

Järjestämislaki, 10 luku: Työnantajalle myönnettävät tuet: Palkkatuki, 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki ja työolosuhteiden järjestelytuki

Sisällys

| | |
|--|----|
| 1 Palkkatuki..... | 2 |
| 1.1 Palkkatukipäätökseen sisällytettävät ehdot | 2 |
| 1.2 Palkkatuki ammatillisen osaamisen parantamiseen..... | 3 |
| 1.3 Työnantajaan liittyvät palkkatuen myöntämisen edellytykset | 3 |
| 1.4. Työnantajaan liittyvät palkkatuen myöntämisen esteet..... | 4 |
| 1.4.1 Irtisanomisen vaikutus palkkatuen myöntämiseen | 4 |
| 1.4.2 Kilpailun vääristymä..... | 5 |
| 1.4.3 Verojen ja lakisääteisten maksujen laiminlyöminen..... | 5 |
| 1.4.4 Valtionavustusten väärinkäyttö | 6 |
| 1.4.5 Aiemmin myönnetty palkkatuki..... | 6 |
| 1.4.6 Muun tuen vaikutus..... | 7 |
| 1.5 Ryhmäpoikkeusasetuksen ulkopuolinen tuki | 7 |
| 1.6 Työsuhteeseen liittyvät palkkatuen myöntämisen edellytykset..... | 8 |
| 1.7 Palkkatuella katettavat palkkakustannukset..... | 8 |
| 1.8 Palkkatuen määrä ja kesto | 9 |
| 1.9 Palkkatuki alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen | 10 |
| 1.10 100 prosentin palkkatuki | 11 |
| 1.11 Palkkatuki 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen..... | 12 |
| 1.12 Palkkatuki oppisopimuskoulutukseen | 12 |
| 1.13 Palkkatuella palkatun siirtäminen..... | 13 |
| 1.13.1 Työsopimuksen ehdoista työntekijän siirrossa | 14 |
| 1.14 Tilapäinen keskeyttäminen | 15 |
| 1.15 Muun tuen vaikutus palkkatuen maksamiseen..... | 16 |
| 1.16 Palkkatuen enimmäismäärä ja maksamisen esteet..... | 17 |
| 2 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki | 18 |
| 2.1 Työllistämistuen myöntämisen edellytykset..... | 18 |
| 2.2 Työllistämistuen myöntämisen esteet | 18 |
| 2.3 Työllistämistuen määrä ja kesto | 19 |
| 2.4 Eräiden palkkatukea koskevien säännösten soveltaminen työllistämistukeen | 19 |
| 3 Työolosuhteiden järjestelytuki | 20 |
| 3.1 Yleistä..... | 20 |

| | |
|---|----|
| 3.2 Työnantajan lakisääteiset velvollisuudet | 20 |
| 3.3 Henkilön mahdollisuus saada apuvälineitä ja laitteita ammatillisen kuntoutuksen etuuksina | 21 |
| 3.4 Työolosuhteiden järjestelytuen määrä ja kesto | 22 |

1 Palkkatuki

Palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi myönnettävä tuki, jonka työvoimaviranomainen voi myöntää työnantajalle palkkakustannuksiin.

Palkkatuetun työn tarkoituksena on edistää työttömän työnhakijan työllistymistä avoimille työmarkkinoille parantamalla henkilön ammatillista osaamista. Lisäksi palkkatuetun työn tarkoituksena on edistää alentuneesti työkykyisten eli vammaisten ja pitkäaikaissairaiden sekä 60 vuotta täyttäneiden pitkään työttöminä olleiden mahdollisuuksia saada työtä ja osallistua työelämään. Palkkatuella pyritään edistämään vammaisten ja sairaiden mahdollisuuksia saada työtä ja pysyä työssä yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vaikka palkkatuki myönnetään ja maksetaan työnantajalle, tuen myöntäminen lähtee aina työttömän työnhakijan palvelutarpeesta ja on tuella palkattuun sidottu harkinnanvarainen tuki. Työttömällä työnhakijalla, jonka työllistymisen edistämiseksi palkkatukea voidaan myöntää, tarkoitetaan työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (myöhemmin järjestämislain) 1 luvun 3 §:n 1 momentin 3 ja 4 kohdan määritelmät täyttävää henkilöä.

1.1 Palkkatukipäätökseen sisällytettävät ehdot

Järjestämislain 81 §:n 2 momentin mukaan työvoimaviranomainen voi palkkatukea myöntäessään asettaa palkkatukipäätöksessä tuen saamiselle työnhakijan ja tuen tarkoituksen toteuttamisen kannalta tarpeellisia ehtoja. Päätökseen asetettavissa ehdoissa voidaan täsmentää esimerkiksi sitä, millaista erityistä tukea tai ohjausta työnantajan edellytetään tarjoavan työntekijälle palkkatuetun työn aikana, jotta osaamisen kehittymistä koskevat tavoitteet voidaan saavuttaa. Erityisellä tuella tarkoitetaan tilanteita, joissa työnantaja sitoutuu vastaamaan tuella työllistetyn tarvitseman muihin työntekijöihin verrattuna suuremman perehdytyksen ja ohjauksen tarpeeseen sekä arvioimaan työllistetyn osaamisen kehittymistä työssä. Tarvittaessa työnantajan tulisi pystyä raportoimaan osaamisen parantumisesta palkkatuetussa työssä.

Jos työvoimaviranomainen arvioisi, että muiden työvoimapalveluiden tarjoaminen palkkatuen ohella on tarpeen, palkkatukipäätöksen ehtona voitaisiin määrittää, että palkkatuetussa työssä olevalla työntekijällä on oikeus osallistua muihin työvoimapalveluihin palkkatukijakson aikana niin, että työvoimapalveluihin osallistumiseen käytetty aika ja työaika yhdessä eivät ylitä alan säännöllistä enimmäistyöaikaa. Työnantajaa ei kuitenkaan voitaisi edellyttää osallistumaan tällaisten palveluiden kustannuksiin palkkatuen myöntämisen edellytyksenä, eikä työnantajalle voitaisi asettaa velvoitetta siihen, että työllistetty käyttää työaikaa palveluun osallistuakseen. Työnantajalla olisi kuitenkin halutessaan oikeus osallistua palkkatuen ohella tarjottavan palvelun kustannuksiin tai tarjota vapaaehtoisesti koulutusta työn ohessa. Työnantajalla olisi oikeus päättää siitä, voiko työllistetty käyttää työaikaa tällaisiin palveluihin osallistumiseen.

1.2 Palkkatuki ammatillisen osaamisen parantamiseen

Järjestämislain 82 §:ssä säädetään palkkatuen myöntämisestä ammatillisen osaamisen parantamiseen. Palkkatukea voidaan myöntää sellaisen työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseen, jonka työttömyyden työvoimaviranomainen arvioi johtuvan ammatillisessa osaamisessa olevista puutteista.

Työvoimaviranomainen voi myöntää palkkatukea ammatillisen osaamisen parantamiseen, kun työsuhteeseen palkattava työtön työnhakija:

- 1) on 15–24-vuotias;
- 2) on täyttänyt 50 vuotta;
- 3) ei ole suorittanut ylioppilastutkintoa, ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettua tutkintoa tai näihin rinnastettavaa ulkomaista toisen asteen tutkintoa;
- 4) on maahanmuuttaja, jolle on laadittu tai jolle voidaan laatia kotoutumisen edistämisestä annetussa laissa tarkoitettu kotoutumissuunnitelma tai monialainen kotoutumissuunnitelma; tai
- 5) ei ole ollut ansiotyössä kuuden edellisen kuukauden aikana.

Ansiotyöllä tarkoitettaisiin työ- ja virkasuhteisen työn lisäksi myös yrittäjänä tehtyä työtä. Työssäoloksi ei katsota aikaa, jolloin työsuhde on voimassa, mutta työntaja ei tosiasiallisesti tarjoa lainkaan työtä. Esimerkiksi kokonaan lomautettu tai niin sanotulla nollatuntisopimuksella oleva, jolle työntaja ei tosiasiallisesti ole tarjonnut työtunteja, katsottaisiin työtä vailla oleviksi. Ansiotyötä vailla olevaksi ei sen sijaan katsottaisi sellaista henkilöä, jonka työsuhde on ollut voimassa, mutta joka ei ole tehnyt työtä omasta aloitteestaan. Edellä todettu liittyy vain järjestämislain 82 §:n 1 momentin 5 kohdan soveltamiseen, eikä sillä ole vaikutusta järjestämislain 3 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettuun työttömän määritelmään ja sen tulkintaan.

Jotta palkkatukea voidaan myöntää ammatillisen osaamisen parantamisen perusteella, tuella palkattavan työttömän työnhakijan tulee kuulua johonkin näistä edellä mainituista 82 §:n 1 momentin 1–5 kohdan kohderyhmistä. Vaikka työtön työnhakija kuuluisi johonkin näistä 1–5 kohdan kohderyhmistä, se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työttömän työnhakijan palkkaavalla työntantajalla olisi oikeus palkkatukeen. Palkkatuen myöntäminen edellyttää lisäksi, että myös muut palkkatuen myöntämisen edellytykset täyttyvät.

Sen lisäksi, että työtön työnhakija kuuluu johonkin 1–5 kohdankohderyhmään palkkatuen myöntäminen ammatillisen osaamisen parantamiseen edellyttää, että työvoimaviranomaisen arvion mukaan työnhakijan työttömyys johtuu ammatillisen osaamisen puutteista ja tuettu työ parantaa tuella palkattavan työnhakijan ammatillista osaamista ja mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille. Avoimilla työmarkkinoilla tarkoitetaan työtä, jossa työntantajalle ei makseta palkkakustannuksiin suoraa julkista tukea. Ammatillisen osaamisen puutteita arvioidaan suhteessa työmarkkinoihin ja työllistymismahdollisuuksiin sekä suhteessa tarjolla olevaan työtehtävään.

Jos tuella palkattava on ollut työttömänä välittömästi ennen palkkatuen myöntämistä yhtäjaksoisesti alle 12 kuukautta, palkkatuen myöntäminen ammatillisen osaamisen parantamiseen edellyttää lisäksi, että työvoimaviranomainen arvioi, että työnhakijan työttömyys ilman palkkatuen myöntämistä todennäköisesti kestäisi yli 12 kuukautta.

1.3 Työntajaan liittyvät palkkatuen myöntämisen edellytykset

Järjestämislain 83 §:ssä säädetään työntajaan liittyvistä palkkatuen myöntämisen edellytyksistä. Palkkatukea voidaan myöntää hyvinvointialueelle, hyvinvointiyhtymälle, Helsingin kaupungille sosiaali- ja

terveydenhuollon sekä pelastustoimen eriytettäviin tehtäviin sekä muulle yhteisölle ja työnantajalle, ei kuitenkaan valtion virastolle tai laitokselle. Yhteisöllä tarkoitetaan muun muassa yrityksiä (mukaan lukien osuuskunnat), yhdistyksiä, säätiöitä ja seurakuntia.

