



Aluehallintovirasto

Tapauskuvaukset ulkomaisen työvoiman käytön laiminlyönneistä

Lakimies Noora Haapa-alho

Info ulkomaisen työvoiman käytöstä ja tilaajavastuulaista 14.2.2019



Työnantajan on varmistettava työnteko-oikeus

- Ulkomainen työntekijä = työntekijä, joka ei ole Suomen kansalainen
- Työnantajan tulee varmistaa työntekijän työnteko-oikeus ja säilyttää tiedot työpaikalla
 - Minkä maan kansalainen työntekijä on?
 - Mitä työtä työntekijä tulee tekemään?
 - Miten kauan työ kestää?

Työntekijän
oleskelulupa?

Muu oleskelulupa,
joka oikeuttaa
ansiotyöhön?

Työ, joka on sallittu
ilman oleskelulupaa?



Työnantajan on varmistettava työnteko-oikeus

- **Ulkomaalaislaki: työnantajan ulkomaalaisrikkomus**
 - Työnantaja tai tämän edustaja, joka mm. tahallaan tai huolimattomuudesta pitää palveluksessaan ulkomaalaisen, jolla ei ole oikeutta ansiotyön tekemiseen, on tuomittava *työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta* sakkoon, jollei teosta muualla laissa ole säädetty ankarampaa rangaistusta.
- **Rikoslaki: luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö**
 - Työnantaja tai tämän edustaja, joka ottaa palvelukseen tai pitää palveluksessa ulkomaalaisen, jolla ei ole työntekijän oleskelulupaa tai muuta työntekoon Suomessa oikeuttavaa lupaa, on tuomittava *luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä* sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.



Työnantajan on huolehdittava asianmukaisista työehdoista

- Lähtökohta: jos työsopimuksella on liittymiä vain Suomeen, sovelletaan Suomen työlainsäädäntöä
 - Kansainvälisluonteisissa työsopimuksissa lainvalintasäännökset
- Työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, työhön sovellettava työehtosopimus
- Työnantajan on huolehdittava mm. seuraavista:
 - Palkka lisineen on sovellettavan työehtosopimuksen mukainen
 - Työntekijän työajat ovat työaikalain ja työehtosopimuksen mukaiset
 - Työntekijä saa vuosiloman ja vuosilomapalkan/lomakorvauksen sekä mahdollisen lomarahahan
 - Työntekijän työajoista ja vuosilomista pidetään kirjaa



Työnantajan on huolehdittava asianmukaisista työehdoista

- Rikoslaki: työsyRJintä

- Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan
 - 1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka
 - 2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella,

on tuomittava *työsyRJinnästä* sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.



Työnantajan on huolehdittava asianmukaisista työehdoista

- Rikoslaki: kiskonnantapainen työsyryjintä
 - Jos työsyryjinnässä asetetaan työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä, tekijä on, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, tuomittava *kiskonnantapaisesta työsyryjinnästä* sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.



Mitä tämä tarkoittaa käytännössä?

Esimerkkejä laiminlyönneistä



Esimerkki 1 – työnteko-oikeuden varmistaminen

- Työnantaja oli palkannut kaksi ulkomaalaista työntekijää
- Työnantaja ei ollut varmistunut työntekijöiden kansalaisuudesta heitä palkatessaan
- Myöhemmin työnantaja oli tarkastanut työntekijöiden henkilöllisyystodistukset, joista ilmeni myös työntekijöiden Venäjän kansalaisuus
- Työnteko oli edelleen jatkunut tästä huolimatta



Esimerkki 1 – työnteko-oikeuden varmistaminen

- Työnantaja kertoi, että hän oli luullut työntekijöitä virolaisiksi, koska työntekijät oli palkattu virolaisen kontaktin kautta ja myöhemmin oli ilmennyt myös, että työntekijöillä oli Viron myöntämät passit
 - Työntekijöiden kansalaisuus olisi ollut vaikeuksitta selvitettävissä henkilökorteista
 - Työnantajan olisi tullut varmistaa, että työntekijöillä on työntekijän oleskelulupa tai etteivät he tarvitse lupaa
- Luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö



Esimerkki 2 – työnteko-oikeuden varmistaminen

- Työnantajalla oli palveluksessaan useita ulkomaalaisia työntekijöitä
 - Yhdellä työntekijöistä (A) oli oikeus ansiotyön tekemiseen rajattuna postinkantajan ja -lajittelijan työtehtäviin
 - Yhdellä työntekijällä (B) oli työntekoon oikeuttava lupa, joka oli päättynyt työsuhteen aikana. Työntekijä oli hakenut uutta lupaa vasta ensimmäisen luvan umpeuduttua.
 - Yksi työntekijä (C) oli tullut Suomeen turvapaikanhakijana. Työnantaja oli työntekijää palkatessaan saanut työntekijältä useita kuukausia vanhan todistuksen, jonka mukaan työntekijän turvapaikkahakemus oli vireillä. Työsuhteen aikana työntekijä oli suullisesti kertonut työnantajalle, että lupaprosessi on edelleen kesken. Tosiasiassa C oli sittemmin saanut turvapaikkahakemukseen kielteisen päätöksen, mutta oli ollut työnantajan palveluksessa tämän jälkeen vielä yli vuoden.



