</b>	28
<b>2 PALKKATUEN MYÖNTÄMINEN ELINKEINOTOIMINTAA HARJOITTAVALLE TYÖNANTAJALLE</b>	28
<b>2.1 Elinkeinotoiminnan harjoittaminen ja palkkatuen myöntämismenettelyn valinta</b>	29
<i>Yleistä</i>	29
<i>Yhdistykset ja säätiöt</i>	29
<i>Esimerkkejä</i>	32
<b>2.2 Elinkeinotoimintaa harjoittavaan työnantajaan sovellettava tukimenettely</b>	32
2.2.1 Yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukainen menettely	32
2.2.2 De minimis –menettely	34
<b>3. VALTION VIRASTOILLE JA LAITOKSILLE OSOITETTAVAT MÄÄRÄRAHAT</b>	36
<i>Määrärahan osoittaminen</i>	36
<i>Työllisyysmäärärahoista maksettavat kustannukset</i>	36
<i>Määrärahan käytön seuranta</i>	37
<b>4. KUNTOUTUS-, KOULUTUS- JA TYÖNTEKOMAHDOLLISUUDEN JÄRJESTÄMINEN</b>	37
<b>4.1 Velvoitteen piiriin kuuluvat</b>	37
<b>4.2 Työllistämismenettely</b>	39
<b>4.3 Työllistämiselvelvoitteen lakkaaminen</b>	39
<b>5. PALKKATUEN HAKEMINEN, MYÖNTÄMINEN, MAKSAMINEN SEKÄ TYÖVOIMAPOLIITTISTEN LAUSUNTOJEN ANTAMINEN</b>	40
<b>5.1. Tuen hakeminen ja myöntämisedellytysten tutkiminen</b>	40
<i>Tuen hakeminen</i>	40
<i>Valtakirjamenettely</i>	40
<i>Tukien myöntämiseen liittyvä ennakkovalvonta sekä takaisinperinnän ja verovelan vaikutus tuen myöntämiseen</i>	41
<b>5.2. Tuen maksamisen edellytykset</b>	42
<i>Verotilimenettely ja palkkatuen maksaminen</i>	43
<i>Osittain kielteinen/kielteinen maksatuspäätös</i>	44
<i>Työvoimapolitiittiset lausunnot</i>	45
<b>6. TYÖLLISTÄMISTUKI OSA-AIKATYÖHÖN</b>	46
<b>6.1. Osa-aikalisän myöntämisen ja maksamisen edellytyksistä</b>	46
<b>6.2. Kokoaikainen palvelussuhde</b>	47
<b>6.3. Osa-aikalisän määrä</b>	48
<i>Vuorotyö</i>	49
<i>Samaan palvelussuhteeseen liittyvien etuuksien maksaminen</i>	49
<b>6.4. Osa-aikalisän kesto</b>	50
<b>6.5. Osa-aikalisäijainen</b>	50

## 1 PALKKATUEN MYÖNTÄMISTÄ KOSKEVAT YLEISET SÄÄNNÖKSET

### 1.1. Määritelmiä

*Työllistämistuella* tarkoitetaan työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettua tukea, jota voidaan myöntää työnantajalle palkkauskustannuksiin tai henkilöasiakkaalle toimeentulon turvaamiseksi.

*Palkkatuella* tarkoitetaan työllistämistukea, jota voidaan myöntää työnantajalle palkkauskustannuksiin.

*Työllistämistuen perustuella* tarkoitetaan tukea, joka on päivältä työttömyysturvalain 6 luvun 1 §:ssä tarkoitetun peruspäivärahan suuruinen ilman korotusosaa ja työllistymisohjelmallisää (25,63 euroa vuonna 2010).

*Korkeimmalla korotetulla palkkatuella* tarkoitetaan vaikeasti työllistyvän työllistämiseksi myönnettävää tukea, joka on palkkatuki korotettuna lisäosalla, jonka määrä on enintään 90 prosenttia työllistämistuen perustuen määrästä.

*Palkkauskustannuksilla* tarkoitetaan työntekijälle maksettavaa palkkaa ennen vakuutetun lakisääteisten maksujen ja verojen pidätystä ja sen lisäksi työnantajan lakisääteistä sosiaaliturva-, työeläkevakuutus-, tapaturmavakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksua sekä pakollista ryhmähenkivakuutusmaksua (bruttopalkka ja sivukulut).

*Työllisyysmäärärahoilla* tarkoitetaan valtion talousarviossa työministeriön hallinnonalan pääluokkaan osoitettuja määrärahoja, jotka on tarkoitettu työllisyyden edistämiseen ja työttömyyden torjuntaan.

*Pitkäaikaistyöttömällä* tarkoitetaan työtöntä työnhakijaa, joka on ollut yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä työnhakijana sekä työtöntä työnhakijaa, joka on ollut useammassa työttömyysjaksossa yhteensä vähintään 12 kuukautta työttömänä työnhakijana ja joka työttömyyden toistuvuuden ja kokonaisuuden perusteella on rinnastettavissa yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä olleeseen työnhakijaan.

*Vaikeasti työllistyvällä* tarkoitetaan työtöntä työnhakijaa, joka on saanut työmarkkinatukea työttömyytensä perusteella vähintään 500 päivältä tai 500 päivää työttömyyspäivärahaa, ja joka on tuella palkattaessa työmarkkinatukeen oikeutettu.

*Vajaakuntoisella* tarkoitetaan henkilöasiakasta, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia.

*De minimis –tuella* tarkoitetaan EY:n perustamissopimuksen 87 ja 88 artiklan soveltamisesta vähämerkitykselliseen tukeen annetussa komission asetuksessa (EY) N:o 1998/2006 tarkoitettua tukea.

Tässä ohjeessa yrityksellä tarkoitetaan kaikkia muita elinkeinotoimintaa harjoittavia työnantajia paitsi kuntia, yhdistyksiä ja säätiöitä. Osa yrityksistä koskevista säännöksistä ei koske kaikkia

elinkeinotoimintaa harjoittavia työnantajia. Esimerkiksi julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 3 §:n 4 momentti (palkkatuen myöntäminen määräaikaisen työsuhteen perusteella) koskee vain yrityksiä.

## 1.2. Palkkatuetun työn käyttö työllistymisen edistämisessä

Henkilöasiakkaalle tarjotaan työvoimapalveluja hänen palvelutarpeensa perusteella. Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 2 luvun 2 §:n mukaan julkisella työvoimapalvelulla edistetään työllistymistä ensisijaisesti avoimille työmarkkinoille joko suoraan tai koulutuksen avulla. Tois-sijaisesti työllistymistä tuetaan käyttämällä työllisyysmäärärahoja. Lain 3 luvun 3 §:n mukaan työttömälle työnhakijalle pyritään järjestämään työtä työllisyysmäärärahojen avulla, jollei hän työllisty tai sijoitu koulutukseen itsepalvelun ja tiedottavien palvelujen avulla eikä häntä onnistu-ta ohjaamaan koulutukseen. Työllisyysmäärärahojen avulla tuetaan erityisesti nuorten, pitkäai-kaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllistymistä sekä ehkäistään työttömyyden pitkittymistä ja tasoitetaan työttömyyden alueellisia eroja.

Palkkatuella järjestettävän työn tarkoituksena on parantaa työttömän työnhakijan ammattitaitoa, osaamista ja työmarkkina-asemaa sekä edistää pitkään työttömänä olleen pääsemistä avoimille työmarkkinoille. Palkkatukea ei tule myöntää työvoimapolitiittisten tavoitteiden vastaisesti esi-merkiksi työttömyysturvan paluuehdon täyttämiseksi.

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 5 luvun 4 §:n mukaan työllistymissuunnitelmassa so-vitaan työnhausta ja sen tavoitteista sekä työnhakua tukevista ja työllistymistä edistävästä palve-luista. Lainkohta pitää sisällään myös palkkatuen käytöstä sopimisen. Työllistymissuunnitelmas-ta on käytävä ilmi millä tavoin palkkatuetulla työllä arvioidaan parannettavan asiakkaan työ-markkinavalmiuksia ja avoimille työmarkkinoille työllistymistä. Työllistymissuunnitelmassa tu-lee sopia, miltä alalta tai mistä tehtävistä tuettua työtä haetaan, hakeeko asiakas itse työpaikan ja mikä on työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto) rooli työpaikan hankkimisessa.

TE-toimiston on kerrottava työnantajalle ennen palkkatuetun työn alkamista, että jos tuella pal-kattu palaa tukijakson jälkeen työttömäksi työnhakijaksi, TE-toimisto arvioi tarvittaessa yhdessä tukea saaneen työnantajan kanssa, millä tavoin palkkatuettu työ on parantanut tuella palkatun työmarkkinavalmiuksia.

Jos palkkatuki on myönnetty määräaikaiseen työsuhteeseen, työllistymissuunnitelmassa on hyvä sopia, millä tavoin TE-toimisto tukee tukijakson aikana tukijakson jälkeistä työhön sijoittumista (esim. lähettämällä tietoa avoimista työpaikoista). Jos asiakas palaa tuetun työn jälkeen työttö-mäksi työnhakijaksi, TE-toimiston on päivitettävä asiakkaan palvelutarvearvio ja sovittava työl-listymissuunnitelmassa millä tavoin työllistymistä tukijakson jälkeen edistetään. Tärkeää on, että työnhakija-asiakas ja TE-toimisto yrittävät löytää aktiivisesti uusia mahdollisuuksia eikä jäädä odottamaan esimerkiksi ns. ”jäähyan” kulumista ja ohjaamista uudelleen tuettuun työhön.

## 1.3. Palkkatuen myöntämisen edellytykset

### *Yleistä*

Valtion talousarviosta myönnetään avustuksia Suomessa rekisteröidyille yhteisöille (yritykset, yhdistykset) tai säätiöille, ellei säännöksistä tai avustusjärjestelmän tarkoituksesta käy nimen-

omaan ilmi, että avustuksia voidaan myöntää myös ulkomailla rekisteröidyille yhteisöille tai säätiöille. Koska palkkatukien osalta ei ole tehty poikkeusta em. pääsääntöön, myönnetään palkkatukea ainoastaan *Suomessa rekisteröidylle työnantajalle*. Jos ulkomaisen yhteisön tai säätiön sivuliike on rekisteröity Suomessa kaupparekisteriin, voidaan sille myöntää palkkatukea. Suomalaisen yhteisöjen tai säätiöiden sivuliikettä ei voida erikseen merkitä kaupparekisteriin, joten sille ei voida myöntää palkkatukea, vaan tuki myönnetään varsinaiselle elinkeinonharjoittajalle. Tuetussa työssä työnteko voi tapahtua ulkomailla. Palkkatuki maksetaan euroina työnantajan määräämälle tilille Suomessa toimivaan rahalaitokseen.

Palkkatuettu työ on normaalia työtä joko toistaiseksi voimassa olevassa tai määräaikaisessa työsuhteessa. Vaikka palkkatuki myönnetään työnantajalle, tuen myöntäminen lähtee aina työttömän työnhakijan tarpeista. TE-toimiston on palkkatukea myöntäessään kiinnitettävä huomiota palkkatuetun työn sisältöön. Palkkatuettu työ ei saa olla esimerkiksi kokoaikaista työn hakemista, kuntoutusta tai koulutusta. Jos asiakas tarvitsee palkkatuetun työn lisäksi esimerkiksi kuntoutusta tai koulutusta, voidaan em. palveluista muodostaa palvelukokonaisuus.

Palkkatuen myöntämisen edellytykset tutkitaan tuen myöntämisen yhteydessä. Jos työsuhte jatkuu, palkkatuki voidaan maksaa, vaikka tuella palkattu aloittaa tuetussa työn ohella päätoimisen opiskelun tai yritystoiminnan taikka tekee tuetun työn rinnalla muuta työtä. TE-toimiston on neuvottava tuella palkattavaa sopimaan työnantajan kanssa työsopimuksessa, että tuella palkattu voi kesken tukijakson päättää työsuhteen ja siirtyä työhön avoimille työmarkkinoille. Sopimusehto on tarpeen sen vuoksi, että työntekijä ei voi irtisanoa määräaikaista työsuhdetta työsopimuksen voimassaolon aikana.

Työnantajaan liittyvät palkkatuen myöntämisen edellytykset on säännelty julkisesta työvoimapaikasta annetun lain 7 luvun 2 §:ssä. TE-toimiston on palkkatukea myöntäessään otettava huomioon em. edellytykset sekä se, onko tuen myöntäminen tuella palkattavan kannalta työvoimapolitiittisesti tarkoituksenmukaista. Säännöksissä ei ole asetettu estettä palkkatuen myöntämiselle perheenjäsenen tai sukulaisen palkkaamiseen. Em. tilanteessa on arvioitava samoja tuen myöntämisen edellytyksiä kuin muutoinkin, esimerkiksi sitä, täytyisikö työpaikka ilman tukea ja parantaako palkkatuettu työ henkilön työmarkkinavalmiuksia. Jos samassa taloudessa oleva työtön henkilö palkataan palkkatuella perheen jäsenen yritykseen, hänestä saattaa tulla työttömyysturvain (1290/2002) perusteella yrityksen osaomistaja, millä puolestaan on vaikutuksia hänen työttömyysturvaansa. Edellä mainittu on syytä tuoda esille asiakaspalvelussa.

Työsopimuslaki ei estä työsuhteen tekemistä perheenjäsenen kanssa. Elinkeinoitoiminnan harjoittajan palkatessa esimerkiksi puolisonsa työsuhteeseen, ei oikeudellista estettä palkkatuen myöntämiseen ole. Työnantajan tulee kuitenkin esittää tositteet palkan ja pakollisten sivukulujen maksamisesta.

Liikkeenluovutuksessa on kysymys tilanteesta, jossa yrityksen liiketoiminta siirtyy sellaisenaan uudelle omistajalle. Yrityksen palveluksessa olevat henkilöt siirtyvät liiketoiminnan luovutuksen yhteydessä uuden työnantajan palvelukseen. Työntekijöiden työsuhteet pysyvät kuitenkin luovutuksesta huolimatta voimassa. Uusi työnantaja voi saada palkkatukea työntekijöiden palkkauskustannuksiin, jos tukea on myönnetty yritystoiminnan luovuttaneelle työnantajalle näiden työntekijöiden aiheuttamiin palkkauskustannuksiin. Edellytyksenä on, että tukea haetaan ilman katkosta ja, että uusi työnantaja täyttää tuen myöntämisen edellytykset.

### *Perustuki*

Palkkatuki muodostuu kahdesta osasta, perustuesta ja lisäosasta. Palkkatuen myöntäminen tarkoittaa aina vähintään perustuen myöntämistä. Perustuen suuruus on sama riippumatta siitä, käytetäänkö tuen rahoitukseen työmarkkinatukea vai yksinomaan työllisyysmäärärahoja. Vuonna 2010 perustuen suuruus on 25,63 euroa / päivä.

Palkkatuen myöntäminen edellyttää aina, että tuella palkattavan osaamisessa ja ammattitaidossa arvioidaan olevan puutteita tai hänen tuottavuutensa tarjolla olevassa työtehtävässä arvioidaan alentuneen työttömyyden keston, vajaakuntoisuuden tai muun syyn johdosta. Arvio kirjataan työllistymissuunnitelmaan kuten luvussa 1.1.on todettu. Perustuen avulla työtön pyritään saamaan rekrytointitilanteessa samalle viivalle ei-työttömän kanssa. Perustuki voi olla sekä kompensatiota työttömyyden ja vajaakuntoisuuden aiheuttamasta alentuneesta tuottavuudesta että korvausta työnantajan normaalia suuremmasta panostuksesta työntekijän perehdyttämiseen ja ohjaamiseen. Työttömyys vaikuttaa tuottavuuteen eri tehtävissä ja eri henkilöillä eri tavoin, eikä tuottavuuden alentumaa aina kyetä selvästi osoittamaan. Pitkittyneeseen työttömyyteen liittyy usein todellisen tuottavuuden alentumisen lisäksi myös työnantajien olettama tuottavuuden alentuminen. Palkkatukea voidaan myöntää sekä tilanteissa, joissa tuottavuuden alentuminen on todellista että tilanteissa, joissa se on oletettua.

### *Lisäosa*

Työnantajalle voidaan myöntää palkkatukena perustuen lisäksi lisäosaa. Lisäosan suuruus on perustuki 1-90 prosentilla korotettuna. Lisäosan myöntämisen erityiset edellytykset on säännelty julkisesta työvoimapaalvelusta annetun lain 7 luvun 9 a §:ssä.

Lisäosan myöntäminen edellyttää pääsääntöisesti, että tuella palkattavan osaamisen tai ammattitaidon puutteellisuus ja tästä johtuva tuottavuuden alentuminen suhteessa tarjolla olevaan tehtävään ja siinä työskenteleviin työntekijöihin on todettu osaamis- ja ammattitaitokartoituksessa ja palvelutarpeen arvioinnissa. Lisäosan myöntäminen yritykselle edellyttää lisäksi, että yritys sitoutuu parantamaan tuella palkattavan osaamista ja ammattitaitoa koulutuksen avulla tai muutoin.

Lisäosa voidaan myöntää ilman osaamis- tai ammattitaitokartoitusta tai muuta selvitystä tuottavuuden alentumisesta taikka yritysten osalta ilman koulutusvaatimusta seuraavissa tapauksissa:

- 1) Kaikille työnantajille voidaan myöntää lisäosaa pitkittyneen työttömyyden perusteella työnantajan palkatessa vaikeasti työllistyvän henkilön.
- 2) Kaikille työnantajille voidaan myöntää lisäosaa työnantajan palkatessa vajaakuntoisen henkilön. Lisäosan myöntäminen edellyttää, että vajaakuntoisuuden vaikutus tarjolla olevaan työtehtävään on arvioitu, ja ettei perustuki riitä kompensoimaan tuottavuuden alentumista. Palkkatuen myöntämistä vajaakuntoisen palkkaamiseen käsitellään ohjeen luvussa 1.5
- 3) Kaikille työnantajille voidaan myöntää lisäosaa oppisopimuskoulutukseen. Palkkatuen myöntämistä oppisopimuskoulutukseen käsitellään ohjeen luvussa 1.4.

Lisäosaa voidaan myöntää myös muun tukijaksoon sisältyvän koulutuksen ajalta, jos työnantajalle aiheutuu koulutuksesta kustannuksia. Koulutuksen ja oppimismahdollisuuksien liittämistä palkkatuettuun työhön käsitellään ohjeen luvussa 1.4

- 4) Muulle työnantajalle kuin yritykselle ja sosiaaliselle yritykselle voidaan myöntää lisäosaa työnantajan palkatessa pitkäaikaistyöttömän.

#### *Työnantajaan liittyvät myöntämisedellytykset*

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun mukaan työllisyysmäärärahoista voidaan myöntää palkkatukea kunnalle, kuntayhtymälle ja yhteisölle sekä muulle työnantajalle työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi ja työmarkkinoille sijoittumisen edellytysten parantamiseksi. Yhteisöllä tarkoitetaan muun muassa yrityksiä (ml. osuuskunnat), rekisteröityjä yhdistyksiä ja säätiöitä.

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 2 ja 3 §:ssä säädetään työnantajaan liittyvistä palkkatuen myöntämisen edellytyksistä. Palkkatukea ei voida myöntää työnantajalle, jos

- työsuhde on alkanut ennen tuen myöntämispäätöstä
- työnantaja on hakemuksen jättämistä edeltäneiden 12 kuukauden aikana tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitään samoista tai samanlaisista tehtävistä tai lyhentänyt heidän työaikaansa
- tukeen perustuva työhönottaminen aiheuttaisi muiden työntekijöiden irtisanomisen tai lomauttamisen tai heikentäisi heidän työolosuhteitaan tai etuuksiaan
- työpaikka täytyisi ilman tukeakin
- työnantaja saa tuella palkattavan palkkaamiseen tai työllistämisen edistämiseen samalta ajalta muuta valtion tukea lukuun ottamatta oppisopimuskoulutuksessa työnantajalle maksettavaa koulutuskorvausta sekä korkeimman korotetun palkkatuen yhteydessä Raha-automaattiyhdistyksen avustusta tai veikkausvaroista maksettavaa avustusta.

#### *Yritykselle myönnettävän tuen erityiset edellytykset*

Palkkatukea voidaan myöntää yritykselle, kun se tekee TE-toimiston osoittaman työttömän työnhakijan kanssa työsopimuslaisissa tarkoitetun toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen. Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 3 §:n mukaan palkkatukea voidaan myöntää määraikaisen työsopimuksen perusteella yritykselle:

- 1) vajaakuntoisen, pitkäaikaistyöttömän tai vaikeasti työllistyvän palkkaamiseen
- 2) muun kuin 1-kohdassa tarkoitetun työttömän palkkaamiseen, jos tämän yhdenjaksoinen työttömyys on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. *Lain 7 luvun 3 §:ään on väliaikaisesti lisätty kohdat 2 a ja 2 b. Kohdan 2 a mukaan palkkatukea voidaan myöntää alle 25-vuotiaan nuoren palkkaamiseen ilman työttömyysjaksoa. Kohtaa sovelletaan ajalla 10.5.2010 – 31.12.2010 tehtäviin päätöksiin. Kohtaa 2 b sovelletaan vuonna 2011 tehtäviin päätöksiin. Sen mukaan palkkatukea voidaan myöntää alle 25-nuoren palkkaamiseen kolmen kuukauden työttömyysjakson jälkeen.*
- 3) oppisopimuskoulutukseen.

Edellä 2-kohdassa tarkoitettujen työttömyysjaksojen on oltava yhdenjaksoisia. Laskettaessa edellä mainittuja työttömyysjaksoja riittää, että henkilö on ollut julkisesta työvoimapalvelusta annettussa laissa tarkoitettu *työtön*. Työhaun katkeaminen tai sairausloma ei näin ollen katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Työttömyysjaksojen tulee edeltää välittömästi palkkatuettua työtä.

#### *Kuntien ja kuntayhtymien liikelaitokset ja liikelaitoskuntayhtymät*

Kuntalain mukaan kunnallinen liikelaitos voidaan perustaa liiketoimintaa tai liiketaloudellisin periaatteiden mukaan hoidettavaa tehtävää varten. Liiketoimintaa rahoitetaan pääsääntöisesti turorahoituksella. Liiketaloudellisin periaatteiden mukaisesti järjestetyille toiminnalle on ominaista se, että tehtävän tulojen on tarkoitus kattaa sen suorittamisesta aiheutuvat menot, mutta toiminnassa ei kuitenkaan ole kysymys varsinaisesti liiketoiminnasta. Esimerkkinä voidaan mainita lakisääteisten peruspalvelujen tuottaminen, jolloin osa tehtävistä voi olla myös viranomaistoimintaa.

Kuntalain mukaan kunnallisia liikelaitoksia voi olla kolmen tyyppisiä:

1. kunnan liikelaitos
2. kuntayhtymän liikelaitos
3. liikelaitoskuntayhtymä

Kunnan liikelaitos on osa kunnan organisaatiota. Kuntayhtymän liikelaitos on vastaavasti osa kuntayhtymän organisaatiota. Kyseiset liikelaitokset eivät ole itsenäisiä oikeushenkilöitä. Sen sijaan liikelaitoskuntayhtymä on itsenäinen oikeushenkilö. Periaatteessa liikelaitoskuntayhtymä on kuntayhtymä, joka on perustettu tietyn tehtävän hoitamista varten.