Kunnalle ja kuntayhtymälle voidaan myöntää palkkatukea vain 87 §:n alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen ja 89 §:n 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen. Poikkeuksena kuitenkin Helsingin kaupunki sen sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen eriytettävien tehtävien osalta. Työvoimaviranomainen voi myöntää palkkatukea ammatillisen osaamisen parantamiseen Helsingin kaupungille siltä osin kuin työllistettävä henkilö työllistyi sellaisiin tehtäviin, joista muualla Suomessa vastaa hyvinvointialue. Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen tehtävistä säädetään sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisestä Uudellamaalla annetussa laissa (615/2021). Helsingin kaupungille on siis mahdollista myöntää palkkatukea sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen eriytettyihin tehtäviin myös tuella palkattavan ammatillisen osaamisen parantamisen perusteella, mutta muihin tehtäviin sillekin on mahdollista myöntää palkkatukea vain järjestämislain 87 ja 89 §:n nojalla.

Luonnolliselle henkilölle palkkatukea voidaan myöntää vain taloudelliseen toimintaan. Palkkatukea ei voida myöntää näin ollen kotitalouksille. Palkkatukea voidaan myöntää ammatinharjoittajana toimivalle luonnolliselle henkilölle, joka palkkaa työntekijän tähän toimintaan. Palkkatuen myöntäminen edellyttää työnantajalta aina y-tunnusta.

Valtion talousarviosta myönnetään avustuksia Suomessa rekisteröidyille yhteisöille (yritykset, yhdistykset) tai säätiöille, ellei säännöksistä tai avustusjärjestelmän tarkoituksesta käy nimenomaan ilmi, että avustuksia voidaan myöntää myös ulkomailla rekisteröidyille yhteisöille tai säätiöille. Koska palkkatukien osalta ei ole tehty poikkeusta em. pääsääntöön, palkkatukea myönnetään ainoastaan Suomessa rekisteröidyille työnantajalle. Jos ulkomaisen yhteisön tai säätiön sivuliike on rekisteröity Suomessa kaupparekisteriin, sille voidaan myöntää palkkatukea edellytysten täytyessä.

1.4. Työnantajaan liittyvät palkkatuen myöntämisen esteet

Järjestämislain 83 §:n 3 momentissa säädetään työnantajaan liittyvistä palkkatuen myöntämisen esteistä.

1.4.1 Irtisanomisen vaikutus palkkatuen myöntämiseen

Palkkatukea ei myönnetä, jos työnantaja on palkkatuen hakemista edeltäneiden 12 kuukauden aikana irtisanonut tuotannollisista tai taloudellisista syistä työntekijöitä, eikä työnantaja ole tämän jälkeen palkannut työntekijöitä siten, että työnantajaan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä palkkatuen myöntämishetkellä on vähintään yhtä suuri kuin työntekijöiden määrä irtisanomisajankohtana.

Työnantajan tulee noudattaa työ sopimuslaissa säädettyä irtisanotun takaisinottovelvollisuutta. Jos työ sopimuslaissa tarkoitetun takaisinottovelvollisuuden piirin kuuluva irtisanottu ei ottaisi tarjottua työtä vastaan, työnantaja voisi täyttää palkkatuen saamisen edellytykset palkkaamalla työhön jonkun muun. Olennaista on se, että työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä ei ole palkkatuen myöntämistä edeltävän 12 kuukauden aikana vähentynyt tuotannollisista tai taloudellisista syistä johtuvien irtisanomisten seurauksena. Edellytys perustuu ryhmäpoikkeusasetuksen 32 artiklan 3 kohtaan.

Edellytystä sovelletaan kaikkiin työnantajiin, paitsi kuntiin ja hyvinvointialueisiin tilanteessa, jossa nämä eivät toimi järjestämislain 83 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla kilpailuilla markkinoilla. Jos palkkatukea hakee kunta tai hyvinvointialue sellaiseen toimintaan, jota ei katsota kuntalain 126 §:n tai hyvinvointialueesta annetun lain 131 §:n mukaan kilpailuilla markkinoilla tapahtuvaksi toiminnaksi, ei tuotannollisista ja taloudellisista syistä tapahtuneilla irtisanomisilla ole vaikutusta palkkatuen myöntämiseen.

1.4.2 Kilpailun vääristymä

Palkkatukea ei myönnetä, jos tuki vääristäisi samoja tuotteita tai palveluja tarjoavien välistä kilpailua. Tasapuolisten toimintaedellytysten takaaminen markkinoiden kaikille toimijoille on tärkeää palkkatukia myönnettäessä. Työllisyyden näkökulmasta on tärkeää, ettei palkkatuki vääristä samoja tuotteita tai palveluja tarjoavien tahojen välistä kilpailua ja tätä kautta vaikuta kielteisesti työllisyyteen. Taloudelliseen toimintaan palkkatuki myönnetään joko yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena tai de minimis -tukena. Em. tuissa on otettu huomioon EU:n valtioneuvoston päätökset ja sitä kautta vaikutukset jäsenvaltioiden väliseen kilpailuun.

Palkkatuen myöntämistä arvioitaessa on otettava huomioon myös kansallinen kilpailuneutraliteetti. Kilpailuneutraliteetista puhutaan silloin, kun julkisyhteisö harjoittaa toimintaa markkinoilla. Julkisyhteisön toiminta markkinoilla ei saa vääristää tai estää kilpailua markkinoilla. Lähtökohtaisesti julkisyhteisön, kuten kunnan, tulee yhtiöittää taloudellinen toimintansa, jos sillä on vaikutuksia markkinoiden toimintaan. Kuntalain 126 §:n mukaan kunnan hoitaessa tehtäviään kilpailutilanteessa markkinoilla sen on annettava tehtävä osakeyhtiön, osuuskunnan, yhdistyksen tai säätiön hoidettavaksi (yhtiöittämisvelvollisuus).

Lähtökohta on se, ettei palkkatuki oikein kohdennettuna vääristä eri toimijoiden välistä kilpailua, koska palkkatuki kompensoi tuella palkattavan ammatillisessa osaamisessa olevien puutteiden tai alentuneen työkyvyn aiheuttamaa tuottavuuden alentumaa tarjolla olevassa tehtävässä.

1.4.3 Verojen ja lakisääteisten maksujen laiminlyöminen

Palkkatukea ei myönnetä, jos työnantaja on olennaisesti laiminlyönyt palkanmaksuvelvollisuuttaan tai velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja, ellei työvoimaviranomainen tuella palkattavaan henkilöön liittyvistä erityisistä syistä pidä tuen myöntämistä tarkoituksenmukaisena.

Työmarkkinoiden toimivuuden näkökulmasta palkkatuen myöntäminen ei ole tarkoituksenmukaista tilanteissa, joissa työnantaja on laiminlyönyt jo työsuhteessa olevien työntekijöiden palkkojen tai palkkoihin liittyvien ennakonpidätysten, työntekijän lakisääteisten maksujen, työnantajan lakisääteisten sosiaaliturva-, työeläkevakuutus-, tapaturmavakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksujen sekä pakollisen ryhmähenkivakuutusmaksun maksamisen. Pääsääntöisesti palkkatukea ei myönnetä, jos työnantaja on jättänyt edellä mainittuja velvoitteitaan hoitamatta.

Palkkatuen epääminen voi kuitenkin olla tuella palkattavan tilanne huomioon ottaen kohtuutonta, jos muuta työpaikkaa ei ole tarjolla. Tukea voidaan myöntää, jos suorittamatta jääneiden verojen ja maksujen määrä on vähäinen. Työvoimaviranomainen voi harkintansa mukaan myöntää palkkatukea myös, jos erääntyneistä ja maksamattomista veroista tai tilittämättä jätetyistä ennakonpidätyksistä ja sosiaaliturvamaksuista on tehty verottajan kanssa maksusuunnitelma. Näissä tilanteissa

työvoimaviranomainen voi asettaa tuen myöntämisen ehdoksi maksujen maksamisen ja selvityksen esittämisen maksujen maksamisesta määräpäivään mennessä.

Palkkatukea ei olisi tarkoituksenmukaista myöntää muun muassa työnantajalle, jonka palkkasaatavia työntekijät ovat joutuneet hakemaan palkkaturvasta. Jos palkanmaksuvelvollisuuden laiminlyönti on ollut vähäinen tai siitä on kulunut jo kauan aikaa ja työnantaja on korjannut laiminlyöntinsä suorittamalla palkkasaatavat työntekijöilleen, työvoimaviranomainen voi harkintansa mukaan myöntää tuen.

1.4.4 Valtionavustusten väärinkäyttö

Palkkatukea ei myönnetä, jos työnantaja tai tämän rikoslain 47 luvun 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettu edustaja on palkkatuen myöntämivuonna tai sitä edeltäneiden kahden vuoden aikana lainvoimaisella tuomiolla tuomittu rangaistukseen rikoslain 47 luvun 6 a §:ssä tarkoitettua luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä tai ulkomaalaislain 186 §:ssä tarkoitettua työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta tai työnantajalle on palkkatuen myöntämivuonna tai sitä edeltäneiden kahden vuoden aikana lainvoimaisella päätöksellä määrätty työsopimuslain 11 a luvun 3 §:ssä tarkoitettu seuraamusmaksu. Työsopimuslain 11 a luvun 3 §:n mukaan työnantaja, joka on ottanut työhön laittomasti maassa oleskelevan ulkomaalaislaissa tarkoitettua kolmannen maan kansalaisen, on velvollinen maksamaan seuraamusmaksun, joka on vähintään 1 000 euroa ja enintään 30 000 euroa.

Rikoslain 47 luvun 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettulla työnantajan edustajalla tarkoitetaan työnantajana olevan oikeushenkilön lakimääräisen tai muun päättävän elimen jäsentä sekä sitä, joka työnantajan sijasta johtaa ja valvoo työtä.

1.4.5 Aiemmin myönnetty palkkatuki

Järjestämislain 83 §:n 3 momentin 5 kohdan perusteella palkkatukea ei voida myöntää uudestaan samalle työnantajalle saman henkilön palkkaamiseen, jos viimeisen tukijakson päättymisestä on kulunut alle kolme vuotta. Palkkatukea ei myöskään voisi myöntää, jos työnantaja on saanut 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukea saman henkilön palkkakustannuksiin edellisen kolmen vuoden aikana. Säännöstä ei sovelleta alentuneen työkyvyn perusteella myönnettävään palkkatukeen, oppisopimuskoulutukseen myönnettävään palkkatukeen eikä 60 vuotta täyttäneestä pitkään työttömänä olleesta myönnettävään palkkatukeen, kun kyseessä on aiemman tukijakson jatkaminen. Näistä poikkeuksista säädetään järjestämislain 87, 89 ja 90 §:ssä.

