



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

MARIANJA RAJALA

**Tilaajavastuulain ja lähetettyjen
työntekijöiden lain velvoitteet
ulkomaisille yrityksille Suomessa
tehtävän työn eri vaiheissa**

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2021

Tekijä Rajala, Marianja	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä joulukuu 2021
	Sivumäärä 39	Julkaisun kieli suomi
Julkaisun nimi Tilajavastuulain ja lähetettyjen työntekijöiden lain velvoitteet ulkomaisille yrityksille Suomessa tehtävän työn eri vaiheissa		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma		
<p> Tiivistelmä Ulkomaisia yrityksiä, jotka lähettävät työntekijänsä työskentelemään Suomeen, tilataan tekemään työtä esimerkiksi alihankintatyönä tai vuokratyönä. Tällöin Suomen tilajavastuulaki velvoittaa työn tilajayritystä ja työn toteuttajayritystä selvitystoimenpiteisiin ennen sopimuksen tekemistä työn tilaajan ja työn toteuttajan välillä. Lakia työntekijöiden lähettamisestä sovelletaan työntekijöihin, jotka lähetetään toisesta valtiosta tekemään alihankinta-, vuokra- tai sisäisen yrityssiirron kautta työtä Suomeen. </p> <p> Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan sitä, millaisia vaatimuksia ulkomaisiin yrityksiin kohdistuu Suomessa tehtävän työn eri vaiheissa. Työn tavoitteena oli selvittää, mitä velvoitteita ja vaatimuksia tilajavastuulaissa ja laissa työntekijöiden lähettamisestä on ulkomaisille yrityksille määritetty. </p> <p> Opinnäytetyö perustuu laadulliseen tutkimusmenetelmään, joka toteutettiin toiminnallisen opinnäytetyönä. Opinnäytetyön aihetta tutkittiin erityisesti esihenkilötyön ja juridii-kan näkökulmasta, ensisijaisesti Suomen lainsäädännön kautta, kuten tilajavastuulain ja laki työntekijöiden lähettamisestä. </p> <p> Opinnäytetyön tuloksena luotiin toiminnallisen opinnäytetyön mukaisesti konkreettinen tuote, joka on tarkoitettu ulkomaisen yrityksen esihenkilöiden ja johdon käyttöön. Ohjeistukseen on määritelty, mitä velvoitteita ulkomaisen yrityksen on huomioitava Suomessa tehtävän työn eri vaiheissa. Määritellyt velvoitteet koskevat kaikkia toimialoja. </p> <p> Opinnäytetyön johtopäätöksinä voitaneen todeta, että ulkomaisen yrityksen työnjohdon tulisi kiinnittää ensisijaisesti huomiota ulkomaiseen yritykseen kohdistuviin, Suomen lainsäädännössä määritettyihin velvoitteisiin sekä siihen, missä työn eri vaiheissa lainsäädännölliset toimenpiteet on suoritettava. Näin ollen, kun ulkomaisen yrityksen työnjohto tiedostaisi Suomen lainsäädännöllisen laajuuden ja lakeihin liittyvät ajankohdat eri toimenpiteiden suorittamiselle, olisi ulkomaisen yrityksen työnjohdon mahdollista hallinnollisesti suunnitella työn resursointi vastaamaan työn todellista tarvetta. </p>		
Asiasanat ulkomainen yritys, lähetetty työntekijä, tilajavastuulaki, laki työntekijöiden lähettämisestä		

<p>Author Rajala, Marianja</p>	<p>Type of Publication Bachelor's thesis</p>	<p>Date December 2021</p>
	<p>Number of pages 39</p>	<p>Language of publication: Finnish</p>
<p>Title of publication Obligations of the Liability Act and the Act on Posting of Workers for foreign companies at different stages of work performed in Finland</p>		
<p>Degree program Bachelor of Business Administration</p>		
<p>Abstract</p> <p>Foreign companies that send their employees to work in Finland are usually ordered to do subcontracting or temporary work. The Liability Act obliges the company buying the work and the company performing the work to take certain measures before concluding an agreement. The Act on Posting of Workers applies to employees who are sent from another country to work in Finland through subcontracting, leasing, or internal company transfer.</p> <p>This thesis examines the requirements for foreign companies at different stages of their work in Finland. The aim of the study was to find out what obligations and requirements have been defined in the Liability Act and the Act on Posting of Workers for foreign companies.</p> <p>The thesis is based on a qualitative research method and the method of a functional thesis is applied in the work. The topic of the thesis was studied especially from the perspective of supervisor work and Finnish legislation, such as the Liability Act and the Act on Posting of Workers.</p> <p>As a result of the thesis, a concrete product was created in accordance with the functional thesis, which is intended for use by the foremen and management of a foreign company. The guidelines define the obligations that a foreign company must take into account at different stages of its work performed in Finland. The obligations apply to all sectors.</p> <p>As the conclusions of the thesis, it can be stated that the management of a foreign company should pay attention to the obligations imposed on the foreign company, defined in Finnish legislation, and at what stage of the work the measures must be performed. Thus, when the management of a foreign company is aware of the scope of requirements and the timeline for the implementation, it would be possible for the foreign company to administratively plan the resourcing of work to meet real needs.</p>		
<p>Key words foreign company, posted worker, liability act, act on posting of workers</p>		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖONGELMA.....	6
2.1	Teoreettinen viitekehys	6
2.2	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	8
2.3	Tutkimusmenetelmät	9
3	ULKOMAISET YRITYKSET SUOMESSA	11
3.1	Ulkomainen yritys	11
3.2	Ulkomaiset yritykset ja lähetetyt työntekijät Suomessa.....	11
4	SUOMEN LAINSÄÄDÄNNÖN VELVOITTEITA JA VAATIMUKSIA ULKOMAISILLE YRITYKSILLE SUOMESSA	12
4.1	Ulkomaista yritystä koskeva lainsäädäntö.....	12
4.2	Tilaajavastuulaki.....	13
4.2.1	Tilaajavastuulain soveltaminen ja valvonta	13
4.2.2	Tilaajavastuulain mukaiset selvitykset.....	14
4.2.3	Tilaajavastuulaissa määritetyt aikarajat	16
4.2.4	Tilaajavastuulain poikkeukset ja laiminlyöntiseuraamukset.....	17
4.2.5	Työehtosopimus ja keskeiset työehdot.....	18
4.2.6	Työterveyshuoltosopimus	18
4.2.7	Sosiaaliturvan määräytymisen todentaminen.....	19
4.3	Laki työntekijöiden lähettämisestä	21
4.3.1	Lähetetyn työntekijän edustaja.....	21
4.3.2	Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä.....	22
4.4	Ulkomaalaisen työntekijän oleskelulupa.....	24
5	YHTEENVETO TOIMENPITEISTÄ	25
5.1	Ennen sopimuksen tekemistä työn tilaajan kanssa.....	25
5.2	Ennen töiden aloittamista Suomessa	27
5.3	Työntekijöiden työskennellessä työn tilaajan tiloissa tai kohteessa Suomessa.....	30
5.4	Työntekijöiden töiden päätyttyä Suomessa	32
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	33
6.1	Johtopäätökset	33
6.2	Pohdinta.....	38
6.3	Jatkotutkimusaiheet	39

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

”Jos yrityksen asiat eivät ole tietyssä jamassa, putoaa pelistä pois”, näin toteaa Daniel Wallenius rakennusalan tulevaisuutta koskevassa artikkelissa (Wallenius 2021). Tällä pelistä putoamisella tarkoitetaan sitä, että jos yritys ei noudata Suomen viranomaisvelvoitteita, ei sillä ole toimintaedellytyksiä yritystoiminnassaan Suomessa. Sekä suomalaisilla että Suomessa yritystoimintaa harjoittavilla ulkomaisilla yrityksillä voi olla ulkomaisia yhteistyökumppaneita, joilta yritys on tilannut tekemään lyhytaikaista työtä Suomessa. Kuitenkaan kaikille yrityksille Suomen lainsäädännön osoittamat velvoitteet ja vastuut eivät ole täysin selkeitä. Esimerkiksi ulkomainen yritys ei välttämättä heti tiedosta lähettäessään työntekijöitään työskentelemään Suomeen sitä, että sen on noudatettava näiden työntekijöiden osalta Suomen lainsäädäntöä. Ulkomaisen yrityksen tulisikin selvittää, mitkä Suomen lainkohdat kohdistuvat ulkomaisiin yrityksiin ja heidän työntekijöihinsä.

Tässä opinnäytetyössä käsitellään ulkomaisen yrityksen velvoitteita ja vastuita silloin, kun yrityksen työntekijät työskentelevät Suomessa. Opinnäytetyö käsittelee aihetta erityisesti esihenkilötyön ja juridiikan näkökulmasta, jota perustellaan ensisijaisesti Suomen lainsäädännön, kuten tilaajavastuulain (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 1233/2006), ja laki työntekijöiden lähettämisestä (Laki työntekijöiden lähettämisestä 447/2016), kautta. Opinnäytetyön tuloksena on tarkoitus keventää ulkomaisen yrityksen hallinnollista taakkaa, ja luoda ulkomaisen yrityksen esihenkilötyön ja johdon käyttöön konkreettisia ohjeita siitä, mitä ulkomaisen yrityksen tulisi Suomessa tehtävän työn eri vaiheissa huomioida. Työssä käsiteltävät velvoitteet koskevat kaikkia toimialoja.