EU:n valtioneuvoston päätöksen näkökulmasta yritykseksi katsotaan kaikki taloudellista toimintaa harjoittavat yksiköt niiden oikeudellisesta muodosta riippumatta. Yrityksen käsite on laaja ja näin ollen myös viranomaisorganisaatio tai sen osa voi olla yhteisön kilpailuoikeudessa tarkoitettu yritys. Rajanvetotilanteessa merkitystä on annettu sille, harjoitetaanko vastaavaa toimintaa markkinoilla yksityisten toimesta.

Arvio siitä, sovelletaanko kunnallisiin liikelaitoksiin kuntaa vai elinkeinotoiminnan harjoittajaa koskevia säännöksiä, tulee tehdä yksittäistapauksittain toiminnan tosiasialliseen luonteeseen liittyvien seikkojen pohjalta ottaen huomioon edellä todetut seikat elinkeinotoiminnan harjoittamisen arvioimisesta. Huomiota tulee kiinnittää muun muassa siihen, toimiiko liikelaitos kilpailutilanteessa markkinoilla muiden yritysten kanssa vai hoitaako liikelaitos tehtäviä, joita se voisi hoitaa myös perustamatta liikelaitosta (esimerkiksi kunnan lakisääteisten tehtävien hoitaminen).

Yksittäistapauksessa tehtyä tulkintaratkaisua sovelletaan kaikissa niissä tilanteissa, joissa on kysymys julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain tai sen nojalla annettujen asetusten soveltamisesta. Näin ollen kyseistä liikelaitosta kohdellaan lain soveltamistilanteissa joko kuntana tai elinkeinotoimintaa koskevana yrityksenä. Kuntien liikelaitoksiin liittyvää problematiikkaa on sivuttu myös työ- ja elinkeinoministeriön Julki-työryhmän mietinnössä (Julkisen elinkeinotoiminnan kilpailuneutraaliteetti 23/2009).

#### 1.4. Koulutuksen sisällyttäminen ja liittäminen palkkatuettuun työhön

Palkkatuettuun työhön voidaan sisällyttää tai liittää koulutusta muun muassa myöntämällä palkkatuki oppisopimuskoulutukseen, yhdistämällä tuettu työ ja ammatillinen työvoimakoulutus tai maksamalla työnantajalle palkkatuen lisäosaa työnantajan järjestäessä tai hankkiessa koulutusta. Yhteishankintakoulutuksessa palkkatuettua työtä ei liitetä työvoimakoulutukseen.

##### *Oppisopimus*

Palkkatuella tuetaan niiden työttömien työnhakijoiden oppisopimukseen pääsyä, joiden mahdollisuudet päästä oppisopimuskoulutukseen ilman palkkatukea ovat heikot. Palkkatukea suunnataan ensisijaisesti perustutkintotavoitteiseen koulutukseen. Jos henkilön työllistymismahdollisuudet ovat heikot perustutkinnon suorittamisesta huolimatta, voidaan palkkatukea suunnata myös lisäkoulutukseen.

Palkkatuen lisäksi koulutuksen järjestäjä maksaa työnantajalle työpaikalla tapahtuvan koulutuksen järjestämisestä korvausta (koulutuskorvaus) niiden kustannusten mukaan, joita työnantajalle arvioidaan koulutuksesta aiheutuvan. Koska työnantaja saa koulutuskorvausta koulutuksesta aiheutuviin kustannuksiin, oppisopimuskoulutukseen myönnetään pääsääntöisesti palkkatuen perustuki. Lisäosa voidaan myöntää vajaakuntoisten, pitkäaikaistyöttömien ja vaikeasti työllistyvien oppisopimuksiin, jos tuottavuuden alentuma oppisopimuskoulutuksen alussa on kiistaton.

Oppisopimuskoulutusmahdollisuuksien hyödyntäminen työttömien koulutuksessa edellyttää, että TE-toimistot tekevät yhteistyötä niin oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kuin työnantajienkin kanssa. Oppisopimuspaikkoja tarjoavat työnantajat on tarkoituksenmukaista kytkeä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa oppisopimuskoulutuksen ja sitä mahdollisesti edeltävien tukipalvelujen suunnitteluun. TE-toimistojen ja oppisopimuskoulutuksen järjestäjien tulee sopia palkkatuen käyttöön liittyvistä asioista ja yhteisistä toimintatavoista.

##### *Tuetun työn, oppisopimuskoulutuksen ja työvoimakoulutuksen yhdistäminen*

Työvoimakoulutus voidaan liittää palkkatuettuun työhön yhdistämällä tuettu työ ja ammatillinen työvoimakoulutus. Yhdistäminen voidaan toteuttaa siten, että ammatillista työvoimakoulutusta seuraa tuettu työ tai siten, että tuettuun työjaksoon sisältyy ammatillinen työvoimakoulutusjakso (palkkatuetun työn ja koulutuksen yhdistävä malli).

Tuetun työn ja ammatillisen työvoimakoulutuksen peräkkäinen yhdistäminen on tarkoituksenmukaista rekrytointitilanteissa, joissa työvoimakoulutuksena hankittu ammatillinen koulutus ei ole yksinään riittävä työpaikkakohtaisten vaatimusten vuoksi. Em. tilanteessa palkkatuen perustukea voidaan myöntää työsuhteen alussa lyhytkestoiseen työpaikkakohtaiseen koulutukseen. Tuetun työn ja työvoimakoulutuksen yhdistäminen voidaan toteuttaa myös siten, että TE-toimisto hankkii koulutuksen yksittäisenä koulutuspaikkana. Ammatillinen koulutus voidaan järjestää siten, että koulutus alkaa työvoimakoulutuksena ja jatkuu oppisopimuskoulutuksena, johon voidaan myöntää palkkatukea. Yhdistäminen on tarkoituksenmukaista, jos työvoimakoulutuksella voidaan madaltaa kynnystä osallistua oppisopimuskoulutukseen.

Palkkatuetun työn ja työvoimakoulutuksen yhdistävässä mallissa työntekijä on työsuhteessa, johon työnantaja saa palkkatukea. Työntekijän tarvitseman koulutuksen suunnittelun ja koulutuk-

sen järjestämisen kustannuksista vastaa työ- ja elinkeinohallinto. Koulutus hankitaan työvoimakoulutuksen varoin normaalin hankintamenettelynavulla (suorahankinta, kilpailutus, kapasiteetin käyttö). Työnantajalle maksetaan palkkatuki koko ajalta – myös työvoimakoulutuksen ajalta. Mallin ensisijaisena kohdejoukkona ovat vajaakuntoiset, pitkäaikaistyöttömät, vaikeasti työllistyvät ja maahanmuuttajat.

#### *Tuetun työn ja työnantajan järjestämän tai hankkiman koulutuksen yhdistäminen*

Palkkatuettuun työhön voidaan sisällyttää koulutusta myös niin, että työnantaja järjestää tai hankkii koulutuksen. Työnantajalle voidaan myöntää koulutuksesta aiheutuviin kustannuksiin koulutuksen ajalta korkeampaa palkkatukea (lisäosaa). Lisäosaa voidaan myöntää koko koulutusjakson ajaksi tilanteissa, joissa työpaikan ulkopuolella tapahtuva koulutus ja työssäoppimisjaksot vuorottelevat. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluva normaali perehdyttäminen ei ole tässä tarkoitettua koulutusta. Lisäosan myöntämisen edellytyksenä on, että työnantaja toimittaa TE-toimistolle vapaamuotoisen koulutussuunnitelman koulutuksen järjestämisestä tai hankkimisesta.

### **1.5. Palkkatuen myöntäminen eräille ryhmille**

#### *Työmarkkinatukea vähintään 130 päivältä saanut*

Palkkatuen perustuki maksetaan aina työmarkkinatukimäärärahoista niiden työmarkkinatukeen oikeutettujen osalta, jotka ovat saaneet työmarkkinatukea työttömyyden perusteella vähintään 130 päivältä. Edellytyksenä on lisäksi, ettei tuella palkattava ole työttömyyden alettua ollut työssä avoimilla työmarkkinoilla tai työssäolo avoimilla työmarkkinoilla on ollut vähäistä ja satunnaista, ja ettei tuella palkattavaa ole työttömyyden alettua ennen palkkatuen käyttöä työllistetty työnantajalle myönnetyllä palkkatuella. 130 työmarkkinatukipäivää on voinut kertyä myös työttömyyspäivärahan enimmäisajan täytyttyä. *Palkkatuen kesto määräytyy tässäkin tapauksessa normaalien palkkatuen kestoja koskevien säännösten perusteella.*

Tehtäessä palkkatukipäätöksiä tähän ryhmään kuuluville henkilöille käytetään URA-järjestelmässä seuraavia sijoituslajeja:

- 54 Palkkatuki 130 pv kuntatyönantajalle, sektori 2
- 55 Oppisopimus 130 pv kuntatyönantajalle, sektori 2
- 80 Palkkatuki 130 pv yksityiselle työnantajalle, sektori 3
- 88 Oppisopimus 130 pv yksityiselle työnantajalle, sektori 3.

#### *Vaikeasti työllistyvät ja korkein korotettu palkkatuki*

Julkisesta työvoimapaikasta annetun lain 7 luvun 9 §:n 3 momentin mukaan korkeinta korotettua palkkatukea voidaan myöntää vaikeasti työllistyvän työllistämiseksi. Korkeimman korotetun lisäosan määrä on enintään 90 prosenttia palkkatuen perustuen määrästä.

Korkeimmalla korotetulla palkkatuella järjestetään työtä henkilöille, joille on maksettu vähintään 500 päivältä työmarkkinatukea työttömyyden perusteella tai työttömyyspäivärahaa vähintään 500 päivältä ja jotka tukea myönnettäessä ovat oikeutettuja työmarkkinatukeen. Edellytyksenä on, että henkilölle on jossain vaiheessa maksettu työttömyyspäivärahaa enimmäisaika tai työmarkkinatukea työttömyyden perusteella 500 työttömyyspäivältä. Edellytys ei täyty, jos henkilö on koko ajan ollut työmarkkinatukijärjestelmän piirissä, mutta hänelle ei ole maksettu työmarkkinatukea esimerkiksi puolison tulojen vuoksi. Korkeimmalla korotetulla palkkatuella ei voida järjestää

työtä henkilöille, joilla on oikeus työttömyyspäivärahaan ns. lisäpäiväoikeuden johdosta. Päivät, joilta henkilölle on maksettu soviteltua työmarkkinatukea, lasketaan työttömyyspäiviksi työttömyyden kestoa määriteltäessä, samoin kuin ne päivät, joilta työmarkkinatuki on maksettu alennettuna tai tarveharkinnan tai vähentävän sosiaalietuuden johdosta vähennettynä.

Kuntouttavan työtoiminnan ajalta henkilölle maksettava työmarkkinatuki ei 1.1.2006 jälkeen kerrytä korkeimman korotetun palkkatuen maksamisen edellytyksenä olevaa 500 päivän kertymää.

Alla on mainittu ne työttömyysturvalain (TTL) 10 luvun 2 §:ssä luetellut tilanteet, joissa henkilöä pidetään työmarkkinatukeen oikeutettuna, vaikka hänelle ei työmarkkinatukea työttömyysajalta makseta:

- korvaukseton määräaika
- työssäolovelvoite
- omavastuu-aika (TTL 5 luku 13 § ja 7 luku 10 §)
- tarveharkinta (TTL 7 luku 6 ja 7 §)
- ammatilliseen koulutukseen liittyvä rajoitus (TTL 8 luku 2 §)
- odotusaika (TTL 8 luku 4 §)

Työmarkkinatuen lakkauttaminen työttömyysturvalain 8 luvun 4 a §:n nojalla on luonteeltaan työssäolovelvoite. Näin ollen työttömyysaikaisen työmarkkinatukensa tällä perusteella menettänyt henkilöä pidetään työmarkkinatukeen oikeutettuna ja siten oikeutettuna myös työmarkkinatukivaroista rahoitettavaan palkkatukeen.

Korkeimmalla korotetulla palkkatuella ei voida järjestää työtä henkilölle, joka välittömästi ennen työsuhteen alkamista ei ole oikeutettu työmarkkinatukeen työttömyysturvalain 3 luvun 4 §:ssä lueteltujen syiden (myönnetty sairausvakuutuslain mukaista äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa, myönnetty lainkohdassa tarkoitettu eläke tai lomaa raskauden, synnytyksen taikka lastenhoidon johdosta jne.) vuoksi.

Jos korkeinta korotettua palkkatukea on ensimmäisellä päätöksellä myönnetty alle tuen enimmäiskeston ja tuelle haetaan jatkoa työsuhteen jatkuessa keskeytyksettä, TE-toimiston ei tarvitse tarkistaa, onko tuella palkatun työssäoloehto täyttynyt ensimmäisen tukijakson aikana.

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 9 §:n 3 momentin mukaan korkeimmalla korotetulla palkkatuella tulee järjestää työtä *ensisijaisesti* sellaisille vaikeasti työllistyville, jotka eivät 500 päivän työttömyytensä alettua ole olleet työssä tai joiden työssäolo avoimilla työmarkkinoilla on ollut vähäistä ja satunnaista, ja joita ei ole aikaisemmin työllistetty työnantajalle myönnetyllä palkkatuella. Jos em. kriteerit täyttäviä asiakkaita ei TE-toimistossa ole, voidaan korkeinta korotettua palkkatukea myöntää myös muiden kuin em. ensisijaiseen kohderyhmään kuuluvien vaikeasti työllistyvien työttömien työllistämiseen. Aikaisemman työnteon kohdalla tulee kiinnittää huomiota työssäoloajan pituuteen ja siihen, kuinka kauan aikaa edellisestä työsuhteesta on kulunut.

Tehtäessä palkkatukipäätöksiä vaikeasti työllistyville käytetään URA-järjestelmässä seuraavia sijoituslajeja:

- 53 Palkkatuki 500 pv kuntatyönantajalle, sektori 2
- 56 Oppisopimus 500 pv kuntatyönantajalle, sektori 2
- 69 Palkkatuki 500 pv yksityiselle työnantajalle, sektori 3
- 89 Oppisopimus 500 pv yksityiselle työnantajalle, sektori 3.

Korkeinta korotettua palkkatukea maksettaessa palkkatuen perusosa maksetaan työmarkkinatukimäärärahoista (STM:n momentti 33.20.52) ja lisäosa (61-90 %) työllisyysmäärärahoista (momentti 32.30.51).

#### *Vajaakuntoiset työnhakijat*

Julkisesta työvoimapaikasta annetun lain mukaan vajaakuntoisella tarkoitetaan henkilöasiakasta, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia. Vajaakuntoisuus ei ole automaattisesti peruste myöntää palkkatukea. Vajaakuntoisten asiakkaiden palvelujen tarjonta perustuu palvelutarpeen arviointiin kuten muidenkin asiakkaiden. Vajaakuntoisten kohdalla noudatetaan samaa julkisten työvoimapaikojen järjestystä kuin muillakin asiakkaila eli ensisijaisesti edistetään avoimille työmarkkinoille sijoittumista pyrkimällä löytämään työpaikka, jossa sairaus tai vamma ei aiheuta olennaista haittaa. Jos työllistymistä haittaa puutteellinen koulutus, asiakas pyritään ohjaamaan koulutukseen. Toissijaisesti käytetään työllisyysmäärärahoja palkkatuetun työn järjestämiseen.

Palkkatuen myöntäminen vajaakuntoisen palkkaamiseen edellyttää, että hänen työkykynsä on alentunut suhteessa tarjolla olevaan työtehtävään, ja että työkyvyn alentuminen on asiantuntijoiden toimesta arvioitu. Vajaakuntoisuus suhteessa tarjolla olevaan työtehtävään tulee arvioida aina myönteistä palkkatukipäätöstä tehtäessä ja myös jatkopäätösten yhteydessä. Koska osalla vajaakuntoisista mahdollisuudet työllistyä avoimille työmarkkinoille ovat lyhyenkin työttömyyden jälkeen heikommät kuin ei-vajaakuntoisen, tuettua työtä on tarjottava vajaakuntoiselle ennen kuin työllistyminen työttömyyden pitkittymisen perusteella vaikeutuu. TE-toimisto voi käyttää vajaakuntoisen työnhakijan työkyvyn ja tuottavuuden alenemaa arvioidessaan apunaan lääkärinlausuntoja, asiantuntijalääkärien, työhönvalmentajien ja työterveyshoitajien ja -lääkärien arvioita, työnantajan lausuntoja, neuvotteluja työnantajien kanssa, käyntejä työpaikalla ja työkokeiluja työpaikalla.

Palkkatukea voidaan myöntää joko rekrytointitukena tai pitempikestoisesti kompensoimaan vajaakuntoisen pysyvästi alentunutta työkykyä ja keskimääräistä alemmää tuottavuutta. Rekrytointitukena palkkatukea käytetään tilanteissa, joissa vajaakuntoisen työttömyys johtuu siitä, ettei hän ole saanut mahdollisuutta osoittaa osaamistaan ja työkykyään ja tilanteissa, joissa vajaakuntoinen tarvitsee työsuhteen alussa normaalia enemmän työhön perehdyttämistä tai opastusta ja aikaa työn oppimiseen, jotta työn tuottavuus nousee samalla tasolle kuin muillakin työntekijöillä. Alentuneen tuottavuuden kompensationsa palkkatukea käytetään tilanteissa, joissa vajaakuntoisen työn tuottavuus ei nouse keskimääräiselle tasolle.

Työ- ja elinkeinoministeriö on antanut ohjeen vajaakuntoisen henkilöasiakkaan määrittelystä ja ammatillisen kuntoutuksen vastuunjaosta (O/1/2005TM).

### *Työkyvyn arviointi ja sairauspäivärahaa enimmäisajan saaneet*

Palkkatuen myöntämisen edellytyksenä on, että tuella palkattava on julkisesta työvoimapolvelusta annetun lain 1 luvun 8 §:ssä tarkoitettu työtön työnhakija. Lainkohdan mukaan työttömänä työnhakijana pidetään 17 vuotta täyttänyttä työnhakijaa, joka on työkykyinen, työmarkkinoiden käytettävissä ja työtön.

Työkykyisellä tarkoitetaan henkilöä, joka ei saa sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa tai kansaneläkelain mukaista työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea taikka täyden työkyvyttömyyden perusteella maksettavaa etuutta jonkin muun lain nojalla ja jota ei ole todettu sairausvakuutuslain tai kansaneläkelain mukaisesti työkyvyttömäksi. Lisäksi työkykyisenä pidetään edellä mainittua etuutta saavaa tai mainituilla tavoilla työkyvyttömäksi todettua henkilöä, jonka työllistymistä TE-toimiston arvion voidaan tuloksellisesti tukea julkisella työvoimapolvelulla. TE-toimisto arvioi työnhakijalta edellytettävän työkykyisyyden kussakin yksittäistapauksessa erikseen. Arvioinnissa otetaan huomioon työmarkkinoille pyrkivän henkilön jäljellä oleva työkyky, vammaisuuden laatu sekä työmarkkinoilla tarjolla olevien työtehtävien sekä työntekijän terveydentilaan kohdistuvat vaatimukset. Kansaneläkelain 12 §:n 2 momentin (vanha 22 §:n 2 momentti) nojalla työkyvyttömyyseläkettä saavia (sokeat ja vaikeasti liikuntavammaiset) pidetään työkykyisinä.

Edellä todetulla tavalla työttömäksi työnhakijaksi katsottavan henkilön työllistymistä voidaan tukea palkkatuella, jos TE-toimisto arvioi palkkatuen myöntämisen työvoimapolitiittisesti tarkoituksenmukaiseksi. Koska palkkatyöstä maksettavalla palkalla voi olla vaikutuksia henkilölle myönnettävän työkyvyttömyyseläkkeen suuruuteen, asiakasta on neuvottava selvittämään eläkelaitokselta, miten maksettava palkka vaikuttaa hänen eläkkeeseensä.

Henkilöt, jotka ovat saaneet sairauspäivärahaa enimmäisajan ja joilla on työsuhde voimassa, mutta joille työnantaja ei ole voinut tarjota työkykyyn soveltuvaa työtä, eivät ole työttömiä työnhakijoita julkisesta työvoimapolvelusta annetun lain mukaan eikä heidän työllistymistä voida tukea palkkatuella.

### **1.6. Palkkatuen määrä, työaika ja tuen kesto**

#### *Palkkatuen määrä*

Palkkatukea maksetaan päivää ja henkilöä kohti vähintään työllistämistuen perustuki. Palkkatukena voidaan myöntää perustuen lisäksi lisäosaa, joka on enintään 60 prosenttia palkkatuen perustuen määrästä. Vaikeasti työllistyvän työllistämiseksi voidaan myöntää palkkatuki korotettuna lisäosalla, jonka määrä on enintään 90 prosenttia palkkatuen perustuen määrästä (korkein korotettu palkkatuki).

Työministeriön ja Suomen Kuntaliiton sopimuksen mukaisesti kunnan palkatessa pitkäaikaisesti työttömän myönnetään lisäosa, joka on perustuki 50 prosentilla korotettuna. Kunnan työllistäessä julkisesta työvoimapolvelusta annetun lain mukaisen työllistämisvelvoitteen perusteella kunnalle maksetaan lisäosa, joka on perustuki 60 prosentilla korotettuna.

### *Palkkatuen määrä sosiaalisille yrityksille*

Sosiaalisille yrityksille myönnettävän palkkatuen määrä määräytyy seuraavasti.

1) Korkein korotettu palkkatuki vaikeasti työllistyvälle kahdeksi vuodeksi

Vaikeasti työllistyvän työllistämiseksi voidaan myöntää perustuki korotettuna enintään 90 prosentin lisäosalla kahdeksi vuodeksi.

2) Palkkatuki vajaakuntoiselle ja pitkäaikaistyöttömälle

Vajaakuntoisen ja pitkäaikaistyöttömän palkkaamiseen myönnetään korotettu palkkatuki täysimääräisenä, jos täysimääräisen tuen edellytykset täyttyvät. Vajaakuntoisen tai pitkäaikaistyöttömän palkkaamiseksi voidaan myöntää palkkatuki korotettuna lisäosalla niin, että perustuen ja lisäosan yhteenlaskettu määrä on 50 prosenttia palkkauskustannuksista, kuitenkin enintään 1 300 euroa kuukaudessa.

Palkkatuki ei voi kuitenkaan ylittää vajaakuntoisten osalta 75 prosenttia palkkauskustannuksista eikä muiden 7 luvun 1 a §:ssä tarkoitettujen osalta 50 prosenttia palkkauskustannuksista.

### *Esimerkki*

Palkkauskustannukset kuukaudessa ovat 2 100 euroa. 50 % palkkauskustannuksista on 1 050 euroa. Verrataan näin saatua tukimäärää perustuki + 60 %:n mukaan saatuun tukimäärään. Tuki määräytyy 50 % palkkauskustannuksista –säännön perusteella eli tuki on 1 050 euroa kuukaudessa.