Poikkeukset koskevat tilanteita, joissa palkkatukijaksoa jatketaan samalla työnantajalla, mutta ei tilanteita, jossa henkilö olisi ollut aiemmin palkkatuella kyseisellä työnantajalla ja ollut välillä esimerkiksi työttömänä tai työssä toisella työnantajalla. Edellä mainitusta on kuitenkin poikkeus 87 §:ssä alentuneesti työkykyisten kohdalla. Tuen jatkamista koskevissa tilanteissa on määritetty ehdot, joiden mukaan jatkamisesta voidaan päättää. Tilanteita, jossa henkilö on ollut aiemmin palkkatuella samalla työnantajalla ja ollut välillä esimerkiksi työttömänä tai työssä toisella työnantajalla, kolmen vuoden määräaika koskee, vaikka tuen perusteena olisikin oppisopimus tai tuki 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen työllistäminen. Alentuneesti työkykyisten kohdalla työvoimaviranomainen voi kuitenkin myöntää palkkatukea vamman tai sairauden perusteella, vaikka tuella palkattava työnhakija olisi ollut palkkatuetussa työssä samalla työnantajalla kolmen vuoden sisällä.

Työnhakijasta, joka on aiemmin työllistetty palkkatuella toisen työnantajan palvelukseen, voidaan kuitenkin myöntää uusi palkkatukijakso uudelle työnantajalle, jos palkkatuen myöntämisen edellytykset täyttyvät ja tuki katsotaan tarkoituksenmukaiseksi.

1.4.6 Muun tuen vaikutus

Palkkatukea ei myönnetä, jos työnantajalle on ennen palkkatuen myöntämistä myönnetty muuta tukea tuella palkkavasta aiheutuviin palkkakustannuksiin niin, että työvoimaviranomaisen arvion mukaan palkkatukea tulisi järjestämislain 93 §:n 3 momentin mukaisesti maksettavaksi vain vähäinen määrä.

Järjestämislain 93 §:n mukaan palkkatuki voisi olla yhdessä muiden tuella palkatun palkkakustannuksiin myönnettyjen tukien ja oppisopimuksen perusteella maksettavan koulutuskorvauksen kanssa enintään tuella palkatusta työnantajalle aiheutuvien 85 §:ssä tarkoitettujen palkkakustannusten suuruisen tai 88 §:ssä tarkoitetun 100 prosentin palkkatuen osalta enintään 1,23 kertaa 85 §:ssä tarkoitettujen palkkakustannusten suuruisen. Jos palkkatuki yhdessä muiden palkkakustannuksiin myönnettyjen tukien kanssa ylittäisi enimmäismäärän, palkkatuen määrää vähennettäisiin enimmäismäärän ylittävältä osin. Mikäli työvoimaviranomainen jo palkkatukea myöntäessään arvioi, että palkkatukea maksettaisiin muista tuista johtuen vain vähäinen määrä, työvoimaviranomaisen ei tulisi myöntää palkkatukea lainkaan.

1.5 Ryhmäpoikkeusasetuksen ulkopuolinen tuki

Euroopan unionin valtioneuvoston päätös kieltää tuen taloudelliseen toimintaan. Yleisellä ryhmäpoikkeusasetuksella ja de minimis -asetuksilla poiketaan edellä mainitusta kiellosta. Taloudellista toimintaa harjoittavalle työnantajalle palkkatuki myönnetään pääsääntöisesti ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena. Palkkatukea voidaan myöntää valtioneuvoston päätöksen ulkopuolisena tukena, jos kysymys ei ole taloudellisen toiminnan tukemisesta.

Järjestämislain 83 §:n 2 momentin mukaan palkkatuki myönnetään valtioneuvoston yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena, ei kuitenkaan myönnettäessä palkkatukea:

- 1) kunnalle tai hyvinvointialueelle toimintaan, jota ei kuntalain 126 §:n tai hyvinvointialueesta annetun lain 131 §:n mukaan katsota kilpailuilla markkinoilla tapahtuvaksi toiminnaksi;
- 2) 88 §:ssä tarkoitettuna 100 prosentin tukena;
- 3) 89 §:ssä tarkoitetun 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen työllistymisen edistämiseksi; tai
- 4) oppisopimuskoulutukseen.

Kunnalle tai hyvinvointialueelle myönnetään palkkatuki Euroopan unionin valtioneuvoston päätöksen ulkopuolisena niin sanottuna muuna tukena sellaiseen toimintaan, jota ei katsota kuntalain 126 §:n tai hyvinvointialueesta annetun lain 131 §:n kilpailuilla markkinoilla tapahtuvaksi toiminnaksi. Tukeen ei sovelleta Euroopan unionin valtioneuvoston päätöksen, koska kunnan ja hyvinvointialueen toimintaa ei katsota näissä tilanteissa taloudelliseksi toiminnaksi.

Järjestämislain 88 §:n mukaan myönnettävä 100 prosentin palkkatuki yhdistykselle, säätiölle tai rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle on EU:n valtioneuvoston päätöksen ulkopuolista tukea, kun tukea myönnetään järjestämislain 88 §:n mukaisesti ”muuhun kuin elinkeinotoimintaan”. Jos tukea myönnetään elinkeinotoimintaan, tukea myönnetään de minimis -tukena.

Järjestämislain 90 §:n mukaiseen oppisopimuskoulutukseen ja 89 §:n mukaiseen 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkatukeen sovelletaan aina jotakin de minimis -asetusta, kun palkkatuki myönnetään taloudelliseen toimintaan.

1.6 Työsuhteeseen liittyvät palkkatuen myöntämisen edellytykset

Järjestämislain 84 §:n 1 momentin mukaisesti palkkatukea ei myönnetä, jos työsuhde, jota varten tukea haetaan, on alkanut ennen kuin tuen myöntämisestä on tehty päätös. Sen jälkeen, kun työvoimaviranomainen on tehnyt päätöksen palkkatuen myöntämisestä, työsuhde voi alkaa.

Palkkatukea voidaan myöntää sekä määräaikaisen että toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen perusteella. Palkkatukea voidaan myöntää, jos työnantaja sitoutuu maksamaan vähintään kyseiseen työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai, jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomaisen ja kohtuullisen palkan kyseisestä työstä. Palkkatukea ei voida kuitenkaan myöntää, jos tuella palkattavan palkka määräytyisi yksinomaan työn tuloksen perusteella.

Tuella palkattavan palkkauksen tulee pääosin perustua ennakolta sovittuun tunti- tai kuukausipalkkaan (aikapalkka). Palkkatukea ei voida myöntää, jos tuella palkattavan palkka määräytyy yksinomaan työn tuloksen perusteella (suorituspalkka). Tyypillinen suorituspalkka on provisiopalkka. Mikäli palkkaus perustuu aikapalkan ja suorituspalkan yhdistelmään, esimerkiksi kiinteään pohjapalkkaan ja myyntiin perustuvaan provisioon, palkkatukea voidaan myöntää. Tällöin provisiopalkan osuutta ei voida kattaa palkkatuella.

Jos tuella palkattu siirtyy liikkeen luovutuksen, yhteisön sulautumisen tai jakautumisen taikka yhteisöjen yhdistymisen johdosta toisen työnantajan palvelukseen kesken palkkatukijakson, palkkatuki työntekijän vastaanottavalle työnantajalle voidaan myöntää työsuhteen alkamisen estämättä. Tukea voitaisiin myöntää ajaksi, joka alkuperäisestä ensimmäiselle työnantajalle myönnetystä tukijaksosta on jäljellä. Vastaanottavan työnantajan on toimitettava palkkatukihakemus työvoimaviranomaiselle kuukauden kuluessa tuella palkatun siirtymisestä luovutuksensaajan tai vastaanottavan yhteisön palvelukseen. Vastaanottavan työnantajan tulee täyttää palkkatuen myöntämisen edellytykset normaalisti. Tuella palkattuun liittyviä palkkatuen edellytyksiä ei harkita uudestaan.

Esimerkiksi jos palkkatuki on myönnetty kymmeneksi kuukaudeksi, josta tuella palkattu olisi ehtinyt olla tuen saajan palveluksessa ennen liikkeen luovutusta kaksi kuukautta, voitaisiin luovutuksensaajalle myöntää palkkatuki jäljellä olevaksi kahdeksaksi kuukaudeksi edellyttäen, että uusi työnantaja hakee tukea kuukauden kuluessa luovutuksesta.

1.7 Palkkatuella katettavat palkkakustannukset

Järjestämislain 85 §:ssä säädetään palkkatuella katettavista palkkakustannuksista. Palkkatuella katettavilla palkkakustannuksilla tarkoitetaan työntekijälle työajan tai urakan suorittamisen perusteella maksettavaa ennakonpidätyksen alaista palkkaa. Palkkaan lasketaan mukaan myös säännölliseen työaikaan ja olosuhteisiin liittyvät palkan lisät, kuten ilta- ja sunnuntailisät tai kylmäalueenlisä. Työaikaan ja olosuhteisiin liittyvät palkan lisät luetaan korvattaviin palkkakustannuksiin riippumatta siitä, perustuvatko ne työlainsäädäntöön vai sovellettavaan työehtosopimukseen.

Palkkatuella katettaviin kustannuksiin ei lueta työnantajan maksettavaksi kuuluvia palkan sivukuluja. Palkkatuella ei siten voisi kattaa tuella palkatusta työnantajalle aiheutuvaa työnantajan eläkemaksua,

sairausvakuutusmaksua, työttömyysvakuutusmaksua, tapaturmavakuutusmaksua eikä pakollista ryhmähenkivakuutusmaksua.

Palkkakustannuksiin ei lueta:

- 1) lomarahaa eikä lomakorvausta tai sitä vastaavaa korvausta; jos vuosiloma-ajan palkka maksetaan työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaan lomarahana, voidaan lomarahasta työnantajan pyynnöstä lukea palkkakustannuksiin osuus, joka vastaa palkkatukijakson aikana pidettyä vuosilomaa. Lomarahan tai lomakorvauksen ottaminen huomioon loma-ajan palkkana edellyttää työnantajan pyyntöä. Tällöin työnantajan tulisi selvittää työvoimaviranomaiselle, miten työntekijä on pitänyt vuosilomaa ja mikä osa lomarahasta tai -korvauksesta on vuosiloma-ajan palkkaa.;
- 2) lisä- tai ylityökorvauksia tai työaikapankin rahakorvausta. Ylityöllä tarkoitettaisiin sekä vuorokautista että viikoittaista ylityötä. Myös viikkolepokorvaus katsotaan tässä tarkoitetuksi ylityökorvaukseksi.;
- 3) palkkaa siltä ajalta, jolta työnantajalla on oikeus saada tuella palkatun palkkakustannuksiin sairausvakuutuslain (1224/2004) 7 luvun 4 §:n nojalla päivärahaetuutta, Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) 47 §:n nojalla kuntoutusrahaa, työtapaturma- ja ammattitautilain 139 §:n nojalla korvausta tai sairausvakuutuslain 8 luvun 1 a §:n nojalla tartuntatautilain (1227/2016) 82 §:n mukaista tartuntatautipäivärahaa. Työnantaja ei voi valita, hakeeko se em. lakien mukaista päivärahaa tai korvausta, sillä pelkkä oikeus päivärahan tai korvauksen saamiseen aiheuttaa sen, ettei vastaavalta ajalta maksettua palkkaa voida lukea tuella katettaviin palkkauskustannuksiin.;
- 4) sitä palkan osuutta, joka määräytyy tuella palkatun työn tuloksen perusteella tai perustuu työnantajan tulokseen; eikä
- 5) kustannusten korvauksia tai työsuhde-etuja. Työsuhde-eduilla ja kustannusten korvauksilla tarkoitetaan esimerkiksi puhelinetua, matkakustannusten korvauksia ja ateriakorvauksia siitä riippumatta, ovatko korvaukset työntekijälle verottomia vai veronalaisia.