Opinnäytetyön toimeksiantaja on asiantuntijayritys Checkfin Oy, joka tuottaa tilaajavastuulakiin Suomen viranomaisvelvoitteisiin sekä yrityksen toiminnan kehittämiseen liittyviä koulutus- ja konsultointipalveluita. Checkfin Oy voi hyödyntää tutkimustyötä

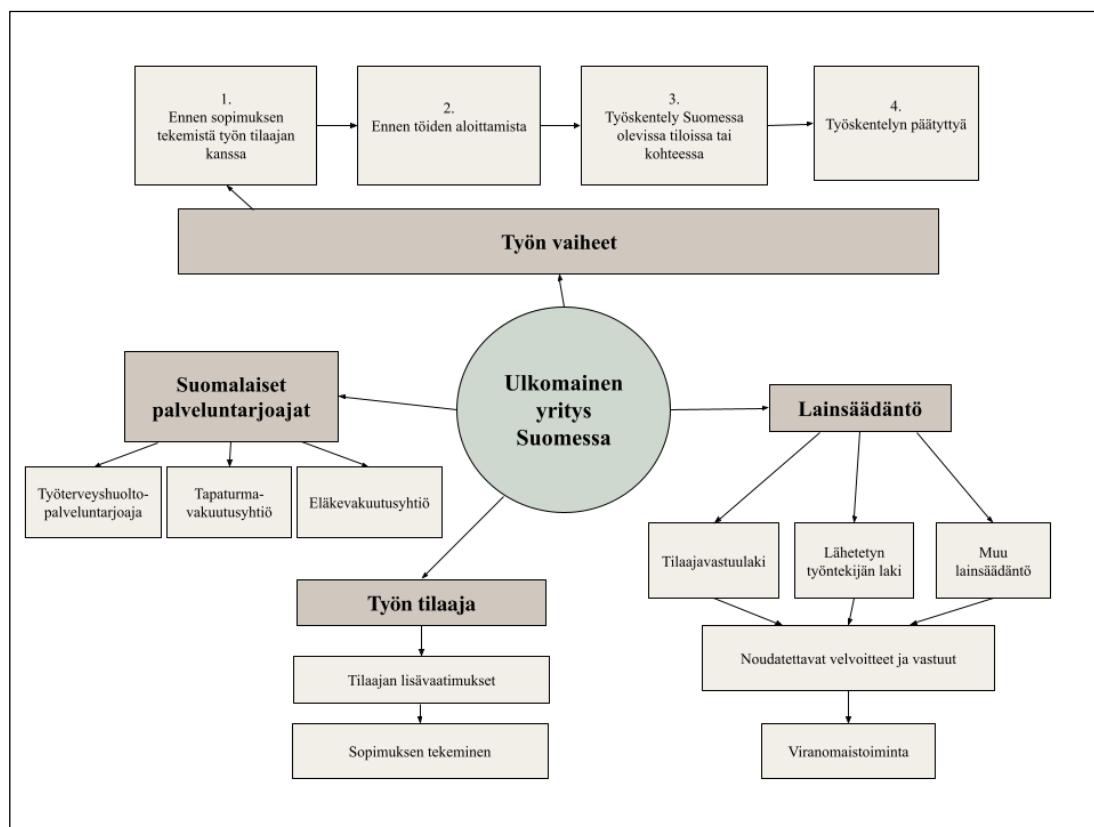
ulkomaisten yritysten ja Suomen viranomaisten kanssa tehtävässä yhteistyössä. Opin-
näytetyö on läpileikkaava kooste ulkomaisiin yrityksiin kohdistuvista velvoitteista
Suomen tilaajavastuulain ja laki työntekijöiden lähettämisestä osalta.

Tässä opinnäytetyössä käytetään sopimusosapuolen sijasta termiä työn toteuttaja tai
työn toteuttajayritys. Tällä vältetään työn toteuttajan ja työn tilaajan roolien välistä
sekaannusta.

2 OPINNÄYTETYÖONGELMA

2.1 Teoreettinen viitekehys

Tämän opinnäytetyön teoreettinen viitekehys (kuvio 1) koostuu Suomessa toimivan
ulkomaisen yrityksen sidosryhmistä. Tällaisia sidosryhmiä ovat työn tilaaja ja suoma-
laiset palveluntarjoajat. Viitekehyksessä kuvataan opinnäytetyössä käsiteltävä lainsää-
däntö ja lainsäädäntöön liittyvät aiheet. Edellä mainittujen lisäksi viitekehyksessä esi-
tetään ulkomaisen yrityksen työn vaiheet koskien Suomessa suoritettavaa työtä.



Kuvio 1. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys

Tässä opinnäytetyössä käsitellään ulkomaisia yrityksiä, jotka lähettävät työntekijöitään töihin Suomeen väliaikaisesti työn tilaajan tilaamana. Opinnäytetyössä käsiteltävät ulkomaiset yritykset voivat olla myös ulkomaisia yhteisöjä. Opinnäytetyössä käsiteltävillä ulkomaisilla yrityksillä ei pääsääntöisesti ole Suomessa pysyvästi asuvaa henkilökuntaa, vaan kaikki Suomessa työskentelevät työntekijät lähetetään ulkomaisen yrityksen alkuperämaasta töihin Suomeen. Opinnäytetyössä käsitellään ulkomaisia rakennustoiminnassa toimivia yrityksiä ainoastaan Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä ja Laki työntekijöiden lähettämisestä lakien osalta. Opinnäytetyössä käsitellään Ulkomaalaislakia (Ulkomaalaislaki 301/2004) ainoastaan ulkomaisen yrityksen Suomeen lähetettävien ulkomaalaisten työntekijöiden työskentelyoikeuden osalta.

Opinnäytetyössä ei käsitellä ulkomaisen yrityksen tai sen työntekijöihin kohdistuvia verotuksellisia asioita tai tulorekisteriä koskevia asioita. Opinnäytetyössä ei käsitellä

Suomessa yritystoimintaa harjoittavia ulkomaisia tytäryhtiöitä. Näiden lisäksi opin-
näytetyössä ei käsitellä ulkomaisia yrityksiä, joille muodostuu kiinteä toimipaikka
Suomeen tai ulkomaisia yrityksiä, joilla on sivuliike Suomessa.

2.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaisia vaatimuksia ulkomaisiin
yrityksiin kohdistuu Suomessa tehtävän työn eri vaiheissa. Opinnäytetyön tavoitteena
on selvittää, mitä velvoitteita ja vaatimuksia tilaajavastuulaissa ja laissa työntekijöiden
lähettämistä on ulkomaisille yrityksille määritetty. Lisäksi työn tavoitteena on sel-
vittää, miten ulkomainen yritys voi hallita tilaajavastuulaissa ja laissa työntekijöiden
lähettämistä määritettyjä velvoitteita käytännössä ja toteuttaa ne Suomen valvovien
viranomaisten hyväksymällä tavalla. Työssä käsiteltävät velvoitteet koskevat kaikkia
toimialoja.

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelmaa ratkaistaan seuraavien tutkimuskysymysten
avulla:

- 1) Millaisia vaatimuksia ulkomaisiin yrityksiin kohdistuu niiden Suomessa tehtä-
vän työn eri vaiheissa?
- 2) Mitä velvoitteita ja vaatimuksia tilaajavastuulaissa ja laissa työntekijöiden lä-
hettämistä on ulkomaisille yrityksille määritetty?
- 3) Miten ulkomainen yritys voi hallita tilaajavastuulaissa ja laissa työntekijöiden
lähettämistä määritettyjä vaatimuksia käytännössä ja toteuttaa ne Suomen
valvovien viranomaisten hyväksymällä tavalla?

Suomessa ulkomaisiin yrityksiin kohdistuu lainsäädäntöä, jossa määritetyt vaatimuk-
set eivät ole heille välttämättä tuttuja entuudestaan. Ulkomaisten yrityksen on kuiten-
kin tunnistettava Suomen lainsäädännön määrittämät velvoitteet ja vastuut, jotka kos-
kevat yritystä yrityksen toimiessa Suomessa. Laissa määritetään useita vaatimuksia,
mutta syyt niiden noudattamiseen sekä noudattamisesta syntyvien hyötyjen näkeminen

voi olla haastavaa. Ulkomaisiin yrityksiin kohdistuvan lainsäädännön tavoitteena on pääosin harmaan talouden kitkeminen ja ulkomaalaisten työntekijöiden edun turvaaminen. Samalla kuitenkin ulkomaisten yritysten hallinnolliset kustannukset voivat nousta suuremmiksi, kuin mitä yritys on osannut ennakoida. Haasteena on Suomen lainsäädännön mustavalkoisuus ulkomaisiin yrityksiin kohdistuvissa vaatimuksissa. Yksi suurimmista haasteista on, että Suomen lainsäädännössä ei aina eritellä ulkomaiseen yritykseen ja sen työntekijöihin kohdistuvia vaatimuksia ajanjaksollisesti. Suurin osa tilaajavastuulain ja laki työntekijöiden lähettämisestä velvoitteista koskevat niin yhden päivän Suomessa toimivaa ulkomaista yritystä, kuin usean kuukauden Suomessa toimivaa ulkomaista yritystä. (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä; Laki työntekijöiden lähettämisestä.)