Sosiaalisen yrityksen tilitykseen palkkatuesta on kuukausittain liitettävä tosite, josta käy ilmi palkan, ennakonpidätyksen ja työnantajan lakisääteisten sosiaaliturvamaksujen maksaminen. Ensimmäiseen tilitykseen on liitettävä laskennalliset selvitykset työeläkevakuutus-, tapaturmavakuutus-, ja työttömyysvakuutusmaksujen sekä pakollisen ryhmähenkivakuutusmaksun maksamisesta. Verotilimenettelyn piirissä olevien työnantajien osalta ohjeistetaan tilityksestä jäljempänä tarkemmin.

### *Työaika*

Palkkatuki voidaan maksaa täysimääräisenä työnantajalle, jos tuella palkatun työaika palkanmaksukautta vastaavana ajankohtana on vähintään 85 prosenttia alan säännöllisestä työajasta. Myönnettäessä palkkatuki vaikeasti työllistyvän palkkaamiseksi voi työaika olla edellä mainittua lyhyempi, ts. vaikeasti työllistyvän palkkaamiseksi voidaan palkkatuki myöntää täysimääräisenä myös osa-aikatyöhön.

Jos palkkatukea maksetaan saman työntekijän palkkaamiseen useammalle työnantajalle samanaikaisesti (esimerkiksi työnantajaringit), tuen maksaminen täysimääräisenä edellyttää, että palkatun työaika on yhteensä vähintään 85 prosenttia alan säännöllisestä työajasta.

Kunnan työllistäessä aluevelvoitteen perusteella on työajan oltava palkanmaksukautta vastaavana ajanjaksona vähintään 75 prosenttia alan säännöllisestä työajasta. Kunnan työllistäessä työllis-

tämisvelvoitteen perusteella tulee järjestettävän työn olla alan säännöllisen työajan mukaista kokaikatyötä.

Pääsääntöisesti palkkatukea tulee myöntää työsuhteisiin, joissa työaika on vähintään 85 prosenttia alan säännöllisestä työajasta. Palkkatuen myöntäminen alle 85 prosentin työaikaan voi olla tarkoituksenmukaista esimerkiksi, jos tuettu työpaikka on alalla, jolla osa-aikatyö on tyypillistä ja tilanteissa, joissa tuella palkattava haluaa työskennellä osa-aikaisesti alentuneen työkyvyn vuoksi. Jos työaika on lyhyempi kuin 85 prosenttia alan säännöllisestä työajasta, suhteutetaan palkkatuki tehtyyn työaikaan ja tuki maksetaan vähennettynä. Palkkatukea ei suhteuteta tehtyyn työaikaan edellä yksi kappaleessa todetussa tilanteessa, jossa on kyse vaikeasti työllistyvälle myönnettävästä palkkatuesta.

#### *Palkkatuen kesto*

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 11 §:n 1 momentin mukaan palkkatukea voidaan myöntää enintään kymmeneksi kuukaudeksi kerrallaan tai oppisopimukseen koko sen ajaksi. Vaikeasti työllistyvän, vajaakuntoisen tai työnsuunnittelijan palkkaukseen palkkatukea voidaan myöntää enintään 24 kuukaudeksi kerrallaan. Korkein korotettu palkkatuki vaikeasti työllistyvän palkkaukseen voidaan myöntää enintään 12 kuukaudeksi, jonka jälkeiseltä ajalta palkkatuki myönnetään perustuen suuruisena. Kunnalle palkkatukea myönnetään aluevelvoitteen perusteella henkilöä kohden enintään kuudeksi kuukaudeksi kerrallaan.

TE-toimiston on mitoitettava tukijakson pituus asiakkaan palvelutarpeen perusteella. Joissakin tapauksissa lyhytkestoinen rekrytointituki on riittävä palkkaamiskynnyksen ylittämiseen ja joissakin tapauksissa ammattitaidon ja osaamisen puutteiden korjaaminen edellyttää enimmäisajan pituista tukijaksoa. Vajaakuntoisille voidaan myöntää palkkatukea pitkäkestoisesti tai jopa pysyvästi tilanteissa, joissa työn tuottavuus jää vajaakuntoisuuden vuoksi pysyvästi huomattavasti keskimääräistä heikommaksi. Jos henkilö on ollut ennen oppisopimuksen alkamista palkkatuetussa työssä, oppisopimukseen myönnettävän palkkatuen kestoa lyhennetään jo myönnetyn palkkatukijakson verran muiden kuin vajaakuntoisten osalta.

Sosiaaliin yrityksiin palkkatukea voidaan myöntää pitkäaikaistyöttömän osalta 12 kuukaudeksi, vaikeasti työllistyvän osalta kahdeksi vuodeksi ja vajaakuntoisen osalta kolmeksi vuodeksi. Korkeinta korotettua palkkatukea voidaan sosiaaliselle yritykselle myöntää kahdeksi vuodeksi, jos tuella palkattava on vaikeasti työllistytävä. Jos tuella palkattava on ollut aiemmin muun työantajan palveluksessa ja tähän työsuhteeseen on maksettu palkkatukea, voidaan sosiaaliselle yritykselle myöntää enintään sosiaaliselle yritykselle säädetystä enimmäiskestosta jäljellä oleva aika. Esimerkki: vajaakuntoinen on palkattu aiemmin palkkatuella 24 kuukaudeksi. Sosiaalisen yrityksen osalta tukikausi voi olla 36 kk, joten kyseinen työntekijä voidaan palkata sosiaaliseen yritykseen vielä 12 kuukaudeksi.

#### *Tuen myöntäminen uudelleen saman henkilön palkkaamiseen (ns. jäähysääntö)*

Sen jälkeen, kun henkilö on ollut palkkatuella tuetussa työssä *enimmäisajan* yhden tai useamman työnantajan palveluksessa, häntä ei voida julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 11 §:n 6 momentin mukaan osoittaa uudestaan palkkatuella tuettuun työhön, ennen kuin hän on ollut viimeisten kuuden kuukauden aikana vähintään viisi kuukautta työttömänä työnhakijana TE-toimistossa. Vajaakuntoinen voidaan kuitenkin osoittaa uudelleen palkkatuettuun työhön välit-

tömästi enimmäistukiajan jälkeen ilman tukijaksojen väliin jäävää työttömyyttä. Vajaakuntoisuuden vaikutus tarjolla olevaan työhön on arvioitava *aina* uudelleen tukijaksojen välissä.

Korkeimman korotetun palkkatuen enimmäisaikojen laskenta aloitetaan alusta, kun henkilö on

- tullut työttömyyspäivärahan työssäoloehdon ja työttömyyspäivärahan enimmäisajan täyttymisen jälkeen uudelleen oikeutetuksi työmarkkinatukeen tai
- saanut työmarkkinatukea työttömyytensä perusteella vähintään 500 päivältä sen jälkeen, kun hän on ollut työssä, jonka palkkauskustannuksiin on maksettu korkeinta korotettua palkkatukea tai aikaisempien säännösten mukaista yhdistelmätukea.

TE-toimiston ei tarvitse seurata, täyttyykö tuella palkatun työssäoloehto palkkatuetun työn aikana. Jos työsuhte jatkuu keskeytyksettä, jatkopäätös samalle työnantajalle voidaan tehdä, vaikka työssäoloehto täyttyisikin palkkatuetun työn aikana.

### 1.7. Tuella katettavat kustannukset

Työnantajalle maksettava palkkatuki voi olla enintään tuella palkatusta työnantajalle aiheutuvien palkkauskustannusten suuruinen. Palkkauskustannuksia ovat työllistetylle maksettava palkka, työntekijän vakuutusmaksut, palkasta pidettävä ennakonpidätys sekä työnantajan lakisääteinen sosiaaliturva-, työeläkevakuutus-, tapaturmavakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksu ja pakollinen ryhmähenkivakuutusmaksu (bruttopalkka ja sivukulut).

Korkeimman korotetun palkkatuen osalta työnantajana toimivalle rekisteröidylle yhdistykselle tai säätiölle, jota ei pidetä 7 luvun 1 a §:ssä tarkoitettuna elinkeinotoimintaa harjoittavana työnantajana, voidaan maksaa korkeimpana korotettuna palkkatukena enintään tuella palkatun palkkauskustannukset eli työllistetylle maksettava palkka, työntekijä vakuutusmaksut ja palkasta pidettävä ennakonpidätys sekä työnantajan lakisääteinen sosiaaliturva-, työeläkevakuutus-, tapaturmavakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksu ja pakollinen ryhmähenkivakuutusmaksu. Muulle työnantajalle (elinkeinoimintaa harjoittavaa työnantajaa lukuun ottamatta) voidaan maksaa korkeimpana korotettuna palkkatukena enintään tuella palkatulle maksettava palkka ennen vakuutetun lakisääteisten maksujen ja verojen pidätystä (bruttopalkka = nettopalkka, ennakonpidätys ja työntekijän vakuutusmaksut).

Korkein korotettu palkkatuki ei yhdessä oppisopimuskoulutuksesta maksettavan koulutuskorvauksen, Raha-automaattiyhdistyksen avustuksen tai veikkausvaroista maksettavan avustuksen kanssa saa ylittää em. kappaleessa mainittuja palkkauskustannuksia. Vähennys korkeinta korotettua palkkatukea maksettaessa tehdään ensisijaisesti tuen lisäosasta, jos myönnetty tuki ylittää mainitut palkkauskustannukset.

Palkkatukea maksetaan niiltä päiviltä, joilta työnantaja on velvollinen maksamaan palkkaa, kuitenkin enintään viideltä päivältä viikossa. TE-toimiston on tilityshakemuksesta tarkistettava, ettei työnantajalle ole maksettu tuella palkatun palkkauskustannuksiin sairausvakuutuslain 7 luvun 4 §:n nojalla päivärahaetuutta, joka estää palkkatuen maksamisen työnantajalle. Päivärahaetuudella tarkoitetaan sairausloman, äitiys-, isyys-, vanhempainvapaan tai osittaisen vanhempainvapaan ajalta työnantajalle maksettavaa etuutta. Työnantaja ei voi valita, hakeeko se päivärahaetuutta vai palkkatukea. Myös työnantajan oikeus saada edellä mainittua päivärahaetuutta estää palkkatuen maksamisen. Vakuutusyhtiön työnantajalle maksama korvaus työntekijän sairauden tai tapaturman johdosta ei vaikuta palkkatuen maksamiseen.

Oppisopimuksen teoriajaksojen ajalta maksetaan palkkatukea silloin, kun työnantajan palkanmaksuvelvollisuus teoriajaksojen ajalta perustuu työehtosopimukseen. Oppisopimusta koskevassa palkkatukipäätöksessä on oltava tätä koskeva ehto.

#### *Lomakorvaus ja lomarahaa*

Työnantajan on tuella palkatun työsuhhteessa noudatettava vuosilomalain säännöksiä vuosiloman antamisesta. Jos työnantaja ja työntekijä eivät ole muuta sopineet, työntekijällä on oikeus pitää lomamääräytymisvuoden loppuun mennessä ansaittu loma lomakauden aikana eikä työnantaja voi yksipuolisesti määrätä, että työntekijän on vuosiloman sijasta otettava lomakorvaus työsuhteen päättyessä. Työnantaja ei voi sillä perusteella, että lomakorvaus ei ole tukikelpoinen meno, vaatia työntekijää pitämään vuosilomansa vuosilomalain vastaisesti. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin työsopimuksessa sopia loman pitämisestä myös lomakauden ulkopuolella.

Jos tuella palkattu pitää vuosilomaa palkkatuetun työn aikana, vuosilomapalkka ja vuosilomapalkkaan liittyvä lomarahaa ovat palkkaa, joka voidaan kattaa tuella. Koska kolmannen sektorin työnantajilla ei useinkaan ole taloudellisia mahdollisuuksia lomarahaa maksamiseen, ne voivat sisällyttää kuukausittain tilityshakemukseensa kuukauden laskennallisen lomarahaosuuden. Kun työntekijä pitää loman tukikauden aikana, työnantaja maksaa hänelle lomarahaa em. tavalla kerätyllä tuella.

Vuosilomakorvausta, joka maksetaan työntekijälle työsuhteen päättyessä tai sen jälkeen, ei voida palkkatuella kattaa, koska se ei ole julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 9 §:ssä määritelty palkkauskustannus. Päivärahat, kilometrikorvaukset ja työn järjestämiseen liittyvät kustannukset eivät ole palkkatuella katettavia palkkauskustannuksia.

#### *Korkeimman korotetun palkkatuen maksaminen tuella palkatun sairastuessa*

##### A. Korkeimman korotetun palkkatuen maksaminen sairauspäivärahan omavastuuajalta

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan korkeimman korotetun palkkatuen myöntämisen edellytyksenä on, että työnantajan on työsopimuksessa sitouduttava maksamaan työntekijälle vähintään täyden palkkatuen perustuen suuruista palkkaa sellaiselta työkyvyttömyysajalta, jolta tuen avulla tuella palkattu henkilö ei saa sairausvakuutuslain 8 luvun 7 §:n mukaisen omavastuuajan vuoksi päivärahaa eikä muuta vastaavaa lakisääteistä korvausta tai työnantajalta muulla perusteella sairausajan palkkaa. Koska tuen myöntämisen edellytykseksi on asetettu em. minimiehto, korkein korotettu palkkatuki maksetaan sairauspäivärahan omavastuuajalta. Jos työnantaja maksaa sairauspäivärahan omavastuuajalta ainoastaan palkkatuen perustuen suuruisen palkan, maksetaan tukenakin pelkkä palkkatuen perustuki. Omavastuuajaksi luetaan työntekijän sairastumispäivän lisäksi yhdeksän arkipäivää. Työnantaja voi olla esimerkiksi lain tai työehtosopimuksen perusteella velvollinen maksamaan palkkaa ao. ajalta enemmänkin.

##### B. Korkeimman korotetun palkkatuen maksaminen sairauspäivärahan omavastuuajan jälkeen

Palkkatukea maksetaan niiltä päiviltä, joilta työnantaja on velvollinen maksamaan palkkaa. Palkanmaksuvelvollisuus voi määräytyä joko työehtosopimuksen tai lain perusteella.

Sairauspäivärahan omavastuuajan jälkeen on tarkistettava esimerkiksi työsuojelupiirin toimistolta, onko työnantaja velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa omavastuuajan jälkeen joko työehtosopimuksen tai lain perusteella. Työsopimuslain mukaista sairausajan suojaa on mahdollista rajoittaa työehtosopimuksella. Jollei työnantaja ole lain tai työehtosopimuksen perusteella palkanmaksuvelvollinen, työnantajalla ei ole myöskään oikeutta saada korkeinta korotettua palkkatukea.

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukaan palkkatukea ei voida maksaa niiltä päiviltä, joilta työnantajalla on oikeus saada sairausvakuutuslain mukaista sairauspäivärahaa tuella palkatun palkkauskustannuksiin.

### **1.8. Palkan määräytyminen**

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan palkkatukea voidaan myöntää, jos työnantaja sitoutuu maksamaan kyseiseen työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaisen palkan, tai jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomaisen ja kohtuullisen palkan kyseisestä työstä. Työnantajan on toimitettava ensimmäisen palkkatukitilityksen yhteydessä kopio työsuopimuksesta.

Jos työsuopimuksessa on maininta työehtosopimuksen mukaisen palkan maksamisesta, TE-toimisto ei tarkista, onko maksettu palkka suuruudeltaan työehtosopimuksen mukainen. Jos alalla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta, TE-toimiston on tarkistettava työsuojeluhallinnosta, mikä on tavanomainen tai kohtuullinen palkka ko. alalla. Jos TE-toimisto saa tiedon, ettei työnantaja ole maksanut työehtosopimuksen mukaista palkkaa, toimiston on selvitettävä palkan oikeellisuus varmistuakseen tuen myöntämisedellytysten täyttymisestä. Palkkatuki peritään takaisin, jos työnantaja on laiminlyönyt maksaa työehtosopimuksen mukaisen palkan

Työsopimuslain säännösten valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille ja työehtosopimusten määräysten valvonta työmarkkinajärjestöille. Jos työntekijällä on epäselvyyttä siitä, mitä työehtosopimusta hänen työsuhteeseensa sovelletaan tai mikä on tavanomainen tai kohtuullinen palkka ko. työstä, työntekijä tulee ohjata ottamaan yhteyttä työsuojeluhallintoon (entiset työsuojelupiirit) tai ammattiliittoon.

### **1.9. Palkkatukiseteli**

Palkkatukiseteli on työnantajalle annettava todiste siitä, että työnhakija-asiakkaan kanssa on sovittu palkkatuen käytöstä ja että tuki myönnetään, jos työnantajaan liittyvät myöntämisedellytykset täyttyvät. Kaikessa palkkatuetussa työssä voidaan käyttää palkkatukiseteliä. Erityisesti seteliä tulee käyttää tilanteissa, joissa asiakas hakee työtä yrityksistä. Setelin tavoitteena on aktivoida asiakkaita itse hankkimaan työpaikka sekä välittää työnantajille tietoa palkkatuesta.

Palkkatuetusta työstä ja palkkatukisetelin käytöstä sovitaan asiakkaan kanssa työllistymissuunnitelmassa. Ennen palkkatukisetelin antamista TE-toimisto arvioi yhdessä asiakkaan kanssa hänen työnhakuvalmiutensa. Jos asiakas katsoo, että hän pystyy hakemaan omatoimisesti työtä, hänelle annetaan palkkatukiseteli ja opastetaan setelin käytössä. Jos TE-toimisto ja asiakas yhdessä arvioivat, etteivät asiakkaan työnhakuvalmiudet ole kunnossa, TE-toimisto järjestää asiakkaalle mahdollisuuden työnhakukoulutukseen. TE-toimiston tulee sisällyttää työnhakukoulutukseen opastusta palkkatukisetelin käytöstä.

Samalla kun asiakkaalle annetaan palkkatukiseteli, hänelle annetaan aika TE-toimistoon työnhaun ja palkkatukisetelin käytön arvioimiseksi. Jos työnhaun aikana käy ilmi, ettei asiakkaan ammattitaito ja osaaminen ole ajan tasalla, voidaan asiakas ohjata esimerkiksi työvoimakoulutukseen. Koulutuksen jälkeen asiakas voi saada uudelleen palkkatukisetelin työllistymisensä tueksi.

Palkkatukisetelin voimassaoloaika on kerrallaan enintään kolme kuukautta, mutta aikaa voidaan tarvittaessa jatkaa. Enintään kolmen kuukauden voimassaoloaika asetetaan siksi, että TE-toimisto ja asiakas voivat yhdessä määrääjain arvioida työnhaun tuloksellisuutta. Asiakkaalle, jolla on mahdollisuus saada palkkatuen perustuki työmarkkinatukimäärärahoista, voidaan aina antaa perustuen suuruinen palkkatukiseteli. Kun asiakas löytää työnantajan, joka on valmis palkkaamaan hänet palkkatuella, TE-toimiston tehtävänä on tarkastaa työnantajaan liittyvät tuen myöntämisedellytykset. Jos tuen myöntämisedellytykset täyttyvät, TE-toimiston on myönnettävä palkkatuki. Jos palkkatukeen on tarkoitus käyttää momentin 32.30.51 määrärahaa, TE-toimiston on huolehdittava, että palkkatukisetelin voimassaoloaikana TE-toimistolla on määräraha varattuna tukipäätöksen tekemiseen. Työnantajan ei tarvitse palauttaa seteliä TE-toimistolle hakiessaan palkkatukea

### **1.10. Lomautuksen ja irtisanomisen vaikutus**

Palkkatuen myöntämisen edellytyksenä on julkisesta työvoimapolvelusta annetun lain 7 luvun 2 §:n 2 momentin 1-kohdan mukaan se, ettei työnantaja ole tuen hakemista edeltäneiden 12 kuukauden aikana tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitä *samoista tai samanlaisista tehtävistä* tai lyhentänyt heidän työaikaansa.

Edellä mainittu 12 kuukauden määräaika lasketaan siitä, kun irtisanomisaika on päättynyt, lomautus on alkanut tai yksipuolisesti osa-aikaistettu työntekijä on aloittanut osa-aikatyön. TE-toimiston tulee ennen palkkatuen myöntämistä selvittää, ettei työnantajalla ole tuen myöntämisen esteenä olevia irtisanomisia, lomautuksia ja työajan lyhennyksiä. Jos työnantaja on 12 kuukauden aikana ennen palkkatuen myöntämistä tai lomauttanut tai irtisanonut työntekijöitä taikka lyhentänyt heidän työaikaansa, mutta lomautukset ja työajan lyhennykset ovat päättyneet tai irtisanotuille on tarjottu mahdollisuus palata takaisin entiseen työpaikkaansa ennen tukihakemuksen jättämistä, palkkatuki voidaan myöntää.

Irtisanomisia, lomautuksia ja työajan lyhennyksiä, jotka työnantaja on suorittanut palkkatuen myöntämisen jälkeen, tulee tarkastella kiinnittäen huomiota julkisesta työvoimapolvelusta annetun lain 7 luvun 2 §:n 2 momentin 2-kohtaan sekä 8 luvun 2 §:n 1 momentin 2-kohtaan. Jos esimerkiksi TE-toimiston tietoon tulee, että palkkatukea saava työnantaja on irtisanonut tai lomauttanut muita kuin palkkatuella palkattuja työntekijöitä taikka lyhentänyt heidän työaikaansa, TE-toimiston tulee selvittää, onko palkkatuen myöntäminen vaikuttanut em. menettelyyn. Jos irtisanomiset, lomautukset tai työajan lyhennykset johtuvat palkkatuen myöntämisestä, tuen maksaminen tulee keskeyttää ja harkita, onko olemassa perusteita tuen takaisinperinnälle.

Tarkasteltaessa kunnan ja kuntayhtymän suorittamien lomautusten ja irtisanomisten vaikutuksia kiinnitetään huomiota, mistä tehtävistä henkilöitä on lomautettu tai irtisanottu. Esimerkiksi jos kunta on irtisanonut teknisen viraston toimistotyöntekijän ja hakee toimistotyöntekijää sosiaali- ja terveystieteiden virastoon, palkkatukea ei voida myöntää selvittämättä, onko kunta tarjonnut työtä TE-toimistossa työttömänä työnhakijana olevalle teknisen viraston entiselle työntekijälle. Jos samal-

la yrityksellä on useita toimipaikkoja, tulee irtisanomisia, lomautuksia ja työajan lyhennyksiä koskeva tarkastelu ulottaa kaikkiin toimipisteisiin, joissa tehdään samoja tai samanlaisia tehtäviä.

Kuntien ja kuntayhtymien säästötoimenpiteiden yhteydessä on ollut epäselvyyttä siitä, voiko kunta tai kuntayhtymä palkata palkkatuella työttömiä tehtäviin, joista mahdollisesti joudutaan säästötoimenpiteiden toteuttamiseksi lomauttamaan lyhytaikaisesti henkilöstöä. Jos kunta tai kuntayhtymä on sopinut työntekijän kanssa tai yleisessä taikka paikallisessa virka- tai työehtosopimuksessa, että työllisyysmäärärahoilla palkattavia voidaan ottaa lomautuksen kohteena oleviin tehtäviin lomautusaikana, julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 2 §:n 2 momentin 1-kohdan säännös ei ole esteenä palkkatuen myöntämiselle. Edellä mainittu koskee vain niitä lomautuksia, joita kunnat tai kuntayhtymät joutuvat toteuttamaan välttämättömien kustannussäästöjen aikaansaamiseksi. Palkkatukea ei voida myöntää, jos on arvioitavissa, että henkilöstön vähennyksiä tai tehtäväjärjestelyjä käytetään siinä tarkoituksessa, että tehtäviä pyritään siirtämään valtion tuella hoidettavaksi.

