



23.1.2015

Työsopimuslain velvoitteiden huomioiminen työkokeilun tai palkkatuen yhteydessä

Julkista työvoima- ja yrityspalvelulakia täsmennettiin 1.6.2014 alkaen huomioimaan tarkemmin työsopimuslain velvoitteet. Tähän on tiiviisti kuvattu työsopimuslain velvoitteet työkokeilun ja palkkatuen näkökulmasta. Työnantajan tulee tarjota työtä lomauttamilleen (lomautuksen aikana), irtisanomilleen irtisanomisajan kuluessa ja irtisanotuille tai lisätyötunteja osa-aikaisille työntekijöilleen. Työsopimuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus (ns. takaisinottovelvollisuus) tarjota työtä tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanomalleen henkilölle, joka on kirjautunut TE-toimistoon työnhakijaksi, jos työnantaja tarvitsee työntekijän 9 kk kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu on tehnyt. Jos palkkatuella työllistettävä sijoittuu elinkeinotoimintaan liittyviin tehtäviin, velvoittavat EU:n valtioneuvoston päätökset tarjoamaan työtä viimeisten 12 kk aikana irtisanotuille.

Työntarjoamisvelvollisuudesta on työsopimuslain mukaan 1.1.2015 alkaen oikeus poiketa väliaikaisesti vuoden 2016 loppuun asti seuraavissa tilanteissa:

- 1) Kunta saa palkata lomautettuja ja osa-aikatyötä tekeviä koskevan työntarjoamisvelvollisuuden sekä takaisinottovelvollisuuden estämättä * *työllistämismääräaikäisen henkilön piiriin kuuluvan henkilön*. Pois lukien tehtävät, joista kunta on lomauttanut työntekijänsä tai josta se on antanut työntekijälleen lomautusilmoituksen.
 - 2) Yhdistyksellä ja säätiöllä ei ole velvollisuutta tarjota työtä lomautetulle, osa-aikatyötä tekeväälle eikä takaisinottovelvollisuuden piiriin kuuluvalle irtisanotulle, kun yhdistys tai säätiö palkkaa vähintään 24 kuukautta palkkatuen myöntämistä edeltäneiden 28 kuukauden aikana työttömänä olleen henkilön muihin kuin elinkeinotoiminnaksi katsottaviin tehtäviin.
 - 3) Kunta, kuntayhtymä, yhdistys tai säätiö voi ottaa työkokeiluun tai palkkatuettuun työsuhteeseen henkilön sellaisiin tehtäviin, joita ei muutoin tehdä työ- tai virkasuhteessa edellyttäen, että palkkatuettu työ järjestetään työpajassa tai vastaavassa valmennusyksikössä, jossa toiminnan tavoitteena on parantaa henkilön valmiuksia hakeutua koulutukseen tai työllistyä avoimille markkinoille.
- Laki työsopimuslain 13 luvun 6 §:n väliaikaisesta muuttamisesta, 1367/2014

** Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta velvoittaa työttömän työnhakijan kotikunnan tarjoamaan työtä sellaiselle 57-59-vuotiaalle työttömälle työnhakijalle, jonka ansiopäivärahan/peruspäivärahan enimmäisaika päättyy, eikä tällä ole työttömyysturvalaissa säädettyä lisäpäiväoikeutta. Työsuhteen kesto on enimmillään 6 kuukautta.*

Työkokeilu

Julkisen työvoima- ja yrityspalvelulain mukaan tuotannollisista tai taloudellisista syistä tehdyt lomautukset, tai irtisanomiset sekä työnantajan osa-aikaiset työntekijät on huomioitava työsopimuslain mukaisesti ennen työkokeilusopimuksen allekirjoittamista. Työkokeilusopimuksessa työnantajaa pyydetään kertomaan, onko työpaikalle em. tilanteita. Työkokeilun työtehtävät ovat TEM:n ohjeis-

tuksen mukaan sellaisia, että niitä on työ sopimuslain mukaan tarjottava lomautetuille/irtisanotuille/osa-aikaisille, vaikka työkokeilu ei tapahdu työsuhteessa.

Työkokeilusopimus on mahdollista tehdä lomautuksista, irtisanomisista tai osa-aikaisista työntekijöistä huolimatta, jos em. ryhmille on tarjottu työtä ennen työkokeilun aloittamista tai työnantajan velvollisuutta tarjota työtä on alan työehtosopimuksella rajoitettu. Työnantaja vastaa siitä, että noudattaa työ sopimuslakia tai selvittää työehtosopimuksen sisällön. Työehtosopimuksella on voitu sopia rajoituksia työntarjoamiseen ja irtisanottujen takaisin ottamiseen (esim. rajaamalla aluetta, jonka sisällä työtä tarjotaan). Tavallista on esim. yhdistystyönantajan kohdalla, että työnantajalla ei ole vara maksaa osa-aikaiselle työntekijälle kokoaikatyön palkkaa. Työnantajan taloudellinen tilanne ei ole peruste, jolla voi ohittaa työ sopimuslain velvoitteen tarjota osa-aikaisille työntekijöille lisätunteja.

