



Ulkomaalaislain muutokset koskien työnantajan velvollisuuksia

Ulkomaalaislain (301/2004) 5. lukuun on tullut useita muutoksia, jotka koskevat sekä työnantajan että toimeksiantajan velvollisuuksia. Tähän ohjeeseen on koottu keskeiset muutokset.

Muuttunutta työnteko-oikeuden varmistamisvelvollisuutta on noudatettava heti lain voimaantulosta eli 23.2.2023 alkaen.

Työnantajan ja toimeksiantajan velvollisuudet (82 §)

Työnteko-oikeuden varmistaminen ja tietojen säilyttäminen

Uudistuksen jälkeenkin työnantajalla on edelleen velvollisuus varmistua, että palvelukseen tulevalle ja palveluksessa olevalla ulkomaalaisella on työnteko-oikeus. Jatkossa tämä varmistamisvelvollisuus koskee myös ulkomaalaista työnantajaa, eli työnantajaa, jonka kotipaikka on muualla kuin Suomessa.

Lisäksi työnantajan tulee jatkossa säilyttää tiedot ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden perusteista kaksi vuotta palvelussuhteen päättymisen jälkeen. Säilytysaika siis lyheni neljästä kahteen vuoteen.

Tietojen säilytysvelvollisuus tuli uutena velvollisuutena toimeksiantajalle.



Shutterstock

On hyvä huomata, että sekä työnteko-oikeuden varmistamisvelvollisuus että tietojen säilytysvelvollisuus koskevat myös toimeksiantajaa, kun ulkomaisen työnantajan palveluksessa olevat työntekijät työskentelevät Suomessa urakointi- tai aliurakointityössä, vuokratyövoimana tai yrityksen sisäisenä siirtona.

Tietojen säilytysvelvollisuus tuli lakimuutoksen myötä uutena velvollisuutena toimeksiantajalle. Toimeksiantajalla tarkoitetaan urakan tai aliurakan antajaa tai työn teettäjää.

Jatkuu seuraavalla sivulla >



Tietojen toimittaminen TE-toimistolle

Työnantajan, joka ottaa palvelukseensa muun kuin Euroopan unionin kansalaisen, tähän rinnastettavan tai tämän perheenjäsenen, tulee viivytyksettä toimittaa työ- ja elinkeinotoimistolle tieto

- palkkaamastaan työntekijästä
- työsuhteen kestosta
- palkasta
- sovellettavasta työehtosopimuksesta.

TE-toimistolle toimitettavan selvityksen sisältö on siis suppeampi kuin aikaisemmin. Tiedot on tästä lähtien toimitettava sähköistä asiointijärjestelmää käyttäen. Vain silloin, jos se ei ole mahdollista, tiedot voidaan toimittaa paperisena.

Lisäksi työnantajan tulee ilmoittaa työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus.

Lakimuutoksen myötä toimeksiantajan tulee toimittaa tietoja ainoastaan työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle. TE-toimistolle toimeksiantajan ei enää tarvitse antaa mitään selvityksiä.

Pääurakoitsijan ja telakkatoimijan uudet velvollisuudet

Lakiuudistuksessa rakennustyömaan pääurakoitsijalle ja telakkatoimijoille tuli uusia erityisiä velvoitteita. Rakennustyömaalla pääurakoitsijan tai muun päätoteuttajan on varmistuttava siitä, että kaikilla alueella työskentelevillä ulkomaalaisilla on työnteko-oikeus. Sama koskee telakka-alueella pääasiallista määräysvaltaa käyttävää työnantajaa. Lakimuutoksen myötä on siis varmistuttava, että myös suomalaisten yritysten palveluksessa olevilla ulkomaalaisilla työntekijöillä on työnteko-oikeus.

Lisäksi edellä mainituilla tahoilla on säilytysvelvollisuus kaikkien ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden perusteista. Tiedot on säilytettävä kaksi vuotta työskentelyn päättymisen jälkeen.

Rakennustyömaan pääurakoitsijalle ja telakkatoimijoille tuli uusia velvoitteita. Rakennustyömaalla pääurakoitsijan on varmistuttava siitä, että kaikilla alueella työskentelevillä ulkomaalaisilla on työnteko-oikeus. Sama koskee telakka-alueella pääasiallista määräysvaltaa käyttävää työnantajaa.

Luvaton työnteko (185, 186 §, RL 47 luvun 6 a §)

Rangaistusvastuu koskee myös ulkomaista työnantajaa ja toimeksiantajaa

Työnantajan ulkomaalaisrikkomusta koskevassa ulkomaalaislain säädöksessä uutta on se, että rangaistusvastuuta on laajennettu koskemaan myös ulkomaista työnantajaa ja toimeksiantajaa. Ulkomaalaislain perusteella rangaistavaa on muun muassa pitää palveluksessa ulkomaalainen, jolla ei ole oikeutta siihen ansiotyöhön, jota hän tekee.