Työntekijälle maksettava palkka kävisi ilmi tulorekisteristä. Työnantajalla on mahdollisuus ilmoittaa palkat tulorekisteriin vapaaehtoisesti palkkalajeittain eriteltynä, jolloin tulorekisteristä ilmenee lomarahaa, lomakorvaus ja tulospalkan erät. Työnantajalla on mahdollisuus ilmoittaa tulorekisteriin myös työntekijän poissaolot. Myös useimmat etuustiedot näkyvät tulorekisteristä, joten esimerkiksi sairausvakuutuslain nojalla työnantajalle maksettu päiväraha on mahdollista saada tulorekisteristä. Jos työnantaja ei ilmoita tietoja tulorekisteriin eriteltynä, työnantajan tulee ilmoittaa tiedot työvoimaviranomaiselle maksatushakemuksella. Jos työnantaja olisi ilmoittanut tulorekisteriin kaikki tarvittavat tiedot ja työnantajan palkkatukihakemuksella ilmoittamat tiedot eroaisivat sen tulorekisteriin ilmoittamista tiedoista, työvoimaviranomainen maksaisi palkkatuen näistä pienemmän palkkasumman perusteella.

1.8 Palkkatuen määrä ja kesto

Palkkatuen määrästä ja kestosta säädetään järjestämislain 86 §:ssä. Palkkatuen määrä on 50 prosenttia palkkakustannuksista, jotka määritellään järjestämislain 85 §:ssä. Palkkatuen määrä ei ole harkinnanvarainen. Järjestämislain 87 ja 88 §:ssä säädetään tuen määrää koskevista poikkeuksista, jotka liittyvät alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen myönnettävään palkkatukeen sekä yhdistykselle, säätiölle tai rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen myönnettävään palkkatukeen.

Palkkatukijakson kesto on viisi kuukautta työsuhteen alkamisesta lukien. Jos tuella palkattavan työttömyys on kestänyt vähintään 12 kuukautta välittömästi palkkatuen myöntämistä edeltäneiden 14 kuukauden aikana, palkkatukijakson kesto on kuitenkin 10 kuukautta. Palkkatukijakson kesto on kuitenkin aina enintään

työsuhteen pituinen. Työvoimaviranomaisella ei ole harkintavaltaa palkkatuen keston osalta, vaan palkkatuki myönnetään järjestämislain 86 §:ssä määritellyn keston mukaisena työnantajan tarjotessa työtä vähintään kyseisen pituiseksi ajaksi.

Palkkatuetulle työlle ei ole asetettu työn keston tai työajan suhteen vähimmäisvaatimusta. Vaikka laissa ei ole asetettu vähimmäistyöaikaa ja vähimmäiskestoja koskevaa edellytystä, työaika ja kesto tulisi ottaa huomioon tuen myöntämisen tarkoituksenmukaisuutta harkittaessa. Jos työnantaja tarjoaa työtä viittä tai 10 kuukautta lyhemmäksi ajaksi, työvoimaviranomaisen tulisi harkita, onko työsuhte kestoiltaan riittävän pitkä, jotta se edistää työttömän työnhakijan työllistymistä. Työnantajalla ei ole mahdollisuutta saada palkkatuelle jatkoa saman työntekijän palkkakustannuksiin, jos alle viiden tai 10 kuukauden työsuhdetta saman työnantajan palveluksessa myöhemmin jatkettaisiin. Palkkatuen keston osalta olisi kuitenkin poikkeuksia, joista säädetään järjestämislain 87, 89 ja 90 §:ssä. Työvoimaviranomaisen olisi kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että työnantaja saa asiasta riittävän informaation, jos tukea haetaan ja ollaan myöntämässä 86 §:ssä määriteltyä kestoja lyhyemmäksi ajaksi.

Palkkatuen kestoja määritettäessä tuella palkattavan työttömyyden kestoja arvioidaan järjestämislain 1 luvun 3 §:n 1 momentin 4 kohdan työttömän määritelmän perusteella. Näin ollen esimerkiksi päätoiminen opiskelu katkaisee työttömyyden keston. Muilla työllistymistä edistävillä palveluilla, joita ei arvioida työttömyysturvalaissa tarkoitettuna opiskeluna, ei ole vaikutusta työttömyyden kestoja arvioitaessa. Työttömyyden keston luettava aika ei myöskään edellytä, että työnhaku on ollut voimassa mainittuna aikana.

1.9 Palkkatuki alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen

Alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen myönnettävästä palkkatuesta säädetään järjestämislain 87 §:ssä. Alentuneesti työkykyisellä tarkoitettaisiin henkilöä, jonka pitkäkestoinen vamma tai sairaus olennaisesti vaikeuttaa hänen työllistymistään avoimille työmarkkinoille. Vammalla tarkoitetaan lääketieteellisesti diagnosoitua ruumiillista, henkistä, älyllistä tai aisteihin perustuvaa vammaa. Työnhakija voi olla alentuneesti työkykyinen myös silloin, kun hänellä on lääketieteellisesti todettu pitkäaikaissairaus, joka olennaisesti vaikeuttaa hänen työllistymistään. Vamma tai sairaus, jolla ei ole olennaista merkitystä työnhakijan työllistymisen kannalta, ei olisi peruste palkkatuen myöntämiselle.

Vamman tai pitkäaikaissairauden perusteella myönnettävän palkkatuen myöntämisen edellytyksenä ei työvoimaviranomaisen tarvitse ensivaiheessa arvioida, alentaako vamma tai sairaus tuottavuutta tarjolla olevassa tehtävässä, vaan palkkatuen myöntämisen perusteeksi riittäisi, että vamma tai sairaus työvoimaviranomaisen arvion mukaan vaikeuttaa työllistymistä olennaisesti. Arvioidessaan mahdollisuuksia sopivan työn saamiseen työvoimaviranomainen huomioi lääkärinlausunnossa esille tuotujen seikkojen lisäksi työnhakijan koulutuksen, työhistorian ja muun aikaisemman toiminnan, iän, asuinpaikan ja muita näihin rinnastettavia seikkoja, joilla olisi vaikutusta henkilön työllistymismahdollisuuksiin.

Alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen myönnettävän palkkatuen määrä on 70 prosenttia tuella palkattavasta aiheutuvista 85 §:ssä tarkoitetuista palkkakustannuksista 10 kuukaudelta työsuhteen alkamisesta lukien, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajalta. Tukiaikaa voidaan jatkaa vamman tai sairauden aiheuttaman tuottavuuden aleneman perusteella enintään 24 kuukaudeksi kerrallaan. Myös jatkon ajalta myönnettävän tuen määrä on 70 prosenttia palkkakustannuksista. Tuen jatkamisen ehdot määritellään järjestämislain 87 §:n 3 momentissa.

Tukiajan jatkamisen edellytyksenä on, että:

- 1) tuella palkatun työ- ja toimintakyvystä toimitetaan työvoimaviranomaiselle palkkatukijakson aikana laadittu lääkärintodistus, ellei se ole ilmeisen tarpeetonta. Ilmeisen tarpeetonta lääkärin antaman todistuksen edellyttäminen on ainakin tilanteissa, joissa aiemmin toimitetusta lääkärin antamasta todistuksesta käy ilmi, että kyseessä oleva vamma tai sairaus ei voi parantua tai korjaantua ajan kuluessa. Todistuksesta tulee ilmetä vamman tai sairauden vaikutus työtehtävien suorittamiseen sekä muut terveydentilaan liittyvät seikat, joista ilmenisi henkilön työ- ja toimintakyky sekä sairauden tai vamman haittaavuuden kesto. Lausunto voisi olla esimerkiksi laaja selvitys henkilön sairaudesta, toiminta- ja työkyvystä eli niin kutsuttu B-lausunto tai työterveyslääkärin työterveyshuoltolain (1383/2001) 12 §:n 1 momentin 5 kohdan perusteella antama lausunto.;
- 2) työnantaja on toteuttanut työterveyshuollon suosittamat kohtuulliset mukautukset;
- 3) työvoimaviranomaisen arvion mukaan tuella palkatun tuottavuus työtehtävässä on tehdyistä mukautuksista huolimatta alentunut vamman tai sairauden johdosta olennaisesti sekä pysyvästi tai pysyväisluonteisesti. Tuottavuuden alenema arvioidaan nimenomaan siinä työtehtävässä, johon palkkatukiajan jatkoa haettaisiin. Vaikka vamman tai pitkäaikaissairauden perusteella myönnettävän palkkatuen myöntämisen edellytyksenä ei siis ensivaiheessa arvioitaisi, alentaako vamma tai sairaus tuottavuutta tarjolla olevassa tehtävässä, tukiajan jatkoa haettaessa asiaa kuitenkin tarkasteltaisiin.;
- 4) jatkohakemus on jätetty työvoimaviranomaiselle ennen myönnetyn tukijakson päättymistä; ja
- 5) järjestämislain 83 §:n 3 momentin 1–4 kohdassa ja 84 §:n 2–4 momentissa säädetty edellytykset täyttyvät jatkosta päätettäessä.

Työvoimaviranomainen voi käyttää asiantuntija-arvioita arvioidessaan alentaako henkilön vamma tai sairaus tuottavuutta kyseessä olevassa työtehtävässä tehdyistä mukautuksista huolimatta olennaisesti sekä pysyvästi tai pysyväisluonteisesti. Työvoimaviranomainen voi hankkia arvioinnin ostopalveluna esimerkiksi terveydenhuollon yksiköltä. Jos asiantuntija-arvioinnin tuloksena todetaan, että vammalla tai sairaudella ei ole olennaista vaikutusta työtehtävässä suoriutumiseen, ei palkkatuen jatkon myöntämiseksi ole perusteita. Aina, kun käsitellään henkilön terveystietoja, huomioon tulee ottaa tietosuoja- ja salassapitosäännökset. Työvoimaviranomaisen tulisi ohjeistaa työnantajaa jättämään jatkohakemus hyvissä ajoin ennen tukijakson päättymistä, jotta asiaa koskeva harkinta sekä mahdollinen asiantuntija-arviointi ehdittäisiin tekemään ennen tukijakson päättymistä ja tuki jatkuisi katkoksetta.

