



TE-palvelut
tjänster | services

Palkkatuki 1.7.2023 lukien

yhteydenotot

palkkatuki.lappi@te-toimisto.fi

Puh. 0295 039 506 klo 9-16

Uudistuksen tavoitteet

- edistää heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä
- lisätä palkkatuen käyttöä erityisesti yrityksissä
- työnantaja pystyisi ennakoimaan paremmin, millä ehdoilla ja kuinka paljon tukea työllistämiseen voisi saada
- myöntö- ja maksatusprosessin yksinkertaistaminen ja nopeuttaminen

Työnantajan ilmoitusvelvollisuus kevenee

- KEHA-keskus (vastaa maksatuksesta) tuottaa asiointipalvelussa maksatushakemukselle tulorekisteristä saatavat tulotiedot ja tiedot poissaolojaksoista palkanmaksukuukausittain
- eri pituisista maksatusjaksoista luovutaan, jatkossa työnantajat hakevat palkkatuen maksatusta palkanmaksukuukausittain

Palkkatuen kohderyhmien muutokset

Ammatillisen osaamisen puutteiden perusteella myönnettävän tuen kohderyhmä on

- 1) 15–24-vuotias
- 2) täyttänyt 50 vuotta
- 3) ei ole suorittanut ylioppilastutkintoa, ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettua tutkintoa tai näihin rinnastettavaa ulkomaista toisen asteen tutkintoa
- 4) kotoutumisen edistämisestä annetussa laissa tarkoitettuun kotoutumissuunnitelmaan oikeutettu **tai**
- 5) ei ole ollut ansiotyössä kuuden edellisen kuukauden aikana

Palkkatuen määrä ja kesto

- Tuen määrä ammatillisen osaamisen parantamiseen jatkossa työttömyyden kestosta riippumatta aina 50 %
- Palkkatuen kesto
 - työtön alle 12 kk -> tuki 5 kk
 - työtön yli 12 kk -> tuki 10 kk
- Työnantajalla **ei ole mahdollisuutta saada palkkatuelle jatkoa** saman työntekijän palkkakustannuksiin, jos alle viiden tai 10 kuukauden työsuhdetta saman työnantajan palveluksessa myöhemmin jatketaan

Alentuneesti työkykyinen

- Alentuneen työkyvyn perusteella myönnettävä tuki on 70 % ja tuen kesto 10 kk
- kun työttömän työnhakijan mahdollisuudet sopivan työn saamiseen ovat olennaisesti vähentyneet vamman tai sairauden vuoksi
- TE-toimisto voi jatkaa tukiaikaa enintään 24 kuukautta kerrallaan

Tukiajan **jatkamisen** edellytyksenä on, että:

- 1) TE-toimistolle toimitetaan palkkatukijakson aikana laadittu lääkärintodistus, ellei se ole ilmeisen tarpeetonta
- 2) työnantaja on toteuttanut työterveyshuollon suosittemat kohtuulliset mukautukset
- 3) tuottavuus työtehtävässä on mukautuksista huolimatta alentunut vamman/sairauden johdosta olennaisesti sekä pysyvästi tai pysyväisluonteisesti
- 4) jatkohakemus on jätetty TE-toimistolle ennen myönnetyn tukijakson päättymistä
- 5) 3 §:n 3 momentin 1–4 kohdan ja 4 §:n 2–4 momentin mukaiset edellytykset täyttyvät jatkosta päätettäessä