2.3 Tutkimusmenetelmät

Tämä opinnäytetyö perustuu laadulliseen tutkimusmenetelmään. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusmuoto on aina kokemusperäistä eli empiiristä tutkimusta (Juhila, K n.d.). Se on aineistovetoista, millä tarkoitetaan, että tutkimuksessa aineiston tuottaminen ja sen analyysi toimivat keskeisessä roolissa. Nämä määrittävät millainen tutkimuksesta tulee. (Günther, K & Hasanen, K n.d.) Vaikka tutkimusmenetelmä on empiirinen, se sisältää myös teoreettisuutta. Teoreettisuutta tarvitaan myös laadullisen tutkimuksen tekemisessä. (Juhila, K n.d.)

Laadullisessa analyysissä aineistoa tarkastellaan usein kokonaisuutena (Alasuutari 2011.). Koska kyseessä on tulkintaan perustuva tutkimustapa, voidaan laadullista analyysia hyödyntää, kun halutaan tutkia ihmisten kokemukseen perustuvia asioita. Lisäksi laadullista analyysia voidaan hyödyntää, kun halutaan tutkia sosiaaliin tilanteisiin kohdistuvia toimintamalleja (Vilkka, H 2021.) Aineistoa tulkittaessa tulee varmistua, että lopputulos ei ole ristiriitainen. Kaikki aineistosta tehdyt päätelmät on oltava linjassa toistensa kanssa. Kokemusperäisessä tutkimuksessa aineisto voi olla hyvinkin toisistaan eroavaa ja tämän vuoksi tutkimuksen suorittavalla taholla on tärkeä vastuu mahdollisimman tarkasta lopputuloksesta. Laadullinen analyysi on havaintojen pelkistämistä sekä arvoituksen ratkaisemista. Käytännön tasolla näitä kahta vaihetta ei voi erotella, vaan ne nivoutuvat yhteen. (Alasuutari 2011.)

Tässä opinnäytetyössä sovelletaan toiminallisen opinnäytetyön metodologiaa. Tutkimusteoriassa tarkastellaan tutkittavaa ilmiötä ja se liittyy opinnäytetyössä käsitellyn aiheen osaksi ammatti- ja tieteenalan keskustelua. Toiminallinen opinnäytetyö ei ole yhtä selvärajainen kuin esimerkiksi tutkimuksellinen opinnäytetyö, mutta tutkimuksellinen perusta kuuluu kaiken tyyppisiin opinnäytetöihin. (Vilka, H 2021.)

Toiminnallisen opinnäytetyön päämääränä voi olla toteuttaa jokin käytännön tarpeesta esiin noussut konkreettinen tuote, esimerkiksi ohje tai opas. Tällaisia konkreettisia asioita voivat olla myös esite tai käsikirja. Toiminallinen opinnäytetyö voi myös olla osa kattavampaa kokonaisuutta, jonka opinnäytetyön toimeksiantaja on tilannut työelämässä hyödynnettäväksi. Tällaisia töitä ovat esimerkiksi opetusvideon tuottaminen, brändin luominen tai tapahtuman järjestäminen. (Vilka, H 2021.)

Opinnäytetyön tekijä on työskennellyt opinnäytetyössä käsiteltävien aiheiden parissa jo usean vuoden ajan. Työn tekemisessä on tekijän oma ammatillinen osaaminen vahvasti mukana. Ammatillinen osaaminen tulee esiin työn toiminnallisten tuotteiden kautta.

Tässä opinnäytetyössä toiminallisia tuotteita on kolme. Ensimmäinen tuote on tarkistuslista ulkomaisen yrityksen työnjohdolle, jota yritys voi hyödyntää apuna Suomessa tehtävän työn eri vaiheissa viranomaisvelvoitteiden noudattamisessa. Toisena tuotteena on lähetetyn työntekijän sosiaaliturvan määräytymisen todentamistaulukko, josta ulkomaisen yrityksen työnjohto pystyy tarkastelemaan lähetettyjen työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymisen eri vaihtoehtoja. Kolmantena tuotteena on määritelmät-tilaustaulukko, joka ulkomaisen yrityksen työnjohto on mahdollista ottaa käyttöön tarkastaakseen aiheeseen liittyvien terminologian tarkoituksen.

3 ULKOMAISET YRITYKSET SUOMESSA

3.1 Ulkomainen yritys

Suomen Verohallinto on määrittänyt, että ulkomainen yritys on yritys, jonka toiminta sijoittuu toiseen maahan tai valtioon ja on tässä kyseisessä valtiossa merkittävää toimintaa harjoittava yritys. Yritys ei pääasiallisesti toimi Suomessa, ja vaikka yritys rekisteröityisi virallisesti Suomeen tai sille muodostuisi kiinteä toimipaikka, luokitellaan yritys usein yhä ulkomaiseksi yritykseksi. (Verohallinnon www-sivut 2021.)

Ulkomainen yritys voidaan lukea ulkomaiseksi yhteisöksi. Ulkomaisella yhteisöllä tarkoitetaan ulkomaista yritystä, joka on rekisteröitynyt Suomen arvolisänverorekisteriin, mutta yrityksellä ei ole kiinteää toimipaikkaa Suomessa. Tällainen yritys ei kuitenkaan kuulu Suomen yritysrekisteriin. (Tilastokeskuksen www-sivut 2021.)

Kun ulkomainen yritys lähettää työntekijöitään työskentelemään toiseen maahan, tällaisia työntekijöitä kutsutaan lähetetyiksi työntekijöiksi. Tämä tarkoittaa, että Suomeen töihin lähetettyjä, ulkomaisen yrityksen työntekijöitä kutsutaan lähetetyiksi työntekijöiksi. (Työsuojeluhallinnon www-sivut 2021.)

3.2 Ulkomaiset yritykset ja lähetetyt työntekijät Suomessa

Tilapäinen tai määräaikainen ulkomaalaisten työntekijöiden työskentely Suomessa on lisääntynyt nopealla tahdilla. Vuonna 2007 Suomessa työskenteleviä ulkomaalaisia tilapäistyöntekijöitä oli jopa 18 000. Näistä pääosa olivat lähetettyjä työntekijöitä. Asiantuntija-arvioiden mukaan Suomessa työskentelee vuosittain kymmeniätuhansia ulkomaalaisia työntekijöitä. Nämä työntekijät työskentelevät Suomessa lyhyillä tai hie-man pidemmällä komennuksilla. Ulkomaisia yrityksiä, jotka lähettävät työntekijänsä työskentelemään Suomeen, tilataan tekemään työtä Suomessa esimerkiksi alihankintatyönä tai vuokratyönä. Tällaiset ulkomaalaiset työntekijät jäävät työllisyystilastojen katvealueeseen, joten tarkkoja arvioita lähetettyjen työntekijöiden määrästä ei ole. Tämän lisäksi ulkomaisista yrityksistä, jotka lähettävät työntekijänsä työskentelemään Suomeen, ei löydy näitä yrityksiä eritteleviä tilastotietoja. (Lith 2007.)

Tilanne ei ole muuttunut ulkomaisen työvoiman tarkemman tilastoinnin suhteen sitten vuoden 2007. Ulkomaisen työvoiman tilastointia on parannettava. Tilastoinnin toteuttaminen tilapäisen ulkomaisen työvoiman osalta on haastavampaa, kuin Suomessa vakituisesti asuvan ulkomaalaisen väestön tilastointi. Monilla viranomaisilla on tietoja, joiden perusteella tilapäinen ulkomainen työvoima olisi mahdollista tilastoida. Ongelmaksi muodostuu tietojen yhdistäminen eri rekistereistä luotettavaksi tilastoksi. Tilapäisen ulkomaisen työvoiman rekisteröintiä ja tilastointia ollaan kuitenkin kehittämässä parhaillaan. (Katainen 2015.)

Suomen Tilastokeskuksen (Tilastokeskuksen www-sivut 2021) tai Suomen Eläketurvakeskuksen (Eläketurvakeskuksen www-sivut 2021) tilastoista ei löydy edelleenkään eriteltyä tietoa Suomeen lähetettyjen työntekijöiden tai työntekijöitä lähettävien yritysten osalta. Koska tarkkoja tilastoja ei ole saatavilla, ajantasaisia tietoja koskien ulkomaisten yritysten tai lähetettyjen työntekijöiden määrää Suomessa on vaikea arvioida. Tämän vuoksi on haastavaa selvittää, millä aloilla tällaiset ulkomaiset yritykset toimivat ja mistä maista yritykset ovat lähtöisin.

4 SUOMEN LAINSÄÄDÄNNÖN VELVOITTEITA JA VAATIMUKSIA ULKOMAISILLE YRITYKSILLE SUOMESSA

4.1 Ulkomaista yritystä koskeva lainsäädäntö

Kaikkien Suomessa yritystoimintaa harjoittavien yritysten on noudatettava suomalaista lainsäädäntöä. Tämän lisäksi niiden on noudatettava yritystoimintaa harjoittavan yrityksen alkuperämaan lainsäädäntöä sekä kaikkia muita kansainvälisiä lakeja, jotka yritystä koskevat. (infoFinlandin www-sivut 2021.)