Palkkatukihakemuksessa työnantajalta tiedustellaan, haetaanko tukea vamman tai sairauden aiheuttaman tuottavuuden alentuman perusteella sekä työnantajan näkemystä siitä, miten vamma tai sairaus vaikuttaa tuottavuuteen tarjolla olevassa tehtävässä. Palkkatukea ei tule myöntää vamman tai sairauden perusteella, mikäli työnantaja ei ole sitä sillä perusteella hakenut, vaikka tuella palkattavalla olisi työvoimaviranomaisen arvion mukaan vamma tai sairaus, joka voisi olla palkkatuen myöntämisen peruste.

1.10 100 prosentin palkkatuki

Järjestämislain 88 §:ssä säädetään yhdistykselle, säätiölle ja rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle myönnettävästä 100 prosentin palkkatuesta. Yhdistykselle, säätiölle ja rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle muuhun kuin elinkeinotoimintaan myönnettävän palkkatuen määrä on 100 prosenttia tuella palkattavasta aiheutuvista järjestämislain 85 §:ssä tarkoitetuista palkkakustannuksista korotettuna kertoimella 1,23, jos tuella palkattava on ollut työtön vähintään 24 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 28 kuukauden aikana. Palkkakustannuksiin luetaan palkkakustannukset, jotka vastaavat enintään 65 prosentin työaikaa alan säännöllisestä enimmäistyöajasta.

Yhdistykselle, säätiölle ja rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle palkkatukea myönnetään 10 kuukauden ajalle työsuhteen alkamisesta lukien, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajaksi.

Jos yhdistykselle, säätiölle ja rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle 100 prosentin palkkatuki myönnetään elinkeinotoimintaan, tuki myönnetään de minimis -tukena.

Tukimateriaalia tullaan päivittämään 100 prosentin palkkatuen osalta alkuvuodesta tarkemmin. 100 prosentin palkkatuesta on ohjeistettu aiemmin työ- ja elinkeinoministeriön ohjeessa VN/20391/2023 julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain ja asetuksen soveltamisesta.

1.11 Palkkatuki 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen

Palkkatuen myöntämisestä 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen säädetään järjestämislain 89 §:ssä. Kun tuella palkattava henkilö on täyttänyt 60 vuotta ja ollut työttömänä vähintään 12 kuukautta välittömästi ennen palkkatuen myöntämistä edeltäneiden 14 kuukauden aikana, palkkatukea voidaan myöntää 24 kuukaudeksi työsuhteen alusta lukien, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajaksi. Palkkatuen määrä on 50 prosenttia järjestämislain 85 §:ssä tarkoitetuista tukikelpoisista palkkakustannuksista koko tukiajalta. Myönnettäessä palkkatukea järjestämislain 89 §:n perusteella 60 vuotta täyttäneelle pitkään työttömänä olleelle ei edellytetä, että järjestämislain 82 §:n 2 momentissa säädettyt ammatillisen osaamisen puutteet täyttyvät.

Työvoimaviranomainen voi hakemuksen perusteella jatkaa tukiaikaa enintään 24 kuukautta kerrallaan. Tukiajan jatkamisen edellytyksenä on, että järjestämislain 83 §:n 3 momentin 1–4 kohdassa ja 84 §:n 2–3 momentissa säädettyt työnantajaa ja työsuhdetta koskevat edellytykset edelleen täyttyvät ja jatkohakemus on jätetty työvoimaviranomaiselle ennen edellisen tukijakson päättymistä.

Järjestämislain 89 §:n perusteella palkkatuki myönnetään 60 vuotta täyttäneestä pitkään työttömänä olleesta henkilöstä taloudelliseen toimintaan de minimis -tukena.

1.12 Palkkatuki oppisopimuskoulutukseen

Palkkatuen myöntämisestä oppisopimuskoulutukseen säädetään järjestämislain 90 §:ssä. Palkkatukea voidaan myöntää oppisopimuskoulutukseen myös muun kuin järjestämislain 82 §:n 1 momentissa tarkoitetun työttömän työnhakijan palkkakustannuksiin. Tämä mahdollistaa palkkatuen myöntämisen myös 25–49-vuotiaan työttömän työnhakijan oppisopimuskoulutukseen ilman, että työnhakija kuuluu mihinkään 82 §:n 1 momentin 3–5 kohdan soveltamisalaan. Edellytyksenä on kuitenkin, että palkkatuen myöntämisen 82 §:n 2 momentissa tarkoitetut edellytykset täyttyisivät. Palkkatuen myöntäminen oppisopimuskoulutukseen olisi tarkoituksenmukaista esimerkiksi silloin, kun työnhakijan työllistymismahdollisuudet olemassa olevalla osaamisella ovat heikot. Tämä voi liittyä esimerkiksi vanhentuneeseen koulutukseen tai siihen, ettei työnhakijan osaamista vastaavaa työtä ole enää tarjolla tai työnhakija ei voi esimerkiksi terveydellisistä syistä työskennellä enää nykyistä osaamistaan vastaavissa tehtävissä, ja työnhakijan työttömyys uhkaa muutoin pitkittyä tai on jo pitkittynyt yli vuoden pituiseksi.

Oppisopimuskoulutukseen pääseminen edellyttää, että ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettu koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat oppisopimuskoulutuksesta. Työvoimaviranomaisen tulisi tarvittaessa tehdä yhteistyötä koulutuksenjärjestäjien kanssa ja ohjata työtön työnhakija koulutuksenjärjestäjälle, jonka tehtäviin kuuluu kartoittaa oppisopimuskoulutukseen hakeutuvan osaaminen ja laatia tälle osaamisen kehittämissuunnitelma. Koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat oppisopimuskoulutuksesta, ja haettaessa palkkatukea oppisopimuskoulutukseen työvoimaviranomaisen tehtävänä on arvioida palkkatuen myöntämisen edellytykset. Palkkatuen myöntäminen oppisopimuskoulutukseen ei ole tarkoituksenmukaista, jos työtön työnhakija voisi työvoimaviranomaisen

arvioin mukaan työllistyä avoimille työmarkkinoille jo olemassa olevalla osaamisellaan, vaikka oppisopimuskoulutus parantaisikin henkilön ammattitaitoa ja työllistymismahdollisuuksia.

Koska oppisopimuskoulutuksessa olevaa ei katsota työttömäksi oppisopimuksen voimassa ollessa, on säädetty poikkeus palkkatuen työttömyyttä koskevaan myöntämisedellytykseen tilanteissa, joissa oppisopimus toteutetaan monityönantajaisena ja samaan oppisopimuskoulutukseen on myönnetty aiemmin palkkatukea. Palkkatuki voitaisiin tällöin myöntää oppisopimuskoulutuksen aikana toisen työnantajan palvelukseen siirtyvästä, vaikka oppisopimukseen osallistuva ei ole kyseisen oppisopimuskoulutuksen takia työtön työnantajan vaihtuessa. Poikkeus ei oikeuttaisi poikkeamaan työttömyyttä koskevasta edellytyksestä myönnettäessä palkkatukea oppisopimuskoulutuksen alkaessa. Jos oppisopimuskoulutukseen osallistuva ei ole työtön jostain muusta kuin oppisopimuskoulutuksesta johtuen, esimerkiksi oppisopimuskoulutuksen aikana vastaanotetun toisen työsuhteen vuoksi, ei poikkeusta voisi soveltaa.

Oppisopimuskoulutukseen myönnettävän palkkatuen kesto on palkkatukea myönnettäessä mitoitettava koko sille ajalle, jonka työvoimaviranomainen arvioi tarkoituksenmukaiseksi. Tukiakaa voidaan kuitenkin jatkaa, jos henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukainen oppisopimuskoulutuksen kesto muuttuu koulutuksen aikana. Jatkopäätös voidaan tehdä vain tilanteessa, jossa alkuperäisen koulutussuunnitelman mukaista kestoa muutetaan esimerkiksi siitä syystä, että koulutussuunnitelmaan on tarpeen tehdä muutoksia oppilaitoksesta johtuen. Opintoja ei saa tarkoituksellisesti pitkittää tuen saamiseksi. Jatkohakemus on toimitettava työvoimaviranomaiselle ennen myönnetyn tukijakson päättymistä.

Estettä myöntää palkkatuki oppisopimuskoulutukseen vamman tai sairauden perusteella ei ole, mutta tällöin myöntämisedellytykset sekä määrä ja kesto määräytyisivät vammaa ja sairautta koskevien palkkatukisäännösten perusteella. Jos palkkatuki oppisopimuskoulutukseen olisi myönnetty vamman tai sairauden perusteella, tuen jatkuminen 10 kuukauden jälkeiseltä ajalta edellyttää, että vamman tai sairauden arvioidaan alentavan tuottavuutta olennaisesti ja pysyvästi tai pysyväisluonteisesti.

Palkkatuki oppisopimuskoulutukseen myönnetään taloudelliseen toimintaan de minimis -tukena.

1.13 Palkkatuella palkatun siirtäminen

Palkkatuella palkatun siirtämisestä säädetään järjestämislain 91 §:ssä. Palkkatuen saaja voi siirtää tuella palkatun työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentin mukaisesti toisen työnantajan (*käyttäjäjyryitys*) tehtäviin, jos työvoimaviranomainen on myöntänyt luvan tuella palkatun siirtoon.

Siirron edellytyksenä on, että:

- 1) käyttäjäjyryitys täyttää järjestämislain 83 §:n 1 momentissa sekä 3 momentin 1 ja 3–5 kohdassa tarkoitetut työnantajaa koskevat palkkatuen myöntämisen edellytykset;
- 2) työvoimaviranomainen arvioi työtehtävät käyttäjäjyryityksessä sellaisiksi, että ne toteuttavat palkkatuen 81 §:ssä säädettyä tarkoitusta; ja
- 3) käyttäjäjyryitys maksaa työntekijästä käyvän korvauksen.