3 §:n 3 momentti

- 1) 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; edellä säädettyä ei sovelleta myönnettäessä palkkatuki kunnalle tai hyvinvointialueelle
- 2) tuki vääristäisi samoja tuotteita tai palveluja tarjoavien välistä kilpailua
- 3) työnantaja on olennaisesti laiminlyönyt palkanmaksuvelvollisuuttaan tai velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja, ellei työ- ja elinkeinotoimisto tuella palkattavaan henkilöön liittyvistä erityisistä syistä pidä tuen myöntämistä tarkoituksenmukaisena
- 4) työnantaja on syyllistynyt valtionavustuslain (688/2001) 7 §:n 2 momentissa tarkoitettuun menettelyyn
- 5) työnantajalle on aiemmin myönnetty palkkatukea tai 7 a luvussa tarkoitettua työllistämistukea saman henkilön työsuhteesta aiheutuviin palkkakustannuksiin ja tuen päättymisestä on kulunut alle kolme vuotta; tai
- 6) työnantajalle on ennen palkkatuen myöntämistä myönnetty muuta tukea tuella palkattavasta aiheutuviin palkkakustannuksiin niin, että työ- ja elinkeinotoimiston arvion mukaan palkkatukea tulisi tämän luvun 13 §:n 3 momentin mukaisesti maksettavaksi vain vähäinen määrä.

4 §:n 1–4 momentit

- Palkkatukea ei myönnetä, jos työsuhde, jota varten tuki on tarkoitettu, on alkanut ennen kuin tuen myöntämisestä on tehty päätös.
- 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.
- 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 1 momentin estämättä ajaksi, joka luovuttavalle työnantajalle myönnetyn palkkatukijakson kestosta on jäljellä. Vastaanottavan työnantajan on toimitettava palkkatukihakemus työ- ja elinkeinotoimistolle kuukauden kuluessa tuella palkatun siirtymisestä luovutuksensaajan tai vastaanottavan yhteisön palvelukseen.
- Palkkatukea ei myönnetä vuorotteluvapaalain (1305/2002) 9 §:ssä tarkoitettujen sijaisen palkkaamiseen.

60 vuotta täyttäneiden pitkään työttömänä olleiden tuki

- palkkatuen määrä on 50 %
- hakija on palkkatuen myöntämishetkellä täyttänyt 60 vuotta
- ollut työttömänä vähintään 12 kuukautta välittömästi palkkatuen myöntämistä edeltäneiden 14 kuukauden aikana
- tukijaksoa voidaan jatkaa 24 kk kerrallaan

Oppisopimus

- tuki on 50%
- voidaan myöntää koko koulutuksen keston ajaksi
- jos hoks:n mukainen koulutuksen kesto muuttuu, voidaan tukiaikaa jatkaa

100 prosentin palkkatuki

- yhdistykselle, säätiölle tai rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle **muuhun kuin elinkeinotoimintaan** myönnettävän palkkatuen määrä on 100 prosenttia tuella palkattavasta aiheutuvista palkkakustannuksista
 - palkattava on ollut työtön vähintään 24 kk palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 28 kk aikana
 - palkkakustannukset korotetaan kertoimella 1,23
 - palkkakustannuksiin luetaan palkkakustannukset, jotka vastaavat enintään 65 prosentin työaikaa alan säännöllisestä enimmäistyöajasta
- myönnetään 10 kuukauden ajalle työsuhteen alkamisesta lukien, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajaksi
- elinkeinotoimintaan, tuki myönnetään de minimis -tukena

Elinkeinotoimintaa vai ei

- Yhdistysten ja säätiöiden kohdalla TE-toimisto ratkaisee tapauskohtaisesti kokonaisharkinnan perusteella, sovelletaanko JTYPL 7 luvun 6 §:ää (1366/2014).
- Jos palveluiden ja tuotteiden myynti yrityksille, kunnille ja yksityisille henkilöille on **jatkuvaa, ansiotarkoituksessa ja kilpailuolosuhteissa tapahtuvaa** (kaikkien kolmen edellytyksen tulee täytyä samanaikaisesti), yhdistyksen ja säätiön katsotaan olevan elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja. Ainoastaan satunnaisesti palveluja ja tuotteita myyviä yhdistyksiä ja säätiötä ei pidetä palkkatukea myönnettäessä elinkeinotoimintaa harjoittavina työnantajina.