Työnantajan on annettava työntekijöilleen työsopimuslain 5 luvun 3 §:n mukainen ennakkoselvitys lomautuksen perusteista, arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Työnantajan ei tarvitse esittää ennakkoselvitystä, jos työnantaja on muun lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa. Jos työnantaja on antanut em. ennakkoselvityksen tai muun sitä vastaavan selvityksen lomautuksesta tai työnantaja käy työntekijöidensä kanssa neuvotteluja lomauttamisesta, palkkatuen myöntämisestä on pidättäydyttävä, kunnes mahdollisten lomautusten laajuus ja kesto selviävät.

#### *Työsopimuslain takaisinottovelvollisuus*

TE-toimiston on palkkatuen myöntämistä harkitessaan otettava huomioon työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukainen takaisinottovelvollisuus. Em. tarkoittaa sitä, että työnantajan, joka on irtisanonut työntekijöitä ja tarvitsee yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä työntekijöitä samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, tulee tiedustella paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko entisiä työntekijöitä etsimässä työvoimaviranomaisen välityksellä työtä. Myönteisessä tapauksessa työtä tulee tarjota ensisijassa näille työnhakijoille.

*TE-toimiston tehtävänä on selvittää*, onko TE-toimistossa työnhakijana oleville henkilöille tarjottu työtä niin kuin työsopimuslaissa edellytetään. *Työnantaja täyttää velvollisuutensa* tiedustelemalla paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko irtisanottu työntekijä edelleen työnhakijana TE-toimistossa. Jos työnantaja on ollut henkilökohtaisessa yhteydessä takaisinottovelvollisuuden piiriin kuuluvien työntekijöiden kanssa, yhteydenottoa TE-toimistoon ei kuitenkaan tarvita. Työn tarjoamisvelvollisuus ei edellytä, että irtisanottu työntekijä on edelleen työttömänä, sillä työnhakijana voi olla muukin kuin työtön henkilö. Paikallisella TE-toimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan TE-toimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla.

Tarjottavaa työtä voidaan pitää samanlaisena, jos se muistuttaa työntekijän aikaisempia työtehtäviä ja työntekijällä on sellainen ammattitaito, koulutus ja aikaisempi työkokemus, että hänen voidaan olettaa tulevan valituksi kyseiseen työhön, jos muita hakijoita ei olisi. Tehtävänimikkeet eivät sinänsä ole ratkaisevia em. arviota tehtäessä. Takaisinottovelvollisuus ei koske määräaikaisessa työsuhteessa olleita työntekijöitä eikä työntekijöitä, joiden työsuhte on purettu tai jotka

ovat itse irtisanoneet työsopimuksen. Takaisinottovelvollisuuden edellytyksenä on lisäksi, että irtisanominen on johtunut muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä.

### *Työn tarjoaminen osa-aikatyöntekijälle*

Työsopimuslain 2 luvun 5 §:n mukaan työnantajan, joka tarvitsee lisää työntekijöitä osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille riippumatta työsopimuslain 6 luvun 6 §:n takaisinottosäännöksestä. TE-toimiston tulee tiedustella työnantajalta, onko hänen palveluksessaan em. henkilöitä ja onko heille tarjottu kokoaikatyötä. Jos kokoaikatyötä on tarjottu em. tavalla, mutta osa-aikainen työntekijä on kieltäytynyt ottamasta tarjottua kokoaikatyötä vastaan, palkkatuki voidaan myöntää.

### **1.11. Valtion ja kunnan tukien vaikutus**

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 2 §:n 2 momentin 4-kohdan mukaan palkkatukea ei voida myöntää, jos työnantaja saa tuella palkattavan henkilön palkkaamiseen tai työllistämiseen edistämiseen samalta ajalta muuta valtion tukea. Työnantajalle voidaan kuitenkin myöntää palkkatukea, vaikka työnantaja saa oppisopimuksen perusteella maksettavaa koulutuskorvauksia, ja palkkatukea korkeimpana korotettuna palkkatukena, vaikka työnantaja saa Raha-automaattiyhdistyksen avustusta tai veikkausvaroista maksettavaa avustusta tuella palkattavan henkilön palkkauskustannuksiin tai työllistämiseen edistämiseen.

Korkein korotettu palkkatuki ei yhdessä oppisopimuskoulutuksesta maksettavan koulutuskorvauksen, Raha-automaattiyhdistyksen avustuksen ja veikkausvaroista maksettavan avustuksen kanssa saa ylittää palkkauskustannuksia, kun kyseessä on rekisteröity yhdistys tai säätiö, jota ei pidetä elinkeinotoimintaa harjoittavana työnantajana. Muun työnantajan osalta (elinkeinotoimintaa harjoittavaa työnantajaa lukuun ottamatta) eivät edellä mainitut tuet saa ylittää tuella palkattulle maksettavaa palkkaa ennen vakuutetun lakisääteisten maksujen ja verojen pidätystä.

Edellä mainitun säännöksen tarkoituksena on estää se, että saman henkilön työllistämiseen edistämiseen *maksettaisiin päällekkäin* erilaisia valtion tukia tai avustuksia. Pelkkä mahdollisuus saada muuta valtion tukea tai avustusta ei estä palkkatuen käyttöä.

Kelan maksamat tuet työmarkkinatukea lukuunottamatta ovat valtion tukea jotka estävät palkkatuen myöntämisen, jos ne kohdistuvat tuella palkattavan henkilön palkkaamiseen tai työllistämiseen edistämiseen. Kuntien maksamat tuet voivat vaikuttaa tuen myöntämisen tarkoituksenmukaisuusharkintaan ja sen arviointiin, täyttyisikö työpaikka ilman palkkatukeakin.

TE-toimiston tulee tiedustella palkkatukea hakevalta työnantajalta, saako tämä muuta valtion tukea tai avustusta palkkatuella palkattavan henkilön palkkaamiseen tai työllistämiseen edistämiseen. Jos palkkatuen hakijan saama muu valtion tuki tai avustus on yleinen toiminta-avustus, tuen hakijan tulee ilmoittaa, käyttääkö se saamaansa tukea tai avustusta palkkatuella palkattavan henkilön palkkaamiseen tai työllistämiseen edistämiseen.

### *Esimerkkejä valtion ja kunnan eri tukien vaikutuksesta*

Kunnan yleisavustuksena saama valtionosuus, jota ei kohdenneta tuella palkattujen palkkaamiseen, ei estä palkkatuen käyttöä. Kunnan työnantajille maksama ns. kuntalisä ei estä palkkatuen

myöntämistä. Jos kuntalisän saajana on elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja, TE-toimiston on kiinnitettävä huomiota siihen, ettei palkkatuen myöntäminen yhdessä kuntalisän kanssa tuen suuruuden vuoksi ylitä 7 luvun 9 §:ssä säädettyjä prosentuaalisia tuen enimmäismääriä, jos kuntalisä on myönnetty EU:n yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena. Kunnat päättävät itsenäisesti siitä, millä ehdoin tukea myöntävät (ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena, de minimis –tukena jne.).

Kunta voi maksaa omaishoidontukea sairaan henkilön, vammaisen tai vanhuksen kotihoitoa varten. Omaishoidontuen tarkoituksena on korvata kotihoidosta syntyneitä kustannuksia. Sosiaalihuoltolain 27 b §:n mukaan omaishoidontuesta sopimuksen tehnyt henkilö ei ole työsopimuslain tarkoittamassa työsuhteessa sopimuksen tehneeseen kuntaan, hoidettavaan tai hoidettavan huoltajaan. Jos hoito on kokopäiväistä siten, että hoitaja ei ole kokopäiväisesti työmarkkinoiden käytettävissä, hänen voidaan katsoa työllistyvän omassa työssään siten, ettei hän ole työtön työnhakija. Jos omaishoidontukeen oikeutettu henkilö luopuu omaishoidontuesta ja tekee työsopimuksen hoidettavan kanssa, työnantajalle voidaan myöntää palkkatukea. Jos palkkatukea haetaan muun henkilön kuin omaishoidontukea saavan henkilön palkkauskustannuksiin, omaishoidontuen maksaminen ei estä palkkatuen myöntämistä.

Kotitalous voi valita, hakeeko se lastenhoitajan palkatessaan palkkatukea vai lasten kotihoidon tai yksityisen hoidon tukea. Jos Kela maksaa lasten kotihoidon tai yksityisen hoidon tukea korvauksena hoidon järjestämisestä, työnantajalle ei voida myöntää saman henkilön palkkauskustannuksiin palkkatukea. Kelan eläkkeensajalle maksamalla hoitotuella ei korvata hoitajan palkkauskustannuksia vaan henkilön sairaudesta ja vammasta aiheutuvia kustannuksia. Eläkkeensajaan hoitotuen maksaminen ei estä palkkatuen myöntämistä työnantajalle hoitajan palkkauskustannuksiin.

Koska TE-toimiston myöntämä työolosuhteiden järjestelytuki ei kohdistu tuella palkattavan vajaakuntoisen palkkauskustannuksiin, työolosuhteiden järjestelytuen maksaminen ei estä palkkatuen myöntämistä. Palkkatuen myöntämistä harkittaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, täyttyisikö työpaikka pelkän työolosuhteiden järjestelytuen turvin.

Työnantajan vapauttamisesta sosiaaliturvamaksusta on säädetty laissa työnantajan sosiaaliturvamaksusta vapauttamisesta eräissä kunnissa vuosina 2003-2011 sekä laissa työnantajan sosiaaliturvamaksusta vapauttamisesta Kainuun hallintokokeilualueella vuosina 2005-2011. Ensin mainitun lain voimassaoloaika on pidennetty siten, että se on voimassa vuoden 2011 loppuun. Viimeisen kerran vapautuksen sosiaaliturvamaksusta saa tammikuussa 2012 joulukuussa 2011 maksettavien palkkojen perusteella. Työnantajalle ei voida myöntää palkkatukea, jos työnantaja saa työntekijän osalta vapautuksen työnantajan sosiaaliturvamaksusta. Työministeriö on antanut asiasta 17.1.2003 päivätyn ohjeen (dnro 2170/001/2002 TM).

Laki väliaikaisesta työnantajan matalapalkkatuesta on voimassa vuosina 2006-2010. Kyseessä on verohallinnon tukimuoto, jonka tavoitteena on lisätä matalapalkkaisen työn kysyntää välillisiä työvoimakustannuksia keventämällä. Tuki myönnetään siten, että työnantaja saa omaloitteisesti jättää tukea vastaavan määrän palkoista toimittamistaan ennakonpidätyksistä tai perimistään lähdeveroista suorittamatta verohallinnolle. Lain 5 §:n mukaan työnantaja ei ole oikeutettu matalapalkkatukeen, jos työnantaja on saman työntekijän perusteella samaan aikaan saanut julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukaista palkkatukea.

## 1.12. Alueelliset näkökohdat

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 6 §:n 1 momentin mukaan valtion, kuntien ja yritysten yhteisin talous- ja työllisyyspoliittisin toimin huolehditaan alueellisesti tasapainoisesta työllisyydestä niin, ettei minkään työmarkkina-alueen työttömyys olennaisesti ylitä maan keskimääräistä työttömyyden tasoa. Työmarkkina-alueella tarkoitetaan työmarkkina-alueista annetussa valtioneuvoston asetuksessa määriteltyä kunnan tai useamman kunnan muodostamaa aluetta, jolla työssäkäynti on tavanomaista.

Alueellisia työttömyyseroja tasataan siten, ettei minkään työmarkkina-alueen työttömyys ylitä vuositasolla 80 prosentilla maan keskimääräistä tasoa. Määrärahojen käyttö voidaan aloittaa tämän työttömyyden tason ylittymisen estämiseksi, kun työmarkkina-alueen työttömyys ylittää vuositasolla vähintään 60 prosentilla maan keskimääräisen tason. Työttömyyden tasoa selvittäessä käytetään tilastollisena pohjana työ- ja elinkeinoministeriön tilastoa, jossa määritellään 12 kuukauden takautuva työttömyys. Kun työllistäminen tapahtuu aluevelvoitteen perusteella, rahalajiksi URA-järjestelmässä valitaan ”aluevelvoite”.

## 1.13. Palkkatuella palkatun edelleensijoittaminen

### *Edelleensijoittaminen*

Edelleensijoittaminen tarkoittaa, että työnantaja, jolle palkkatuki on myönnetty ja joka on tehnyt työntekijän kanssa työsopimuksen, siirtää tuella palkatun työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan käyttöön. Työsopimuslain näkökulmasta kysymys on yleensä työvoiman vuokrauksesta. Edelleensijoittaminen on mahdollista vain julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain säännöksissä määritellyissä tapauksissa.

Työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentissa säädetään tilanteesta, jossa työnantaja siirtää työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan käyttöön. Kyseessä on yleensä työvoiman vuokraus. Työnantajan oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisesta työntekijän sopijakumppanina olevan varsinaisen työnantajan ja hänen työpanostaan käyttävän käyttäjäyrityksen välillä säädetään edellä mainitussa lainkohdassa.

Työsopimukseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet jakautuvat edelleensijoittamistapauksissa siten, että käyttäjäyritykselle siirtyy oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne varsinaiselle työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Ratkaisevaa oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisen kannalta on se, missä määrin ne liittyvät päivittäisen työskentelyn järjestämiseen ja miten pitkään työntekijä on käyttäjäyrityksessä töissä. Käyttäjäyritykselle siirtyviä velvollisuuksia ovat esimerkiksi työajoista päättäminen, perehdyttäminen työtehtäviin ja työpaikan olosuhteisiin sekä eräät työturvallisuuteen liittyvät velvollisuudet.

Palkanmaksuvelvollisuus ja muut kuin työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetut työnantajavelvoitteet ovat varsinaisella työnantajalla. Esimerkiksi vuosittaisen ylityömäärän seuraaminen ja työterveyshuollon järjestäminen jäävät yleensä varsinaisen työnantajan velvollisuuksiin. Varsinaisen työnantajan on noudatettava kaikkia työsopimuslain, työaikalain ja vuosilomalain säännöksiä.

Varsinaisen työnantajan on noudatettava työntekijään nähden työturvallisuuslaissa (738/2002) työnantajalle asetettuja velvoitteita. Varsinainen työnantaja vastaa työturvallisuuden yleisestä toteuttamisesta kuten esimerkiksi työntekijän ammattitaidon varmistamisesta ja tapaturmavaikuttamisesta. Työturvallisuuslain 3 §:ssä on asetettu myös käyttäjäyritykselle velvollisuus noudattaa osaltaan työn aikana työnantajaa koskevia säännöksiä. Käyttäjäyritys vastaa työntekijän työturvallisuudesta työpaikalla. Käyttäjäyrityksen on erityisesti varmistettava, että työntekijällä on työtehtävään riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus. Käyttäjäyrityksen on perehdytettävä työntekijä myös työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin. Työssä tarvittavien henkilösuojaimien ja työvaatetuksen tarpeesta ja niiden hankkimisesta sovitaan varsinaisen työnantajan ja käyttäjäyrityksen kesken. Suojavälineiden käytön valvomisesta vastaa käyttäjäyritys, joka johtaa ja valvoo työntekoa.

Edelleensijoitetun työntekijän työsuhteessa on ensisijaisesti sovellettava varsinaista työnantajaa joko työehtosopimuslain perusteella sitovaa työehtosopimusta tai työnantajaa velvoittavaa yleis-sitovaa työehtosopimusta. Jos varsinainen työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan työsuhteissaan mitään työehtosopimusta, edelleensijoitetun työntekijän työsuhteessa sovelletaan vähintään käyttäjäyritystä joko työehtosopimuslain tai yleissitovuuden perusteella sitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Edellä todetusta seuraa, että vuokratyöntekijöillä voi olla erilaiset työehdot verrattuna käyttäjäyrityksen varsinaisiin työntekijöihin.

#### *Edelleensijoittamiskielto*

Palkkatukea maksetaan työnantajan TE-toimistolle tekemän tukihakemuksen ja hakemuksen johdosta tehdyn palkkatukipäätöksen perusteella. Hakemuksessa kysytään tuen hakijan aikomuksesta edelleensijoittaa. Jos työnantaja, jolla ei ole oikeutta edelleensijoittaa tuella palkattua näin menettelee, hän toimii säännösten vastaisesti.

Tukea saaneen työnantajan toimialalla työtehtävät saattavat olla sellaisia, että niitä tehdään normaalisti muualla kuin työnantajan omissa tiloissa ja tämä perustuu toiminnan luonteeseen (esimerkiksi yrityksen toiselle yritykselle suorittamat alihankintatyöt ja palvelujen myynti kotitalouksille). Edellä mainituissa tilanteissa ei välttämättä ole kysymys edelleensijoittamisesta. Tilanetta arvioitaessa tulee kiinnittää huomiota siihen, tapahtuuko työsuoritus tukea saavan työnantajan toimeksiannosta ja tämän lukuun; maksaako työnantaja tuella palkatun työntekijän koko palkan sekä tapahtuuko työsuoritus em. työnantajan johdon ja valvonnan alaisena siten, että ns. direktio-oikeus säilyy palkkatukea saavalla työnantajalla. Edelleensijoittamisesta ei ole kysymys esimerkiksi tilanteessa, joissa siivouspalveluja tuottavan työnantajan palveluksessa oleva työntekijä suorittaa työtään toimeksiantajan toimitiloissa työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Näissä tilanteissa työntekijällä ei ole sopimussuhdetta toimeksiantajaan, joka on hankkinut palvelun työnantajalta. Palkan maksaa työnantaja.

TE-toimiston tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, ettei palkkatuen myöntämisedellytyksiä eikä tuen määrää koskevaa julkisesta työvoimapalvelusta annetun asetuksen 6 luvun 24 §:n 1 momentin säännöstä kierretä käyttämällä palkkatuen ”välittäjänä” sellaista tahoa, joka saa tukea ”paremmilla ehdoilla” kuin todellinen työnantaja.

Oppisopimuskoulutusta koskeva lainsäädäntö ei estä oppisopimuksen tekemistä henkilölle, joka on palkattu palkkatuella. Oppisopimuksen aikana työntekijä ei voi kuitenkaan vaihtaa työnantajaa siten, että oppisopimuskoulutus jatkuisi katkeamattomana.

Oppisopimus on työntekijän, oppisopimusviranomaisen ja työnantajan keskinäinen sopimus oppiltaan kouluttamisesta. Työnantaja sitoutuu kouluttamaan opiskelijaa työn aikana siitä tehdyn sopimuksen mukaisesti. Jos työnantaja vaihtuu, oppisopimuskoulutus päättyy. Oppisopimuksesta voidaan tehdä sopimus uuden työnantajan kanssa.

#### *Poikkeukset edelleensijoituskielellosta*

Työllistetyn edelleensijoitusta koskeva säännös on julkisesta työvoimapalvelusta annetun asetuksen 6 luvun 23 §:ssä. Kunta, yksityinen työvoimapalvelu, yhdistys, säätiö tai sosiaalinen yritys voi sijoittaa palkkatuella palkkaamansa vajaakuntoisen, pitkäaikaistyöttömän tai vaikeasti työllistyvän työhön yritykseen, yhdistykseen, säätiöön tai yksityiselle henkilölle. Säännökseen sisältyy myös kunnan, yhdistyksen tai säätiön ylläpitämän työpajan mahdollisuus edelleensijoittaa em. työttömiä.

Vain kunnan organisaatioon kuuluva yksikkö voi käyttää edelleensijoitusmahdollisuutta. Muu yhteisö, esimerkiksi kunnan omistama yritys tai sille palveluja tuottava yritys, ei saa edelleensijoittaa tuella palkkaamaansa henkilöä.

Tuella palkatun edelleen sijoittaminen edellyttää lisäksi, että kunta, yksityinen työvoimapalvelu, yhdistys, säätiö tai sosiaalinen yritys ilmoittaa ennen sijoituksen alkamista TE-toimistolle tuella palkatun sijoittamisesta työhön. Väärinkäytösten ehkäisemiseksi ilmoitukseen on liitettävä käyttäjäyrityksen vakuutus siitä, ettei tämä ole edeltäneiden 12 kuukauden aikana tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitään työssäkäyntialueella samoista tai samanlaisista tehtävistä taikka lyhentänyt heidän työaikaansa. TE-toimiston on merkittävä ilmoitettu edelleensijoitus URA-järjestelmään työllistämispäätöksen Edelleensijoitus-kortille. Korttiin kirjataan tiedot yrityksestä (yrityksen nimi ja y-tunnus), yritysmuoto, yhteystiedot ja yhteys henkilön nimi.

Yksityisen työvoimapalvelun osalta edellytetään lisäksi, että työsuhde yksityiseen työvoimapalveluun on voimassa vähintään kuukauden ja, että tuella palkattavan työaika on palkanmaksukautta vastaavana ajanjaksona vähintään 85 prosenttia alan säännöllisestä työajasta.

Tuen saaja ja työn järjestäjä voivat sopia työntekijän sijoittamisesta ja työllistämisestä mahdollisesti maksettavista palkkioista.

Työ- ja elinkeinoministeriö on julkaissut vuokratyöoppaan, joka on saatavissa internetosoitteesta: [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/00\\_julkaisut/vuokratyopas.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/00_julkaisut/vuokratyopas.pdf)

Alla edelleensijoittamisoikeus kaaviokuvana. Mainitut toimijat voivat edelleensijoittaa VAIN vaikeasti työllistyviä, vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä

Työnantaja, jolle on myönnetty palkkatukea	Työn järjestäjätaho					
	Kunta, kunnan työpajat jne.	Yksityinen työvoimapalvelu	Yhdistys	Säätiö	Sosiaalinen yritys	Yritys, muu yksityinen työnantaja
Kunta, kunnan työpajat jne.	Ei	Ei	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Yksityinen työvoimapalvelu	Ei	Ei	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Yhdistys	Ei	Ei	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Säätiö	Ei	Ei	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Sosiaalinen yritys	Ei	Ei	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Yritys, muu yksityinen työnantaja	Ei	Ei	Ei	Ei	Ei	Ei

#### 1.14. Työnantajaringit

Työnantajaringeillä tarkoitetaan järjestelyä, jossa useampi työnantaja (esimerkiksi yritys, kotitalous tai yhdistys) yhdessä palkkaa tuella saman henkilön. Tällöin työntekijän kanssa tehdään työsopimus, jossa työnantajina ovat kaikki työnantajaringiin kuuluvat työnantajat. Jokaisen rin-

kiin kuuluvan työnantajan on allekirjoitettava palkkatukihakemus. Palkkatuki myönnetään yhteisesti ringiin kuuluville työnantajille. Tukipäätöksessä tuen saajaksi voidaan merkitä vain yksi ringiin kuuluva työnantaja. Muut ringiin kuuluvat työnantajat merkitään päätöksen lisäehdot -kohtaan. Jos työnantajaringin kokoonpanossa tapahtuu muutoksia, palkkatukipäätöstä on muutettava. Jos palkkatukea maksetaan saman työntekijän työllistämiseksi useammalle työnantajalle samanaikaisesti, täysimääräinen tuki voidaan maksaa, kun työajan tulee olla yhteensä vähintään 85 prosenttia alan säännöllisestä työajasta. Työnantajien tulee olla samaan sijoituslajiin kuuluvia. Siten esimerkiksi yhdistys ja kotitalous eivät voi kuulua samaan työnantajaringiin.