Työnantajan on liitettävä hakemukseen käyttäjäjyryityksen vakuutus järjestämislain 91 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettujen ehtojen täyttymisestä. Koska käyttäjäjyryityksen on annettava vakuutus siitä, että määritetyt ehdot täyttyvät, on käyttäjäjyryitys tietoinen, että varsinainen työnantaja saa työntekijän palkkakustannuksiin palkkatukea. Sovittaessa korvauksen määrää, olisi käyttäjäjyryityksen kannalta kannattavaa maksaa enintään alalla vallitsevan vuokratyövoiman hinnan ja palkkatuen erotuksen verran

korvausta työvoimasta, ellei käyttäjäyritys katso, että henkilön tuottavuuden alenemaa kompensoiva palkkatuki on ylimitoitettu. Ääritilanteessa korvauksen määrä voisi olla alan vallitsevan vuokratyövoiman hinnan mukainen ottamatta huomioon palkkatukea. Tässä tilanteessa varsinainen palkkatukityönantaja saisi koko palkkatuen määrän niin sanotun normaalivoiton päälle, mikä voitaisiin katsoa kilpailua vääristäväksi ja näin ollen siirtoon ei voitaisi myöntää lupaa tai asian käydessä ilmi jälkikäteen, voitaisiin palkkatukea periä takaisin. Käytännössä markkinahintaan perustuva valvonta on erityisen vaikeaa, joten työvoimaviranomainen voisi puuttua vain kaikista selkeimpiin väärinkäytöksiin. Käyttäjäyrityksen intresseissä olisi kuitenkin se, ettei se maksa ylisuurta korvausta palkkatuella palkatusta työvoimasta. Luvan hakemisen yhteydessä työvoimaviranomaisella ei olisi velvollisuutta selvittää korvauksen tarkkaa määrää, vaan työvoimaviranomainen voisi luottaa siihen, että käyttäjäyritys vakuuttaa korvauksen olevan kohtuullinen ja että korvausta peritään.

Palkkatuen määrä siirtämisen ajalta olisi joko se määrä, joka käyttäjäyritykselle voitaisiin myöntää sen hakiessa itse palkkatukea tai varsinaiselle työnantajalle myönnetty palkkatuen määrä riippuen siitä, kumpi on matalampi. Näin ollen siirtäminen toiselle työnantajalle ei voisi koskaan johtaa tuen määrän kasvamiseen, eikä käyttäjäyritys voisi saada koskaan vastikkeetta työvoimaa. Poikkeuksena ovat tilanteet, joissa sekä varsinainen työnantaja että käyttäjäyritys olisivat oikeutettuja järjestämislain 88 §:n perusteella muuhun kuin elinkeinotoimintaan myönnettävään palkkatukeen. Tällöin käypänä korvauksena voitaisiin pitää myös nollakorvausta, koska kumpikaan ei saisi edelleen siirtämisestä taloudellista etua. Tämä mahdollistaisi kolmannen sektorin toimijoiden niin sanotut palkanmaksuringit, joissa yksi toimija toimisi työllistettyjen työnantajana ja vastaisi näin ollen työnantajavelvoitteista, mutta tämä siirtäisi työllistettyjä eteenpäin pienemmille yhdistyksille, joilla ei olisi itsellään riittävää resurssia tehtävän hoitamiseen. Malli on mahdollinen, jos varsinaisen työnantajan perimät mahdolliset korvaukset hallinnollisesta työstä eivät johda siihen, että toiminta katsottaisiin elinkeinotoiminnaksi.

Edelleen siirtämistä koskevilla säännöksillä pyritään vähentämään tilanteita, joihin voi liittyä kilpailun vääristymistä. Lisäksi säännöksillä pyritään estämään palkkatuen ehtojen kiertäminen siirtämällä palkkatuetta henkilö työnantajalle, joka ei voisi saada palkkatukea joko lainkaan tai vastaavin ehdoin.

Käyttäjäyritystä koskevat samat työnantajaa koskevat edellytykset kuin tämän hakiessa itse palkkatukea. Käyttäjäyrityksen kohdalla ei kuitenkaan arvioida muiden tukien vaikutusta, koska palkkatuki maksetaan edelleen varsinaiselle työnantajalle. Käyttäjäyrityksessä suoritettavien työtehtävien tulee olla sellaisia, että ne toteuttavat palkkatuen tarkoitusta. Jos palkkatuki on myönnetty varsinaiselle työnantajalle osaamisen puutteiden perusteella, tulee työntekijän osaamisessa olla puutteita myös niissä työtehtävissä, joihin hän käyttäjäyrityksessä työllistyy. Lisäksi edellytettäisiin, että käyttäjäyritys maksaa siirretystä työntekijästä käyvän korvauksen. Käypänä korvauksena pidetään summaa, joka vastaa vähintään työntekijälle maksettavan palkan ja palkkatuen erotusta.

1.13.1 Työsopimuksen ehdoista työntekijän siirrossa

Työsopimukseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet jakautuvat 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 erät 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 velvollisuudeksi. 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 tapaturmavakuuttamisesta. Työturvallisuuslain 3 §:ssä on asetettu myös käyttäjäryitykselle velvollisuus noudattaa osaltaan työn aikana työnantajaa koskevia säännöksiä. Käyttäjäryitys vastaa työntekijän työturvallisuudesta työpaikalla. Käyttäjäryityksen on erityisesti varmistettava, että työntekijällä on työtehtävään riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus. Käyttäjäryityksen 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 käyttäjäryityksen kesken. Suojavälineiden käytön valvomisesta vastaa käyttäjäryitys, joka johtaa ja valvoo työntekoa.

Käyttäjäryityksen tehtäviin siirretyn työntekijän työsuhteessa on ensisijaisesti sovellettava varsinaista työnantajaa joko työehtosopimuslain perusteella sitovaa työehtosopimusta tai työnantajaa velvoittavaa yleissitovaa työehtosopimusta. Jos varsinainen työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan työsuhteissaan mitään työehtosopimusta, siirretyn työntekijän työsuhteessa sovelletaan vähintään käyttäjäryitystä joko työehtosopimuslain tai yleissitovuuden perusteella sitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Edellä todetusta seuraa, että vuokratyöntekijöillä voi olla erilaiset työehdot verrattuna käyttäjäryityksen varsinaisiin työntekijöihin.

Tukea saaneen työnantajan toimialalla työtehtävät saattavat olla sellaisia, että niitä tehdään normaalisti muualla kuin työnantajan omissa tiloissa (esimerkiksi yrityksen toiselle yritykselle suorittamat alihankintatyöt ja palvelujen myynti kotitalouksille). Edellä mainituissa tilanteissa ei välttämättä ole kysymys siirtämisestä toisen työnantajan tehtäviin. Tilannetta 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. Siirtämisestä toisen työnantajan tehtäviin 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.

1.14 Tilapäinen keskeyttäminen

Järjestämislain 92 §:ssä säädetään palkkatuen maksamisen tilapäisestä keskeyttämisestä. Työvoimaviranomaisen tulee keskeyttää palkkatuen maksamisen tilapäisesti, jos työnteko ja palkanmaksu keskeytyvät palkkatukijakson aikana vähintään kuukaudeksi. Keskeytyminen voi johtua esimerkiksi työntekijän lomauttamisesta tai pitkästä sairauslomasta, jonka ajalta työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta. Työsuhteen jatkuessa keskeytyksen jälkeen työvoimaviranomainen tekee päätöksen tukiajan jatkamisesta ajalla, joka alkuperäisestä päätöksestä jäi keskeytyksen vuoksi maksamatta. Jatkoa myönnetään enintään siihen saakka, kunnes alkuperäisen palkkatukijakson alkamisesta on kulunut 12 kuukautta.

Työvoimaviranomainen ei harkitse tuen tarkoituksenmukaisuutta edellyttäen, että työtehtävät ja työsuhteen ehdot eivät ole muuttuneet. Päätöksen muuttamisen edellytyksenä on, että järjestämislain 83 §:n 3

momentin 1–4 kohdissa säädettyä työnantajaa koskevat palkkatuen myöntämisen edellytykset edelleen täyttyvät.

12 kuukauden yläraja perustuu ryhmäpoikkeusasetuksen 32 artiklan 2 kohtaan, jonka mukaan tukikelpoisia kustannuksia ovat työntekijän työhönottoa seuraavan enintään 12 kuukauden palkkakustannukset. 12 kuukauden enimmäisaikaa ei sovelleta, jos palkkatuki on myönnetty 87–90 §:n perusteella. Alentuneesti työkykyisestä myönnettävän palkkatuen kesto voi ylittää 12 kuukautta, joten ehtoa ei sovelleta alentuneesti työkykyisestä myönnettyyn palkkatukeen. Ehtoa ei ole tarkoituksenmukaista soveltaa myöskään 60 vuotta täyttäneestä pitkäaikaistyöttömästä tai oppisopimuskoulutukseen myönnettyyn palkkatukeen, koska näissä tilanteissa tuki voidaan myöntää yli 12 kuukauden pituiseksi. Myöskään 100 prosentin palkkatukeen edellytystä ei ole tarpeen soveltaa, koska 100 prosentin palkkatukeen ei sovelleta ryhmäpoikkeusasetusta.

1.15 Muun tuen vaikutus palkkatuen maksamiseen

Järjestämislain 93 §:ssä säädetään muun tuen vaikutuksesta palkkatuen maksamiseen. Palkkatuki yhdessä muiden samoihin palkkakustannuksiin myönnettyjen tukien ja oppisopimuskoulutuksen perusteella maksettavan koulutuskorvauksen kanssa ei saa ylittää tuella palkatusta työnantajalle aiheutuneita järjestämislain 85 §:ssä tarkoitettuja palkkakustannuksia. Jos tuet ylittävät palkkakustannusten määrän, palkkatuesta vähennetään palkkakustannukset ylittävä määrä.

Koska palkkakustannuksiin ei lueta työnantajan sivukulua, palkkatuki ei yhdessä palkkakustannuksiin maksettavan muun tuen kanssa voi ylittää työntekijälle maksettavaa palkkaa. Jos muu tuki on myönnetty ainoastaan kuluihin, joita ei voida palkkatuella kattaa, eikä kyseessä ole oppisopimuksen perusteella maksettava koulutuskorvaus, ei muulla tuella ole vaikutusta palkkatukeen. Jos muu tuki on myönnetty yksiselitteisesti esimerkiksi palkan sivukuluihin, ei tukia ole tarpeen yhteensovittaa. Jos työnantajalle on myönnetty saman työntekijän palkkakustannuksiin muuta tukea ilman, että tukea on nimenomaisesti kohdennettu kustannuksiin, joita ei voida palkkatuella kattaa, tuki katsotaan samoihin palkkakustannuksiin kohdentuvaksi.

100 prosentin palkkatuen määrää korotetaan työnantajan sivukulut huomioon ottavalla kertoimella. Yhdistykselle, säätiölle tai rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle myönnettävän 100 prosentin palkkatuen ja muiden tukien yhteismäärä voi olla enintään 1,23 kertaa palkkakustannusten ja muiden tuella palkattujen palkkakustannuksiin ja työnantajan sivukuluihin myönnettyjen tukien määrä. Sivukulukertoimella korotetun palkkatuen määrä ei saa yhdessä muiden palkkaan tai sivukuluihin myönnettyjen tukien kanssa ylittää työnantajan tuella palkatulle maksamaa palkkaa korotettuna sivukulukertoimella.