Suomen lainsäädännössä on monia eri lainkohtia, jotka kohdistuvat ainoastaan ulkomaisten yritysten yritystoimintaan Suomessa. Esimerkiksi laki työntekijöiden lähettämisestä velvoittaa ulkomaisilta yrityksiltä tiettyjä toimenpiteitä, joita ei suomalaisilta yrityksiltä velvoiteta. Kuitenkaan vastuu tämän lain noudattamisesta ei ole yksin-

omaan ulkomaisella yrityksellä. Kaikki tilaajayritykset, jotka tilaavat työtä ulkomaiselta yritykseltä, on huolehdittava lain noudattamisesta ulkomaisen yrityksen osalta (Laki työntekijöiden lähettämisestä 13 § 1 mom.)

4.2 Tilaajavastuulaki

Tilaajavastuulaki velvoittaa työn tilaajayritystä ja työn toteuttajayritystä selvitystoimenpiteisiin ennen sopimuksen tekemistä työn tilaajan ja työn toteuttajan välillä (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 1 mom.). Tilaajavastuulaki koskee myös ulkomaisia yrityksiä, jotka tilataan suorittamaan työ Suomessa (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 2 § 1 mom.).

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä tunnetaan Suomessa yleisemmin nimellä tilaajavastuulaki. Tätä nimitystä laista käyttävät esimerkiksi Työ- ja elinkeinoministeriö ja Työsuojeluhallinto virallisilla www-sivuillaan (Työ ja elinkeinoministeriön www-sivut 2021; Työsuojeluhallinnon www-sivut 2021.) Tämän lain tavoitteena on edistää yritysten välistä tasavertaista kilpailua ja suomalaisten työehtojen noudattamista. Tilaajavastuulain tavoitteena on myös edistää yritysten lakisääteisten velvoitteiden täyttymistä. Näiden lisäksi tilaajavastuulain tarkoituksena on luoda yrityksille ja julkisoikeudellisille yhteisöille edellytykset varmistua sopimusosapuoliensa lakisääteisten velvoitteiden täyttymisestä. Tällä tarkoitetaan, että tilaajalla on edellytykset varmistaa, että yritykset, joilta tilataan vuokra- tai alihankintatyötä, ovat täyttäneet velvoitteensa sopimusosapuolena sekä työnantajana. (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 1 § 1 mom.)

4.2.1 Tilaajavastuulain soveltaminen ja valvonta

Tilaajavastuulakia sovelletaan työn tilaajaan, jolla on Suomessa käytössään toiselta yritykseltä vuokrattu työntekijä (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 2 § 1 mom. 1 k.). Tilaajavastuulakia noudatetaan myös työn tilaajaan, joka on tehnyt alihankintasopimuksen työnantajan kanssa, jonka

työntekijä työskentelee työn tilaajan Suomessa sijaitsevilla työtiloilla tai työkohteissa. Tällainen työn tilaajan toiselta työnantajalta tilaama työ liittyy työn tilaajan tavanomaisiin työtehtäviin tai työn tilaajan tavanomaiseen toimintaan liittyviin kuljetuksiin. (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 2 § 1 mom. 2 k.) Työn tilaajan tilaama työn toteuttaja voi itse myös toimia työn tilaajana. Kun alkuperäisen tilaajan tilaama työn toteuttaja käyttää itse alihankkijaa tai vuokratyövoimaa, on yrityksellä velvollisuus selvittää tilaajavastuuseelvitykset alihankkijaltaan tai yritykseltä, jolta yritys vuokraavaa henkilöstöä. (Työsuojeluhallinnon www-sivut 2021.)

Tilaajavastuulain noudattamista valvoo koko Suomen osalta Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue. Aluehallintovirasto valitsee vuosittain eri painopistealueet, johon työsuojeluviranomainen keskittyy tilaajavastuulain valvonnan osalta. Vuonna 2021 aluehallintovirasto painotti tilaajavastuulain valvontaa mm. seuraaville aloille; rakennusala, teollisuus ja henkilöstövuokrauspalvelut. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2021.)

4.2.2 Tilaajavastuulain mukaiset selvitykset

Tilaajavastuulaki velvoittaa työn tilaajaa pyytämään työn toteuttajayritykseltä erilaisia selvityksiä (taulukko 1), jotka työn toteuttajan on annettava ne työn tilaajalle ennen kuin työn tilaaja tekee sopimuksen työn toteuttajan kanssa (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 1 mom.).

Taulukko 1. Työn tilaajan pyytämät selvitykset työn toteuttajalta ennen sopimuksen tekemistä

Tilaajavastuulain määrittämät selvitykset	Laki
1. Selvitys rekisteritiedoista ja niihin kuulumisesta seuraavien rekisterien osalta: <ul style="list-style-type: none"> • Ennakonperintärekisteri, • Työnantajarekisteri, • Arvonlisäverovelvollisten rekisteri. 	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 1 mom. 1k.
2. Kaupparekisteriotte tai kaupparekisteriotetta vastaavat tiedot.	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 1 mom. 2k.
3. Selvitys, ettei yrityksellä ole verovelkaa tai viranomaisen antama selvitys verovelan määrästä.	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 1 mom. 3k.
4. Todistukset työntekijöiden eläkevakuutuksista ja eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta tai selvitys, josta käy ilmi, että erääntyneistä eläkevakuutusmaksuista on tehty maksusopimus.	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 1 mom. 4k.
5. Työhön sovellettava työehtosopimus tai keskeiset työehdot.	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 1 mom. 5k.
6. Selvitys, josta käy ilmi työterveyshuollon järjestäminen.	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 1 mom. 6k.
7. Selvitys kaikkien lähetettyjen työntekijöiden sosiaaliturvanmääräytymisestä (viimeistään ennen työn aloitusta).	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 2 mom.
8. Rakentamistyötä tilaavan tilaajan on pyydettävä: Selvitys, että tilattu työnantajayritys on ottanut tapaturmavakuutuslain mukaisen vakuutuksen.	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 a § 1 mom.

Jos työn tilaaja tilaa työn ulkomaiselta yritykseltä, on työn tilaajan pyydettävä ja työn toteuttaja yrityksen toimitettava vastaavat selvitykset yrityksen alkuperämaasta. Selvitysten on oltava esitettyinä ulkomaisen yrityksen alkuperämaan lainsäädännön mukaisella rekisteriotteella, rekisteriotetta vastaavalla todistuksella tai yleisesti hyväksytyllä tavalla. (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 2 mom.)

Kun ulkomainen yritys on rekisteröinyt yritystoimintaansa Suomeen, on yrityksellä suomalainen yritys- ja yhteisötietotunnus (Y-tunnus), jolloin tilaajavastuulain mukaan (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 2 mom.) ulkomaisen yrityksen on toimitettava työn tilaajalle selvityksiä myös Suomen yritystoimintansa osalta. Tähän liittyviä selvityksiä ovat ennakkoperintärekisteri, työnantajarekisteri ja arvonlisäverovelvollisten rekisteri. Lisäksi ulkomaisen yrityksen on annettava selvitys siitä, ettei yrityksellä ole verovelkaa Suomessa, tai jos

sillä on verovelkaa, niin viranomaisen antama selvitys verovelan määrästä. (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 2 mom.)

Tilajavastuulaki velvoittaa, että työn tilaajan on sisällytettävä työn toteuttajan kanssa tehtävään sopimukseen edellytys lähetettyjen työntekijöiden todistusten toimittamisesta ennen töiden aloittamista Suomessa. Työn toteuttajan työn tilaajalle toimittamista todistuksista on käytävä ilmi lähetettyjen työntekijöiden sosiaaliturvan määräytyminen. Työn toteuttajan on toimitettava todistukset työn tilaajalle ennen työntekijöiden töiden aloittamista. (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 6 mom.)

4.2.3 Tilajavastuulaissa määritetyt aikarajat

Tilajavastuulaissa määritetään, että työn tilaajan pyytämät tilajavastuuseelvitykset eivät saa olla yli kolmea (3) kuukautta vanhoja (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 7 § 1 mom.) työn tilaajan ja työn toteuttajan solmiman sopimuksen tekohetkellä (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 1 mom.).

Työn tilaajan ja työn toteuttajan solmiessa yli 12 kuukautta kestäväns sopimuksen, työn toteuttajan on toimitettava työn tilaajalle 12 kuukauden välein kaksi päivitettyä tilajavastuuseelvitystä (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 5 mom.). Ensimmäinen toimitettava selvitys on selvitys, ettei yrityksellä ole verovelkaa tai viranomaisen antama selvitys verovelan määrästä (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 5 mom.; Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 1 mom. 3 k.). Toinen toimitettava selvitys on todistukset työntekijöiden eläkevakuutuksista ja eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta tai selvitys, josta käy ilmi, että eräänntyneistä eläkevakuutusmaksuista on tehty maksusopimus (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 5 mom.; Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 1 mom. 4 k.). Nämä kaksi selvitystä työn toteuttajan tulee toimittaa työn

tilaajalle koko sopimussuhteen keston ajan edellä mainitun mukaisesti (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 5 mom.).

Työn tilaajan on säilytettävä kaikki tilaajavastuulaissa määritetyt selvitykset hallussaan vähintään kaksi (2) vuotta siitä, kun työn toteuttajan kanssa tehdyn sopimuksen mukainen työ on tullut päätökseen (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 7 mom.).