Jotta palkkatukien maksatus olisi joustavaa, TE-toimiston tulee ohjata työnantajaringejä valitsemaan yhteyshenkilö, joka valtuutetaan yksilöidyllä valtakirjalla toimimaan työnantajaringin puolesta. Yksilöidystä valtakirjasta on käytävä ilmi, että yhteyshenkilö valtuutetaan hoitamaan palkkatuen tilitykset, ja että palkkatuki voidaan maksaa yhteyshenkilön tilille.

Palkkatuen myöntämisessä noudatetaan samoja periaatteita kuin jos palkkatuki myönnettäisiin yksittäiselle kotitaloudelle tai yhdistykselle. Jos työnantajaringi hakee palkkatukea lastenhoitajan palkkauskustannuksiin, palkkatukea ei voida myöntää, jos joku ringiin kuuluvista työnantajista saa lasten kotihoidon tai yksityisen hoidon tukea. Vastaavasti jos esimerkiksi työnantajaringiin kuuluva yhdistys saa tuella palkattavan henkilön palkkaamiseen tai työllistämisen edistämiseen

muuta valtion tukea, joka estää palkkatuen myöntämisen, palkkatukea ei voida myöntää työnantajaringille.

### **1.15. Vuorotteluvapaasijaisen ja osa-aikalisäsjaisen palkkaaminen palkkatuella**

Vuorotteluvapaalain (1305/2002) 3 §:n mukaan vuorotteluvapaalla tarkoitetaan järjestelyä, jossa työntekijä työnantajansa kanssa tekemän vuorottelusopimuksen mukaisesti määräaikaisesti vapautetaan palvelussuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta ja jossa työnantaja samalla sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan TE-toimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön.

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 5 §:n 2 momentin mukaan osa-aikaisten työntekomahdollisuuksien lisäämiseksi voidaan kokoaikatyöstä vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön siirtävälle työntekijälle myöntää ansiovähennyksen korvausta (osa-aikalisä), jos työnantaja samalla sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan TE-toimistossa työttömänä työnhakijana olevan TE-toimiston osoittaman henkilön.

Koska osa-aikalisän ja vuorotteluvapaakorvauksen myöntäminen edellyttää em. säädösten mukaan työttömän palkkaamista, työpaikka täyttyy ilman tukeakin eikä palkkatukea voida myöntää sijaisen palkkauskustannuksiin. Poikkeus tästä säännöstä on julkisesta työvoimapalvelusta annetun asetuksen 6 luvun 22 §:n 1 momentissa, jonka mukaan palkkatukea voidaan myöntää yritykselle, joka palkkaa pitkäaikaistyöttömän vuorotteluvapaaissa tarkoitetuksi sijaiseksi.

Vuorotteluvapaan keston tulee olla vähintään 90 kalenteripäivää yhtäjaksoisesti ja yhteensä enintään 359 kalenteripäivää. Palkkatukea voidaan myöntää enintään 10 kuukaudeksi. Jos sijaiseksi palkataan vaikeasti työllistyvä, voidaan korkeinta korotettua palkkatukea myöntää koko vuorotteluvapaan ajaksi.

## **2 PALKKATUEN MYÖNTÄMINEN ELINKEINOTOIMINTAA HARJOITTAVALLE TYÖNANTAJALLE**

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 1 a §:n mukaan palkkatukea myönnetään elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle tiettyjen tukimuotojen toteamisesta yhteismarkkinoille soveltuviksi perustamissopimuksen 87 ja 88 artiklan mukaisesti annetun komission asetuksen (EY) N:o 800/2008 mukaisena tukena<sup>1</sup> (jäljempänä ryhmäpoikkeusasetus) taikka de minimis –tukena<sup>2</sup>. Jos tuen hakijaa ei pidetä elinkeinotoimintaa harjoittavana työnantajana, palkkatuki myönnetään edellä 1 luvussa todetun mukaisesti.

Palkkatukea myönnettäessä sovelletaan pääosin edellä 1 luvussa todettuja menettelytapoja. Selkeyden vuoksi 1 luvun soveltamisesta mainitaan kussakin soveltamistilanteessa vielä erikseen.

<sup>1</sup> Tiettyjen tukimuotojen toteamisesta yhteismarkkinoille soveltuviksi perustamissopimuksen 87 ja 88 artiklan mukaisesti, Komission asetus 800/2008, julkaistu Euroopan unionin virallisessa lehdessä 9.8.2002 L214/16

<sup>2</sup> Komission asetus (EY) N:o 1998/2006, annettu 15 päivänä joulukuuta 2006, perustamissopimuksen 87 ja 88 artiklan soveltamisesta vähämerkitykselliseen tukeen, julkaistu Euroopan unionin virallisessa lehdessä 28.12.2006 L 379/5

## 2.1 Elinkeinotoiminnan harjoittaminen ja palkkatuen myöntämismenettelyn valinta

### *Yleistä*

Palkkatuki myönnetään ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisesti tai de minimis –tukena, kun tuen hakijan katsotaan olevan palkkatukisäännöksissä tarkoitettu elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja ja tuella palkattava on tarkoitus palkata elinkeinotoimintaan kuuluviin tehtäviin. Elinkeinotoiminnan harjoittajia ovat lähtökohtaisesti aina yhtiömuodossa toimivat työnantajat (osakeyhtiö, avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö, osuuskunta) ja kuten tähänkin asti oikeudellisesta muodosta riippumatta sosiaaliset yritykset, koska sosiaalinen yritys on määritelmänsä mukaisesti hyödykeitä liiketaloudellisin periaattein tuottava, kaupparekisteriin merkitty yhteisö. Tässä ohjeessa on kuvattu sitä, mihin seikkoihin TE-toimiston tulee kiinnittää huomiota arvioidessaan, onko yhdistys tai säätiö palkkatukisäännöksissä tarkoitettu elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja.

Kuntaorganisaatioon kuuluvat työpajat voivat harjoittaa liiketoimintaa joko niin, että ne myyvät tuotteita tai palveluita suoraan niiden loppukäyttäjille tai niin, että ne toimivat alihankkijoina yrityksille tai muille yhteisöille. Arvioitaessa 7 luvun 1 a §:n soveltumista työpajoihin TE-toimistojen tulee kiinnittää huomiota samoihin asioihin kuin yhdistysten ja säätiöiden kohdalla.

Voittoa tavoittelematonta yritystä voidaan tietyissä tilanteissa pitää muuna kuin elinkeinotoimintaa harjoittavana työnantajana. Tämä edellyttää yhtiöjärjestyksessä todettua osingonjakokieltä sekä niin sanottua purkautumislauseketta, jonka mukaan yhtiön purkautuessa yhtiön voitto käyteen yleishyödyllisen tarkoituksen toteuttamiseen eikä sitä jaeta esimerkiksi perustajille. Jos yritys hakee palkkatukea vedoten yleishyödyllisyyteen, tarkistetaan osingonjakokieltä ja purkautumislauseke yhtiöjärjestyksestä. Edellytysten täytyessä yritystä ei pidetä elinkeinotoimintaa harjoittavana työnantajana.

### *Yhdistykset ja säätiöt*

Yhdistysten ja säätiöiden kohdalla TE-toimisto ratkaisee tapauskohtaisesti kokonaisharkinnan perusteella, sovelletaanko julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 1 a §:ä. Jos palveluiden ja tuotteiden myynti yrityksille, kunnille ja yksityisille henkilöille on jatkuvaa, ansiotaroituksessa ja kilpailuolosuhteissa tapahtuvaa, yrityksen ja säätiön katsotaan olevan elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja. Ainoastaan satunnaisesti palveluja ja tuotteita myyviä yhdistyksiä ja säätiötä ei pidetä palkkatukea myönnettäessä elinkeinotoimintaa harjoittavina työnantajina.

Arvioitaessa sitä, toimiiko yhdistys tai säätiö kilpailuolosuhteissa, huomiota tulee kiinnittää siihen, toimiiko yhdistys tai säätiö toimialalla, jolla on muita toimijoita. Jos toimialaa koskeva edellytys täyttyy, huomiota tulee kiinnittää tosiasialliseen kilpailutilanteeseen eli siihen, onko samoilla markkinoilla muita toimijoita. Eri toimialoilla markkinat ovat erilaiset. Joitakin palveluja tuotetaan paikallisille markkinoille ja joitakin laajemmille markkinoille, esimerkiksi koko maahan.

TE-toimisto voi käyttää toiminnan luonnetta arvioidessaan apuna tuen hakijan tekemää veroilmoitusta sekä verottajan tekemiä päätöksiä (elinkeinoverovelvollisuus, veronhuojennus), joissa on kannanotto elinkeinotoimintaa harjoittavan työnantajan elinkeinoverovelvollisuuteen. Tukea hakeneiden ei tarvitse toimittaa TE-toimistolle palkkatuen myöntämistä varten verottajalta muita selvityksiä tai todistuksia. Käytännössä verotuspäätöksestä ilmenee vain se, onko tuen hakijalla

ollut verotettavaa elinkeinotoimintaa. Verottajan tekemät ratkaisut eivät sido TE-toimistoa. Yhdistyksiltä ja säätiöiltä pyydetään jäljennökset aina viimeisimmästä veroilmoituksesta ja verottajan antamasta verotuspäätöksestä. Näin ollen palkkatuen myöntäminen ei edellytä meneillään olevan verotuksen valmistumista. Yhdistysten ja säätiöiden käyttämä veroilmoituslomake on saatavissa internetosoitteesta <http://www.vero.fi/nc/doc/download.asp?id=5367;439869>. Tulkin-ta-apuna on mahdollista käyttää myös verottajan ohjetta yleishyödyllisten yhteisöjen verotuksesta (Dnro 384/349/2007) sekä muuta verohallinnon internetsivustoilla olevaa materiaalia [http://www.vero.fi/?path=5,40,89,98&domain=VERO\\_MAIN&language=FIN](http://www.vero.fi/?path=5,40,89,98&domain=VERO_MAIN&language=FIN)).

Palkkatukisäännöksissä tarkoitettuna elinkeinotoimintana ei pidetä toimintaa, jota verottaja ei ole katsonut verotettavaksi elinkeinotoiminnaksi. Se, että yhteisö on tuloverolain nojalla katsottu yleishyödylliseksi<sup>3</sup>, ei välttämättä tarkoita, ettei yhteisöä pidettäisi elinkeinotoimintaa harjoittavana työnantajana palkkatukea myönnettäessä. Yleishyödylliseksi katsottu yhteisö voi harjoittaa elinkeinotoimintaa ja olla elinkeinoverovelvollinen saamastaan elinkeinotulosta. Jos yleishyödyllinen yhteisö on elinkeinotulosta verovelvollinen ja tuottaa tuotteita tai palveluita markkinoilla kilpailuolosuhteissa ja tuella palkattavan on tarkoitus työllistyä em. toimintaan, sovelletaan julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 1 a §:n säännöstä. Jos yleishyödyllinen yhteisön saamaa tuloa ei veroteta elinkeinotulona, julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 1 a §:n säännöstä ei sovelleta.

Tuloverolain 23 §:ssä on erikseen säädetty toiminnasta, jota ei pidetä yleishyödyllisen yhteisön elinkeinotoimintana<sup>4</sup>. Tämä toiminta voisi olla yleisten elinkeinotoiminnan tunnusmerkkien valossa elinkeinotoimintaa, mutta tätä arviointia ei tuloverotuksessa nimenomaisen säännöksen vuoksi tehdä. Ainoastaan em. pykälän mukaista toimintaa harjoittavaa yleishyödyllistä yhteisöä ei pidetä palkkatukea myönnettäessä elinkeinotoimintaa harjoittavana työnantajana.

<sup>3</sup> Lainsäädännössä yleishyödyllisyys rakentuu keskeisimmin tuloverolain (1535/1992) 22 §:n määritelmään. Sen mukaan yhteisö on yleishyödyllinen, jos

1. se toimii yksinomaan ja välittömästi yleiseksi hyväksi aineellisessa, henkisessä, siveellisessä tai yhteiskunnallisessa mielessä
2. sen toiminta ei kohdistu vain rajoitettuihin henkilöpiireihin
3. se ei tuota toiminnallaan siihen osallisille taloudellista etua osinkona, voitto-osuutena taikka kohtuullista suurempaa palkkana tai muun hyvityksenä.

Jotta yhteisöä voidaan pitää yleishyödyllisenä, tulee edellä edellytysten täytyttyä samanaikaisesti: Lähtökohtana on tosiasiallisen toiminnan ja edellytysten vastaavuus. Yleishyödyllisyyttä koskeva päätös tehdään verotusvuosikohtaisesti. Päätöstä tehtäessä otetaan kuitenkin huomioon yhteisön toiminta useamman vuoden ajalta.

<sup>4</sup> Tuloverolain 23 §:n mukaan yleishyödyllisen yhteisön elinkeinotuloa ei ole

- 1 yhteisön toimintansa järjestämiseksi arpajaisista, myyjäisistä, urheilukilpailuista, tanssi- ja huvitilaisuuksista, tavarankeräyksestä ja muuhun niihin verrattavasta toiminnasta eikä edellä mainittujen tilaisuuksien yhteydessä harjoitusta tarjoilu-, myynti- ja muusta sellaisesta toiminnasta saatua tuloa;
2. jäsenlehdistä ja muista yhteisön toimintaa välittömästi palvelevista julkaisuista saatua tuloa;
3. adressien, merkkien, korttien, viirien tai muiden sellaisten hyödykkeiden myynnin muodossa suoritetusta varojenkeräyksestä saatua tuloa;
4. sairaaloissa, vajeamielislaitoksissa, rangaistus- ja työlaitoksissa, vanhainkodeissa, invalidihuoltolaitoksissa tai muissa sellaisissa huoltolaitoksissa ja huoltoloissa hoito-, askartelu- tai opetustarkoituksessa valmistettujen tuotteiden myynnistä tai tällaisessa tarkoituksessa suoritetuista palveluksista saatua tuloa;
5. bingopelin pitämisestä saatua tuloa.

Yleishyödyllisellä yhteisöllä on mahdollisuus hakea verottajalta huojuennusta tuloverosta elinkeinotulon osalta. Veronhuojennuksen myöntämisen edellytyksenä on muun muassa se, ettei huojuennuksesta aiheudu vastaavaa toimintaa harjoittavalle elinkeinonharjoittajalle haittaa, joka ei ole vähäinen. TE-toimisto arvioi tapauskohtaisesti, onko veronhuojennuksen alainen toiminta katsottava 7 luvun 1 a §:ssä tarkoitetuksi elinkeinotoiminnaksi. Osittaisen veronhuojennuksen saaneen työnantajan kohdalla kiinnitetään lisäksi huomiota siihen, onko tuella palkattava tarkoitus palkata toimintaan, johon on myönnetty veronhuojennus vai toimintaan, jota veronhuojennus ei koske. Jos henkilö palkataan yleishyödyllisen yhteisön harjoittamaan elinkeinotoimintaan, johon ei ole myönnetty veronhuojennusta (osittaiset veronhuojennustilanteet), TE-toimisto arvioi tuen myöntämisedellytyksiä palkkatukisäännösten näkökulmasta. Kielteisen veronhuojennuspäätökseen on saattanut vaikuttaa se, että huojuennuksen myöntäminen olisi aiheuttanut vähäistä suurempaa kilpailullista haittaa.

Se, onko yhdistys tai säätiö elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja, tulee arvioitavaksi mm. alla mainittuja palveluja tuottavien yhdistysten ja säätiöiden kohdalla.

- kahvila-, ravintola- ja pitopalvelut
- asumispalvelut. Asumispalveluiden järjestämisvastuu voi olla kunnalla, joka voi valita palveluiden tuottamistavan. Kunta voi tuottaa palvelut itse tai ostaa ne yrityksiltä tai muilta palveluiden tuottajilta.
- koti-, siivous-, muutto-, kiinteistöhoito-, remontti- ja rakennuspalvelut
- auto- ja konekorjaamopalvelut
- alihankintatyöt
- työvoiman vuokraus
- maksulliset liikuntapalvelut (esim. pelioikeuksien myynti golfkentillä, elinkeinotoiminnan ehdoin toimivat kuntosalit ja ratsastustallit)

Julkisesta työvoimapaalvelusta annetun lain 7 luvun 1 a §:n soveltamisen kannalta oleellista on se, onko tuella palkattavan tarkoitus työllistyä nimenomaan elinkeinotoiminnaksi katsottavaan toimintaan. TE-toimisto arvioi, onko työnantajan toiminta kokonaisuudessaan vai vain tietyiltä osin säännöksessä tarkoitettua elinkeinotoimintaa. Yhteisöt voivat kirjanpidollisesti eriyttää elinkeinotoiminnan yhteisön muusta toiminnasta. Tässä tapauksessa palkkatuki myönnetään elinkeinotoimintaan palkattavan henkilön osalta elinkeinotoimintaa harjoittavaa työnantajaa koskevin ehdoin ja muuhun toimintaan työllistyvien osalta edellä luvussa 1 todetun mukaisesti.

Yhdistyksillä ja säätiöillä voi olla toimintaa useammalla paikkakunnalla. Tukea myönnettäessä on pyrittävä varmistamaan, että eri paikkakunnilla toimiva työnantaja saa samanlaiseen toimintaan palkkatuen samanlaisin ehdoin. Jos hakija ilmoittaa palkkatukihakemuksessa, että joku muu TE-toimisto on myöntänyt sille palkkatukea, TE-toimiston tulee tiedustella em. TE-toimistolta, millaisin ehdoin palkkatuki on myönnetty. Päätöksen palkkatuen myöntämiseen sovellettavasta tukimenettelystä tekee palkkatukihakemusta käsittelevä TE-toimisto. Palkkatuen myöntämistä koskevat päätökset voivat olla erisisältöisiä, jos tuen hakijan toiminta on eri alueilla erilaista.

Säännösten yhdenmukaisen soveltamisen varmistamiseksi samassa TE-toimistossa yhdistysten ja säätiöiden palkkatukihakemuksia käsittelevien virkailijoiden tulee keskustella keskenään elinkeinotoiminnan harjoittamista koskevista linjauksista. TE-toimistojen tulee tarvittaessa käyttää ELY-keskusten asiantuntemusta arvioidessaan palkkatuen hakijan toiminnan luonnetta ja palkkatuen mahdollisia kilpailua vääristäviä vaikutuksia. Lisäksi TE-toimistojen ja ELY-keskusten tu-

lee tarvittaessa keskustella alueensa työnantaja- ja yrittäjäjärjestöjen kanssa kilpailuneutraliteettiin liittyvistä kysymyksistä. Asiaa voidaan käsitellä esimerkiksi työllisyyden edistämistoimikunnissa.

### *Esimerkkejä*

Alla pyritään esimerkkien avulla selventämään, missä tilanteissa yhdistysten ja säätiöiden kohdalla ei pääsääntöisesti ole kysymys palkkatukisäännöksissä tarkoitettua elinkeinotoimintaa harjoittavasta työnantajasta.

- tuloverolain 22 §:ssä luetellut yhteisöt, joita ovat muun muassa maatalouskeskus, maatalous- ja maamiessseura, työväenyhdistys, työmarkkinajärjestö, nuoriso- tai urheiluseura, näihin rinnastettava vapaaehtoiseen kansalaistyöhön perustuva harrastus- ja vapaa-ajan toimintaa edistävä yhdistys, puolerekisteriin merkitty puolue sekä sen jäsen-, paikallis-, rinnakkais- tai apuyhdistys
- tavarankeräys, jolla tarkoitetaan vastikkeetta saatujen tavaroiden luovuttamista lähes sellaisenaan vastiketta vastaan (kirpputorit, kierrätyskeskukset). Jos tuotteita jatkojalostetaan merkittävästi siten, että luovutettavaa tavaraa ei voida pitää enää kerättynä tavarana, kyseessä saattaa olla elinkeinotoiminta.
- yhdistysten ja säätiöiden jäsenilleen ja työntekijöilleen järjestämä ruokalatoiminta (esim. työttömien yhdistysten ylläpitämät ruokalot).

Elinkeinotoimintaa harjoittavasta työnantajasta ei ole kysymys, jos yhdistys tai säätiö ei laskuta tuottamastaan palvelusta. Yhdistykset saattavat tuottaa esimerkiksi kotipalveluja vähävaraisille vanhuksille. Se, että yhdistys laskuttaa palvelun saajalta ainoastaan yhdistykselle aiheutuneet matkakulut, ei tee yhdistyksestä palkkatukisäännöksissä tarkoitettua elinkeinotoimintaa harjoittavaa työnantajaa. Em. tilanteissa palvelu on luonteeltaan verrattavissa naapurapuun eikä ansio- tarkoituksessa tapahtuvaan elinkeinotoimintaan.

## **2.2 Elinkeinotoimintaa harjoittavaan työnantajaan sovellettava tukimenettely**

Jos tuen hakijan katsotaan olevan 7 luvun 1 a §:ssä tarkoitettu elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja, myönnetään palkkatuki joko ryhmäpoikkeusasetuksen sääntelyn mukaisesti tai de minimis -tukena. Sovellettavan tukimuodon ratkaisee tuella palkattavan työttömän työnhakijan työvoimapolitiittinen status. Elinkeinotoimintaa harjoittavan työnantajan palkatessa useamman työntekijän palkkatuen myöntämismenettely ratkaistaan kunkin palkattavan työttömän osalta erikseen.

### 2.2.1 Yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukainen menettely

#### 1. Kynnysrajat ja tukien kasautuminen

Ryhmäpoikkeusasetuksen mukaista menettelyä ei voida soveltaa, jos tuen hakija on saanut 1 a §:n 1 momentin 2-7 kohdissa mainittujen kohderyhmien palkkaamiseen tukea yli viisi miljoonaa euroa vuodessa. Vajaakuntoisen osalta kynnysraja on 10 miljoonaa euroa.

Ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisesti myönnetty palkkatuki kasautuu muun viranomaisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisesti myöntämän tuen kanssa, jos tuki on myönnetty samoihin palkkauskustannuksiin. Jos esimerkiksi jonkin muun viranomaisen ryhmäpoikkeusasetuksen nojalla

myöntämä tuki saman työntekijän palkkaamiseen on 30 prosenttia, voi TE-toimisto myöntää palkkatukea enintään 20 prosenttia palkkauskustannuksista. Näin ollen tukien yhteismäärä ei saa ylittää 50 prosenttia palkkauskustannuksista. Vajaakuntoisen palkkaamiseksi myönnettävä tuki voi kasautua muun viranomaisen ryhmäpoikkeusasetuksen nojalla myöntämän tuen kanssa kunhan tuen määrä ei kasautumisen vuoksi ylitä 100 prosenttia palkkauskustannuksista. Jos muu viranomainen on myöntänyt tuen hakijalle ryhmäpoikkeusasetuksen nojalla tukea saman työntekijän palkkaamiseen 60 prosenttia palkkauskustannuksista, voi TE-toimisto myöntää palkkatukea enintään 40 prosenttia palkkauskustannuksista. Ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisen tuen enimmäismäärää laskettaessa huomioidaan myös kyseisiin palkkauskustannuksiin myönnetty de minimis -tuki. Muut tukia myöntävät viranomaiset päättävät itsenäisesti sen, mitä menettelyä ne soveltavat tukia myöntäessään.

