

# Ulkomaalaislakiin vuonna 2023 tulleet muutokset: työnantajan ja toimeksiantajan velvollisuudet

Tarkastaja Janne Varonen



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu



@tervettatyota



# Sisältö

- Käsitteitä ja lyhenteitä
- Tietojen ilmoittaminen työ- ja elinkeinotoimistolle
- Työnteko-oikeuden varmistaminen ja tietojen säilyttäminen
- Lähetetyn työntekijän työnteko-oikeus



# Käsitteitä ja lyhenteitä

- Ulkomaalaislaki (301/2004, UlkL)
- Ulkomaalainen työntekijä: henkilö, joka ei ole Suomen kansalainen (UlkL 3.1,1 §)
- Unionin kansalainen ja häneen rinnastettava: EU:n jäsenvaltion sekä Islannin, Liechtensteinin, Norjan ja Sveitsin kansalainen (UlkL 3.1,2 §)
- Kolmannen maan kansalainen: muu kuin unionin kansalainen tai häneen rinnastettava (UlkL 3.1,2a §)
- Työnantaja: suomalainen tai ulkomainen työnantaja (HE 114/2022 vp, s. 109)
- Toimeksiantaja: urakan tai aliurakan antaja, työn teettäjä (HE 114/2022 vp, s. 110)



# Tietojen ilmoittaminen TE-toimistolle (UlkL 82.2 § ja 82.4 §)

Kun työnantaja ottaa palvelukseensa muun kuin unionin kansalaisen, tähän rinnastettavan tai tämän perheenjäsenen, hänen tulee viivytyksettä

- toimittaa TE-toimistolle tieto
  - palkkaamastaan työntekijästä
  - työsuhteen kestosta
  - palkasta
  - sovellettavasta työehtosopimuksesta
- ilmoittaa työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle
  - työntekijän nimi
  - sovellettava työsopimus.

Tiedot on toimitettava sähköisen asiointijärjestelmän kautta, tai jos se ei ole mahdollista, paperilla.



# Tietojen ilmoittaminen TE-toimistolle – mikä muuttui?

- Ilmoituksen sisältö on suppeampi.
- Toimeksiantajan velvollisuus käyttäessä ulkomaista alihankintaa: toimitettava tieto (ulkomaalaisen nimi ja sovellettava työehtosopimus) vain työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle.



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu

# Työnteko-oikeuden varmistaminen ja tietojen säilyttäminen (UlkL 82.1 §, 82.4 § ja 82.5 §)

- Työnantajan on varmistettava, että palvelukseen tulevalla ja palveluksessa olevalla ulkomaalaisella on työnteko-oikeus.
- Toimeksiantajan on varmistettava, että ulkomaisen yrityksen (oma sopimuskumppani) työntekijällä on työnteko-oikeus.
- Rakennustyömaan pääurakoitsijan tai muun päätoteuttajan sekä pääasiallista määräysvaltaa telakka-alueella käyttävän työnantajan on varmistuttava siitä, että alueella työskentelevällä ulkomaalaisella on työnteko-oikeus.
- Tieto palveluksessa olevista ulkomaalaisista ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista on säilytettävä kaksi vuotta sen jälkeen, kun palvelus tai työskentely päättyy.

**Muista  
oleskelu- ja  
työnteko-  
oikeuden  
erot!**

# Työnteko-oikeuden varmistaminen ja tietojen säilyttäminen – mikä muuttui?

- Velvollisuus varmistaa ulkomaisen työntekijän työnteko-oikeus koskee sekä suomalaista että ulkomaista työnantajaa.
- Velvollisuus varmistaa ulkomaisen työntekijän työnteko-oikeus ulottuu toimeksiantajaa (oma sopimuskuumppani, ulkomainen yritys) ylemmäksi vain rakennustyömaalla ja telakka-alueella.
- Rakennustyömaalla ja telakka-alueella työnteko-oikeus täytyy varmistaa kaikilta alueella työskenteleviltä ulkomaisilta työntekijöiltä.
- Ulkomaisten työntekijöiden työnteko-oikeutta koskevien tietojen säilytysaika lyheni kahdella vuodella.
- Ulkomaisten työntekijöiden työnteko-oikeutta koskevien tietojen säilyttämisvelvollisuus ulottui koskemaan toimeksiantajaa, rakennustyömaan pääurakoitsijaa ja pääasiallista määräysvaltaa käyttävää työnantajaa telakka-alueella.