Poikkeus lomautusten, irtisanomisten tai osa-aikaisten työntekijöiden tarkastelussa ovat kunnan, kuntayhtymien, yhdistysten tai säätiöiden **työpajojen, työkeskusten tai vastaavien valmennusyksiköiden järjestämät työkokeilut.** Näissä työkokeilu voidaan järjestää lomautuksista, irtisanomisista tai osa-aikaisista työntekijöistä huolimatta, jos tehtävät ovat sellaisia, joita eivät tee kunnan/ yhdistyksen/säätiön omat työsuhteessa olevat työntekijät ja toiminnan tavoitteena on parantaa työkokeiluun osallistuvan valmiuksia hakeutua koulutukseen tai työllistyä avoimille työmarkkinoille.

Jos työnantaja on aloittamassa tai on aloittanut yt-neuvottelut, jotka voivat johtaa lomautuksiin tai irtisanomisiin, on ennen työkokeilun järjestämistä odotettava neuvottelujen tulosta. Työkokeilua ei voi järjestää yt-neuvottelujen ollessa kesken. Jos työnantajalla tulee useita peräkkäisiä yt-prosesseja, huomioidaan valmiin yt-neuvottelun tulos ja keskeytetään uudelleen työkokeilujen järjestäminen aina uuden neuvottelukierroksen alkaessa.

Palkkatuki

Palkkatuki on mahdollista myöntää lomautuksista, irtisanomisista tai osa-aikaisista työntekijöistä huolimatta, jos em. ryhmille on tarjottu työtä ennen palkkatuen myöntämistä tai työnantajan velvollisuutta tarjota työtä on alan työehtosopimuksella rajoitettu. Työnantaja vastaa siitä, että noudattaa työ sopimuslakia tai selvittää työehtosopimuksen sisällön. Työehtosopimuksella on voitu sopia rajoituksia työntarjoamiseen ja irtisanottujen takaisin ottamiseen (esim. rajaamalla aluetta, jonka sisällä työtä tarjotaan).

Jos samalla yrityksellä (tai muulla työnantajalla) on useita toimipaikkoja, tulee irtisanomisia, lomautuksia ja työajan lyhennyksiä koskeva tarkastelu ulottaa kaikkiin toimipisteisiin. Mikäli yritys kuuluu konserniin, tarkastellaan tukea hakevaa yhtiötä, ei konsernin muita yhtiöitä.

Pääsääntöisesti palkkatuella syntyneitä työsuhteita ja niissä työskenteleviä työntekijöitä koskevat työ sopimuslain velvoitteet. Jos työnantajan palveluksessa työskentelee esim. palkkatuella osa-aikainen työntekijä, on hänelle tarjottava mahdollisuutta kokopäivätyöhön, ennen kuin palkkatukea voidaan myöntää toiseen työsuhteeseen samalle työnantajalle. Esimerkiksi tilanteet, jossa työnantajalla ei ole vara maksaa osa-aikaiselle työntekijälle kokoaikatyön palkkaa, ei ole peruste, jolla voi ohittaa työ sopimuslain velvoitteen tarjota osa-aikaisille työntekijöille lisätunteja. Työntarjoamisvelvollisuudesta on työ sopimuslain mukaan 1.1.2015 alkaen oikeus poiketa väliaikaisesti vuoden 2016 loppuun asti sivulla 1 luetelluissa tilanteissa.

Jos työnantaja on aloittamassa tai on aloittanut yt-neuvottelut, jotka voivat johtaa lomautuksiin tai irtisanomisiin, on ennen palkkatuen myöntämistä odotettava neuvottelujen tulosta. Näin toimitaan, jotta palkkatuen myöntämisellä ei heikennetä työsuhteessa olevien työntekijöiden asemaa.

Tiivistelmässä viitataan seuraaviin säädöksiin ja ohjeisiin:

- Julkinen työvoima- ja yrityspalvelulaki 916/2013, luku 4 7§ (työkokeilu) ja luku 7 2§ (palkkatuki)
- Työsopimuslaki 55/2001 ja Laki työsopimuslain 13 luvun 6 §:n väliaikaisesta muuttamisesta, 1367/2014
- Työ- ja elinkeinoministeriön ohje julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain ja asetuksen soveltamisesta (TEM/2262/00.03.05.02/2014), päivätty 31.12.2014.

Palkkatuen hakemiseen liittyvää yleistä neuvontaa saa Varsinais-Suomen TE-toimiston palkkatu-kiyksiköstä, puh. 0295 044 502.