## 2. Kohderyhmät

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 1 a §:n mukaan palkkatukea myönnetään elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena, kun palkkatuella palkattava on

1. vajaakuntoinen;
2. vaikeasti työllistyvä;
3. pitkäaikaistyötön;
4. on ollut yhdenjaksoisesti työttömänä vähintään kuusi kuukautta ennen palkkatuen myöntämistä;
5. vailla ammatillista koulutusta;
6. yli 50-vuotias;
7. oikeutettu kotouttamissuunnitelmaan maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta annetun lain 11 §:n nojalla.

Kohderyhmään 1-3 kuuluvat määritellään julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 1 luvun 7 §:ssä. Kohdassa 4 tarkoitetun henkilön työttömyyden on pitänyt kestää yhdenjaksoisesti kuusi kuukautta ennen palkkatuetun työn aloittamista. Tuella palkattavan tulee olla työttömänä välittömästi ennen palkkatuen myöntämistä. Laskettaessa edellä mainittua työttömyysjaksoa riittää, että henkilö on ollut julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitettu *työtön*. Työnhaun katkeaminen tai sairausloma eivät siten katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Vailla ammatillista koulutusta olevalla tarkoitetaan työtöntä työnhakijaa, jolla ei ole ammatillista tutkintoa. Pykälän luettelo on tyhjentävä.

## 3. Tuen määrä ja tukikauden kesto

Elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle 1 a §:n 1 momentin 2—7 kohdassa tarkoitetun henkilön työllistämiseksi myönnettävä palkkatuki voi olla enintään 50 prosenttia palkkauskustannuksista ja vajaakuntoisen työllistämiseksi enintään 75 prosenttia palkkauskustannuksista. Tuen taso määritellään edellä 1 luvussa todetun mukaisesti. Edellä mainitut prosentit kuitenkin asettavat 1 luvun mukaisesti määritellylle palkkatuella enimmäistason. Enimmäistukiprosentit saattavat vaikuttaa korkeimpana korotettuna maksettavan palkkatuen määrään. Jos esimerkiksi tuella palkattavan vaikeasti työllistettävän palkkauskustannukset ovat 1 600 euroa, voi myönnettävä palkkatuki olla enintään 50 prosenttia palkkauskustannuksista eli 800 euroa, vaikka korkeimman korotetun tuen enimmäismäärä olisi noin 1 000 euroa.

Tukikausien kestot määräytyvät pääsääntöisesti 1 luvussa esitetyn mukaisesti. Poikkeuksena on kuitenkin palkkatuki, joka myönnetään sosiaaliselle yritykselle pitkäaikaistyöttömän palkkauskustannuksia varten. Palkkatukikauden enimmäiskesto on tässä tapauksessa 12 kuukautta.

#### 4. Päätösmenettely TE-toimistossa

Palkkatuen hakemuslomakkeessa kysytään, onko hakijalle myönnetty muuta ryhmäpoikkeusasetuksen mukaista tukea tuella palkattavan tai muun henkilöstön palkkaamiseen (kynnysarvojen ja tuen prosentuaalisen enimmäismäärän kontrollointi). TE-toimiston on tarkistettava, että palkkatuen hakija on vastannut tukihakemuksessaan ryhmäpoikkeusasetuksen nojalla myönnettyjä tukia koskevaan kysymykseen.

Palkkatuen saajalle ilmoitetaan kirjallisesti tuen myönnetty euromäärä. Samalla ilmoitetaan, että kyseessä on ryhmäpoikkeusasetuksen mukainen tuki ja mainitaan asetuksen täydellinen nimi ja tiedot julkaisemisesta Euroopan unionin virallisessa lehdessä.

#### 2.2.2 De minimis –menettely

##### 1. Yleistä

Jos palkkatuella palkattava ei kuulu 7 luvun 1 a §:ssä lueteltuun kohderyhmään, myönnetään tuki elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle de minimis –tukena. Palkkatuki määräytyy tällöin edellä yksi luvussa todetun mukaisesti eli tukea myönnetään samalla tavalla kuin sitä olisi myönnetty ennen 10.5.2010.

De minimis- menettelyllä tarkoitetaan EY:n perustamissopimuksen 87 ja 88 artiklojen soveltamista vähämerkitykselliseen tukeen. Tuki on vähämerkityksellinen, jos elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja saa tukea enintään 200 000 euroa kolmen verovuoden aikana (kuluva vuosi ja kaksi edellistä vuotta). Mainitussa summassa tulee ottaa huomioon kaikkien eri viranomaisten de minimis –tukena myöntämä rahoitus kyseisenä ajanjaksona. Tuki voi olla lähtökohtaisesti tarkoitettu mihin tahansa yrityksen kustannuksiin, kunhan yrityksen kaikki eri lähteistä kolmen verovuoden aikana saama de minimis –tuki ei ylitä 200 000 euron rajaa.

De minimis –tukia ei voida myöntää

1. maanteiden tavarakuljetuksiin tarkoitettuja ajoneuvon hankintaan yrityksille, jotka suorittavat maanteiden tavarakuljetuksia toisten lukuun;
2. tukena, joka liittyy välittömästi vientimääriin, jakeluverkon perustamiseen ja toimintaan tai muihin vientitoimintaan liittyviin juokseviin kustannuksiin;
3. toimintaan, jolla suositetaan kotimaisia tuotteita tuontituotteiden kustannuksella;
4. kivihiilitoimilaan;
5. vaikeuksissa oleville toimijoille (yrityssaneeraus tai konkurssi).

Kalastus- ja vesiviljelyalalla sekä maataloustuotteiden alkutuotannon alalla toimiville yrityksille myönnettävään tukeen sovelletaan erillisiä de minimis –tukiasetuksia.

## 2. Päätösmenettely TE-toimistossa

Ennen tuen myöntämistä elinkeinotoimintaa harjoittavalta työnantajalta on pyydettävä ilmoitus kaikista muista de minimis –tuista, jotka sille on myönnetty kuluvan ja kahden edeltävän verovuoden aikana. De minimis –tuen saamisesta kysytään hakemuksessa. Verovuosi on kalenterivuosi tai, jos yrityksen tilikautena ei ole kalenterivuosi, ne tilikaudet, jotka ovat kalenterivuoden aikana päättyneet. Uuden tuen myöntämisestä ei saa seurata 200 000 euron rajan ylittyminen.

Jos tukien yhteismäärä ylittää 200 000 euroa, de minimis –asetusta ei sovelleta tukeen edes sen osuuden osalta, joka ei ylitä tätä enimmäismäärää. Jos elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja on esimerkiksi edellisenä vuonna saanut de minimis –tukea 150 000 euroa ja sille myönnetään kuluvana vuonna 100 000 euroa, kohdistuu takaisinperintävelvollisuus tähän koko 100 000 euron tukeen, ei pelkästään sallitun enimmäismäärän ylittävään 50 000 euroon. Tukea ei voida myöntää, jos tuen myöntämisestä seuraisi enimmäistukirajan ylittyminen. Näin ollen takaisinperintätilanne aiheutuu yleensä siitä, että tukea myöntävä viranomaisen ei ole ollut tietoinen muusta tuen hakijan saamasta de minimis –tuesta. Tieto tukirajan ylittymisestä voi tulla muulta viranomaiselta tai tuen hakijalta. TE-toimiston tehtävänä on tällöin periä takaisin myöntämänsä tuen osuus.

Keskitettyä viranomaisvalvontaa 200 000 euron de minimis – kertymän seurannalle ei ole, vaan tuen hakijan velvollisuutena on ilmoittaa muille de minimis – tukia myöntäville viranomaisille, kuinka paljon tuen hakijalle on aiemmin myönnetty ja maksettu de minimis – tukea. Viranomaisen on tukea myönnettäessä valvottava tuen hakijan ilmoituksen perusteella, että enimmäismäärä ei ylitä. De minimis – tuki kasautuu ainoastaan de minimis –tuen kanssa.

Samaan konserniin kuuluvien yritysten sekä yritysten eri toimipisteiden saamat de minimis –tuet lasketaan yhteen. Konserniajatteluun mukainen tukien kasautumissääntö soveltuu käytännössä huonosti yhdistysten ja säätiöiden keskus- ja paikallisjärjestö –rakenteeseen. Näin ollen konsernisääntöä ei sovelleta yhdistyksiin ja säätiöihin. Siten tukien kasautumista tarkastellaan tuen hakija-kohtaisesti.

Palkkatukea koskevassa uudistetussa hakemuslomakkeessa kysytään, onko hakijalle myönnetty kuluvan ja kahden edellisen vuoden aikana de minimis –tukea. Lomakkeen täyttöohjeessa kerrotaan, että yritykselle voidaan kohdentaa julkista de minimis –tukea enintään 200 000 euroa kuluvan verovuoden ja kahden edeltävän vuoden aikana. Koska palkkatuen myöntäminen perustuu hakijan antamaan ilmoitukseen siitä, ettei 200 000 euron summa ole ylittynyt hakemisvuoden ja kahden edellisen vuoden aikana, TE-toimiston on tarkistettava palkkatuen hakija on vastannut tukihakemuksessaan de minimis –tukea koskevaan kysymykseen. De minimis –tuesta on ilmoitettava päätöksessä, joten tuen hakija voi tarkistaa muun viranomaisen myöntämän tuen säädösperustan saamastaan tukipäätöksestä.

Palkkatuen saajalle on ilmoitettava kirjallisesti tuen myönnetty euromäärä. Samalla on ilmoitettava, että kyseessä on de minimis –tuki ja mainittava asetuksen täydellinen nimi ja tiedot julkaisemisesta Euroopan unionin virallisessa lehdessä.

Kaikki de minimis –asetuksen soveltamista koskevat tiedot on tallennettava. Tukea koskevat asiakirjat on säilytettävä 10 vuoden ajan tuen myöntämispäivästä. Säilytettävien asiakirjojen tulee sisältää kaikki tarvittavat tiedot sen osoittamiseksi, että de minimis- asetuksen vaatimuksia on noudatettu. Komission pyynnöstä tukea koskevat tiedot on voitava toimittaa 20 työpäivän kuluessa pyynnön esittämisestä.

### 3. VALTION VIRASTOILLE JA LAITOKSILLE OSOITETTAVAT MÄÄRÄRAHAT

#### *Määrärahan osoittaminen*

Julkisesta työvoimapaalvelusta annetun lain 7 luvun 4 §:n mukaan TE-toimisto voi osoittaa sen käyttöön osoitettujen määrärahojen rajoissa valtion virastoille ja laitoksille määrärahaa työttömien työllistämiseen. Luettelo valtion virastoista ja laitoksista löytyy Internet osoitteesta [www.valtiokonttori.fi](http://www.valtiokonttori.fi). Valtion liikelaitos katsotaan palkkatukea myönnettäessä pääsääntöisesti yritykseksi. Jos liikelaitoksella on yhteiskunnallisia tehtäviä ja henkilö palkataan tällaisiin tehtäviin, liikelaitos rinnastetaan palkkatuen myöntämisessä valtion laitokseen.

Valtion tilivirastoina toimineet yliopistot muuttuivat itsenäisiksi julkisoikeudellisiksi laitoksiksi tai säätiölain mukaisiksi säätiöiksi 1.1.2010. Julkisoikeudelliset laitokset ja säätiölain mukaiset säätiöt ovat itsenäisiä oikeushenkilöitä ja siten valtion budjettitalouden ulkopuolella. Uudistus vaikuttaa työllisyysmäärärahojen osoittamiseen. Yliopistojen oikeudellisen aseman muututtua työllisyysmäärärahaa ei voida enää julkisesta työvoimapaalvelusta annetun lain 7 luvun 4 §:n mukaisesti osoittaa yliopistoille.

Momentin 32.30.51 päätösoosan kohdan 16 mukaan määrärahaa voidaan käyttää ennen työllisyyslain voimaantuloa (275/1987) palkattujen ja edelleen samassa työsuhteessa olevien vajaakuntoisten henkilöiden palkkaamisesta aiheutuviin menoihin. Momentin perusteella on maksettu työllisyysmäärärahaa muun muassa yliopistoille. Näiden henkilöiden palkkauksesta aiheutuviin kustannuksiin voidaan edelleen myöntää yliopistoille työllisyysmäärärahaa.

Palkattaessa työllisyysmäärärahoilla valtion virastoihin ja laitoksiin noudatetaan seuraavia julkisesta työvoimapaalvelusta annetun lain 7 luvun säännöksiä:

- 1 § (palkkatuella järjestettävän työn tarkoitus, tukipäätöksen tarpeelliset ehdot)
- 2 § 2 ja 3 momentit (työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset)
- 3 § 1-3 momentit (työsuhteeseen liittyvät palkkatuen edellytykset)
- 11 § 1, 2, 4 ja 6 momentit (tuen kesto)

Valtion virastolle tai laitokselle palkatun työajan on oltava julkisesta työvoimapaalvelusta annetun lain 7 luvun 4 §:n 2 momentin mukaan palkanmaksukautta vastaavana ajanjaksona vähintään 85 prosenttia alan säännöllisestä työajasta.

Työllisyysmäärärahoja ei tule osoittaa valtion virastoille ja laitoksille oppisopimuskoulutukseen, koska oppisopimuskoulutuksesta aiheutuvat kustannukset (koulutuskorvaus ja palkkauskustannukset kokonaisuudessaan oppisopimuskoulutuksen aikana) muodostuvat varsin suuriksi.

#### *Työllisyysmäärärahoista maksettavat kustannukset*

Työllisyysmäärärahoista suoritetaan valtion virastolle tai laitokselle palkatun palkkauskustannukset kokonaisuudessaan eli palkatulle maksettu palkka, palkatun (vakuutetun) lakisääteiset maksut (TEL- ja työttömyysvakuutusmaksuosuudet) ja palkasta pidätettävä ennakonpidätys sekä

työnantajan lakisääteinen sosiaaliturva-, työeläkevakuutus-, tapaturmavakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksu sekä ryhmähenkivakuutusmaksu.

Valtion vuoden 2010 talousarvion momentin 32.30.51 käyttötarkoitusta koskevan kohdan mukaan määrärahaa maksettavat palkat saavat olla enintään 2 400 euron suuruisen kuukausipalkan mukaiset.

Työnantajaviraston käytettävissä olevan määrärahan enimmäismäärä työn järjestämisestä aiheutuvien palkkauskustannusten maksamiseen määräytyy toteutuneiden eli viraston jo suorittamien palkkausmenojen perusteella. Korvausperusteena ei voida käyttää erääntymättömiä palkkauskustannuksia, vaikka niiden maksamiseen on työvoimatoimiston päätöksessä osoitettu tarvittavat määrärahat.

Julkisesta työvoimapaikasta annetun lain 7 §:n 4 momentin mukaan valtion virastoille ja laitoksille voidaan korvata aluevelvoitteiden ja muun työllistämisen toteuttamisesta aiheutuvia muita kuin palkkausmenoja. Muita korvattavia menoja ovat kiinteästi työn tekemiseen liittyvät esimerkiksi työvälineistä tai työvaatteista aiheutuvat kustannukset. TE-toimisto arvioi työtehtävien mukaan, aiheutuuko työn järjestämisestä korvattavia kustannuksia. Maksettava korvaus voi olla 2-20 % palkkauskustannuksista. Korvauksen suuruutta määriteltäessä otetaan huomioon työn luonne ja syntyneet kustannukset. Korkein korvaus voidaan maksaa esimerkiksi sellaisten tehtävien järjestämisestä, joissa edellytetään henkilökohtaisia suojavarusteita tai joiden järjestämisestä aiheutuu työn järjestäjälle matka- ja/tai yöpymiskustannuksia. Työterveystarkastusten järjestämisestä aiheutuvia kustannuksia ei korvata.

#### *Määrärahan käytön seuranta*

Julkisen työvoimapaikan toimeenpanosta annetun asetuksen 6 luvun 20 §:n mukaan valtion viraston tai laitoksen tulee tehdä kultakin kalenterikuukaudelta TE-toimistolle ilmoitus työllisyismäärärahojen käytöstä ja niillä palkatuista.

TE-toimistojen tulee huolehtia siitä, ettei työn järjestämiskustannuksiin osoitettua määrärahaa ylitetä. Virastolle tai laitokselle on jokaisen työllisyismäärärahoihin oikeuttavan sijoituspäätöksen yhteydessä ilmoitettava työnantajan oikeudesta saada korvauksia työn järjestämiskustannuksista, näiden kustannusten laskentaperuste sekä enimmäismäärä.

## **4. KUNTOUTUS-, KOULUTUS- JA TYÖNTEKOMAHDOLLISUUDEN JÄRJESTÄMINEN**

### **4.1 Veloitteen piiriin kuuluvat**

Julkisesta työvoimapaikasta annetun lain 7 luvun 7 §:ssä säädetään veloitteesta järjestää kuntoutus-, koulutus- tai kunnan työntekomahdollisuus vuonna 1950 tai sen jälkeen syntyneelle työttömälle työnhakijalle, jos hänen oikeutensa työttömyyspäivärahaan päättyy enimmäisajan johdosta hänen täytettyään 57 vuotta, mutta ennen kuin hän täyttää 60 vuotta.

Veloitteen piiriin voivat kuulua ainoastaan henkilöt, jotka ennen 1997 voimaantullutta työttömyysturvauudistusta voimassa olleiden säännösten mukaan olisivat olleet oikeutettuja työttö-

myysturvan ns. lisäpäiviin. Koska yrittäjillä ei ole lisäpäiväoikeutta, he eivät kuulu em. velvoitteen piiriin.

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 7 §:ssä mainitut edellytykset täyttävälle henkilölle syntyy subjektiivinen oikeus kuntoutus-, koulutus- tai työntekomahdollisuuteen.

Työ- ja elinkeinoministeriö on pyytänyt kansaneläkelaitosta ja työttömyyskassoja toimittamaan tiedot sellaisista vuosina 1950-1954 syntyneistä henkilöistä, jotka täyttävät listausvuonna 57 vuotta mutta eivät 60 vuotta, ja joille on maksettu ansio- tai peruspäivärahaa vähintään 450 päivää ja enintään 500 päivää. Työttömyyskassat toimittavat tiedot kuukausittain listoina ja Kela siirtää tiedot päivittäin sähköisesti suoraan URAan. Koska velvoitteen piiriin voi kuulua vain henkilö, joka täyttää 57 vuotta ennen 500 päivän päivärahaikauden täyttymistä, henkilön tiedot poistuvat työttömyyskassojen listalta ja Kelan toimittamista tiedoista sen jälkeen, kun hänelle on maksettu työttömyyspäivärahaa 500 päivältä.

Toimitetuissa tiedoissa on työllistämiselvoitteen piirissä olevien lisäksi myös henkilöitä, jotka

1) täyttävät 57 vuotta vasta 500 päivän enimmäisajan jo täytyttyä. Heidän osaltaan tieto ei aiheuta työllistämiselvoitteen toteuttamiseen liittyviä toimenpiteitä, koska he eivät ole velvoitteen piirissä. Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain työllistämiselvoitteella ei ole laajennettu työttömyysturvan lisäpäiväoikeuden aiempaa soveltamisalaa, vaan työllistämiselvoite koskee ainoastaan henkilöitä, jotka täyttävät 57 vuotta ennen 500 päivän täyttymistä;

2) eivät esimerkiksi työnhaun katkeamisen johdosta tiedon saapuessa ole työttöminä työnhakijoina työvoimatoimistossa. Heidän osaltaan tieto ei aiheuta toimenpiteitä, mutta tieto 500 päivän enimmäisajan lähestymisestä/täyttymisestä on aiheellista vastaisen työvoimatoimistoon ilmoittautumisen varalle kirjata työnhakijatietoihin. Jos henkilön työnhaku 500 päivän enimmäisajan jo täytyttyä on katkenneena vähintään kolmen kuukauden ajan, työllistämiselvollisuus on julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 8 §:n 3 momentin 3 kohdan nojalla lakannut.

Henkilön aikaisemmalla ”työttömyyshistorialla” ei ole merkitystä. Velvoitteen soveltaminen ei edellytä, että henkilö täyttää 57 vuotta ennen ensimmäisen 500 päivän päivärahaikauden täyttymistä vaan velvoitteen piirissä voi olla esimerkiksi henkilö, joka on jäänyt työttömäksi vuonna 1997 ja on saanut työttömyyspäivärahaa 500 päivältä ja on tämän jälkeen tippunut työmarkkinatuella ja on uudelleen täyttänyt työssäoloehdon. Jos ao. henkilö täyttää 57 vuotta ennen ”toisen” 500 päivän päivärahaikauden täyttymistä ja muut velvoitteen soveltamisen edellytykset täyttyvät, hän kuuluu velvoitteen piiriin.

Lähtökohtana on, että TE-toimistoille toimitettavat tiedot sisältävät kaikki velvoitteen piiriin kuuluvat henkilöt. Jos kuitenkin TE-toimistoille tulleissa tiedoissa on sellaisia virheellisyyksiä, ettei velvoitteeseen kuuluvia toimenpiteitä ole voitu järjestää niihin oikeutetulle henkilölle, hänen oikeutensa ao. toimenpiteisiin ei lakkaa. Koska velvoitteen piiriin kuuluvista henkilöistä toimitetaan tietoja melko lyhyen aikaa, tieto työllistämiselvoitteen piiriin kuulumisesta on syytä merkitä myös URAn työnhakijatietoihin.

Velvoitteen piiriin kuuluvat ainoastaan työttömät työnhakijat. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä oleva voi olla työtön työnhakija, jolloin hän myös kuuluu velvoitteen piiriin, jos muut edellytykset täyttyvät. Vaikka järjestettävän työn tulee julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukaan

olla alan säännöllisen työajan mukaista kokoaikatyötä, voidaan osatyökyvyttömyyseläkkeellä oleva työnhakija osoittaa sellaiseen työhön, joka työajaltaan vastaa hänen työkykyään. Koska velvoitteeseen sisältyvän 8 kuukauden palkkatuella tuetun työn tavoitteena on täyttää työttömyysturvan työssäoloehto, veloitteen piiriin kuuluvalla osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevalle tarjottavan työn tulee olla muun muassa työajaltaan sellainen, että se täyttää työttömyysturvallaisessa työssäoloehdon täyttymiselle asetetut vaatimukset.

Sen sijaan henkilö, jolle maksetaan soviteltua päivärahaa esimerkiksi sillä perusteella, että hän on työttömänä vastaanottanut osa-aikatyön ja jota ei enää tästä syystä pidetä työttömänä työnhakijana TE-toimistossa, ei kuulu veloitteen piiriin.

## 4.2 Työllistämismenettely

Työllistämismenettelystä on säädetty julkisen työvoimapalvelun toimeenpanosta annetun asetuksen 4 luvussa. TE-toimisto ilmoittaa kunnalle työllistämislomakkeella sen velvollisuudesta työllistää henkilö. Työllistämislomake on tehtävä siten, että kunta voi järjestää työntekomahdollisuuden viipymättä työttömyyspäivärahan enimmäiskeston täytyttyä. Ennen työllistämislomakkeen tekemistä TE-toimiston on varmistuttava siitä, että henkilö on täyttänyt 57 vuotta ennen 500 päivän täyttymistä.