Esimerkki 2 – työnteko-oikeuden varmistaminen

- Työntekijän oleskelulupa oikeuttaa työskentelemään yhdellä tai useammalla ammattialalla
- Jos työntekijän jatko-oleskelulupahakemus on tehty aikaisemman oleskeluluvan voimassa ollessa, ulkomaalainen saa jatkaa aiemman luvan mukaista työntekoa, kunnes uusi oleskelulupa on myönnetty tai kielteinen päätös on tullut lainvoimaiseksi. Muussa tapauksessa työnteko-oikeus päättyy luvan voimassaolon päättyessä.
- Turvapaikanhakija saa tehdä ansiotyötä joko kolmen tai kuuden kuukauden kuluttua siitä, kun hän on hakenut turvapaikkaa. Työnteko-oikeus päättyy siihen, kun hakemus on lainvoimaisesti ratkaistu.



Esimerkki 2 – työnteko-oikeuden varmistaminen

- Työnantaja kertoi pyrkineensä selvittämään asiaa ja varmistamaan, onko työntekijöillä työnteko-oikeus
 - Työnantaja ei kertomansa mukaan tiennyt, ettei postinkantajan lupa oikeuta muun työn tekemiseen
 - Työnantaja oli myös työsuhteen aikana kehottanut työntekijä B:tä hakemaan jatkolupaa
 - Työntekijä C oli kertonut työnantajalle työsuhteen aikana, että hänen turvapaikkahakemuksensa käsittely oli edelleen kesken



Esimerkki 2 – työnteko-oikeuden varmistaminen

- Työnantaja on velvollinen tuntemaan työsuhteeseen vaikuttavan lainsäädännön
- Työnantaja voi tarkistaa puhelimitse Maahanmuuttovirastosta, onko henkilöllä työnteko-oikeus
- Työnantaja ei ollut riittävästi varmistunut työntekijöiden ajantasaisesta työnteko-oikeudesta
 - Työnantajan olisi tullut hankkia selvitys siitä, että työntekijä B oli hakenut jatkolupaa ja että työntekijä C:n turvapaikkaa koskeva hakemus oli edelleen käsiteltävänä

→ Työnantajan ulkomaalaisrikkomus



Esimerkki 3 – epäedulliseen asemaan asettaminen

- Työnantaja oli palkannut ravintolatyöhön ulkomaalaisen työntekijän. Työnantaja kertoi, että oli palkannut kieli- ja ammattitaidottoman työntekijän, koska oli halunnut auttaa työntekijää työllistymään.
- Työnantajan mukaan työntekijän kanssa oli sovittu työehtosopimuksen mukaisen harjoittelijan palkan maksamisesta muutaman kuukauden ajan. Työntekijä kiisti, että asiasta olisi sovittu. Myöskään kirjallisesta työsopimuksesta ei ilmennyt, että osapuolet olisivat sopineet harjoitteluajasta tai harjoittelijan palkan maksamisesta.
- Maksettu palkka ei vastannut työehtosopimuksen mukaista harjoittelijan palkkaa, mutta ei myöskään täyttänyt työehtosopimuksen vähimmäispalkkavaatimusta. Lisäksi palkkaa oli maksettu pidempään kuin harjoitteluajan palkkaa voidaan työehtosopimuksen mukaan maksaa.



Esimerkki 3 – epäedulliseen asemaan asettaminen

- Suomalaisten työntekijöiden palkat täyttivät työehtosopimuksen vähimmäisedellytykset.
- Työnantajaa oli ohjeistettu työehtosopimuksen mukaisen palkan maksamisesta, mutta työnantaja ei ollut korjannut menettelyään sen jälkeenkään.
- Ammatti- ja kielitaidon puute ei ollut sellainen painava, hyväksyttävä syy, jonka vuoksi työntekijälle olisi voitu maksaa vähimmäispalkkaa pienempää palkkaa.
- Työnantaja oli asettanut työntekijän kansalaisuuden ja kansallisen alkuperänsä perusteella epäedulliseen asemaan

→ Työsyrrjintä



Esimerkki 4 – epäedulliseen asemaan asettaminen

- Työnantajan ja ulkomaalaisten työntekijöiden välillä oli solmittu kokoaikaiset työsopimukset, joissa oli sovittu myös työehtosopimuksen vaatimukset täyttävän palkan maksamisesta
- Kun työt oli aloitettu, työntekijöillä oli aluksi ollut kahden viikon palkaton harjoittelu
- Työtä ei tosiasiaassa ollut tarjolla niin paljon kuin työsopimuksessa oli sovittu. Suoritettu työ ei myöskään ollut vastannut työtä, jota työsopimuksissa oli sovittu tehtäväksi.
- Työntekijöillä oli heikko kielitaito, eivätkä he olleet tietoisia Suomen lainsäädännöstä tai työehtosopimuksen määräyksistä



Esimerkki 4 – epäedulliseen asemaan asettaminen

- Tapauksessa ilmeni myös muita seikkoja, jotka viittasivat työntekijöiden taloudellisen ahdingon ja riippuvaisen aseman hyväksi käyttämiseen
- Työnantaja oli erehdyttänyt työntekijöitä solmimaan työsopimukset lupaamalla heille kokoaikaista työtä, josta maksetaan työehtosopimuksen mukainen palkka. Työ ei vastannut sovittua, eivätkä työntekijät saaneet sovittua palkkaa.
- Työnantaja oli asettanut työntekijät heidän kansalaisuutensa ja etnisen alkuperänsä vuoksi huomattavan epäedulliseen asemaan. Palkka oli ollut niin pieni, että se oli tuskin edes riittänyt elinkustannuksiin Suomessa.

→ Kiskonnantapainen työsyryjintä