Esimerkiksi, jos työnantaja maksaisi tuella palkatulle 65 prosentin työajalta palkkaa 1 300 euroa ja saisi saman henkilön palkkauskustannuksiin muuta tukea 500 euroa, palkkatukena maksettaisiin $1\,300\text{ e} * 1,23 - 500\text{ e}$ eli 1 099 euroa. Jos työntekijän palkattaisiin kokoaikatyöhön, jonka palkka olisi 2 300 euroa, olisi 65 prosentin työajan palkka 1 495 euroa. Palkkatuki ilman muiden tukien vaikutusta olisi $1\,495\text{ e} * 1,23$ eli 1 838,35 euroa. Työnantaja saisi työntekijän palkkauskustannuksiin muuta tukea 700 euroa. Koska tuella palkatulle maksettava palkka 2 300 korotettuna kertoimella 1,23 olisi 2 829 euroa, ei muun tuen määrä vaikuttaisi palkkatukeen.

Valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaan myönnettävän palkkatuen enimmäismäärään sovelletaan, mitä tukien kasautumisesta mainitussa asetuksessa säädetään.

Ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisesti myönnetty palkkatuki kasautuu muun viranomaisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisesti myöntämisen tuen kanssa, jos tuki on myönnetty samoihin

palkkakustannuksiin. Tukien yhteismäärä ei saa ylittää 50 prosenttia tai alentuneesti työkykyisten kyseessä ollessa 100 prosenttia palkkakustannuksista.

Jos palkkatuki yhdessä muiden palkkakustannuksiin myönnettyjen tukien kanssa ylittää järjestämislain 93 §:n 1 tai 2 momentissa tarkoitetun enimmäismäärän, palkkatuen määrää vähennetään enimmäismäärän ylittävältä osin. Työvoimaviranomaisen on tarkistettava maksatushakemusten käsittelyn yhteydessä, ettei maksettava palkkatuki ylitä enimmäismääriä.

Esimerkki: Ryhmäpoikkeusasetuksen nojalla myönnetyn palkkatuen määrä on 50 prosenttia palkkakustannuksista. Tuella palkattavan palkkakustannukset ovat 2 000 euroa. Työnantaja saa tuella palkatun palkkakustannuksiin muuta tukea 400 euroa kuukaudessa (20 % palkkakustannuksista). Jos tätä muuta tukea ei ole myönnetty ryhmäpoikkeusasetuksen eikä de minimis -asetuksen nojalla, palkkatukea maksetaan 1 000 euroa. Edellä mainitussa tapauksessa muu tuki ei vaikuta palkkatuen määrään, koska palkkatuki ja muu tuki yhdessä eivät ylitä palkkakustannuksia. Jos muu tuki on myönnetty ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena tai de minimis -tukena, palkkatukea voidaan maksaa 600 euroa (30 % palkkakustannuksista).

1.16 Palkkatuen enimmäismäärä ja maksamisen esteet

Palkkatuen enimmäismäärästä säädetään järjestämislain 94 §:ssä.

Järjestämislain 94 §:n 1 momentin mukaisesti palkkatukea maksetaan enintään:

- 1) 1 260 euroa kuukaudessa, kun kysymys on järjestämislain 86 §:n perusteella myönnetystä tuesta (koskee 82 §:n ammatillisen osaamisen parantamiseen, 89 §:n 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen ja 90 §:n oppisopimuskoulutukseen myönnettävää palkkatukea);
- 2) 1 770 euroa kuukaudessa, kun kysymys on järjestämislain 87 §:n perusteella alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen myönnetystä tuesta;
- 3) 2 020 euroa kuukaudessa, kun kysymys on järjestämislain 88 §:n perusteella yhdistykselle, säätiölle tai rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle myönnetystä 100 prosentin tuesta.

Jos palkkatuen maksatusjakson kesto poikkeaa kalenterikuukaudesta, palkkatukea maksetaan enintään määrä, joka saadaan jakamalla edellä 1–3 kohdassa tarkoitettu palkkatuen enimmäismäärä luvulla 30 ja kertomalla se maksatusjaksoon sisältyvien kalenteripäivien määrällä.

Palkkatukea ei makseta, jos:

- 1) tuen saaja ei noudata palkkatukipäätöksessä asetettuja ehtoja;
- 2) palkkatuen myöntämisen jälkeen käy ilmi, että 83 §:ssä säädetty työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset, 84 §:ssä säädetty työsuhteeseen liittyvät palkkatuen edellytykset tai 91 §:ssä säädetty tuella palkatun siirtämiseen liittyvät edellytykset eivät täyty;
- 3) palkkatukea on myönnetty virheellisesti, liikaa tai perusteettomasti.

Työvoimaviranomainen myöntää ja maksaa palkkatuen. Työvoimaviranomainen voi palkkatukea myöntäessään asettaa tuen saamiselle tuella palkattavan ja tuen tarkoituksen toteuttamisen kannalta tarpeellisia ehtoja. Palkkatukea ei makseta, jos palkkatuen myöntämisen jälkeen käy ilmi, etteivät palkkatuen myöntämisen edellytykset ole täyttyneet tuen myöntämisaikana tai sen jälkeen. Tukea ei makseta, jos 83 §:ssä säädetty työnantajaan liittyvät, 84 §:ssä säädetty työsuhteeseen liittyvät tai 91 §:ssä säädetty tuella palkatun siirtämiseen liittyvät edellytykset eivät ole täyttyneet tuen myöntämisaikana tai täyty tukea maksettaessa. Palkkatukea ei makseta myöskään, jos palkkatukea on myönnetty virheellisesti, liikaa tai perusteettomasti. Virheellisesti tai liikaa myönnetty palkkatuki on kyseessä esimerkiksi tilanteissa, joissa palkkatuki on myönnetty määrältään suurempana tai kestoaltaan pidemmäksi ajaksi kuin säännösten

mukaan olisi voitu myöntää. Virheellisesti myönnetty palkkatuki on kyseessä myös, jos palkkatuki taloudelliseen toimintaan on myönnetty valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena, vaikka tuki olisi pitänyt myöntää de minimis -tukena. Palkkatukea on myönnetty perusteettomasti, jos tukea ei olisi säännösten mukaan voinut lainkaan myöntää, koska tuen saaja, käyttäjäyritys tai tuella palkattava ei täytä palkkatuen myöntämiseksi säädettyjä edellytyksiä.

2 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki

55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki on työnantajalle työntekijän palkkakustannuksiin myönnettävä tuki. 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki myönnetään ilman tarkoituksenmukaisuusharkintaa, jos laissa säädetyt edellytykset täyttyvät. Työllistämistuki myönnettäisiin työnantajalle, joka palkkaa työsuhteeseen vähintään 24 kuukautta työllistämistuen myöntämistä edeltäneiden 28 kuukauden aikana työttömänä olleen työttömän työnhakijan, joka on täyttänyt 55 vuotta.

2.1 Työllistämistuen myöntämisen edellytykset

Järjestämislain 95 §:ssä säädetään 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuen myöntämisen edellytyksistä. 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuen myöntäminen ei ole harkinnanvaraista, vaan työvoimaviranomaisen on myönnettävä tuki, kun 95 §:n 1 momentissa säädetyt tuen myöntämisen edellytykset täyttyvät eikä tuen myöntämiseksi ole 2 momentissa säädettyä estettä.

Työvoimaviranomainen myöntää työllistämistukea työnantajalle, joka palkkaa työsuhteeseen työttömän työnhakijan, joka on täyttänyt 55 vuotta ja joka on ollut työttömänä vähintään 24 kuukautta tuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 28 kuukauden aikana. Työllistämistukea myönnetään kunnalle, kuntayhtymälle, hyvinvointialueelle taikka muulle yhteisölle tai työnantajalle, ei kuitenkaan valtion virastolle tai laitokselle. Luonnolliselle henkilölle työllistämistukea voidaan myöntää vain taloudelliseen toimintaan.

Työllistämistuen myöntäminen edellyttää lisäksi, että työsuhteeseen palkattavan työsopimuksen mukainen työaika on vähintään 25 tuntia viikossa tai, jos alan säännöllinen enimmäistyöaika on alle 37,5 tuntia viikossa, vähintään 65 prosenttia säännöllisestä enimmäistyöajasta. Esimerkiksi, jos työehtosopimuksen mukainen säännöllinen enimmäistyöaika olisi 36,25 tuntia viikossa, tulisi työajan olla vähintään 23,56 tuntia viikossa. Työvoimaviranomaisen ei tarvitsisi seurata työtuntien toteutumista. Jos kävisi ilmi, ettei työnantaja ole tarjonnut työtä edellytetyllä tavalla, työvoimaviranomainen voi keskeyttää tuen maksamisen ja periä maksetun tuen takaisin. Työnantajan on myös sitouduttava maksamaan vähintään kyseiseen työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai, jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomaista ja kohtuullista palkkaa kyseisestä työstä.

2.2 Työllistämistuen myöntämisen esteet

Järjestämislain 95 §:n 2 momentissa säädetään työllistämistuen myöntämisen esteistä.

Työllistämistukea ei myönnetä, jos:

- 1) työnantaja on tuen hakemista edeltäneiden 12 kuukauden aikana irtisanonut tuotannollisista tai taloudellisista syistä työntekijöitä, eikä työnantaja ole tämän jälkeen palkannut työntekijöitä siten, että työnantajaan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä tuen myöntämishetkellä on vähintään yhtä suuri kuin työntekijöiden määrä irtisanomisajankohtana;
- 2) työnantaja on laiminlyönyt palkanmaksuvelvollisuuttaan tai velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja;

- 3) työnantaja on syyllistynyt 83 §:n 3 momentin 4 kohdassa tarkoitettuun menettelyyn. Työllistämistukea ei näin ollen myönnetä, jos työnantaja tai tämän rikoslain 47 luvun 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettu edustaja on tuen myöntämivuonna tai sitä edeltäneiden kahden vuoden aikana lainvoimaisella tuomiolla tuomittu rangaistukseen rikoslain 47 luvun 6 a §:ssä tarkoitettusta rikoksesta, ulkomaalaislain 186 §:ssä tarkoitettua rikoksesta tai työnantajalle on tuen myöntämivuonna tai sitä edeltäneiden kahden vuoden aikana lainvoimaisella päätöksellä määrätty työsopimuslain (55/2001) 11 a luvun 3 §:ssä tarkoitettu seuraamusmaksu;
- 4) työnantajalle on aiemmin myönnetty 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukea tai 81 §:ssä tarkoitettua palkkatukea saman henkilön työsuhteesta aiheutuviin palkkakustannuksiin ja tuen päättymisestä on kulunut alle kolme vuotta;
- 5) työnantajalle on myönnetty saman henkilön palkkakustannuksiin muuta tukea;
- 6) tuella palkattavan palkka määräytyisi yksinomaan työn tuloksen perusteella; tai
- 7) työsuhde, jota varten tuki on tarkoitettu, on alkanut ennen kuin tuen myöntämisestä on tehty päätös.

