

Fastställande av utstationerade arbetstagares rätt att arbeta

Är arbetstagaren medborgare i ett EU/EES-land?

Ja

Obegränsad rätt att arbeta i Finland – Personen ska registrera sin uppehållsrätt, om vistelsen i Finland varar i över 3 månader.

Nej

Är det fråga om utstationering?

- Det är inte fråga om utstationering, om ett utländskt företag har anställt arbetstagaren direkt i Finland.

Är det utstationerande företaget etablerat i ett annat EU/EES-land?

Är det fråga om en tillfällig under-entreprenad eller hyrt arbete eller en överföring inom företagsgruppen?

- Arbetet ska vara genuint tillfälligt: den totala tidsutsträckningen av entreprenaden kan vara högst sex månader och kan inte artificiellt fördelas i kortare perioder.

Har arbetstagaren i det utstationerande landet ett arbetstillstånd som är giltigt även efter att arbetet avslutats i Finland?

Är personen fast anställd på det utstationerande företaget?

- Arbetstagaren har ett arbetsavtal som gäller tills vidare.
- Arbetstagaren har i det utstationerande landet ett arbetstillstånd som gäller i minst ett år.

Begränsad rätt att arbeta i Finland: 90 dagar under en period av 180 dagar

- Kortare avbrott i vistelsen i landet (semestrar, arbetstidsutjämningsledigheter, sjukfrånvaro) avbryter inte beräkningen av antalet dagar.
- Man får inte kringgå ansökan om uppehållstillstånd genom att med tre månaders mellanrum anställa en ny arbetstagare att utföra samma arbete.

Rätt att arbeta i enlighet med 79:1:4 § i utlänningslagen föreligger inte – Tredjelandssmedborgare ska i regel ha ett arbetstillstånd som utfärdats av Finland.