Elinkeinotoimintaa vai ei

- onko yhdistys tai säätiö elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja, tulee käytännössä useimmiten arvioitavaksi alla mainittuja palveluja tuottavien yhdistysten ja säätiöiden kohdalla:
 1. kahvila-, ravintola- ja pitopalvelut
 2. asumispalvelut. Asumispalveluiden järjestämisvastuu voi olla kunnalla, joka voi valita palveluiden tuottamistavan. Kunta voi tuottaa palvelut itse tai ostaa ne yrityksiltä tai muilta palveluiden tuottajilta.
 3. koti-, siivous-, muutto-, kiinteistönhoito-, remontti- ja rakennuspalvelut
 4. auto- ja konekorjaamopalvelut
 5. alihankintatyö

Tuella palkatun siirtäminen

- Työnantaja voi siirtää tuella palkatun työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentin mukaisesti toisen työnantajan (käyttäjäyritys) tehtäviin, jos työ- ja elinkeinotoimisto on myöntänyt luvan tuella palkatun siirtoon
- Siirron edellytyksenä on, että:

- 1) käyttäjäyritys täyttää 3 §:n 3 momentin 1–5 kohdassa tarkoitetut työnantajaa koskevat palkkatuen myöntämisen edellytykset
- 2) TE-toimisto arvioi työtehtävät käyttäjäyrityksessä sellaisiksi, että ne toteuttavat palkkatuen 1 §:ssä säädettyä tarkoitusta
- 3) **käyttäjäyritys maksaa työntekijästä käyvän korvauksen**

Työnantajan on liitettävä hakemukseen käyttäjäyrityksen vakuutus em. ehtojen täyttymisestä.

Siirron aikana palkkatuen määrä voi olla enintään se määrä, joka käyttäjäyritykselle voitaisiin myöntää sen hakiessa palkkatukea, ei kuitenkaan enempää kuin työnantajayritykselle myönnetty määrä

Jäähy

- Palkkatuki samasta henkilöstä voidaan myöntää **eri työnantajalle** välittömästi edellisen tukijakson päätyttyä, mikäli henkilö kuuluu edelleen palkkatuen kohderyhmään
- Tuen myöntäminen uudelleen **samalle työnantajalle** tulee mahdolliseksi, kun 3 vuotta kulunut aiemman tukijakson päättymisestä pl. alentuneesti työkykyisen palkkatuki

55 täyttäneiden työllistämistuki

- 1) palkattava työtön työnhakija on täyttänyt 55 vuotta
- 2) palkattava työtön työnhakija on ollut työtön vähintään 24 kuukautta työllistämistuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 28 kuukauden aikana

Työllistämistuen myöntäminen edellyttää lisäksi, että

- työsopimuksessa taattu vähimmäistyöaika on 25 tuntia viikossa tai, jos alan säännöllinen enimmäistyöaika on alle 37,5 tuntia viikossa, vähintään 65 prosenttia alan säännöllisestä enimmäistyöajasta
- työnantaja sitoutuu maksamaan vähintään kyseiseen työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai, jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomaisen ja kohtuullisen palkan kyseisestä työstä

55 täyttäneiden työllistämistuki

Työllistämistukea ei myönnetä, jos:

- työnantaja on työllistämistuen 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 työllistämistuen myöntämishetkellä on vähintään yhtä suuri kuin työntekijöiden määrä irtisanomisajankohtana
- työnantaja on laiminlyönyt palkanmaksuvelvollisuuttaan tai velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja
- työnantaja on syyllistynyt valtionavustuslain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettuun menettelyyn
- työnantajalle on aiemmin myönnetty 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukea tai tämän lain 7 luvussa tarkoitettua palkkatukea saman henkilön työsuhteesta aiheutuviin palkkakustannuksiin ja tuen päättymisestä on kulunut alle kolme vuotta
- työnantajalle on myönnetty saman henkilön palkkakustannuksiin muuta tukea
- työsuhde, jota varten tuki on tarkoitettu, on alkanut ennen kuin tuen myöntämisestä on tehty päätös
- palkattava henkilö on vuorotteluvapaalain 9 §:ssä tarkoitettu sijainen
- tuella palkattavan palkka määräytyisi yksinomaan työn tuloksen perusteella

55 täyttäneiden työllistämistuki

Määrä ja kesto

- 70% palkkakustannuksista (enintään 1770 e/kk)
- 10 kk, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajalta

Muuta huomioitavaa

- työntekijän siirtäminen ei ole mahdollista pl. liikkeenluovutustilanteet
- tukijaksoa ei voi jatkaa ennen kuin tuen myöntämisen ehdot täyttyvät uudelleen (mm. 24/28 kk työttömyys)

Muun tuen vaikutus palkkatuen maksamiseen

- Palkkatuki yhdessä muiden samoihin palkkakustannuksiin myönnettyjen tukien ja oppisopimuskoulutuksen perusteella maksettavan koulutuskorvauksen kanssa **ei saa ylittää tuella palkatusta aiheutuneita palkkakustannuksia**
- Jos tuet ylittävät palkkakustannusten määrän, palkkatuesta vähennetään palkkakustannukset ylittävä määrä. Palkkakustannuksella tarkoitetaan 5 §:ssä tarkoitettuja palkkatuella katettavia kustannuksia.
- Palkkatuella katettaviksi palkkakustannuksiksi katsotaan työntekijälle maksettava työaikaan tai urakan suorittamiseen perustuva ennakonpidätyksen alainen palkka. Palkkaan lasketaan mukaan myös säännölliseen työaikaan ja olosuhteisiin liittyvät palkan lisät, kuten ilta- ja sunnuntailisät tai kylmänalueenlisä. Työaikaan ja olosuhteisiin liittyvät palkan lisät luetaan korvattaviin palkkakustannuksiin riippumatta siitä, perustuvatko ne työlainsäädäntöön vai sovellettavaan työehtosopimukseen.

Muun tuen vaikutus palkkatuen maksamiseen

- 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.

Kysymyksiä

- Mitä huomioitavaa, kun henkilöstöalan yritys hakee palkkatukea käyttäjäyritykselle työllistettävän työntekijän palkkaamiseksi?
 - käyttäjäyritys täyttää tuen myöntämisen edellytykset, siirtosopimus, käypä korvaus
- Kuinka pitkään maahanmuuttajan on pitänyt olla Suomessa, jotta voi saada palkkatukea?
 - Ei ole olemassa aikarajaa, täytyy olla työtön työnhakija
- Ja millainen viisumi maahanmuuttajataustaisella palkkatuen saajalla tulee olla?
 - Työnteko-oikeus Suomessa määräytyy kansalaisuuden mukaan

<https://migri.fi/tyonteko-ilman-oleskelulupaa>

<https://toimistot.te-palvelut.fi/lappi/tyolupa-asiat>

Kysymyksiä

- EU-kansalaiset ja heihin rinnastettavat voivat työskennellä Suomessa ilman oleskelulupaa (yli 3kk oleskelu tulisi rekisteröidä Maahanmuuttovirastolle tai maistraattiin (Pohjoismaat)
- Kolmansien maiden kansalaisten työnteko Suomessa edellyttää oleskelulupaa
- Työntekijän oleskeluluvan työnteko-oikeus on rajoitettu koskemaan ammattialaa tai- aloja, joille lupa on myönnetty
- Joissakin tapauksissa oikeus voi olla rajoitettu tietyn työnantajan palveluksessa työskentelyyn
- Opiskelijan oleskeluluvalla työnteko-oikeus 25h/vko
- **Työnteko-oikeudesta tulee aina merkintä henkilön oleskelulupakorttiin**

Kysymyksiä

- Työhön tarvittava lupa vaihtelee työn keston mukaan
 - Jos työn kesto on alle kolme kuukautta:
 - viisumivelvollisesta maasta tuleva kausityöntekijä tarvitsee kausityöviisumin jonka edustusto myöntää
 - viisumivapaasta maasta tuleva työntekijä tarvitsee kausityötodistuksen jonka Maahanmuuttovirasto myöntää
 - Jos työn kesto 3-6 kuukautta työntekijä tarvitsee kausityöluvan jonka Maahanmuuttovirasto myöntää
 - Jos työn kesto 6-9 kuukautta työntekijä tarvitsee myös kausityöluvan jonka Maahanmuuttovirasto myöntää TE-toimiston osapäätöksen jälkeen
- Työnantajan tulee varmistua siitä, että palvelukseen tulevalla ja palveluksessa olevalla on tarvittava työntekijäoikeus