Työllistämistuen myöntämisen esteet ovat osittain tiukempia kuin palkkatuen myöntämisen esteet. Esimerkiksi työllistämistukea ei voida myöntää, jos työnantajalla on tuen myöntämishetkellä verovelkoja tai laiminlyötyjä palkanmaksuvelvoitteita. Palkkatuen kohdalla työvoimaviranomaisella on harkintavalta myöntää palkkatuki verovelvoista tai palkanmaksun laiminlyönneistä huolimatta, mikäli velvoitteiden laiminlyönnit eivät ole olennaisia.

2.3 Työllistämistuen määrä ja kesto

Työllistämistuen määrä on 70 prosenttia tuella palkattavasta aiheutuvista palkkakustannuksista kymmeneltä kuukaudelta työsuhteen alkamisesta lukien, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajalta. Työllistämistuen määrää laskettaessa palkkakustannuksiin sovelletaan, mitä järjestämislain 85 §:ssä säädetään palkkatuella katettavista palkkakustannuksista.

Työllistämistuen enimmäismäärään sovelletaan, mitä järjestämislain 94 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa säädetään palkkatuen enimmäismäärästä. Työllistämistukea maksettaisiin enintään 1 770 euroa kuukaudessa.

2.4 Eräiden palkkatukea koskevien säännösten soveltaminen työllistämistukeen

Palkkatuesta poiketen 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukeen ei liity poikkeuksia tuen määrässä ja kestossa eri tilanteissa. Työnantaja ei voi siirtää toisen yrityksen käytettäväksi työntekijää, jonka palkkakustannuksiin on myönnetty 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukea. Liikkeenluovutus on kuitenkin mahdollinen.

Työllistämistukeen sovelletaan, mitä järjestämislain 84 §:n 3 momentissa säädetään palkkatuen myöntämisestä liikkeenluovutustilanteessa. Jos työllistämistuella palkattu siirtyy liikkeen luovutuksen, johdosta toisen työnantajan palvelukseen kesken tukijakson, työvoimaviranomainen voi myöntää työllistämistukea luovutuksen saaneelle työnantajalle ajaksi, joka luovuttavalle työnantajalle myönnetyn alkuperäisen tukijakson kestoista on jäljellä. Luovutuksen saaneen työnantajan on toimitettava hakemus työvoimaviranomaiselle kuukauden kuluessa tuella palkatun siirtymisestä luovutuksensaajan palvelukseen.

Työllistämistukeen sovelletaan, mitä järjestämislain 92 §:ssä säädetään palkkatuen tilapäisestä keskeyttämisestä. Työvoimaviranomainen keskeyttää työllistämistuen tuen maksamisen tilapäisesti, jos työnteko ja palkanmaksu keskeytyvät tukijakson aikana vähintään kuukaudeksi. Työsuhteen jatkuessa keskeytyksen jälkeen, työvoimaviranomainen jatkaa tukijaksoa ajalla, joka alkuperäisestä päätöksestä jäi keskeytyksen vuoksi maksamatta. Poiketen siitä, mitä järjestämislain 92 §:ssä säädetään, työllistämistukea voidaan kuitenkin jatkaa 12 kuukauden aikarajan estämättä.

Työllistämistukeen sovelletaan myös, mitä järjestämislain 94 §:n 3 momentissa säädetään palkkatuen maksamisen esteistä. Työllistämistukea ei makseta, jos tuen myöntämisen jälkeen käy ilmi, että työnantajaan liittyvät tuen edellytykset tai työsuhteeseen liittyvät tuen edellytykset eivät täyty tai tukea on myönnetty virheellisesti, liikaa tai perusteettomasti.

3 Työolosuhteiden järjestelytuki

3.1 Yleistä

Työolosuhteiden järjestelytuesta säädetään järjestämislain 98 §:ssä. Työvoimaviranomainen voi myöntää tukea työnantajalle, jos työhön palkattavan tai työssä olevan työntekijän vamma tai sairaus edellyttää työvälineiden hankkimista, työpaikalla tehtäviä muutoksia tai toisen työntekijän antamaa apua. Kyseessä on hakemuksesta myönnettävä harkinnanvarainen etuus.

Järjestämislain 17 § 4 momentissa säädetään työvoimaviranomaisen velvollisuudesta tarjota palveluja työnantajille. Työnantaja voi hakea palvelua haluamaltaan työvoimaviranomaiselta eikä kunta voi kieltäytyä palvelun tarjoamisesta sen takia, että yrityksen koti- tai toimipaikka ei sijaitse kyseisen työvoimaviranomaisen toimialueella.

Tukea käytetään ensisijaisesti vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan poistamiseksi tai vähentämiseksi rekrytointitilanteissa. Sitä voidaan käyttää myös työsuhteessa olevan henkilön työn säilyttämisen tukemiseksi. Yrittäjän omasta vammasta tai sairaudesta johtuviin mukautustarpeisiin ei myönnetä työolosuhteiden järjestelytukea.

Harkitessaan työolosuhteiden järjestelytuen myöntämistä työsuhteessa olevan henkilön työn säilyttämisen tukemiseksi, työvoimaviranomaisen on huomioitava yhdenvertaisuuslaissa työnantajalle säädetty vastuu ryhtyä kohtuullisiin toimiin työssä selviämiseksi. Työvoimaviranomaisen on päätöstä tehdessään tarvittaessa kuultava työterveyshuollon tai työsuojelun asiantuntijoita.

Jos työnantaja, jolle järjestelytuki myönnetään, harjoittaa taloudellista toimintaa, tuki myönnetään valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena. Taloudellisella toiminnalla tarkoitetaan tavaroiden tai palveluiden tarjoamista markkinoilla.

3.2 Työnantajan lakisääteiset velvollisuudet

Henkilön työhönsijoittuminen tai työn säilyttäminen voi edellyttää työkoneisiin, -välineisiin tai –menetelmiin tai työpaikan ulkoihin olosuhteisiin tehtäviä muutoksia tai järjestelyjä, jotka ovat välttämättömiä vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan poistamiseksi tai vähentämiseksi. Vamma tai sairaus voi edellyttää myös

työturvallisuuden huomioimisessa yksilöllisiä muutoksia. Pääsääntöisesti näiden muutosten toteuttamisesta vastaa työnantaja, ja työnantajalla onkin useista eri laeista johtuvia velvollisuuksia työntekijöitään kohtaan näiden asioiden järjestämiseksi.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoritua työtehtävistä ja edetä työuralla. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi edellä mainitun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki. Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleensa syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

Työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään työnantajan velvollisuudesta tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on erityisesti otettava huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi.

3.3 Henkilön mahdollisuus saada apuvälineitä ja laitteita ammatillisen kuntoutuksen etuuksina

Henkilöllä, jolla on oikeus korvaukseen tapaturmavakuutuslain mukaan, ja jonka työ- tai toimintakyky taikka ansiomahdollisuudet ovat työtapaturman tai ammattitaudin johdosta heikentyneet, voi olla oikeus saada työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) perusteella käyttöönsä apuvälineitä ja laitteita, jotka ovat tarpeellisia työtehtävistä suoriutumisen vammaan tai sairauden aiheuttamat toiminnanrajoitukset huomioon ottaen.

Henkilöllä, jolla on oikeus korvaukseen liikennevakuutuslain mukaan, ja jonka työ- tai toimintakyky taikka ansiomahdollisuudet ovat liikennevahingon johdosta heikentyneet, voi olla oikeus saada liikennevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta annetun lain (626/1991) perusteella vammaan tai sairauden aiheuttamien rajoitusten vuoksi tarpeellisia apuvälineitä.

Silloin, kun henkilöllä ei ole em. kuntoutuksesta annettujen lakien perusteella oikeutta apuvälineisiin, on Kansaneläkelaitoksen järjestettävä ja korvattava Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) perusteella ammatillisena kuntoutuksena työkyvyn ja ansiomahdollisuuksien parantamiseksi ja säilyttämiseksi tarpeelliset kalliit ja vaativat apuvälineet, jos henkilö ei sairauden, vian tai vammaan aiheuttaman haitan vuoksi suoriudu opiskelusta tai työstä ilman niitä tai jos suoriutuminen ilman niitä olisi kohtuuttoman vaikeaa tai rasittavaa.

Apuvälineet ovat henkilökohtaisia ja seuraavat henkilöä työsuhteen päättyessä. Silloin, kun työntekijällä on oikeus saada työssä selviytymiseksi em. apuvälineitä ammatillisena kuntoutuksena, hänet ohjataan hakemaan tätä kuntoutusetuutta ja informoidaan työnantajaa tästä mahdollisuudesta.

3.4 Työolosuhteiden järjestelytuen määrä ja kesto

Työolosuhteiden järjestelytuen enimmäismäärä on julkisista työvoimapalveluista annetun valtioneuvoston asetuksen (VnA 385/2024) 9 §:n mukaan 4 000 euroa henkilöä kohden. Jos työpaikalla jo olevien laitteiden muutostyöt tai tähän liittyvät uudelleenjärjestelyt muodostuvat kustannuksiltaan suuremmiksi kuin työvälineen tai kalusteen hankinta, voidaan korvata hankintakustannuksia. Työnantajalta tulee aina edellyttää omaa rahoitusta muutoksiin tai järjestelyihin, kun tukea haetaan työssä olevan työntekijän vammasta tai sairaudesta aiheutuviin kustannuksiin. Kun tukea haetaan uuden työntekijän vammasta tai sairaudesta aiheutuviin työolosuhteiden järjestelyihin, työnantajalta ei tarvitse edellyttää omaa rahoitusta. Uudet työvälineet tai kalusteet, joiden hankintaan on myönnetty työolosuhteiden järjestelytukea, jäävät työnantajalle työsuhteen päätyttyä.

Työvoimaviranomainen voi myöntää työolosuhteiden järjestelytukea korvaamaan toisen työntekijän antamaa apua enintään 20 tuntia kuukaudessa enintään 18 kuukauden ajan. Työolosuhteiden järjestelytukea maksetaan toteutuneiden tuntien perusteella 20 euroa tunnilta. Työnantajan hakemuksesta toisen työntekijän antamaa apua henkilön työssä selviytymisen parantamiseksi voidaan korvata järjestelytukea enintään 400 eurolla kuukaudessa. Toisen työntekijän apua voidaan korvata järjestelytukea myös tilanteessa, jossa työnantajalle maksetaan palkkatukea tai henkilön työhönsijoittumisen tukena käytetään työhönvalmentajapalvelua. Järjestelytuki toisen työntekijän antamaa apuun voidaan sopia alkamaan myös työhönvalmentajapalvelun jälkeen, jolloin työhönsijoittumiseen saadaan pitkäkestoisempi tuki.