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu



# Työnteko-oikeuden varmistamisen ja tietojen säilyttämisen vastuutasot

**Huom!**  
**Vastuu kaikilla tasoilla**

**Taso 1**  
**Suomalainen tai ulkomainen työnantaja:**

Työnteko-oikeuden varmistusvelvollisuus + työnteko-oikeustietojen säilyttäminen (2 vuotta)

**Taso 2**  
**Toimeksiantaja, joka käyttää ulkomaista alihankintaa:**

Ulkomaisen yrityksen (oma sopimuskumppani) ulkomaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden varmistusvelvollisuus + työnteko-oikeustietojen säilyttäminen (2 vuotta)

**Taso 3**  
**Pääurakoitsija tai muu päätoteuttaja rakennustyömaalla ja pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja telakka-alueella:**

Kaikkien alueella työskentelevien ulkomaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden varmistusvelvollisuus + työnteko-oikeustietojen säilyttäminen (2 vuotta)



# Lähetetyn työntekijän työnteko-oikeus (UlkL 81 b.1,4 §)

- Ulkomaalaisella on oikeus tehdä ansiotyötä Suomessa ilman oleskelulupaa enintään 90 päivää minkä tahansa 180 päivän jakson aikana, jos seuraavat ehdot täyttyvät:
  - työntekijä on toisessa Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen valtiossa toimivan yrityksen työntekijä
  - hänellä on mainitussa valtiossa oleskeluun ja työntekoon oikeuttavat luvat, jotka ovat voimassa vielä sen jälkeen, kun työ Suomessa päättyy
  - hän tulee suorittamaan palvelujen tarjoamisvapauden piiriin kuuluvaa tilapäistä hankinta- tai alihankintatyötä, joka kestää enintään kuusi kuukautta.

**Kyseessä on poikkeus ns. pääsääntöön, jonka mukaan kolmannen maan kansalaisen työskentely Suomessa vaatii oleskeluluvan, joka sisältää työnteko-oikeuden.**

# Lähetetyn työntekijän työnteko-oikeus – mikä muuttui?

- Työsuhteen vakituisuutta ei enää edellytetä.
- Lähtömaan oleskeluun ja työntekoon oikeuttavalle luvalla ei ole enää minimipituutta. Luvan on oltava voimassa työn päättyttyä Suomessa.
- Hankinta- tai alihankintatyö saa kestää enintään 6 kk = alihankintasopimuksen pituus. Yksittäinen urakka, joka voi sisältää useita työmaita tai työkohteita. Urakkasopimuksen pilkkominen ei pidennä työnteko-oikeutta. Jos sopimuksen pituus on yli 6 kk, ei lähetetyllä työntekijällä ole säännöksen mukaista työnteko-oikeutta



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu

# Tarkennus lähetetyn työntekijän työnteko-oikeuden laskentaan

- Työnteko-oikeus on enintään 90 päivää minkä tahansa 180 päivän jakson aikana.
- Työnteko-oikeusajan laskenta ei keskeydy, jos ulkomaalainen käy välillä Suomen ulkopuolella esimerkiksi loman, työajan tasaamisvapaan tai sairaspoissaolon aikana (HE 114/2022 vp, s. 105).
- Ainoastaan selvästi pidempi Suomen ulkopuolella vietetty jakso keskeyttää työnteko-oikeusajan laskennan. Tällaisen ajanjakson vähimmäispituutena pidetään yhtä kuukautta (HE 114/2022 vp, s. 105).





Kiitos