



# Lähettävän yrityksen velvollisuus soveltaa lisätyöehtoja pitkäkestoisessa lähettämisessä

Pitkäkestoiseen lähettämiseen eli vähintään 12 kuukautta kestävään työskentelyyn sovelletaan työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa määriteltyjen pakollisten työehtojen lisäksi myös lisätyöehtoja.

Tällä turvataan lähetetyille työntekijöille yhdenvertainen kohtelu työntekomaan työntekijöiden kanssa sen jälkeen, kun lähettäminen on kestänyt yli 12 kuukautta.

Lisätyöehtojen soveltamisen alkamisen aikarajaa voidaan pidentää enintään 18 kuukauteen, jos lähettävä yritys tekee työsuojeluviranomaiselle perustellun ilmoituksen.

## Pitkäkestoinen lähettäminen

Pitkäkestoinen lähettäminen tarkoittaa vähintään 12 kuukautta kestävää työskentelyä.

Aikarajan laskennassa otetaan huomioon tosiasiallinen työskentely, jolla tarkoitetaan todellista työnteko-aikaa Suomessa, palkallista loma-aikaa ja sairauspoissaltoa.

Jos lähettävä yritys korvaa lähetetyn työntekijän toisella samaa työtä samassa paikassa tekevällä lähetetyllä työntekijällä, lähettämiskauden pitkäkestoisuutta arvioitaessa otetaan huomioon yksittäisten lähetettyjen työntekijöiden lähettämiskausien yhteenlaskettu kesto. Pitkäkestoista lähettämistä ei siis arvioida työntekijäkohtaisesti.

### Tieliikenteen alihankintaa koskeva poikkeus

Kuljetuspalvelujen alihankintatilanteissa ei tule sovellettavaksi tässä ohjeessa kuvattu laskentasäännös, kun arvioidaan lähetetyn työntekijän 12 kuukauden työnteon aikarajan täyttymistä. Lähettämisen katsotaan päättyvän, kun kuljettaja poistuu kansainvälisessä tavara- tai matkustajien kuljetuksessa vastaanottavasta jäsenvaltiosta. Kyseistä lähettämiskautta ei saa laskea yhteen saman kuljettajan tai toisen kuljettajan, jonka sijaisena hän toimii, suorittamiin tällaisiin kansainvälisiin kuljetuksiin liittyvien aikaisempien lähettämiskausien kanssa.

Lähettävällä yrityksellä työnantajana on velvollisuus ilmoittaa lähettämälleen työntekijälle, jos samaa tehtävää on hoitanut samassa työpaikassa aiemmin lähetettynä ollut työntekijä. Työnantajan on myös ilmoitettava, kuinka pitkään aiemman työntekijän tai työntekijöiden lähettämiskausi on kestänyt.

Työnantajalla olisi hyvä olla käytössä seurantajärjestelmä, joka mahdollistaa työntekijöiden korvaamistilanteissa työskentelyaikaa koskevan aikarajan täyttymisen seurannan.

**Pitkäkestoista lähettämistä ei arvioida työntekijäkohtaisesti.**

Jatkuu seuraavalla sivulla >



## Lisätyöehdot

**Suomessa lisätyöehdot tarkoittavat** sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen tai muun lähettävää yritystä sitovan työehtosopimuksen ehtoja, joita sovelletaan työaika, vuosiloma ja työturvallisuutta koskevien määräysten lisäksi. **Lisätyöehtoihin eivät kuulu** työsuhteen solmimista, päättämistä, kilpailukieltoa ja ammatillisia lisäeläkkeitä koskevat määräykset.

Työehtosopimukseen perustuvat lisätyöehdot liittyvät useimmiten palkallisiin poissaoloihin, kuten työntekijän 50-vuotispäivään, lähiomaisen hautajaispäivään, palvelusvuosilisiin ja sairausajan palkanmaksuvelvoitteisiin. Lisätyöehdot tulee selvittää tapauskohtaisesti työsuhteessa sovellettavan työehtosopimuksen perusteella.

Huomioon tulee erityisesti ottaa työehtosopimuksen mahdolliset määräykset, joiden ansainta riippuu aikarajoista tai työsuhteen kestosta.