Ulkomaalaislain mukainen rangaistusvastuu koskee työnantajan lisäksi toimeksiantajaa, kun tällä on urakassa tai aliurakassa ulkomaalainen sopimuskumppani, jonka työntekijät työskentelevät urakointi- tai aliurakointityössä, vuokratyövoimana tai yrityksen sisäisenä siirtona. Tämän lisäksi rakennusalalla pääurakoitsijaa sekä telakka-alueen pääasiallista määräysvaltaa käyttävää työnantajaa koskee ulkomaalaislain säädös työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta.

Rikoslain mukaiseen luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö -nimikkeeseen ei tullut muutoksia. Rikoslain mukainen rangaistusvastuu on sekä työnantajalla että toimeksiantajalla, mutta toimeksiantajalla vain omien ulkomaalaisten sopimuskumppanien osalta.

Ulkomaalainen työntekijä voi syyllistyä ulkomaalaisrikkomukseen muun muassa silloin, jos hän tekee oikeudetta ansiotyötä. Tämän osalta lakiin ei ole tullut muutoksia.



Lähetettyjen työntekijöiden työntekooikeus (81 b § 1 mom. 4 kohta)

Työssäoloaika ja työssäolon veroinen aika

Lakimuutoksen jälkeenkin ulkomaalaisella lähetetyllä työntekijällä on oikeus tehdä ansio-työtä ilman oleskelulupaa enintään 90 päivän ajan minkä tahansa 180 päivän jakson aikana. Edellytyksenä on, että hän tulee suorittamaan toisessa Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen valtiossa toimivan yrityksen työntekijänä tilapäistä, enintään kuuden kuukauden mittaista hankinta- tai alihankintatyötä, joka kuuluu palvelujen tarjoamisvapauden piiriin.

Lisäksi edellytyksenä on, että ulkomaisella työntekijällä on mainitussa valtiossa oleskeluun ja työntekoon oikeuttavat luvat, jotka ovat voimassa työn päätyttyä Suomessa.

Lakimuutos tarkensi sitä, miten työntekoon oikeuttavan ajan kulumista lasketaan.

Työssäoloaika tai työssäolon veroinen aika ei saa millään 180 päivän jaksolla ylittää 90 päivää. Ainoastaan selvästi pidempi Suomen ulkopuolella vietetty jakso keskeyttää työntekooikeuden kulumisen edellyttäen, ettei kyse ole työssäolon veroisesta ajasta. Tällaisen jakson vähimmäispituutena pidetään yhtä kuukautta.

Työssäolon veroisella ajalla tarkoitetaan vuosilomalain (162/2005) 7 §:n mukaan muun muassa aikaa, jolta työnantaja on velvollinen maksamaan palkan, keskimääräisen työajan tasaamiseksi annettua vapaata sekä työpäiviä, joina työntekijä on tiettyjen tuossa lainkohdassa säädettyjen syiden vuoksi estynyt tekemästä työtään. Työntekooikeuden osalta ei siis lasketa yksittäisiä maassa oleskelupäiviä.

Työntekoon oikeuttavan ajan kulumisen ei katkea, vaikka ulkomaalainen kävisi välillä Suomen ulkopuolella esimerkiksi loman, sairauspoissaolon tai työajan tasaamiseksi annetun vapaan aikana.

Tilapäinen hankinta- tai alihankintatyö on määritelty enintään kuuden kuukauden mittaiseksi. Säännöstä ei voi kiertää sopimuksia pilkkomalla.

Työsuhteen vakituisuus ja lähtömaan myöntämä lupa

Lähetetyn työntekijän ei enää edellytetä olevan vakituisessa työsuhteessa lähettävään yritykseen.

Myös lähtömaan myöntämän luvan pituutta koskevaan edellytykseen on tullut muutos. Lähtömaan oleskeluun ja työntekoon oikeuttavan luvan ei tarvitse enää olla voimassa vuotta, vaan riittää, että ne ovat voimassa työn päätyttyä Suomessa.

Tilapäinen hankinta- ja alihankintatyö

Lakimuutoksen myötä tilapäinen hankinta- tai alihankintatyö on määritelty enintään kuuden kuukauden mittaiseksi urakaksi. Yksittäisen urakan kesto saa olla enintään kuusi kuukautta, tai jos se koostuu useasta osasta, sen kokonaiskesto ei saa ylittää kuutta kuukautta.

Urakasopimusten pilkkomisella ei voi pidentää kuuden kuukauden kestoja. Urakka tarkoittaa sekä tiettyä työmaata tai työkohdetta että useampaa työmaata tai työkohdetta, jos niin on urakasopimuksessa sovittu. Jos urakka kestää yli kuusi kuukautta, ei työntekijällä ole työntekooikeutta tämän pykälän perusteella.

Lisätieto

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu
[Tyosuojelu.fi](https://tyosuojelu.fi):

- > Työsuhte > [Ulkomainen työntekijä](#)
- > Työsuhte > [Lähetetty työntekijä](#)