Kunnan työntekomahdollisuus voidaan järjestää veloitteen piiriin kuuluvalla vasta päiväraha-kauden päättymisen jälkeen. Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 8 §:n 2 momentin mukaan työttömyysturvallaisissa säädetyn, kahden vuoden, tarkastelujakson aikana tehty työ, joka luetaan työssäoloehtoon vähentää 8 kuukauden työllistämismahdollisuutta. Koska velvoitetyön tavoitteena on työssäoloehdon täyttäminen, on tilanteessa, jossa henkilö on tehnyt kahden vuoden tarkastelujakson aikana työssäoloehdon täyttävää muuta työtä, kiinnitettävä huomiota siihen, että veloitetyön pituus em. tilanteissa määritellään siten, että henkilö myös veloitetyön päättymisen jälkeen on täyttänyt työssäoloehdon.

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 7 §:n 4 momentin ja 9 §:n 1 momentin mukaan kunnalla on oikeus saada työllistämismahdollisuuden piiriin kuuluvan henkilön työllistämistä normaali palkkatuki 60 prosentilla korotettuna.

## 4.3 Työllistämismahdollisuuden lakkaaminen

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 8 1:n 3 momentin mukaan työllistämismahdollisuus lakkaa, jos

- 1) työntekomahdollisuuteen oikeutettu ilman työttömyysturvallain 2 momentissa tarkoitettua pätevää syytä kieltäytyy hänelle osoitetusta työkykyyn nähden sopivasta työllistämismahdollisuuden nojalla järjestetystä työstä.
- 2) työ, johon työnhakija on osoitettu, keskeytyy työnhakijasta johtuvasta syystä tai
- 3) työnhakijalle ei voida järjestää työhakemuksen voimassaolon lakattua työtä kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun työllistämismahdollisuus on tullut voimaan.

## 5. PALKKATUEN HAKEMINEN, MYÖNTÄMINEN, MAKSAMINEN SEKÄ TYÖ-VOIMAPOLIITTISTEN LAUSUNTOJEN ANTAMINEN

### 5.1. Tuen hakeminen ja myöntämisedellytysten tutkiminen

#### *Tuen hakeminen*

Työnantaja hakee palkkatukea siltä TE-toimistolta, jonka toimialueella työpaikat sijaitsevat tai siltä TE-toimistolta, jonka työnhakijoita tuella on tarkoitus palkata. Kun työnantaja hakee palkkatukea oppisopimukseen, sen on liitettävä hakemukseen koulutustarkastajan lausunto. Lausunosta on käytävä ilmi muun muassa se, täyttääkö työnantaja oppisopimuskoulutukselle asetettavat edellytykset sekä opetusohjelman asianmukaisuus ja toteutettamiskelpoisuus ao. työnantajan palveluksessa.

Jos palkkatuen hakija on yritys, yhdistys tai säätiö, sen on toimitettava palkkatukihakemuksen yhteydessä ote kauppa-, yhdistys- tai säätiörekisteristä. Rekisteriote ei saa olla kolmea kuukautta vanhempi. Jos sama työnantaja hakee uudestaan palkkatukea ja aiemmin toimitettu rekisteriote on kolmea kuukautta vanhempi, TE-toimiston on tarkistettava rekisteritietojen oikeellisuus ensisijaisesti esimerkiksi yritys- ja yhteisötietojärjestelmästä [www.ytj.fi](http://www.ytj.fi) ja toissijaisesti pyytämällä tuen hakijalta uusi rekisteriote. TE-toimiston on tehtävä tarkistamisesta merkintä rekisteriotteeseen. Jos yksityinen elinkeinonharjoittaja ei ole velvollinen merkitsemään yritystään kaupparekisteriin, hänen on toimitettava todistus ennakkoperintärekisteriin merkitsemisestä. Rekisteriotteiden tarkistamisesta tehdään merkintä URA:aan.

Palkkatukihakemuksen allekirjoittaa henkilö, jolla on yhteisön nimenkirjoitusoikeus. TE-toimiston on tarkistettava, että hakemuksen on allekirjoittanut siihen oikeutettu henkilö. Nimenkirjoitusoikeus ilmenee kauppa-, säätiö- tai yhdistysrekisteriotteesta tai se voi perustua asemavaltuutukseen taikka muuhun valtuutukseen, esimerkiksi valtakirjaan. TE-toimiston on varmistuttava nimenkirjoitusoikeudesta myös kuntien osalta. Tämä voi tapahtua esimerkiksi pyytämällä kunnista lista henkilöistä, joilla on kunnan nimenkirjoitusoikeus.

Asemavaltuutuksessa valtuutus perustuu siihen, että valtuutetulla on toisen toimessa ollen tai muuten toisen kanssa tekemänsä sopimuksen johdosta asema, johon lain tai yleisen tavan mukaan liittyy määrätynlainen kelpoisuus toimia tämän puolesta. Asemavaltuutus voidaan hyväksyä sekä tukea haettaessa että tilityksiä tehtäessä, kun ensin varmistutaan sen olemassaolosta. Asemavaltuutus voi olla hyväksyttävää esimerkiksi kuntien/kuntayhtymien viranomaisten taikka keskusliikkeiden tai muiden suurten yritysten pienempien yksiköiden ollessa tuen hakijana.

#### *Valtakirjamenettely*

Jos työnantajalla ei ole henkilöstöresursseja tai osaamista hoitaa työnantajavelvoitteisiin liittyviä tehtäviä, se voi valtuuttaa esimerkiksi yksityisen henkilön, tilitoimiston tai toisen yhdistyksen (esim. työttömien yhdistyksen) taikka keskusjärjestön hoitamaan palkanmaksuun ja muiden työnantajamaksujen hoitamiseen sekä palkkatuen hakemiseen ja tilitykseen liittyvät asiat.

Työnantajan on tällöin yksilöidyllä valtakirjalla valtuutettava asiamies toimimaan puolestaan. Valtakirjasta on käytävä ilmi, että työnantaja valtuuttaa asiamiehen hakemaan palkkatukea, hoi-

tamaan palkkatuen tilitykset, ja että palkkatuki voidaan maksaa asiamiehen tilille. Valtakirja on päivättävä ja otsikoitava yksilöidyksi valtakirjaksi. Jos työnantajana on yhteisö kuten yhdistys, säätiö tai yritys, valtakirjan allekirjoittajana on oltava yhteisön nimenkirjoitukseen oikeutettu henkilö. Nimenkirjoitusoikeus tarkistetaan kauppa-, yhdistys- tai säätiörekisteriotteesta.

Palkkatukea saanut ja työsopimuksen tehnyt työnantaja on asiamiestä käyttäessäänkin viime kädessä vastuussa työnantajavelvoitteiden hoitamisesta.

*Tukien myöntämiseen liittyvä ennakoivalvonta sekä takaisinperinnän ja verovelan vaikutus tuen myöntämiseen*

Yrityksen ja muun yhteisön on toimitettava verovirastosta saatava verovelkatodistus, josta selviää, onko tuen hakijalla erääntyneitä ja maksamattomia veroja tai tilittämättä jätettyjä ennakonpidätyksiä tai sosiaaliturvamaksuja, taikka todistus verojen maksamisesta (suoritukset on hoidettu asianmukaisesti). Verovelkatodistus tai todistus verojen maksamisesta ei saa olla kolmea kuukautta vanhempi. Jos verovelkatodistuksesta ilmenee, että tuen hakija on jättänyt em. maksuja maksamatta, palkkatukea ei tule pääsääntöisesti myöntää. Jos maksamattomista veroista ja maksuista on tehty maksusuunnitelma verottajan kanssa, ja jos tätä maksusuunnitelmaa on noudatettu, voidaan tukea harkinnan mukaan myöntää. Myöntöpäätökseen tulee kirjata maksusuunnitelman noudattamista koskeva ehto. Jos palkkatuen saaja jättää maksusuunnitelman noudattamatta tukea ei makseta, jos myöntämispäätöksessä on asetettu maksusuunnitelman noudattamista koskeva ehto. Jos yritykselle on vahvistettu yrityksen saneerauksesta annetun lain mukainen saneerausohjelma, voidaan tukea harkinnan mukaan myöntää.

Verotilin käyttöönoton jälkeen verottajalla on mahdollisuus käyttää tilillä olevaa saldoa myös aiemmin laiminlyötyjen maksujen kattamiseen (ks. verotilimenettelystä jäljemäpanä). Näin ollen saattaa muodostua tilanteita, joissa esimerkiksi työnantajan sotu-maksuihin tarkoittamaa suoritusta käytetään aiempien verosaatavien kattamiseen. Käytännössä TE-toimistolla tulisi olla tieto aiemmista verovelkoista, koska työnantajan tulee palkkatukea hakiessaan esittää verovelkatodistus.

Jos verottajan aiempien suoritusten kuittaamisesta syntyy uutta verovelkaa meneillään olevan palkkatukijakson aikana, jatketaan palkkatuen maksatusta kuitenkin normaalisti. Jos palkkatukijaksoa jatketaan uudella päätöksellä, työnantajan tulee ennen tuen myöntämistä (ennen jatkopäätöksen tekemistä) esittää selvitys siitä, mitä uuden velan maksamisesta on verottajan kanssa sovittu (palkkatuen myöntäminen edellyttää siis uutta maksusuunnitelmaa).

Yrityksen hakiessa palkkatukea toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, TE-toimiston on tuen myöntämisedellytyksiä selvittäessään kiinnitettävä huomiota yrityksen toimialaan ja tuella palkatun työtehtäviin. Jos yrityksen toimialasta tai tuella palkatun työtehtävistä taikka muutoin ilmenee, että työ on todennäköisesti määräaikainen (esim. kyseessä on projektityö, työ liittyy määrättyyn työkohteeseen tai on kausiluonteista), on varmistuttava, että tuella syntyvä työsuhde on toistaiseksi voimassaoleva.

Kun tuen hakijana on yritys, on kiinnitettävä huomiota yrityksen vastuu/taustahenkilöinä toimivien aikaisempaan liiketoimintaan. Yksityisen elinkeinonharjoittajan, kommandiitti- ja avoimen yhtiön vastuunalaisten yhtiömiesten, osakeyhtiön toimitusjohtajan ja hallitusten jäsenten aikaisempaan liiketoimintaan mahdollisesti liittyviä maksuhäiriöitä ja yritysten konkurssseja voidaan

tarkistaa muun muassa Suomen Asiakastieto Oy:n rekisteristä, josta käyvät ilmi muun muassa työnantajan maksuhäiriöt eli se, onko työnantajalla maksamatta olevia julkisoikeudellisia (esim. verot) tai yksityisoikeudellisia (pankkilainat, tavaravelat jne.) velkoja, joista velkoja on hakenut oikeudessa täytäntöönpanokelpoisen päätöksen saatavan ulosmittausta varten. Rekisteristä näkyy myös, onko työnantaja haettu konkurssiin tai onko työnantaja yrityssaneerauksessa. Virallisesta lehdestä käy ilmi muun muassa, onko työnantaja yrityssaneeraus- tai konkurssimenettelyssä, onko työnantajan omaisuutta pakkohuutokauppanenettelyssä tai väliaikaisessa maksu- ja perintäkiellossa. TE-toimiston on myös selvitettävä, onko työnantajan palveluksessa oleville työntekijöille maksettu palkkaturvaa tai onko hakemuksia vireillä. Jos palkkaturvaa on maksettu, tulee tarkistaa, onko työnantaja maksanut palkkaturvana maksetut saatavat takaisin valtiolle. Jos näin on tapahtunut ja työnantajan tilanne on muutenkin kunnossa, palkkatukea voidaan myöntää.

Palkkatukea ei voida myöntää, jos avustuksen hakijalta on päätetty periä takaisin tukea, eikä tukea ole maksettu korkoineen takaisin. Jos aiemmin myönnetyn avustuksen takaisinperintää koskeva harkinta on kesken, uuden tuen myöntämiseen tulee suhtautua pidättyvästi. Myönteinen avustuspäätös tulisi tehdä vasta sen jälkeen, kun aiempaa avustusta koskeva takaisinperintäharkinta on tehty ja on päädytty siihen, että takaisinperintään ei ole aihetta.

## 5.2. Tuen maksamisen edellytykset

TE-toimiston on tarkistettava, että maksatushakemuksen on allekirjoittanut henkilö, joka on siihen oikeutettu (kts. tuen hakijaa koskevat edellytykset). Työnantajarinkiin kuuluvat työnantajat voivat valtuuttaa yksilöidyllä valtakirjalla jonkun työnantajarinkiin kuuluvista hoitamaan maksatushakemukset. Maksatushakemus palautetaan täydennettäväksi, jos se ei ole oikean henkilön allekirjoittama.

Kaikki tukea saavat työnantajat (ml. kunnat) on palkkatukipäätöksessä velvoitettu toimittamaan ensimmäisen tilityksen yhteydessä jäljennös tuella palkatun työsopimuksesta. TE-toimiston on tarkistettava työsopimuksesta seuraavien tuen myöntämisedellytysten täyttyminen:

- työnantaja on työsopimuksessa sitoutunut maksamaan kyseiseen työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaisen palkan tai jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomaisen ja kohtuullisen palkan kyseisestä työstä,
- työsopimus on tehty toistaiseksi, jos tuki on tarkoitus myöntää toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen,
- korkeinta korotettua palkkatukea vaikeasti työllistyvän palkkaamiseen saava työnantaja on työsopimuksessa sitoutunut maksamaan vähintään työllistämistuen perustuen suuruista palkkaa työkyvyttömyysajalta, jolta työntekijä ei saa sairausvakuutuslain 8 luvun 7 §:n mukaisen omavastuunajan vuoksi päivärahaa eikä muuta vastaavaa lakisääteistä korvausta tai työnantajalta muulla perusteella sairausajan palkkaa.

Palkkatuen maksamisen ehtona on, että tuella palkatulle on maksettu palkka ja että palkasta on suoritettu ennakonpidätys ja lakisääteiset sosiaaliturvamaksut. Verotilimenettely käsitellään tarkemmin seuraavassa kohdassa. Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan kaikkia lakisääteisiä sosiaaliturvamaksuja kuukausittain, vaan osa maksuista erääntyy maksettavaksi esimerkiksi neljännesvuosittain tai harvemmin. Tällaisten sosiaaliturvamaksujen osalta työnantajan on toimitettava laskennallinen työnantajan tai hänen edustajansa allekirjoittama selvitys maksujen määräy-

tymisperusteesta maksatushakemusten yhteydessä. Kun laskennallinen selvitys on esitetty, ei tositteita selvityksessä mainittujen maksujen suorittamisesta enää tarvitse esittää.

Työnantajan on liitettävä jokaiseen maksatushakemukseen tositteet *palkan ja seuraavien lakisääteisten maksujen* maksamisesta:

Palkkatuki – kaikki työnantajat

- ennakonpidätys
- työnantajan lakisääteinen sosiaaliturvamaksu (sairausvakuutus- ja kansaneläkevakuutusmaksu)

Korkein korotettu palkkatuki – muu työnantaja kuin yhdistys tai säätiö

- ennakonpidätys
- työnantajan lakisääteinen sosiaaliturvamaksu

Korkein korotettu palkkatuki – yhdistys tai säätiö työnantajana

- ennakonpidätys
- työnantajan lakisääteinen sosiaaliturvamaksu
- työeläkevakuutus-, tapaturmavakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksu (laskennallinen selvitys)
- pakollinen ryhmähenkivakuutusmaksu (laskennallinen selvitys)

Maksatushakemukseen liitettävä tosite palkan ja ennakonpidätyksen sekä em. listan mukaisten lakisääteisten maksujen suorittamisesta voi olla verotiliote, pankkitosite tai TE-toimiston hyväksymä muu luotettava selvitys. Tosite palkan maksusta voi olla myös tuella palkatun allekirjoittama kuitti. Muu luotettava selvitys voi olla esimerkiksi kirjanpitäjän tai tilintarkastajan antama todistus. Jos maksutositteesta ei selviä tuella palkatun työnantajamaksun suuruus, työnantajan tulee toimittaa selvitys työnantajamaksujen määräytymisperusteesta. Em. velvollisuus koskee myös kuntia. Kunta voi liittää maksatushakemukseen esimerkiksi palkkausjärjestelmästä tulosteen (yhteenvetolistan), jonka kunnan edustaja varmentaa allekirjoituksellaan.

Palkkatukea maksetaan niiltä päiviltä, joilta työnantaja on velvollinen maksamaan palkkaa, kuitenkin enintään viideltä päivältä viikossa. Tilitysjaksoilta maksettava euromäärä vaihtelee riippuen korvattavien päivien lukumäärästä eikä euromäärää voida ”tasoittaa” esimerkiksi viimeisessä tilityksessä.

Jos työnantaja lomauttaa tuella palkatun työntekijän, palkkatukea ei makseta lomautusajalta. Muiden työntekijöiden lomauttamisen vaikutusta työllistämistuen maksamiseen on tarkasteltu kohdassa 1.10. (Lomautuksen ja irtisanomisen vaikutus).

### *Verotilimenettely ja palkkatuen maksaminen*

Verohallinto on 1.1.2010 ottanut käyttöön veronmaksajakohtaisen tilin, jolle kootaan yrityksen veroja ja maksuja koskevia tietoja. Verotili on muuttanut oma-aloitteisten verojen ilmoittamis- ja maksamismenettelyitä. Tässä kirjeessä kerrotaan verotilimenettelystä ja siitä, millä tavoin verotilin käyttöönotto vaikuttaa palkkatuen myöntämis- ja maksamismenettelyyn. Verotilin tavoitteena on vähentää verojen maksamisesta ja ilmoittamisesta aiheutuvia kustannuksia ja vaikuttaa yritysten hallinnollisen taakan vähentämiseen. Verotilimenettelyyn siirtyvät tässä vaiheessa muun mu-

assa työnantajasuoritukset. *Menettely koskee kaikkia oma-aloitteisia veroja maksavia asiakkaita yritysmuodosta riippumatta.*

Pääsääntöisesti kaikki verotilimenettelyyn kuuluvat verot ilmoitetaan kausiveroilmoituksella. Sähköisesti annetun ilmoituksen on oltava perillä verohallinnossa kuukauden 12. päivänä ja paperi-ilmoituksen 7. päivänä. Kausiveroilmoitus korvaa muun muassa työnantajasuoritusten valvontailmoituksen ja vakuutusmaksuveroilmoituksen.

Pienet yritykset voivat liikevaihtonsa perusteella olla oikeutettuja pidennettyyn ilmoitus- ja maksujaksoon. Pidennettyyn menettelyyn tulee hakea erikseen. Edellytyksenä on, että yritys on merkitty rekisteriin säännöllisesti palkkoja maksavana työnantajana. Lisäksi yrityksen tulee täyttää ennakkoperintärekisteriin merkitsemisen edellytykset. Verohallinto ei myönnä pidennettyä ilmoitus- ja maksujaksoa, jos yrityksellä on ollut olennaisia ilmoitus- tai maksupuutteita.

Jos yrityksen liikevaihto on *enintään 50 000 euroa* kalenterivuodessa, arvonlisäveron, ennakonpidätykset, työnantajan sosiaaliturvamaksun ja lähdeverot voi ilmoittaa ja maksaa neljännesvuosittain. Eräpäivä on kohdekauden päättymistä toiseksi seuraavan kuukauden 12. päivä. Jos liikevaihto on *enintään 25 000 euroa*, arvonlisäveron voi ilmoittaa ja maksaa kalenterivuositain ja muut verot neljännesvuosittain. Yritys voi kuitenkin halutessaan valita lyhyemmän ilmoitus- ja maksujakson kuin mihin liikevaihto oikeuttaisi. Eräpäivä on kohdekauden päättymistä toiseksi seuraavan kuukauden 12. päivä.

Yritys voidaan siirtää lyhyempään ilmoitus- ja maksujaksoon kuluvan kalenterivuoden alusta, jos Verohallinnossa todetaan, että liikevaihto ei enää oikeuta pidempään ilmoitus- ja maksujaksoon tai jos yrityksellä on olennaisia ilmoitus- tai maksupuutteita.

Palkkatuki normaalin kausi-ilmoituksen tekeville työnantajille voidaan maksaa ilman sivukuluisia esitettäviä tositteita. Työnantajat toimittavat verotiliotteen TE-toimistolle sen saatuaan. Näin menetellen palkkatuen maksamisajankohta pysyy ennallaan eikä palkkatuen maksaminen viivästy verotiliotteen myöhäisemmän toimittamisajankohdan vuoksi. Toimittamaton verotiliote tai muu selvitys maksujen suorittamisesta voi vaikuttaa seuraavan kuukauden palkkatuen maksamiseen.

Palkkatuki pidennetyn maksujakson piirissä oleville työnantajille voidaan maksaa ilman sivukuluisia esitettäviä tositteita. Työnantajat toimittavat verotiliotteen pidennetyn maksamisjakson mukaisesti. Verotiliotetta ei tarvitse toimittaa viimeiseltä maksujaksolta, jos tukijakso ehtii päättyä ennen verotiliotteen valmistumista.

Ohjelmakauden 2007-2013 Euroopan sosiaalirahaston (ESR) osarahoittamiin projekteihin voi sisältyä toimenpiteitä, joissa hyödynnetään palkkatukea. Tällöin palkkatukien maksatuksiin on aina liitettävä ao. ESR-projektikoodi aukottoman jäljitysketjun varmistamiseksi. Toimenpiteiden osalta on noudatettava ESR-projektitoiminnasta annettuja ohjeita.

#### *Osittain kielteinen/kielteinen maksatuspäätös*

Jos maksatushakemusta ei hyväksytä hakemuksen mukaisesti, asiassa on tehtävä erillinen päätös, jossa on mainittava, miltä osin päätös poikkeaa maksatushakemuksesta ja mitkä ovat hakemuksesta poikkeavan päätöksen perustelut. Kielteisen/osittain kielteisen maksatuspäätöksen palkka-

tuen ja harkinnanvaraisen ylläpitokorvauksen osalta tekee TE-toimisto. Kielteiseen/osittain kielteiseen maksatuspäätökseen liitetään valtionavustuslain mukainen oikaisuvaatimusosoitus.

### *Työvoimapolitiittiset lausunnot*

Palkkatuettu työ ei ole TTL 10 luvussa tarkoitettu työllistymistä edistävä palvelu. Palkkatuettuun työhön liittyy yleensä tarve antaa työvoimapolitiittinen lausunto työnhakijan oikeudesta työttömyysetuuteen työsuhteen ajalta. Osa-aikaisen palkkatuetun työn kohdalla työnhakijan oikeuteen saada soviteltua työttömyysetuutta vaikuttaa se, onko palkkatuki korkeinta korotettua palkkatukea, työmarkkinatukimäärärahoista maksettua palkkatukea vai jotakin muuta palkkatukea. Palkkatuen maksamisesta ei milloinkaan anneta työvoimapolitiittista lausuntoa.

Palkkatukea koskevat säännökset JTPL:ssa ja TTL:ssa tulivat voimaan 1.1.2006. Sellaiset tukijaksot, joita koskevat päätökset on tehty mainittuna päivänä tai sen jälkeen, ovat aina palkkatukea. Palkkatuetusta työstä ei milloinkaan anneta työvoimapolitiittisia lausuntoja OE5 tai OE6. Lausunnot OE5 ja OE6 (työmarkkinatuen maksaminen työnantajalle) koskevat vain yhdistelmätukea.

