

Työnantajan on liitettävä hakemukseen käyttäjäyrityksen vakuutus järjestämislain (380/2023) 91 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettujen ehtojen täyttymisestä. Tämä lomake toimii käyttäjäyrityksen vakuutuksena, kun se on täytetty oikein ja liitetty osaksi nuorten rekrytointituen hakemusta. Varsinainen työnantaja toimittaa ilmoituksen kaikki osat Satakunnan työllisyysalueen työvoimaviranomaiselle / Porin kaupungille ennen tuella palkattavan/palkatun työntekijän siirtämistä toisen työnantajan työtehtäviin.

Työnantaja

Nimi	Y-tunnus
Osoite	Postinumero
Postitoimipaikka	Yhteyshenkilö
Puhelin	Sähköposti

Käyttäjäyritys

Nimi	Y-tunnus
Työnantajasektori	Osoite
Postinumero	Postitoimipaikka
Yhteyshenkilö	
Puhelin	Sähköposti

Työntekijä

Nimi	Henkilötunnus
------	---------------

Työtä koskevat tiedot

Alkamispäivämäärä	Päätymispäivämäärä
Päivittäinen työaika	Muuta työajasta sovittua
Pääasialliset työtehtävät	

Työnantajan ja käyttäjäyrityksen väliset korvaukset (kysymys korvauksen suuruudesta ei koske yrityksiä, joiden päätoimiala on henkilöstövuokraus)

Maksaako käyttäjäyritys korvausta siirretystä työntekijästä varsinaiselle työnantajalle?	Kyllä / Ei
Korvauksen suuruus	€/kk

Allekirjoitus

Vakuutamme antamamme tiedot oikeiksi. Aika _____, paikka _____

Nimi _____

Titteli _____

TYÖNTEKIJÄN SUOSTUMUS SIIRTÄMISEEN KÄYTTÄJÄRYTYKSEN TEHTÄVIIN

Allekirjoittamalla tämän asiakirjan suostun siihen, että varsinainen työnantajani siirtää minut käyttäjärytyksen tehtäviin edellä ilmoitetun mukaisesti.

Aika _____, paikka _____

Nimi _____

KÄYTTÄJÄYRITYKSEN SELVITYS SIIRTÄMISEDELLYTYSTEN TÄYTTYMISESTÄ

Kysymys koskee yrityksiä sekä niitä työnantajia, jotka ottavat siirrettävän työntekijän tuotteiden tai palveluiden myyntiin taikka tuotantoon liittyviin tehtäviin.

Onko tuen työnantaja / käyttäjäyritys irtisanonut työntekijän tuotannollisista tai taloudellisista syistä siten, että työntekijän irtisanomisaika on päättynyt edeltäneiden 12 kk aikana?

Kyllä / Ei

Onko yrityksenne / yhdistyksenne palkannut työntekijöitä siten, että työnantajaan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä tuen hakuhetkellä on vähintään yhtä suuri kuin työntekijöiden määrä irtisanomisajankohtana?

Kyllä / Ei

Allekirjoittamalla tämän asiakirjan käyttäjäyritys vakuuttaa, ettei se ole laiminlyönyt nykyisten työntekijöidensä palkanmaksuvelvollisuutta tai velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja.

Vastaamme siirrettävän työntekijän työtehtäviin perehdyttämisestä, työnjohdosta ja valvonnasta sekä työturvallisuudesta työpaikalla. Vakuutamme selvityksessä annetut tiedot oikeiksi.

Allekirjoitus

Vakuutamme antamamme tiedot oikeiksi.

Aika _____, paikka _____

Nimi _____

Titteli _____

Lisätietoja

- Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 23.3.2023/380
- 1332/2025 Valtioneuvoston asetus valtionavustuksesta työvoimaviranomaiselle työttömien nuorten työllistämiseen vuosina 2026 ja 2027
- Valtionavustuslaki (688/2001)
- Valtion talousarviosta annettu laki (423/1988)
- Työsopimuslaki 55/2001
- Työturvallisuuslaki 738/2002

Nuorten tuen käyttö ei saa vääristää kilpailua sellaisten toimijoiden välillä, jotka tarjoavat samoja tuotteita tai palveluja. Korvauksen määrää koskeva tieto pyydetään, jotta työllisyyspalveluissa voidaan arvioida, onko siirrettävästä työntekijästä maksettava korvaus tasoltaan sellainen, ettei se aiheuta kilpailun vääristymistä.

Mikäli varsinaisen työnantajan päätoimialana on henkilöstövuokraus ja siirto tapahtuu yrityksen tavanomaisen ja nimenomaisen liiketoiminnan puitteissa, korvauksen suuruutta ei tarvitse ilmoittaa.

Tukea ei myönnetä, jos työnantaja on nuorten rekrytointituen 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 nuorten rekrytointituen myöntämishetkellä on vähintään yhtä suuri kuin työntekijöiden määrä irtisanomisajankohtana.

Jos elinkeinotoimintaa harjoittava käyttäjäyritys on tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut työntekijän, jonka irtisanomisaika on päättynyt siirtoa edeltäneiden 12 kuukauden aikana, siirto voidaan kuitenkin toteuttaa, mikäli käyttäjäyritys on ottanut kyseisen työntekijän takaisin työsuhteeseen ennen siirron toteuttamista. Tukea ei myönnetä, jos 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.

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