



Aluehallintovirasto

Laki työntekijöiden lähettämisestä

Info ulkomaisen työvoiman käytöstä ja
tilaajan selvitysvelvollisuudesta 5.10.2017

Ylitarkastaja Riku Rajamäki



Mitä on lähettäminen?

▪ **Lakia työntekijöiden lähettämisestä sovelletaan, kun:**

- 1) Kyseessä työsopimuslain mukainen työsuhteessa tehtävä työ
- 2) Toisesta valtiosta lähetetty työntekijä tekee töitä Suomessa
- 3) Työtä tehdään rajat ylittävää palveluntarjontaa koskevaan sopimukseen liittyen
- 4) Työssä on alihankintaa, yritysryhmän sisäistä siirtoa tai vuokratyötä
- 5) Työtä tehdään rajoitetun ajan Suomessa

▪ **Lähetetty työntekijä on siis sellainen, joka:**

- 1) Työskentelee tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa
- 2) Toiseen valtioon sijoittautunut ja siellä merkittävää toimintaa harjoittava työnantaja lähettää Suomeen
- 3) Tulee työsuhteen aikana tilapäiseen työhön Suomeen
- 4) Tulee työhön Suomeen rajoitetuksi ajaksi



Uusi laki työntekijöiden lähettämisestä

- Laki työntekijöiden lähettämisestä (447/2016), astunut voimaan 18.6.2016
 - Perustuu EU-direktiivin 2014/67/EU (ns. täytäntöönpanodirektiivin) kansalliseen implementointiin
 - Kansallisen lakimuutoksen yhteydessä kaksi uutta, ei suoraan direktiiviin, perustuvaa asiaa:
 - 1) Lähettävien yritysten ilmoitusvelvollisuus
 - 2) Laiminlyöntimaksu lain rikkomisesta
- Vanhaa laki työntekijöiden lähettämisestä (1146/19919) sovelletaan edelleen joihinkin tilanteisiin



Sovelletaanko uutta vai vanhaa lakia?

- Uuden lain soveltamisalan piiriin tulevat tapaukset arvioidaan sopimuskohtaisesti:
 - **Uusi laki** tulee kokonaisuudessaan sovellettavaksi, jos 18.6.2016 jälkeen uusi tilaussopimus ja tähän liittyvä lähettäminen alkanut 18.6.2016 jälkeen
 - **Vanha laki** lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999) tulee sovellettavaksi kokonaisuudessaan ja lisäksi sovelletaan uuden lain 5 ja 6 lukuja seuraavissa tilanteissa:
 - Lähettämistä koskeva tilaussopimus tehty ennen 18.6.16 ja lähetetyt työntekijät ovat työskennelleet Suomessa ennen sitä
 - Tilaussopimus ennen 18.6.16 ja lähetettyjä ollut jo ennen tätä ja uusia tullut 18.6.16 jälkeen
 - Tilaussopimus ennen 18.6.16 ja lähettäminen vasta 18.6.16 jälkeen



Lähettävän yrityksen ilmoitusvelvollisuus

- Uusi laki: 7 §, **ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä**
- Lähettävän yrityksen tulee **ennen työnteen aloittamista** tehdä ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä Suomeen
 - Viimeistään samana päivänä kuin työnteko alkaa
 - Poikkeuksena: ilmoitusta ei tarvitse tehdä, jos kyse yrityksen sisäisestä siirrosta muulla kuin rakennusalalla, joka kestää maksimissaan 5 työpäivää
 - Viiden päivän laskusäännössä huomioidaan kyseinen lähettämisjakso ja edeltävältä neljän kuukauden ajalta kaikki jaksot, jolloin saman yrityksen sisäisesti siirtämät työntekijät ovat tehneet Suomessa työtä yhden tai useamman tilaajan kanssa tehtyjen sopimusten perusteella.
- **Rakennusalalla ilmoitus tehdään aina**
 - Ilmoitus toimitettava myös pääurakoitsijalle ja rakennuttajalle



Ilmoituksen sisältö

- Lähettävän yrityksen yksilöintitiedot, yhteystiedot ja ulkomainen verotunniste
- Yrityksen vastuuhenkilö(t) lähettävässä maassa
- Suomalaisen tilaajan yksilöinti- ja yhteystiedot
- Rakennusalan työssä rakennuttajan ja pääurakoitsijan yhteystiedot
- Lähetettyjen työntekijöiden ennakoitu lukumäärä
- Lähettävän yrityksen edustajan yksilöinti- ja yhteystiedot Suomessa tai peruste, miksi edustajaa ei tarvitse asettaa
- Lähetettyjen työntekijöiden lähettämisen alkupäivä ja ennakoitu kesto, työntekopaikka sekä toimiala



Täydennysilmoitus

- Tulee tehdä, mikäli tiedot muuttuvat olennaisesti
- Tehtävä välittömästi muutosten tapahtuessa
 - Esim. yhteystiedot, edustaja, työntekijämäärä muuttuu
- Rakennusalan töissä ilmoitus tiedoksi myös rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle



Havaintoja tähän asti tulleista ilmoituksista

- Ilmoituksia tullut hyvin, mutta varmasti myös paljon jää edelleen tekemättä
 - Täydennysilmoituksiakin saatu melko paljon
- Ilmoitusvelvollisuuden tarkoitusta ja lakia kierrettään:
 - Vastaanotettu ilmoituksia, joissa lähettämiskäsi niin pitkä, että edustaja olisi todennäköisesti tullut asettaa – kuitenkin valittu ilmoituksessa, että lähettäminen kestää ainoastaan 1-10 päivää
 - Suomessa olevan edustajan yhteystiedoiksi on ilmoitettu osoite lähettävässä maassa => edustaja ei siis lain mukainen
- Ilmoituksen laatimisesta tulee vahvistusviesti sen laatijalle, jos on antanut oman sähköpostiosoitteensa ilmoituksessa



Ilmoitusvelvollisuus ja laiminlyöntimaksu

- Laiminlyöntimaksu kohdistetaan ilmoitusvelvollisuuteen liittyen lähettävälle yritykselle
 - Silloin, kun työnantajailmoitus laiminlyöty kokonaan tai se on puutteellinen taikka laiminlyödään täydennysilmoitus olennaisista muutoksista
- Hallinnollisen laiminlyöntimaksun määrää toimivaltaisen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue
- Ei erillistä rikossanktiota
- Laiminlyöntimaksun määrä 1 000–10 000 €
 - Harkinnassa otetaan huomioon laiminlyönnin laatu, laajuus ja toistuvuus
- Ennen maksun määräämispäätöstä kuullaan yritystä



Lähettävän yrityksen velvollisuus järjestää työterveyshuolto Suomesta - lakiperustasta

- Vanha laki: laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999), 2 § 5 mom:
”Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan 2 momentin estämättä työterveyshuoltolakia”
- Uusi laki: laki työntekijöiden lähettämisestä (447/2016), 3 § 3mom:
”Lähetetyn työntekijän Suomessa tekemään työhön sovelletaan kuitenkin aina työterveyshuoltolakia.”
- Työterveyshuoltolaki (1383/2001), 5 § 2 momentti:
*”Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tulee olla ammatillisesti riippumattomia työnantajista, työntekijöistä ja heidän edustajistaan, ja heillä tulee olla **tämän lain 3 §:ssä tarkoitettu pätevyys** sekä riittävällä täydennyskoulutuksella ylläpidetyt tiedot ja taidot.”*



Lähettävän yrityksen velvollisuus järjestää työterveyshuolto Suomesta – lakiperustasta

- Työterveyshuoltolaki (1383/2001) 3 § 4 momentti:

”Tässä laissa tarkoitetaan työterveyshuollon ammattihenkilöllä terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/1994) tarkoitettua terveydenhuollon ammattihenkilöä, jolla on työterveyshuollon erikoislääkärin pätevyys tai muun laillistetun lääkärin taikka terveydenhoitajan pätevyys ja työterveyshuollon toteuttamiseen tarvittava koulutus.”

- Työterveyshuoltolaki (1383/2001) 3 § 5 momentti:

”Tässä laissa tarkoitetaan työterveyshuollon asiantuntijalla henkilöitä, joilla on fysioterapeutin tai psykologin pätevyys ja riittävät tiedot työterveyshuollosta taikka työhygienian, ergonomian, teknisen tai muun vastaavan alan koulutus ja riittävät tiedot työterveyshuollosta tai joilla on muun kuin työterveyshuollon erikoislääkärin pätevyys;”



Lähettävän yrityksen velvollisuus järjestää työterveyshuolto Suomesta - lakiperustasta

- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994) 2 § 1-2 momentit:

”Tässä laissa tarkoitetaan terveydenhuollon ammattihenkilöllä:

1) henkilöä, joka tämän lain nojalla on saanut ammatinharjoittamisoikeuden (laillistettu ammattihenkilö) tai ammatinharjoittamisluvan (luvan saanut ammattihenkilö);

sekä

2) henkilöä, jolla tämän lain nojalla on oikeus käyttää valtioneuvoston asetuksella säädettyä terveydenhuollon ammattihenkilön ammattinimikettä (nimikesuojattu ammattihenkilö).”



Yhteenvetona

- Kertauksena lakiperuste:
 - Laki työntekijöiden lähettämisestä => työterveyshuoltolaki => laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä
- Suomen työterveyshuoltolakia sovelletaan aina, kun työntekijä työskentelee Suomessa (ei ajallista rajausta)
- ESAVI:n työsuojelun käsityksen mukaan Suomen ulkopuolelle sijoittautuneilla työterveyshuoltopalvelujen järjestäjillä ei ole Suomessa terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain mukaista ammatinharjoittamisoikeutta tai ammatinharjoittamislupaa
- Miten lähetettyjen työterveyshuollon voi käytännössä järjestää?
 - 1) Lähetetyt työntekijät voivat käyttää sen tilaajayrityksen suomalaista työterveydenhuoltoa
 - 2) Lähettyjen työterveydenhuolto voidaan järjestää Suomesta yksityiseltä työterveyshuoltopalvelujen järjestäjältä
 - 3) Lähettyjen työterveydenhuolto voidaan järjestää Suomesta julkiselta työterveyshuoltopalvelujen järjestäjältä