4.2.4 Tilaajavastuulain poikkeukset ja laiminlyöntiseuraamukset

Tilaajavastuulaissa on myös poikkeuksia lain soveltamisalasta (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 4 §). Tilaajavastuulaissa määritellään poikkeuksia esimerkiksi siitä, milloin alihankinta- ja vuokratyössä tilaajavastuulakia ei sovelleta. Poikkeukset koskevat erilaisia laissa määritettyjä raja-arvoja, jotka ovat seuraavia:

- 1) alihankintatyön osalta tilaajavastuulakia ei sovelleta, jos tilatun työn arvo ei ylitä 9 000 € (ilman arvonlisäveroa)
- 2) vuokratyön osalta tilaajavastuulakia ei sovelleta, jos työntekijän tai työntekijöiden työ kestää yhteensä enintään kymmenen työpäivää (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 4 § 1 mom. 1–2 k.)

Raja-arvojen kohdalla on tärkeää ottaa huomioon myös tilaajavastuulain määritelmä alihankinta- tai vuokratyönä tehdyn työn kestosta ja sen jatkumisesta yhdenjaksoisesti. Tilaajavastuulakia sovelletaan silloin, kun työn katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisesti. Yhdenjaksoisella työllä tarkoitetaan tässä työtä, jonka tilaaja on tilannut ja se on perustunut useisiin peräkkäisiin tilaajan ja työn toteuttajan välisiin sopimuksiin. Työ katsotaan myös jatkuneen yhdenjaksoisesti, jos työ on tehty keskeytymättöminä työsuorituksina, tai lyhyet keskeytykset sisältävinä työsuorituksina. (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 4 § 2 mom.)

Tilaajavastuulain noudattamatta jättämisestä on mahdollista seurata laiminlyöntimaksu tai korotettu laiminlyöntimaksu (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 9 §). Jos laiminlyöntimaksu määrätään

työsuojeluviranomaisen toimesta, työn tilaaja on velvollinen maksamaan laiminlyöntimaksun (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 9 § 1 mom.). Laiminlyöntimaksu on vähintään 2 000 euroa ja enintään 20 000 euroa. Korotettu laiminlyöntimaksu on vähintään 20 000 euroa ja enintään 65 000 euroa. (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 9 § 2 mom.) Työsuojeluviranomaisen määrätessä laiminlyöntimaksua ja maksun suuruutta, huomioidaan, kuinka selvitysvelvollisuutta on rikottu työn tilaajan toimesta. Laiminlyöntimaksun määräämisessä huomioidaan selvitysvelvollisuuden noudattamatta jättämisen aste ja sen laajuus. Näiden lisäksi huomioidaan myös työn tilaajan ja työn toteuttajan välisen sopimuksen arvo. (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 9 § 2 mom.)

4.2.5 Työehtosopimus ja keskeiset työehdot

Kun työn toteuttajalla on Suomessa työskenteleviä työntekijöitä, on yrityksen nimettävä noudatettava suomalainen työehtosopimus osana tilaajavastuuseelvitystä (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 1 mom. 5 k.). Työn toteuttajayrityksen on annettava tieto noudatettavasta työehtosopimuksesta työn tilaajalle ennen sopimuksen solmimista (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 5 § 1 mom.). Jos työn toteuttajayrityksen suorittamaan työhön ei ole olemassa soveltuvaa suomalaista työehtosopimusta, on yrityksen ilmoitettava työssä noudatettavat keskeiset työehdot työn tilaajalle (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015, 8).

4.2.6 Työterveyshuoltosopimus

Kaikkien yritysten, joilla on Suomessa työskenteleviä työntekijöitä, on järjestettävä lakisääteinen työterveyshuolto työntekijöilleen suomalaisen palveluntarjoajan kautta. Velvoite määritetään Suomen työterveyshuoltolaissa. Velvoitteen tarkoituksena on ehkäistä työstä aiheutuvia ongelmia ja edistää työntekijöiden terveyttä sekä työkykyä. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 2 luku 4 § 1 mom.) Velvoite koskee kaikkia työnantajayrityksiä, jotka harjoittavat toimintaa Suomessa (Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut 2021). Lisäksi velvoite koskee kaikkia työnantajayrityksiä huolimatta

työntekijöiden suorittaman työn kestosta tai työntekijöiden määrästä (Työsuojeluhallinnon www-sivu 2021). Työntekijöille suunnatun työterveyshuollon on oltava suomalaisen palveluntarjoajan tuottama. Tämä perustuu siihen, että työterveyshuoltopalvelujen tuottajayrityksellä on oltava Suomen lupaviranomaisen myöntämä lupa terveydenhuollon palvelujen antamiseen (Laki yksityisestä terveydenhuollosta 152/1990, 2 luku 4 § 1 mom.) Ulkomaisen yrityksen on mahdollista hankkia työterveyspalvelut Suomessa kunnalliselta palveluntuottajalta tai yksityiseltä lääkäriasemalta (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2021).

4.2.7 Sosiaaliturvan määräytymisen todentaminen

Sosiaaliturvan määräytymisen selvittämisessä tarkastellaan, miten lähetetyn työntekijän eläke- ja tapaturmavakuutuksesta on huolehdittu, tai kuinka niistä tulisi huolehtia (Kansaneläkelaitoksen www-sivut 2021). Suomeen lähetetyn työntekijän eläke- ja tapaturmavakuutuksen todentaminen voidaan suorittaa usealla eri tavalla. Tällaisia tapoja ovat:

- 1) Lähetetyn työntekijän A1-todistus (kattaa eläke- ja tapaturmavakuutuksen) (Työsuojelun verkkopalvelut 2021, 4).
- 2) Lähetetyn työntekijän todistus sosiaaliturvasopimusmaasta (kattaa eläke- ja tapaturmavakuutuksen) (Tapaturmavakuutuskeskus 2021).
- 3) Lähetetyn työntekijän todistus sosiaaliturvasopimusmaasta (kattaa eläkevakuutuksen) ja suomalainen tapaturmavakuutus (Kansaneläkelaitos 2021).
- 4) Eläkevakuutus alkuperämaasta ja suomalainen tapaturmavakuutus (Työsuojelun verkkopalvelut 2021).
- 5) Suomalainen eläkevakuutus ja suomalainen tapaturmavakuutus (Työsuojeluhallinto 2021).

Sosiaaliturvan määräytymisen todistava lähetetyn työntekijän A1-todistus hyväksytään lähetetyiltä työntekijöiltä, jotka saapuvat Suomeen EU- ja ETA- maista sekä Sveitsistä. Lähetetyn työntekijän A1-todistus kattaa eläke- ja tapaturmavakuutuksen ja näin ollen todistaa niiden voimassaolon työntekijän alkuperämaassa. (Työsuojelun verkkopalvelut 2021, 4.)

Sosiaaliturvan määräytyminen on mahdollista todistaa sosiaaliturvasopimuksella. Suomella on sosiaaliturvasopimus useiden maiden kanssa. Israelista ja Quebecista lähetetyiltä työntekijöiltä hyväksytään lähetetyn työntekijän todistus, joka todistaa eläke- ja tapaturmavakuutuksen voimassaolon työntekijän alkuperämaassa. (Tapaturmavakuutuskeskus 2021). Australiasta, Kanadasta, Chilestä, Intiasta, Kiinasta, Etelä-Koreasta ja USA:sta lähetetyiltä työntekijöiltä hyväksytään lähetetyn työntekijän todistus, joka taas ainoastaan todistaa eläkevakuutuksen voimassaolon työntekijän alkuperämaassa. Jos ulkomainen yritys lähettää näistä maista työntekijöitään töihin Suomeen, on ulkomaisen yrityksen vakuutettava työntekijät tapaturmavakuutuksen osalta Suomessa. (Kansaneläkelaitos 2021.)

Sosiaaliturvan määräytyminen kolmansista maista lähetetyiltä työntekijöiltä todistetaan alkuperämaan selvityksillä sekä Suomesta otetun vakuutuksen tai vakuutusten avulla. Kolmannesta maasta lähetetyksi työntekijäksi luetaan ulkomaalainen työntekijä, joka ei ole EU-kansalainen tai EU-kansalaiseen rinnastettava henkilö. EU-kansalaiseksi rinnastettavia henkilöitä ovat Islannin, Liechtensteinin, Norjan ja Sveitsin kansalaiset. (Maahanmuuttoviraston www-sivut 2021.) Kolmansista maista lähetetyiltä työntekijöiltä hyväksytään eläkevakuutus työntekijän alkuperämaasta, mutta työntekijöille on otettava tapaturmavakuutus Suomesta (Työsuojeluhallinto 2021). Jos työntekijöiden lähetys Suomeen kuitenkin kestää yli kaksi (2) vuotta, ulkomaisen yrityksen on haettava Suomen Eläketurvakeskukselta vapautusta Suomessa vakuuttamiselle. Ulkomainen yritys voi vaihtoehtoisesti vakuuttaa kolmansista maista lähetetyt työntekijät Suomessa eläkevakuutuksen osalta. Jos kolmansista maista lähetettyjen työntekijöiden lähetys Suomessa kestää yli viisi (5) vuotta, on ulkomaisen yrityksen otettava eläkevakuutus työntekijöilleen Suomesta. (Työsuojelun verkkopalvelut 2021.)

