



Info ulkomaisen työvoiman käytöstä ja tilaajavastuulaista 14.2.2019:

## Etäosallistujien kysymykset ja vastaukset

Alla on koottuna kysymyksiä, joita etäosallistujat esittivät infon aikana livelähetyksen chatissa, sekä Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen antamia vastauksia niihin. Vastauksia on muokattu hieman, jotta ne ovat ymmärrettäviä myös tilaisuudesta irroitettuna.

Mikäli et löydä tästä vastausta kysymykseesi, otathan yhteyttä työsuojeluviranomaisen valtakunnalliseen puhelinneuvontaan (0295 016 620, avoinna arkisin klo 9–15) tai sähköpostilla oman alueesi työsuojeluviranomaiseen ([yhteystiedot täällä](#)).

### Sisällys

Ulkomainen työvoima ja lähetetyt työntekijät .....	1
Tilaajavastuu .....	5

### Ulkomainen työvoima ja lähetetyt työntekijät

**Kysymys: Onko pääurakoitsija ja päätoteuttaja lain mukaan sama taho?**

Vastaus: Lähtökohtaisesti on sama taho

**Kun oleskelulupaa haetaan tämä ei vielä oikeuta työntekoon vaan pitää odottaa lopullinen päätös ennen töiden aloittamista?**

Pelkkä hakemuksen vireilläolo ei oikeuta työntekoon, eli pitää odottaa päätöstä.

**Jos työnantaja tuomitaan kiskonnantapaisesta syrjinnästä, tarkastetaanko hänen yritystä jälkikäteen mitenkään?**

Jos me olemme havainneet tapauksen itse, niin teemme jälkitarkastuksen samalle työnantajalle.

**Valvontaa ei varmaan pysty ylettämään siihen mitä työntekijät joutuu joissain tapauksissa maksamaan työnantajalle palkastaan. Kuten asuminen, työmatkat ja ehkä peräti asumisen sähköistä.**

Tarkastuksilla ei välttämättä päästä mainittuihin asioihin käsiksi, mutta kehotamme työntekijöitä ottamaan meihin yhteyttä, jos tällaista tapahtuu.

**Kuuluuko päätoteuttajan velvollisuuksiin pyytää todistuksen AVI-ilmoituksesta lähetetyistä työntekijöistä, jos päätoteuttaja ei ole lähettävän yrityksen nähden työntekijä eikä sopimuskumppani?**

Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain mukaan rakennusalan töissä ilmoituksen toimittaminen päätoteuttajalle ja rakennuttajalle on työn tekemisen edellytys. Laki työntekijöiden lähettämisestä 7 §. Viimeinen momentti.

**Työntekijällä tulee olla lähettävässä valtiossa luvat voimassa väh. 12kk ja ne tulee olla voimassa myös työn päätyttyä. Onko määritelty kuinka kauan?**

Laissa ei ole määritelty sitä, kuinka kauan luvan tulee olla voimassa työnteon päätyttyä Suomessa.

**Miten 79:1:4 §:n kohdalla tilapäiseen alihankintatyöhön liittyvien työskentelypäivien laskenta menee?**

Työntekijän työskentelyaika ei voi milloinkaan ylittää 90 päivää 180 päivän aikana. Jos työntekijä on pois vähintään kuukauden eikä kyse ole työssäolon veroisesta ajasta, silloin työskentelyajan laskenta voidaan laittaa ”katkolle”.

**Koskeeko sääntö myös EU/ETA-maista tulevaa työvoimaa?**

EU- ja ETA-maiden kansalaisilla on vapaa työnteko-oikeus Suomessa. Tuo vastaus koski ainoastaan kolmannen maan kansalaisia, joilla on toisen EU-maan myöntämä työntekoon oikeuttava lupa.

**Näkyykö UMA-järjestelmässä, jos henkilöstä on tehty lähettämislomitus, ja hän on tehnyt työtä lähetettynä työntekijänä?**

Ei näy. Lähettämislomitukset menevät työsuojeluhallinnon omaan tietojärjestelmään.

**Jos maksettu palkka on alle työehtosopimuksen, eikä työntekijä halua nostaa juttua - jääkö asia siihen?**

Jos kyse on rikosasiasta, asian eteenpäin vieminen ei ole riippuvainen työntekijän halusta. Lisäksi työsuojeluviranomainen voi antaa kehotuksen syrjinnän kiellon rikkomisesta.

**Onko päätoteuttajan pakko pyytää kuittaukset ilmoituksesta lähetetyistä työntekijöistä, jos tämä asia kuuluu työnantajalle?**

Ilmoituksen tekeminen on lähettävän yrityksen velvollisuus, mutta ilmoituksen toimittaminen pääurakoitsijalle on lain mukaan työn tekemisen edellytys. Löytyy sieltä työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 7 §:stä.

**Muuttuiko nyt turvapaikanhakijan työnteko-oikeuden varmistusaika niin, että varmistus tulisi tehdä aina 8 viikon välein?**

Tämä 8 viikon varmistaminen on Maahanmuuttoviraston ohjeistus, mutta työsuojeluviranomaisella on aina ilmoitusvelvollisuus poliisille, jos työnantajan palveluksessa on työnteko-oikeudettomia työntekijöitä.