Lausuntojen OE5 ja OE6 antaminen on estetty URA:ssa. Jos TE-toimiston annettavaksi kuitenkin tulisi vielä jompikumpi mainituista lausunnoista, toimiston tulee lausunnon antamiseksi olla yhteydessä työ- ja elinkeinoministeriöön. Yhteydenotto tapahtuu URA:n palautejärjestelmän kautta (palaute.mol.fi). Viestiin on merkittävä lyhyesti, mistä asiassa on kyse, asiakkaan nimi ja henkilötunnus sekä asiaa hoitavan TE-toimiston virkamiehen nimi ja puhelinnumero. URA:n palautejärjestelmässä ei vastata palkkatukea tai työttömyysetuuden saamista koskeviin tulkintakysymyksiin.

Palkkatuella tarkoitetaan työllistämistuen perustukea ja mahdollista lisäosaa, joka on 1-60 prosenttia perustuen määrästä. Korkein korotettu palkkatuki puolestaan tarkoittaa perustukea ja lisäosaa, joka on suuruudeltaan 61 – 90 prosenttia perustuen määrästä.

Palkkatuetun työn alkaessa työttömyysetuuden maksajalle annetaan lausunto OA3 (ei työtön) jos palkkatuettu työ on kokoaikaista, ja perusteluksi merkitään palkkatuetun työn aloittaminen.

Jos palkkatuettu työ on osa-aikaista, annetaan lausunto OA1 (ei estettä) tai tiedote OF2, jos työnhakijasta on jo ennestään annettu voimassa oleva esteetön lausunto. Lausunnon tai tiedotteen perusteluihin on tilanteesta riippuen ehdottomasti merkittävä, että

*Hakija on ajalla x.x.xx - x.x.xx työssä, jonka ajalta maksetaan korkeinta korotettua palkkatukea ja onko palkkatuki rahoitettu ESR-varoilla..*

*TAI*

*Hakija on ajalla x.x.xx - x.x.xx työssä, jonka ajalta maksetaan työmarkkinatukimäärärahoista rahoitettua palkkatukea.*

*TAI*

*Hakija on ajalla x.x.xx - x.x.xx työssä, jonka ajalta maksetaan muuta kuin korkeinta korotettua tai työmarkkinatukimäärärahoista rahoitettua palkkatukea.*

Tarve ilmoittaa työttömyysetuuden maksajalle siitä, että osa-aikatyön ajalta maksetaan korkeinta korotettua palkkatukea tai työmarkkinatukimäärärahoista maksettua palkkatukea johtuu TTL 7 luvun 1 §:n 2 momentista jossa säädetään, että työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen ajalta, jolta työnantajalle maksetaan korkeinta korotettua tai muuta työmarkkinatukimäärärahois-

ta rahoitettua palkkatukea. Asiasta ei anneta erikseen kielteistä työvoimapoliittista lausuntoa, koska *asian tutkiminen kuuluu maksajan toimivaltaan*. HUOM! Mainittu lainkohta koskee sanamuodon mukaan myös työttömyyspäivärahaa, vaikka TTL 7 luvussa muutoin säädetäänkin vain työmarkkinatuen saamisen edellytyksistä.

Palkkatuetun työn päätyttyä annetaan työttömyysetuudesta esteetön lausunto OA7, jos työvoimapoliittiset edellytykset etuuden maksamiselle ovat kunnossa. Jos esteetöntä lausuntoa ei voida heti antaa tai palkkatuettu työ on ollut osa-aikaista ja henkilöllä on edelleen voimassa oleva esteetön lausunto, käytetään tiedotetta OF9. Lausunto ja tiedote liittyvät Kansaneläkelaitoksen tarpeeseen saada koneellisesti luettava tieto palkkatukityön päättymisestä, mutta selvyuden vuoksi samaa lausuntoa ja tiedotetta käytetään myös silloin, kun työvoimapoliittinen lausunto annetaan työttömyyskassalle.

Jos työnhakija on ollut työssä, jonka palkkauskustannuksiin työnantajalle on maksettu korkeinta korotettua palkkatukea, tästä ajasta vain puolet voidaan lukea työssäoloehtoon TTL 5 luvun 4 §:n 4 momentin perusteella. Tästä syystä lausunnon OA7 tai tiedotteen OF9 perusteluihin on merkittävä, miltä ajalta palkkatukea on maksettu (alku- ja loppupäivä) ja millaista palkkatukea on maksettu (korkeinta korotettua palkkatukea vai muuta palkkatukea).

Edellä mainitun lisäksi lausunnon OA7 tai tiedotteen OF9 perusteluissa on mainittava asiasta, jos kyseessä oleva palkkatuettu työ ollut kunnan JTPL 7 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun työllistämisvelvoitteen perusteella järjestämää työtä. Tiedolla on vaikutusta ansiopäivärahan määrään.

TTL 6 luvun 8 §:n 3 momentissa säädetään, että jos työnhakijan työssäoloehto on täyttynyt työssä, johon hänet on työllistetty kunnan työllistämisvelvoitteen perusteella, työttömyyspäivärahan perusteena olevaa palkkaa ei määrätä uudelleen, ellei uusien tulotietojen perusteella määrätty palkka ole aiemmin määrättyä palkkaa suurempi. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työttömyyspäivärahan määrä voi nousta mutta ei laskea.

TE-toimiston velvollisuudesta toimittaa työttömyysetuuden maksajalle palkkatuettua työtä koskevia tietoja säädetään työ- ja elinkeinoministeriön asetuksessa työvoimapoliittisen lausunnon antamisesta ja lausuntoon merkittävistä tiedoista (1113/2008). Kunnan järjestämän työmahdollisuuden osalta tietojen toimittamisvelvollisuudesta säädetään asetuksessa 1.6.2010 alkaen, mutta tiedot tulee toimittaa jo ennen asetusmuutoksen voimaantuloa.

## 6. TYÖLLISTÄMISTUKI OSA-AIKATYÖHÖN

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 5 §:n 2 momentin mukaan voidaan osa-aikaisten työntekomahdollisuuksien lisäämiseksi kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön vapaaehtoisesti siirtyvälle työntekijälle myöntää ansiovähennyksenä korvausta (osa-aikalisä), jos työnantaja samalla sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan TE-toimistossa työttömänä työnhakijana olevan TE-toimiston osoittaman henkilön. Yrittäjälle tai ammatinharjoittajalle ei voida maksaa osa-aikalisää.

### 6.1. Osa-aikalisän myöntämisen ja maksamisen edellytyksistä

Julkiseen työvoimapalveluun kuuluvista etuuksista annetun asetuksen 5 luvun 15 §:n 4 kohdan

mukaan osa-aikatyöhön siirtyvä ei saa saada osa-aikatyön palkan lisäksi muuta palkkaa tai korvausta tekemästään työstä. Osa-aikalisäkauden ajalta toisen työnantajan palveluksessa saadut (sivu) työtulot tai yritystoiminnasta saadut työtulot estävät osa-aikalisän *myöntämisen*. Myös *osa-aikalisäkauden tehtävästä muusta kuin satunnaisesta työstä* saatavat korvaukset, esimerkiksi tekijänoikeus-, pelaajapalkkiot sekä omaishoidontuki estävät osa-aikalisän *myöntämisen*. Osa-aikatyöhön liittyvät yli- ja lisätyötulot ja vastaavat (esim. luentopalkkiot) estävät osa-aikalisän *maksamisen työntekopäivältä*. Koska kunnallisesta luottamustoimesta on oikeus kieltäytyä vain kuntalain (365/1995) 38 §:ssä mainituilla perusteilla, kunnallisesta luottamustoimesta saatu palkkio ei estä osa-aikalisän maksamista. Myöskään työpaikan luottamusmiehenä toimimisesta saatava palkkio ei estä osa-aikalisän maksamista.

Sosiaalietuudet, jotka estävät osa-aikalisän myöntämisen ja maksamisen, on lueteltu tyhjentävästi julkiseen työvoimapalveluun kuuluvista etuuksista annetun asetuksen 5 luvun 15 §:n 5 kohdassa. Edellä mainitun säännöksen perusteella, osa-aikalisää ei voida maksaa muun muassa niiltä päiviltä, joilta osa-aikatyöhön siirtyneelle maksetaan sairausvakuutuslain mukaista sairauspäivärahaa tai osa-sairauspäivärahaa taikka Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetussa laissa tarkoitettua kuntoutusrahaa tai -avustusta.

Osa-aikatyöhön siirtyvän työntekijän ja hänen työnantajansa välisessä työsopimuksessa on oltava ehto, jonka mukaan työntekijä voi palata takaisin kokoaikatyöhön osa-aikalisän maksamisen loppuun.

Osa-aikalisää myönnettäessä on otettava huomioon kohdassa 1.10. mainitut työsopimuslain 6 luvun 6 §:n (takaisinottovelvollisuus) ja 2 luvun 5 §:n (työn tarjoaminen osa-aikatyöntekijälle) säännökset.

## **6.2. Kokoaikainen palvelussuhde**

Julkiseen työvoimapalveluun kuuluvista etuuksista annetun asetuksen 5 luvun 15 §:n 6 kohdan mukaan osa-aikalisän myöntämisen edellytyksenä on, että osa-aikatyöhön siirtyvän kokoaikainen palvelussuhde samaan työnantajaan on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään vuoden välittömästi ennen osa-aikatyöhön siirtymistä. Osa-aikalisän edellytyksiä arvioitaessa kokoaikaisella palvelussuhteella tarkoitetaan työ- tai virkasuhdetta, jossa työntekijän säännöllisen työajan pituus on vähintään se, mikä asianomaisella alalla työehtosopimuksin on sovittu tai alan käytännöksi tullut. Sellaisten alojen osalta, joiden työehtosopimuksissa ei ole työaikaa koskevia vähimmäismääryksiä, palvelussuhteen keskimääräinen säännöllinen viikoittainen työaika ei saa alittaa 35 tuntia viikossa.

Koska osa-aikalisän myöntäminen on sidottu vuoden kokoaikaiseen palvelussuhteeseen, osa-aikalisää voidaan myöntää myös henkilölle, joka ennen osa-aikalisäkauden alkamista on ollut muun muassa äitiys- tai vanhempainlomalla, hoito- tai virkavapaalla, osittaisella virkavapaalla tai osittaisella hoitovapaalla, jos henkilön kokoaikainen vähintään vuoden kestänyt palvelussuhde samaan työnantajaan on samanaikaisesti pysynyt voimassa ja muut myöntämisen edellytykset täyttyvät.

Jos työntekijä on osa-aikalisän hakemista edeltäneen vuoden aikana ollut lomautettu tai hänen työaikaansa on lyhennetty, osa-aikalisää voidaan myöntää edellyttäen, että työntekijän kokoaikainen palvelussuhde on pysynyt voimassa ja osa-aikalisän myöntäminen katsotaan työvoimapo-

liittisesti tarkoituksenmukaiseksi. Osa-aikalisää ei kuitenkaan voida myöntää, jos työntekijä osa-aikalisää hakiessaan tekee tuotannollisista tai taloudellisista syistä lyhennettyä työaika.

### 6.3. Osa-aikalisän määrä

Osa-aikalisä on puolet osa-aikatyöhön siirtyneen työntekijän kokoaikatyön ja osa-aikatyön palkan erotuksesta. Kokoaikatyön palkka lasketaan osa-aikatyötä edeltäneen kokoaikatyön 12 kuukauden palkan keskiarvona. Osa-aikalisän määrän perusteena olevaa kokoaikatyön palkkaa laskettaessa on TE-toimiston ensin tarkistettava, onko työnantaja maksanut työntekijälle kokoaikatyön perusteella osa-aikatyötä edeltäneeltä 12 kuukauden ajalta kokoaikatyön palkkaa. Jos työntekijä on ollut yhdenjaksoisesti samaan työnantajaan palvelussuhteessa vähintään vuoden, mutta työnantaja ei ole maksanut kyseiseltä ajalta kokoaikatyön palkkaa esimerkiksi äitiys- tai vanhempainloman, hoito- tai virkavapaan tms. syyn vuoksi, tarkastelujakso ulotetaan taaksepäin siitä ajankohdasta, jolloin työnantaja on maksanut työntekijälle kokoaikatyön palkkaa. Jos työntekijälle ei ole yhdenjaksoisesti maksettu 12 kuukauden ajalta kokoaikatyön palkkaa, osa-aikalisän laskemisen perusteena oleva 12 kuukauden kokoaikatyön palkka voidaan kerryttää myös useammasta jaksosta. Osa-aikalisä on enintään työllistämistuen perustuki korotettuna lisäosalla, joka on 50 prosenttia työllistämistuen perustuen määrästä. Jos osa-aikalisää maksetaan lyhyemmässä kuin kuukauden jaksossa, on jakaja 21,5.

Kokoaikatyön palkka lasketaan hakijan ennakonpidätyksenalaisesta palkasta, joten esimerkiksi lomarahat otetaan huomioon kokoaikatyön palkkaa laskettaessa.

#### *Esimerkki*

Henkilön kokoaikainen palvelussuhde työnantajaan on kestänyt kaksi vuotta. Henkilö on 1.12.2005 jäänyt virkavapaalle kuudeksi kuukaudeksi ajalla 1.12.2005 - 30.5.2006, henkilö on kokoaikatyössä ajalla 1.6.2006 - 28.2.2007 ja jää osa-aikalisälle 1.3.2007 alkaen. Kokoaikatyön 12 kuukauden palkan keskiarvo lasketaan ajalta 1.9. - 30.11.2005 ja 1.6.2006 - 28.2.2007. Kokoaikatyön palkka määritellään aina niiden ansioiden mukaan, joita työntekijä on saanut siltä työnantajalta, jonka palveluksessa hän siirtyy kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön.

Henkilön kokoaikainen palvelussuhde on alkanut 1.8.2006 ja hän on ollut työssä viisi kuukautta, jonka jälkeen hän on jäänyt äitiyslomalle. Henkilö jää suoraan äitiyslomalta osa-aikalisälle. Kokoaikatyön palkkaa laskettaessa otetaan huomioon viiden kuukauden kokoaikatyön palkka sekä äitiysloman ajalta se osuus, jolta työnantaja on työehtosopimuksen perusteella maksanut palkkaa. Saatu kokoaikatyön palkka jaetaan niiden kuukausien määrällä, joilta työnantaja on maksanut palkkaa.

Osa-aikalisän suuruutta määriteltäessä osa-aikatyön palkan määrittelee ja ilmoittaa TE-toimistolle työnantaja.

Jos henkilö on vuoden kokoaikaisen palvelussuhteensa aikana ollut sairauslomalla ja työnantaja on tästä syystä maksanut hänelle normaalia kokoaikatyön palkkaa alemmaa palkkaa, voidaan osa-aikalisän perusteena oleva kokoaikatyön palkka kerryttää useammasta jaksosta.

*Esimerkki*

Osa-aikalisän hakijan kokoaikainen palvelussuhde on kestänyt kaksi vuotta. Em. henkilö on ollut ajalla 1.1. - 30.4.2009 sairaslomalla. Tältä ajalta hänelle on maksettu kahden kuukauden ajalta täysi palkka ja kahden kuukauden ajalta 60 prosenttia kokoaikatyön palkasta. Henkilö on jäämässä osa-aikalisälle 1.8.2006. Osa-aikalisän perusteena olevaa kokoaikatyön palkkaa määriteltäessä voidaan ottaa huomioon ajanjaksot 1.4. - 31.12.2009 ja 1.5. - 31.7.2009.

*Vuorotyö*

Vuorotyössä olevien osalta lasketaan normaalisti 12 kuukauden kokoaikatyön palkan keskiarvo. Kokoaikatyön palkkaa laskettaessa otetaan huomioon myös vuorotyölisät. Koska työnantajan on etukäteen vaikea arvioida, paljonko vuorotyötä tehdään osa-aikalisäkauden aikana, vuorotyötä tekevän osa-aikatyön palkka määritellään prosentuaalisena osuutena osa-aikalisäkauteksi tehtävästä työajasta. Esimerkiksi, jos henkilön työaika osa-aikalisäkauteksi on 50 prosenttia kokoaikatyön työajasta, osa-aikatyön palkka on vastaavasti 50 prosenttia 12 kuukauden kokoaikatyön palkan keskiarvosta.

Vuorotyötä tekevien henkilöiden osa-aikalisää määriteltäessä on kiinnitettävä huomiota alan työehtosopimuksen määräyksiin osa-aikatyöstä maksettavasta palkasta. Jos alan työehtosopimuksessa on määräys siitä, että osa-aikatyöstä maksetaan tietyn prosenttiosuuden mukainen palkka, esimerkiksi 50 prosentin työajasta maksetaan 56 prosenttia kokoaikatyön palkasta, pitää ko. määräys ottaa huomioon myös osa-aikalisän määrää laskettaessa.

*Samaan palvelussuhteeseen liittyvien etuuksien maksaminen*

Jos osa-aikalisällä olevan henkilön työaikaa muutetaan työsopimuksella (tai virka osa-aikaistetaan) osa-aikalisähakemuksessa ilmoitetusta ja myös hänen tulonsa työajan muutoksen perusteella muuttuvat, hänen on tehtävä uusi osa-aikalisähakemus, jonka perusteella osa-aikalisän suuruus määritellään uudestaan.

Vuosiloma- ja sairausajanpalkan, lomarahen, yö- tai vuorotyölisien maksaminen osa-aikalisäkauden aikana eivät vaikuta osa-aikalisän suuruuteen (osa-aikalisän euromäärään). Osa-aikalisän euromäärää ei myöskään tarkisteta osa-aikalisäkauden aikana, vaikka osa-aikatyöhön siirtyneen palkanmaksuperusteet muuttuisivat esimerkiksi palkankorotuksen tai ikälisän maksamisen vuoksi.

Jos työnantaja lyhentää työsopimuksella osa-aikatyöhön siirtyneen henkilön työaikaa alle 40 prosenttiin hänen kokoaikaisesta säännöllisestä työajastaan, ei hänelle voida maksaa osa-aikalisää, koska julkiseen työvoimapaalveluun kuuluvista etuuksista annetun asetuksen 5 luvun 15 §:n 1-kohdassa osa-aikatyöhön siirtyvälle asetettu työaikavaatimus ei täyty.

Osa-aikatyöhön liittyvät yli- ja lisätulot ja vastaavat estävät osa-aikalisän maksamisen *työntekopäivältä*. Osa-aikalisää ei makseta ajalta, jolta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa. Esimerkiksi lomautuksen tai *palkattoman* vapaan ajalta ei voida maksaa osa-aikalisää. Maksamatta jätetään ainoastaan lomautus- tai vapaapäivät.

#### 6.4. Osa-aikalisän kesto

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 11 §:n 5 momentin mukaan osa-aikalisää voidaan maksaa samalle henkilölle kerrallaan enintään 12 kuukauden ajalta. Em. aika voidaan pitää myös useammassa jaksossa, joita ei tarvitse hakea yhdellä kertaa. Kun osa-aikalisäkausi pidetään useammassa jaksossa, on jaksojen pituutta määriteltäessä otettava huomioon sekä koko-aikatyöstä osa-aikatyöhön siirtyneen työntekijän tarpeet sekä se, ettei yksittäisistä jaksoista muodostu osa-aikalisäsijaisen työmarkkinavalmiuksien ja ammattitaidon kehittämisen kannalta liian lyhyitä työllistymisjaksoja.

Osa-aikalisän euromäärä on jokaista jaksoa koskevassa päätöksessä samansuuruinen kuin ensimmäisessä osa-aikalisäpäätöksessä siihen saakka, kunnes enimmäisaika 12 kuukautta on tullut täyteen. Jos osa-aikalisäkaudet sijoittuvat siten, että henkilö on jaksojen välissä ollut kokoaikaisessa palvelussuhteessa 12 kuukautta ja hänelle on maksettu koko-aikatyön perusteella palkkaa, työvoimatoimiston on määriteltävä uudestaan osa-aikalisän euromäärä. Jos osa-aikalisää pidetään jaksoissa, katsotaan kuukauteen sisältyvän 30 päivää.

Saatuana osa-aikalisää enimmäisajan 12 kuukautta, henkilölle ei voida maksaa uudelleen osa-aikalisää ennen kuin hän on ollut *kokoaikatyössä* saman työnantajan palveluksessa vähintään 12 kuukautta.

Osa-aikalisäkausi voidaan keskeyttää työntekijän ja työnantajan yhteisellä sopimuksella. Keskeyttäminen ei vaikuta osa-aikalisäsijaisen työsuhteeseen, vaan se jatkuu määräaikaisen työsuhteen mukaisesti, ellei sijaisen työsuhteessä ole erillistä mainintaa siitä, että osa-aikalisäkauden keskeytyessä myös sijaisen työ päättyy.

Julkiseen työvoimapalveluun kuuluvista etuuksista annetun asetuksen 5 luvun 16 §:n mukaan osa-aikalisäkausi ei keskeydy, vaikka osa-aikatyöhön työllistetyn työ päättyy tai keskeytyy osa-aikalisän maksamisen aikana eroamiseen, irtisanomiseen, lomauttamiseen tai työsuhteen purkamiseen. Työnantaja ja osa-aikatyöhön siirtynyt ovat kuitenkin voineet sopia työsuhteessä tai muutoin, että osa-aikatyöhön siirtynyt siirtyy koko-aikatyöhön, jos osa-aikalisäkausi keskeytyy edellä mainituista syistä.

#### 6.5. Osa-aikalisäsijainen

Osa-aikalisäjärjestelmän tarkoituksena on työtilaisuuksien järjestäminen työttömille ja heidän työmarkkinavalmiuksiensa parantaminen. Osa-aikalisäsijaisen työpaikka syntyy työllisyysmäärärahojen avulla kuten palkkatuettu työpaikkakin, minkä vuoksi siihen liittyy samanlainen työvoimapolitiittinen harkinta ja samat tarkoituksenmukaisuusnäkökohdat kuin palkkatuettuun työhön.

Työllisyysmäärärahojen käytössä on otettava huomioon työttömien työnhakijoiden yhdenvertainen kohtelu ja ”jäähysääntö”, mistä johtuen saman henkilön sijoittaminen uudelleen osa-aikalisäsijaiseksi työllisyysmäärärahojen avulla pian edellisen osa-aikalisäsijaisuuden jälkeen ei ole tarkoituksenmukaista.

Työtöntä ei tarvitse palkata koko-aikatyöstä osa-aikatyöhön siirtyvän henkilön tehtäviin. Koska osa-aikalisäjärjestelmän tarkoitus on, että jokaista työaikaansa lyhentävää työntekijää kohti palkataan yksi työtön, ei osa-aikalisää voida myöntää, jos kaksi työntekijää siirtyy koko-aikatyöstä

osa-aikatyöhön ja heidän työtään tekemään palkattaisiin kokopäiväisesti yksi osa-aikalisäsjainen. Osa-aikalisäsjaisen työaika ei ole rajoitettu, vaan hän voi tehdä kokoaikatyötäkin.

Tuija Oivo  
Osastopäällikkö

Inka Douglas  
Ylitarkastaja