Sosiaaliturvan määräytymisen todistaminen sellaisten lähetettyjen työntekijöiden osalta, jotka eivät voi todistaa eläke- ja tapaturmavakuuttamista millään edellä mainitulla tavalla, suoritetaan vakuuttamalla lähetetyt työntekijät Suomessa. Tällä tarkoitetaan, että ulkomaisen yrityksen on vakuutettava työntekijänsä eläkevakuutuksen ja tapaturmavakuutuksen osalta suomalaisen palveluntarjoajan kautta. (Työsuojeluhallinto 2021.)

4.3 Laki työntekijöiden lähettämisestä

Lakia työntekijöiden lähettämisestä sovelletaan Suomeen lähetettäviin työntekijöihin. Laki työntekijöiden lähettämisestä perustuu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 96/71/EY, joka koskee työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen Euroopan unionin jäsenvaltioon palvelujen tarjoamisen yhteydessä. Lakia sovelletaan edellä mainitun EU-direktiivin noudattamisen valvonnassa sekä hallinnollisen yhteistyön toteuttamisessa Euroopan unionin jäsenvaltioiden välillä. (Laki työntekijöiden lähettämisestä 1 luku 1 § 3 mom.)

Lakia työntekijöiden lähettämisestä sovelletaan työntekijöihin, jotka lähetetään toisesta valtiosta tekemään alihankinta-, vuokra- tai sisäisen yrityssiirron kautta työtä Suomeen. Tällainen työ tehdään palvelusopimuksen nojalla Suomessa rajoitetun ajan sisällä. (Laki työntekijöiden lähettämisestä 1 luku 1 § 1 mom.) Laissa säädetään yleisesti lähetetyn työntekijän oikeuksista, kuten lähetetyn työntekijän edustajan asettamisesta (Laki työntekijöiden lähettämisestä 3 luku 8 § 1 mom.) sekä ilmoituksen tekemisestä valvovalle viranomaiselle (Laki työntekijöiden lähettämisestä 3 luku 7 § 1 mom.). Laki velvoittaa ulkomaista yritystä sekä työn tilaajaa toimenpiteisiin (Laki työntekijöiden lähettämisestä). Toimenpiteet käydään läpi osioissa 4.3.1 Lähetetyn työntekijän edustaja ja 4.3.2 Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä.

4.3.1 Lähetetyn työntekijän edustaja

Ulkomaisen yrityksen lähettäessä työntekijän työskentelemään Suomeen, on yrityksen nimitettävä lähetetyn työntekijän edustaja. Lähetetyn työntekijän edustaja voi olla joko oikeushenkilö tai luonnollinen henkilö. (Laki työntekijöiden lähettämisestä 3 luku 8 § 1 mom.) Ulkomaisen yrityksen on asetettava lähetetyn työntekijän edustaja, mikäli työntekijöiden työn kesto Suomessa ylittää kymmenen (10) päivää. Kymmeneen päivään lasketaan mukaan ulkomaisen yrityksen suorittaman nykyisen lähetyksen kesto sekä aiemmat ulkomaisen yrityksen suorittamien Suomen lähetyksien jaksot viimeisen neljän (4) kuukauden sisällä. Kymmenen päivän laskusääntö on yrityskohtainen, ei työntekijäkohtainen. (Laki työntekijöiden lähettämisestä 3 luku 8 § 2 mom.)

Lähetetyn työntekijän edustajan on oltava fyysisesti Suomessa. Lähetetyn työntekijän edustajan on oltava Suomen viranomaisten tavoitettavana koko edustamiensa työntekijöiden Suomessa työskentelyn ajan. (Laki työntekijöiden lähettämisestä 3 luku 8 § 1 mom.)

Jos ulkomainen yritys on työn toteuttaja, työn tilaajan on sopimuksellisesti tai muulla tavoin huolehdittava, että ulkomainen yritys asettaa lähetetyn työntekijän edustajan (Laki työntekijöiden lähettämisestä 4 luku 13 § 1 mom.). Työn tilaajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä pyydettävä ulkomaiselta yritykseltä tieto, kuinka lähetetyn työntekijän edustaja voidaan tavoittaa. Tilaajan on toimitettava työsuojeluviranomaiselle tieto siitä, missä ja miten lähetetyn työntekijän edustaja on mahdollista tavoittaa. (Laki työntekijöiden lähettämisestä 4 luku 13 § 2 mom.)

4.3.2 Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä

Ulkomaisella yrityksellä, joka lähettää työntekijöitään työskentelemään Suomeen, on velvollisuus tehdä ilmoitus Suomen työsuojeluviranomaiselle (Laki työntekijöiden lähettämisestä 3 luku 7 § 1 mom.). Ilmoitus on tehtävä ennen työntekijöiden töiden aloittamista Suomessa (Laki työntekijöiden lähettämisestä 3 luku 7 § 1 mom.) ja sen on sisällettävä työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa ilmoitetut tiedot (Laki työntekijöiden lähettämisestä 3 luku 7 § 3 mom. 1–7k.).

Ilmoituksen on sisällettävä seuraavat tiedot:

- 1) Yksilöintitiedot ulkomaisesta yrityksestä, joka lähettää työntekijät Suomeen työskentelemään. Ilmoituksesta on käytävä ilmi ulkomaisen yrityksen yhteystiedot sekä ulkomainen verotunniste. (Laki työntekijöiden lähettämisestä, 3 luku 7 § 3 mom. 1.)
- 2) Tiedot Suomessa toimivasta ulkomaisen yrityksen vastuuhenkilöstä lähetyksen aikana (Laki työntekijöiden lähettämisestä, 3 luku 7 § 3 mom. 1.).
- 3) Työn tilaajan yksilöinti- ja yhteystiedot (Laki työntekijöiden lähettämisestä, 3 luku 7 § 3 mom. 2.).
- 4) Jokaisen Suomeen lähetettävän työntekijän yksilöintiin tarvittavat henkilötiedot, sisältäen lähetettyjen työntekijöiden henkilötunnukset sekä lähetettyjen

työntekijöiden asuinvaltioiden verotunnisteet (Laki työntekijöiden lähettämisestä, 3 luku 7 § 3 mom. 4.).

- 5) Työntekijöiden Suomeen lähettämisen alkamis- ja päättymisaika. Jos lähetettyjen työntekijöiden töiden päättymisestä ei ole tarkkaa tietoa, on yrityksen ilmoitettava arvioitu päättymisaika. (Laki työntekijöiden lähettämisestä, 3 luku 7 § 3 mom. 4.)
- 6) Työntekopaikka tai työntekopaikat, joissa työntekijät suorittavat työn Suomessa (Laki työntekijöiden lähettämisestä, 3 luku 7 § 3 mom. 6.).
- 7) Tieto toimialasta, jolla lähetetyt työntekijät työskentelevät Suomessa (Laki työntekijöiden lähettämisestä, 3 luku 7 § 3 mom. 7.).
- 8) Jos ulkomaisella yrityksellä ei ole perustellusti tarvetta asettaa lähetetyn työntekijän edustajaa yrityksen toimiessa Suomessa, on peruste ilmoitettava ilmoituksessa. Jos peruste lähetetyn työntekijän edustajan asettamisesta täyttyy, ulkomaisen yrityksen on ilmoitettava lähetetyn työntekijän edustajan yksilöintitiedot sekä edustajan yhteystiedot Suomessa. (Laki työntekijöiden lähettämisestä, 3 luku 7 § 3 mom.)

Kun ulkomainen yritys toimii Suomessa rakennusalan työssä, on ulkomaisen yrityksen ilmoitettava lomakkeelle tarkentavia tietoja. Tällaisia tietoja ovat rakennuttajan ja pää toteuttajan yksilöinti- ja yhteystiedot sekä lähetetyn työntekijän suomalainen veronumero. (Laki työntekijöiden lähettämisestä, 3 luku 7 § 3 mom. 3.) Jos ulkomaisen yrityksen ilmoittamiin tietoihin tulee olennaisia muutoksia lähetyksen aikana, on ulkomaisen yrityksen toimitettava täydennysilmoitus työsuojeluviranomaiselle (Laki työntekijöiden lähettämisestä, 3 luku 7 § 4 mom.).

Työn tilaajan vastuulla on huolehtia, että ulkomainen yritys, joka lähettää työntekijöitään töihin Suomeen, tekee ilmoituksen työntekijöiden lähettämisestä työsuojeluviranomaiselle (Laki työntekijöiden lähettämisestä, 4 luku 13 § 1 mom.). Kun ulkomaisen yrityksen työntekijät tekevät rakennusalan työtä Suomessa, on rakennuttajan ja pääurakoitsijan edellytettävä ulkomaiselta yritykseltä ilmoituksen toimittaminen myös rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle ennen kuin yrityksen työntekijät aloittavat työt Suomessa (Laki työntekijöiden lähettämisestä, 3 luku 7 § 5 mom.).