Tällaisia voivat olla esimerkiksi:

- henkilökohtaisen palkanosan määrittely
- palkalliset merkkipäivät
- vuosiloman ansainta ja loma-ajan palkka
- lomakorvaus ja lomaltapaluuraha
- ateriakorvaus
- työkokemuslisät
- sairausajan palkanmaksu
- äitiys- ja isyysvapaan palkanmaksu.

Myös muut mahdolliset määräykset erilaisista lisistä ja korvauksista, joilla on merkitystä lähettettyjen työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi, tulee ottaa huomioon.

Lisätyöehdot tulee selvittää tapauskohtaisesti työsuhteessa sovellettavan työehtosopimuksen perusteella.

## Vuosiloma, itsenäisyyspäivä ja vapunpäivä

Pitkäkestoisessa lähettämisessä sovelletaan lisäksi

- vuosilomalain säännöksiä vuosiloman antamisesta
- itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä annettua lakia
- vapunpäivän järjestämisestä työntekijäin vapaapäiväksi eräissä tapauksissa annettua lakia.

Työntekijälle on lain mukaan maksettava itsenäisyyspäivältä töiden keskeyttämisestä huolimatta täyttä työpäivää vastaava palkka, jos itsenäisyyspäivä muuten olisi ollut työpäivä. Vapunpäivän ja arkipyhien palkallisuus määräytyy työhön sovellettavien työehtosopimusten määräysten perusteella.

Jatkuu seuraavalla sivulla >



## Perusteltu ilmoitus lähettämisen keston pidentämisestä

Lähettävän yrityksen perustellusta pyynnöstä 12 kuukauden työnteon aikarajaa voidaan pidentää enintään 18 kuukauteen. Lisätyöehtojen soveltaminen alkaa tällöin vasta ilmoitetun pidennyksen jälkeen, jos lähettäminen edelleen jatkuu samassa työssä samassa työpaikassa.

Lähettävän yrityksen on tehtävä perusteltu ilmoitus työsuojeluviranomaiselle 12 kuukauden aikarajan pidentämisestä, jos lähettävä yritys katsoo, että lisätyöehtoja ei tulisi soveltaa.

Ilmoitus tehdään työsuojeluviranomaiselle ennen Suomeen lähetetyn työntekijän 12 kuukauden työskentelyajan täyttymistä sähköisellä lomakkeella: [Ilmoitus työntekijöiden lähettämisen keston pidentämisestä](#).

Lähettävän yrityksen on perusteltava ilmoituksessa syy ajanjakson pidentämiselle. Pidentystä ei myönnetä täysin perustelemattoman ilmoituksen perusteella. Perusteltu syy pidennykselle on esimerkiksi sellainen lähettävästä yrityksestä johtumaton syy, jonka perusteella lähettämisen kesto pitkittyy.

Pidennyksen kesto määräytyy tehdyn ilmoituksen mukaan, mutta se voi olla enintään kuusi kuukautta. Lisätyöehdot tulevat siis sovellettavaksi viimeistään, kun työnteko samassa työssä ja samassa työpaikassa on kestänyt tosiasiallisesti yhdenjaksoisesti 18 kuukautta.

Vain kokonaan perustelemattomat tai ilmeisen puutteellisesti perustellut ilmoitukset jätetään huomiotta. Tämä tarkoittaa, että 12 kuukauden aikaraja ei pitene ja lisätyöehtojen soveltaminen alkaa.

## Valvonta

Työsuojeluviranomainen valvoo työntekijöiden lähettämistä koskevan lain noudattamista. Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on vastaanottaa työntekijöiden lähettämiseen liittyvät ilmoitukset ja tarvittaessa ohjata ilmoittamaan perustelut.

## Lainsäädäntö

> [Laki työntekijöiden lähettämisestä \(447/2016\) 4 a § Työsuhteen lisäehdot pitkäaikaisessa lähettämisessä](#)

## Lisätietoa

> [Tyosuoja.fi: Työsuhteen ehdot pitkäkestoisessa lähettämisessä](#)

> [Tyosuoja.fi: Ilmoitus lähettämisen keston pidentämisestä](#)

> [Tyosuoja.fi: Lähetetty työntekijä](#)