**Eli summasummarum että jos kyseessä turvapaikan hakija 8 vko välein työnteko-oikeus on varmistettava? riippumatta siitä onko kyseessä suomalainen tai ulkomainen yritys**

Työnteko-oikeuden varmistaminen on työnantajan velvollisuus. Jos työnantaja on ulkomainen yritys, silloin työnteko-oikeuden varmistaminen kuuluu päätoteuttajalle. Varmistaminen on tehtävä vähintään 8 viikon välein, mutta työnantaja on aina vastuussa siitä, ettei työnteko-oikeudettomia työntekijöitä ole yrityksen palveluksessa.

**Tilaaajan on lähettävän yrityksen kanssa tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin huolehdittava siitä, että lähettävä yritys tekee 7 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen. Työn tilaaja ei ole aina päätoteuttaja/pääurakoitsija. Miten tässä tapauksessa?**

Olet oikeassa. Nuo mainitsemasi velvoitteet koskevat suoraan työn tilaajaa. Tämän tilaajan ei tarvitse olla päätoteuttaja. Nämä velvollisuudet eivät ole samoja kuin se aikaisemmin mainittu 7 §. Tilaajan täytyy sopimuksissa tai muilla keinoin varmistua siitä, että lähettävä yritys asettaa Suomeen edustajan ja tekee lähettämisen ennakkoilmoituksen. Nämä velvoitteet koskevat siis kaikkia ulkomaisten yritysten sopimuskuppaneita eli tilaajia Suomessa.

**Työntekijällä ei siis ole vastuuta hoitaa lupaansa kuntoon, vaan yksin työnantajan pitää huolehtia siitä, että hakee ajoissa uutta lupaa?**

Ulkomaalaislaissa on myös työntekijälle määrätty sanktio luvattomasta työnteosta (ulkomaalaisrikkomus).

**Eli näin ollen päätoteuttajan vastuulle ei kuulu pyytää kyseiset kuittaukset ilmoituksista työsuojeluviranomaiselle, jos ei ole työn tilaaja? Vaan sen tekee työn tilaaja?**

Katso vielä lain 7 §. Siellä on määrätty, että lähettämislmoituksen toimittaminen pääurakoitsijalle on työn tekemisen edellytys. Tässä on kyse kahdesta eri velvoitteesta.

**Lähettämislmoituksella tarkoitetaan A1/E101 todistukset. Ne kyllä päätoteuttaja / pääurakoitsija vaatii.**

Ne ovat eri asioita.



**Onko työntekijän työnteko-oikeus 90 vrk/180 vrk työntekijä/yrityskohtainen vai pelkästään työntekijäkohtainen eli työnantajan tulee selvittää myös työntekijän aiemmat työsuhteet toisiin yrityksiin?**

Tuo työnteko-oikeus on työntekijäkohtainen. Työntekijän itsensä pitäisi huolehtia siitä, ettei työskentele Suomessa pidempään kuin 90 vrk, mutta päätoteuttaja vastaa vain työskentelystä omassa työkohteessa. Tämä poikkeussääntö koskee siis vain ulkomaisen yrityksen palveluksessa olevia työntekijöitä. Suomalaisen yrityksen palveluksessa olevilla kolmannen maan kansalaisilla tulee olla Suomen myöntämä oleskelulupa

**Toimialamme on kulttuuritoimi/taiteet, ja kyseessä orkesterimuusikko, eikä riitä Saksassa myönnetty viisumi, jos työnteko kestää alle 90 vrk?**

Tuo aikaisemmin mainittu poikkeuspykälä 79 ja sen 4. kohta koskee vain Suomeen lähetettyjä työntekijöitä eli työnantajan tulee olla ulkomainen yritys. Jos teidän yrityksenne toimii työnantajana, kannattaa kysyä lisätietoja Maahanmuuttovirastosta.

**Ukrainalainen työntekijä tulee Suomeen lähetettynä työntekijänä Viron D viisumilla 90 päiväksi. Miten seurataan, että henkilö on oleskellut Viron ulkopuolella muissa EU-maissa yhteensä 90 päivää?**

Päätoteuttajan täytyy seurata lähetettyjen työntekijöiden Suomessa työskentelyn aikaa, mikä ei saa ylittyä 90 päivää 180 päivän aikana

**Työntekijä palkataan Suomesta ja muut Virosta. Yrityksessä sekä suomalainen tapaturmavakuutus, että toimitetaan A1. Mistä tiedämme, että täytyy vaatia A1?**

Työntekijöillä voi olla sekä suomalainen tapaturmavakuutus että A-1 -todistus. Työnantajan täytyy selvittää, miten on hoidettu tapaturmavakuutus ja eläkevakuuttaminen Suomessa. Jos nämä molemmat on hoidettu Suomessa, A-1 -todistuksia ei tarvita.