4.4 Ulkomaalaisen työntekijän oleskelulupa

Ulkomaalainen työntekijä tarvitsee Suomessa työskentelyyn yleensä Suomessa myönnetyn oleskeluluvan (Ulkomaalaislaki 2 luku 11 § 1 mom. 2 k.). Ulkomaisen työntekijän työnantajan vastuulla on tarkastaa omien työntekijöidensä työskentelyoikeus. Suomessa rakennusalan töissä rakennushankkeen päätoteuttajan vastuulla on tarkastaa kaikkien työntekijöiden työskentelyoikeus. (Työsuojeluhallinnon [www-sivut 2021](#).) Jos ulkomaalainen työntekijä työskentelee ilman oleskelulupaa, voi tästä seurata työntekijälle sakkorangaistus (Maahanmuuttoviraston [www-sivut 2021](#)). Työntekoa varten haettavat oleskeluluvat haetaan työtehtävän perusteella henkilökohtaisesti. Oleskelulupaa ei voi hakea työntekijälle työnantajan toimesta. (Maahanmuuttoviraston [www-sivut 2021](#).)

Ulkomaisen yrityksen lähettäessä työntekijöitään töihin Suomeen tarkastellaan, mistä maasta työntekijä on lähtöisin. Oleskelulupaa ei vaadita EU-valtioiden, Islannin, Liechtensteinin, Norjan tai Sveitsin kansalaisilta. Jos työntekijä on jonkin edellä mainitun maan kansalainen ja oleskelu Suomessa ylittää 90 päivää, on työntekijän oleskelu rekisteröitävä Maahanmuuttovirastossa. (Maahanmuuttovirasto 2021.)

Kun ulkomainen yritys toimii toisessa Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen valtiossa ja ulkomaisen yrityksen Suomeen lähetettävillä työntekijöillä on työhön oikeuttava oleskelulupa alkuperämaassa, on työn pääsääntöisesti täytettävä seuraavat kriteerit:

1. työ on palvelujen tarjoamisvapauden piiriin kuuluvaa tilapäistä hankinta- tai alihankintatyötä,
2. työntekijä on yrityksen vakituinen työntekijä ja työntekijän työhön oikeuttava oleskelulupa on voimassa Suomessa työskentelyn päättymisen jälkeen.

Kun edellä mainitut kriteerit täyttyvät, voi lähetetty työntekijä työskennellä alkuperämaan oleskeluluvalla Suomessa. Tällainen työskentely saa kuitenkin kestää enintään 90 päivää. Jos lähetetyn työntekijän työ jatkuu tämän jälkeen Suomessa, työntekijällä on oltava Suomessa myönnetty työskentelyyn oikeuttava oleskelulupa. (Maahanmuuttovirasto 2021.)

5 YHTEENVETO TOIMENPITEISTÄ

Tässä yhteenvedossa esitetään tämän opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellyt toimenpiteet. Toimenpiteiden suorittaminen on ulkomaisen yrityksen työnjohdon vastuulla, kun ulkomainen yritys lähettää työntekijöitään töihin Suomeen. Nämä toimenpiteet on jaettu neljään eri osioon, jotka kuvaavat toimenpiteitä kronologisessa järjestyksessä:

1. ennen sopimuksen tekemistä työn tilaajaan kanssa,
2. ennen töiden aloittamista Suomessa,
3. työntekijöiden työskennellessä työn tilaajan tiloissa tai kohteessa Suomessa,
4. työntekijöiden töiden päätyttyä Suomessa.

5.1 Ennen sopimuksen tekemistä työn tilaajan kanssa

Taulukossa (taulukko 2) esitetään kootusti opinnäytetyössä (luku 4) käsitellyt Suomen lainsäädännön velvoitteita ja vaatimuksia, jotka koskevat Suomessa toimivia ulkomaisia yrityksiä. Taulukko sisältää toimenpiteet, joita ulkomaisen yrityksen on suoritettava ennen kuin työn tilaaja tekee sopimuksen sen kanssa. Ulkomaisen yrityksen ja työn tilaajan sopimus koskee Suomessa toteutettavaa työtä. Taulukossa ilmoitetaan taho, jolle ulkomainen yritys toimittaa toimenpiteissä esitetyt tiedot tai selvitykset. Lisäksi taulukosta käy ilmi lait, jotka velvoittavat toimenpiteiden suorittamiseen

Taulukko 2. Toimenpiteet ennen sopimuksen tekemistä työn tilaajan kanssa

Toimenpiteet ennen sopimuksen tekemistä työn tilaajan kanssa		
Toimenpide	Laki	Taho, jolle tieto tai selvitykset toimitetaan
1) Tilaajavastuuseelvitysten antaminen.	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233 muutoksineen.	Työn tilaaja.
2) Suomalaisen työterveyshuoltopalvelun järjestämisen selvittäminen.	Laki yksityisestä terveydenhuollosta 9.2.1990/152 muutoksineen. Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233 muutoksineen.	Työn tilaaja.
3) Suomalaisen työehtosopimuksen selvittäminen tai keskeisten työehtojen ilmoittaminen.	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233 muutoksineen.	Työn tilaaja.

1) Tilaajavastuuseelvitysten antaminen

Ulkomaisen yrityksen työhondon on pyydettävä osa tilaajavastuuseelvityksistä yrityksen alkuperämaan viranomaistahoilta. Ulkomaisen yrityksen vastaanotettuaan tilaajavastuuseelvitykset yrityksen alkuperämaasta, on yrityksen annettava selvitykset työn tilaajalle. Jos ulkomainen yritys on rekisteröinyt yritystoimintansa Suomessa, on yrityksen toimitettava tilaajavastuuseelvityksiä työn tilaajalle myös Suomen yritystoimintansa osalta. Ulkomaisen yrityksen on annettava tilaajavastuuseelvitykset työn tilaajalle ennen sopimuksen tekemistä työn tilaajan kanssa. Tämä tarkoittaa, että ulkomaisen yrityksen työhondon on toimitettava tilaajavastuuseelvitykset tilaajalle jo ennen sopimuksen voimaan astumista.

2) Suomalaisen työterveyshuoltopalvelun järjestämisen selvittäminen

Ulkomaisen yrityksen työhondon on selvitettävä, kuinka työterveyshuoltopalvelu järjestetään suomalaisen työterveyspalvelutarjoajan kautta. Suomalainen työterveyshuoltopalvelu on järjestettävä yrityksen työntekijöille työntekijöiden Suomessa työskenteelyn ajaksi. Ulkomaisen yrityksen työhondon on otettava yhteys suomalaiseen työterveyshuoltopalveluntarjoajaan ja sopia sopimuksen tekemisestä palveluntarjoajan kanssa. Osana tilaajavastuuseelvitystä ulkomaisen yrityksen on toimitettava selvitys työterveyshuollon järjestämisestä Suomessa työn tilaajalle ennen sopimuksen tekemistä.

3) Suomalaisen työehtosopimuksen selvittäminen tai keskeisten työehtojen ilmoittaminen

Ulkomaisen yrityksen työnjohdon on selvitettävä, mitä suomalaista työehtosopimusta yrityksen on noudatettava Suomessa tehtävään työhön. Jos suoritettavaan työhön ei ole sopivaa työehtosopimusta olemassa, on yrityksen ilmoitettava keskeiset työehdot koskien Suomessa tehtävää työtä. Ulkomaisen yrityksen työnjohdon on toimitettava selvitys noudatettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista työn tilaajalle ennen sopimuksen tekemistä tilaajan kanssa.

5.2 Ennen töiden aloittamista Suomessa

Taulukossa (taulukko 3) esitetään kootusti opinnäytetyössä (luku 4) käsitellyt Suomen lainsäädännön velvoitteita ja vaatimuksia, jotka koskevat Suomessa toimivia ulkomaisia yrityksiä. Taulukko sisältää toimenpiteet, jotka ulkomaisen yrityksen on suoritettava ennen työn tilaajan tilaaman työn aloittamista Suomessa. Työn tilaajan tilaama työ toteutetaan ulkomaisen yrityksen toimesta Suomessa. Taulukossa ilmoitetaan taho, jolle ulkomainen yritys toimittaa toimenpiteissä esitetyt tiedot tai selvitykset. Lisäksi taulukosta käy ilmi lait, jotka velvoittavat toimenpiteiden suorittamiseen.

Taulukko 3. Toimenpiteet ennen töiden aloittamista Suomessa

Toimenpiteet ennen töiden aloittamista Suomessa		
Toimenpide	Laki	Taho, jolle tieto tai selvitykset toimitetaan
1) Ilmoituksen tekeminen työntekijöiden lähettämisestä.	Laki työntekijöiden lähettämisestä 17.6.2016/447 muutoksineen.	Työsuojeluviranomainen, rakennusalan töissä lisäksi rakennuttaja ja pääurakoitsija.
2) Työntekijöiden eläkevakuutuksen järjestäminen Suomessa, kun alkuperämaan sosiaaliturva ei kata eläkevakuutusta tai ei ole voimassa Suomessa.	Laki työntekijöiden lähettämisestä 17.6.2016/447 muutoksineen.	-
3) Työntekijöiden tapaturmavakuutuksen järjestäminen Suomessa, kun alkuperämaan sosiaaliturva ei kata tapaturmavakuutusta tai ei ole voimassa Suomessa.	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233 muutoksineen.	-
4) Työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymisen todistaminen.	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233 muutoksineen. Laki työntekijöiden lähettämisestä 17.6.2016/447 muutoksineen.	Työn tilaaja.
5) Työntekijöiden oleskeluoikeuden todistaminen.	Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301 muutoksineen.	Selvitysvelvollisuus ainoastaan rakennusalan töissä, selvityksen vastaanottava taho: Pää-toteuttaja
6) Lähetetyn työntekijän edustajan asettaminen tai selvitys, ettei edustajaa vaadita.	Laki työntekijöiden lähettämisestä 17.6.2016/447 muutoksineen.	Työn tilaaja.

