

## Tuella palkatun siirtäminen

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

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

Palkanmaksuvelvollisuus ja muut kuin työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetut työnantajavelvoitteet ovat varsinaisella työnantajalla. Esimerkiksi työterveyshuollon järjestäminen jää 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 käyttäjäyritykselle velvollisuus noudattaa osaltaan työn aikana työnantajaa koskevia säännöksiä. Käyttäjäyritys vastaa työntekijän työturvallisuudesta työpaikalla. Käyttäjäyrityksen on erityisesti varmistettava, että työntekijällä on työtehtävään riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus. Käyttäjäyrityksen on perehdytettävä työntekijä myös työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin. Työssä tarvittavien henkilösuojaimien ja työvaatetuksen tarpeesta ja niiden hankkimisesta sovitaan varsinaisen työnantajan ja käyttäjäyrityksen kesken. Suojavälineiden käytön valvomisesta vastaa käyttäjäyritys, joka johtaa ja valvoo työntekoa.

Jos palkkatuen saaja siirtää tuella palkatun toisen työnantajan (käyttäjäyritys) tehtäviin, siirrosta on ilmoitettava työ- ja elinkeinotoimistolle ennen siirtoa. Siirron edellytyksenä on, että käyttäjäyritys ei ole toiminut 3 §:n 2 momentin 1 ja 3 kohdassa tarkoitetulla tavalla (tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut työntekijän, jonka irtisanomisaika on päätynyt siirtoa edeltäneiden 12 kuukauden aikana tai laiminlyönyt olennaisesti palkanmaksuvelvollisuuttaan tai velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja). Jos elinkeinotoimintaa harjoittava käyttäjäyritys on tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut työntekijän, jonka irtisanomisaika on päätynyt siirtoa edeltäneiden 12 kuukauden aikana, siirto on kuitenkin mahdollinen, jos käyttäjäyritys on ottanut irtisanotun työntekijän takaisin työsuhteeseen ennen siirtoa. Palkkatuen saajan on liitettävä ilmoitukseen käyttäjäyrityksen vakuutus edellytyksen täyttymisestä.

Tuella palkatun siirtäminen toisen työnantajan tehtäviin on tarkoituksenmukaista esimerkiksi niissä tilanteissa, joissa palkkatuetussa työssä oleva saa siirron kautta työkokemusta tehtävistä, jotka edistävät hänen sijoittumistaan avoimille työmarkkinoille. Käyttäjäyritykselle siirto antaa mahdollisuuden ilman työnantajariskiä arvioida henkilön soveltuvuutta tarjolla oleviin tehtäviin.