**Oleellinen muutos: onko työmaan ajan piteneminen esim. kuukaudella oleellinen muutos?**

Tarkoitatko työnteon kestoa?

**Kyllä, työmaalla tehtävä työ ei päätykään esim. 28.2. vaan työt ovat kesken ja työtä jatketaan 31.3. saakka.**

Tämä on oleellinen muutos, ja täydennysilmoitus täytyy tehdä.



**Turvapaikanhakijat: työnantajan tulee MIGRistä varmistaa työskentelyoikeus, mutta eikö niin, että pääurakoitsijan tulisi myös varmistaa tämä, jos aliurakoitsijan työntekijä on turvapaikanhakija?**

Jos turvapaikanhakija on ulkomaisen yrityksen palveluksessa, silloin kyllä, täytyy varmistaa

**Mutta ei siis tarvitse, jos on Suomalaisen yrityksen palveluksessa?**

Jos turvapaikanhakija on omassa palveluksessa, silloin kyllä. Jos turvapaikanhakija on suomalaisen aliurakoitsijan palveluksessa, silloin ei.

## Tilaajavastuu

**Kysymys: Tilaajavastuu koskee koulukuljetuksia?? Eikö se nyt ollutkaan tilaajan tiloissa tapahtuvaa toimintaa?**

Vastaus: Tilaajavastuulain mukaan lain soveltamisen alaan kuuluu tilaajan tavanomaiset kuljetukset.

**A1-todistusten säilyttäminen pääurakoitsijan toimesta; onko säilytysaika 2 vuotta työn päättymisestä?**

A1-todistukset on säilytettävä muiden tilaajavastuuseelvitysten tavoin 2 vuotta sopimuksen mukaisen työn päättymisestä.

**Todistusten säilyttäminen 2 vuotta työn päättymisestä! Mutta mitä jos sopimus on ns. toistaiseksi voimassa tai pitempikin sopimus? Eli eri työmaat (m2, tuntityö)?**

Tilaajavastuulain 5 §:n 7 momentin mukaan selvitykset on säilytettävä vähintään 2 vuotta töiden päättymisestä riippumatta sopimuksen kestosta. Eli kyllä on säilytettävä myös pidemmissä sopimussuhteissa.

**Eli todistusten säilyttäminen 2v alkaa työn loppumisesta työmaalla? Vaikka työ kestää 1viikko.**

Kyllä juuri näin.

**A1-todistukset; onko AVIn linjaus edelleen, että A1-todistukset pitää olla leimattuja ja allekirjoitettuja?**

Toistaiseksi linjaus on edelleen sama.

**Miten suhtaudutaan A-1 todistuksissa olevaan työkohteeseen? Voiko henkilö työskennellä muulla työpaikalla samalla A-1 todistuksella vaikka sitä ei ole mainittu siinä?**

Mikäli työntekijän työnantaja pysyy samana, sitten työskentelykohde voi muuttua, toisin sanoen näillä edellytyksillä voi työskennellä.

**Työehdot pitää selvittää, ellei ole TES: mitä toimitetuista työehdoista sitten pitää arvioida/tarkistaa?**

Mikäli sopimuspuolen työntekijät ovat lähetettyjä työntekijöitä, tulee tilaajan varmistua, että työntekijöiden työsuhteissa noudatetaan Suomen työlainsäädäntöä siltä osin kuin työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa säädetään. Mikäli sopimuspuolen työntekijöihin ei sovelleta lakia työntekijöiden lähettämisestä, tulee sopimuspuolen ilmoittaa selvityksessä työntekijöiden keskeiset ehdot. Selvityksestä on ilmentävä vähintään seuraavat tiedot: pääasialliset työtehtävät, palkanmaksukausi, säännöllinen työaika, vuosiloman määräytyminen ja irtisanomisaika. Työntekijälle maksettavan palkan on oltava tavanomainen ja kohtuullinen.

**Onko niin, että tilaajavastuulain mukaiset paperit ja selvitykset tulee tehdä aina, jos ulkomaalainen työntekijä on Suomessa töissä 5pv + yli? Pitääkö niissä tapauksissa sitten myös toimittaa todistukset Suomen vero- ja eläkeselvitykset?**

Mikäli kyseessä on aliurakoinnista, selvitysvelvollisuuden syntyminen riippuu sopimuservosta. Eli jos sopimuksen kokonaisarvo ylittää 9 000 euroa (alv 0 %), selvitysvelvollisuus on. Tässä ei erotella työn arvoa eli suoraan työntekoaajalla ei ole merkitystä. Mikäli kyseessä on vuokratyöstä, silloin selvitysvelvollisuus syntyy, jos työnteko kestää yli 10 työpäivää. Tämä raja on työnantajakohtainen. HUOM! Tilaajavastuulain 4 §:n 2 momentin mukaisesti em. raja-arvoja laskettaessa työn katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisesti, jos tilaajalle tehty työ tai aikaansaatu työtulos perustuu useisiin peräkkäisiin, keskeytymättöminä tai vain lyhyin keskeytyksin jatkuviin sopimuksiin.