1) Ilmoituksen tekeminen työntekijöiden lähettämisestä

Ulkomaisen yrityksen työnjohdon on tehtävä ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä Suomen työsuojeluviranomaiselle ennen töiden aloittamista Suomessa. Kun ulkomaisen yrityksen Suomessa suoritettava työ on rakennusalan työhön luokiteltavaa työtä, kopio ilmoituksesta on toimitettava rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle ennen töiden aloittamista Suomessa.

2) Työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymisen todistaminen

Ulkomaisen yrityksen työnjohdon on todistettava työn tilaajalle yrityksen työntekijöiden sosiaaliturvan määräytyminen. Ulkomaisen yrityksen työnjohdon on annettava selvitykset työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymisestä työn tilaajalle ennen töiden aloittamista Suomessa.

3) Työntekijöiden eläkevakuutuksen järjestäminen Suomessa, kun alkuperämaan sosiaaliturva ei kata eläkevakuutusta tai ei ole voimassa Suomessa

Ulkomaisen yrityksen työnjohdon on järjestettävä Suomeen töihin tuleville työntekijöilleen eläkevakuutus suomalaisen eläkevakuutusyhtiön kautta, jos työntekijöiden alkuperämaan sosiaaliturva ei kata eläkevakuutusta tai eläkevakuutus ei ole voimassa Suomessa. Ulkomaisen yrityksen työnjohdon on annettava selvitys työntekijöiden eläkevakuutuksen määräytymisestä työn tilaajalle ennen töiden aloittamista Suomessa.

4) Työntekijöiden tapaturmavakuutuksen järjestäminen Suomessa, kun alkuperämaan sosiaaliturva ei kata tapaturmavakuutusta tai ei ole voimassa Suomessa

Ulkomaisen yrityksen työnjohdon on järjestettävä Suomeen töihin tuleville työntekijöilleen tapaturmavakuutus Suomesta, jos työntekijöiden alkuperämaan sosiaaliturva ei kata tapaturmavakuutusta tai tapaturmavakuutus ei ole voimassa Suomessa. Kun ulkomaisen yrityksen Suomessa suoritettava työ on rakennusalan työhön luokiteltavaa työtä, ulkomaisen yrityksen työnjohdon on annettava selvitys työntekijöiden tapaturmavakuutuksen määräytymisestä työn tilaajalle ennen töiden aloittamista Suomessa.

5) Työntekijöiden oleskeluoikeuden todistaminen

Ulkomaisen yrityksen työnjohdon on varmistettava, että kaikilla Suomeen lähettävillä työntekijöillä on Suomessa voimassa oleva oleskeluoikeus. Jos tehtävä työ on rakennusalan työtä, on ulkomaisen yrityksen työnjohdon annettava selvitykset päätoteuttajalle työntekijöiden oleskeluoikeudesta Suomessa. Selvitykset on annettava ennen työntekijöiden töiden aloitusta Suomessa.

6) Lähetetyn työntekijän edustajan asettaminen tai selvitys, ettei edustajaa vaadita

Ulkomaisen yrityksen työnjohdon on asetettava lähetetyn työntekijän edustaja sekä ilmoitettava edustajan yhteystiedot työn tilaajalle työn tilaajan pyytäessä niitä. Jos ulkomaisella yrityksellä ei ole velvoitetta asettaa lähetetyn työntekijän edustajaa, yrityksen on annettava selvitys asiasta työn tilaajalle. Ulkomaisen yrityksen työnjohdon on annettava selvitys lähetetyn työntekijän edustajan asettamisesta työn tilaajalle ennen töiden aloittamista Suomessa.

5.3 Työntekijöiden työskennellessä työn tilaajan tiloissa tai kohteessa Suomessa

Taulukossa (taulukko 4) esitetään kootusti opinnäytetyössä (luku 4) käsitellyt Suomen lainsäädännön velvoitteita ja vaatimuksia, jotka koskevat Suomessa toimivia ulkomaisia yrityksiä. Taulukko sisältää toimenpiteet, jotta ulkomaisen yrityksen on suoritettava työntekijöiden työskennellessä työn tilaajan tiloissa tai kohteessa Suomessa. Taulukossa ilmoitetaan taho, jolle ulkomainen yritys toimittaa toimenpiteissä esitetyt tiedot tai selvitykset. Lisäksi taulukosta käy ilmi lait, jotka velvoittavat toimenpiteiden suorittamiseen.

Taulukko 4. Työntekijöiden työskennellessä työn tilaajan tiloissa tai kohteessa Suomessa

Työntekijöiden työskennellessä työn tilaajan tiloissa tai kohteessa Suomessa		
Toimenpide	Laki	Taho, jolle tieto tai selvitykset toimitetaan
1) Lähetetyn työntekijän edustajan asettaminen, kun työt kestävät yli 10 päivää, eikä edustajaa ole asetettu aiemmin.	Laki työntekijöiden lähettämisestä 17.6.2016/447 muutoksi- neen.	Työn tilaaja.
2) Jos työntekijöiden lähettämiseen tulee muutoksia, täydennysilmoituksen tekeminen työntekijöiden lähettämisestä.	Laki työntekijöiden lähettämisestä 17.6.2016/447 muutoksi- neen.	Työsuojeluviranomainen, rakennusalan töissä lisäksi rakennuttaja ja pääurakoitsija
3) Jos työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymiseen tulee muutoksia, päivitettyjen selvitysten toimittaminen.	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233 muutoksi- neen. Laki työntekijöiden lähettämisestä 17.6.2016/447 muutoksi- neen.	Työn tilaaja.
4) Jos työntekijöiden eläkevakuutuksen järjestämiseen Suomessa tulee muutoksia, päivitettyjen selvitysten toimittaminen.	Laki työntekijöiden lähettämisestä 17.6.2016/447 muutoksi- neen.	Työn tilaaja.
5) Jos työntekijöiden tapaturmavakuutuksen järjestämiseen Suomessa tulee muutoksia, päivitettyjen selvitysten toimittaminen.	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233 muutoksi- neen. Laki työntekijöiden lähettämisestä 17.6.2016/447 muutoksi- neen.	Jos kyseessä on rakennustoiminnaksi luokiteltava työ: Työn tilaaja.

1) Lähetetyn työntekijän edustajan asettaminen, kun työt kestävät yli 10 päivää, eikä edustajaa ole asetettu aiemmin

Tilanteissa, joissa ulkomaisen yrityksen työnjohto ei ole asettanut lähetetyn työntekijän edustajaa ennen töiden aloitusta Suomessa, mutta lähetettyjen työntekijöiden työt Suomessa kestävät yli 10 päivää, on ulkomaisen yrityksen työnjohdon asetettava edustaja. Ulkomaisen yrityksen työnjohdon on asetettava edustaja heti, kun 10 päivää täyttyy. Lisäksi ulkomaisen yrityksen työnjohdon on ilmoitettava lähetetyn työntekijän edustajan yhteystiedot työn tilaajalle työn tilaajan pyytäessä niitä.

2) Jos työntekijöiden lähettämiseen tulee muutoksia, täydennysilmoituksen tekeminen työntekijöiden lähettämisestä

Tilanteissa, joissa ulkomaisen yrityksen työntekijöiden lähettämiseen tulee olennaisia muutoksia, on yrityksen työnjohdon tehtävä täydennysilmoitus työsuojeluviranomaiselle. Jos ulkomainen yritys tekee töitä rakennusallalla Suomessa, on ulkomaisen yrityksen työnjohdon toimitettava kopio täydennysilmoituksesta rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle.

3) Jos työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymiseen tulee muutoksia, päivitettyjen selvitysten toimittaminen

Ulkomaisen yrityksen työnjohdon on toimitettava päivitettyt selvitykset työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymisestä työn tilaajalle, jos työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymiseen on tullut muutoksia työntekijöiden työskentelyn aikana Suomessa.

4) Jos työntekijöiden eläkevakuutuksen järjestämiseen Suomessa tulee muutoksia, päivitettyjen selvitysten toimittaminen.

Ulkomaisen yrityksen työnjohdon on toimitettava päivitetty selvitys työntekijöiden eläkevakuutuksesta työn tilaajalle, jos työntekijöiden Suomessa järjestettyyn eläkevakuutukseen on tullut muutoksia työntekijöiden työskentelyn aikana Suomessa.

5) Jos työntekijöiden tapaturmavakuutuksen järjestämiseen Suomessa tulee muutoksia, päivitettyjen selvitysten toimittaminen

Ulkomaisen yrityksen työnjohdon on toimitettava päivitetty selvitys työntekijöiden tapaturmavakuutuksesta työn tilaajalle, jos työntekijöiden Suomessa järjestettyyn eläkevakuutukseen on tullut muutoksia työntekijöiden työskentelyn aikana Suomessa. Ulkomaisen yrityksen työnjohdon on toimitettava tällainen päivitetty selvitys ainoastaan, kun ulkomaisen yrityksen työntekijät tekevät rakennusalan töitä Suomessa.

5.4 Työntekijöiden töiden päätyttyä Suomessa

Taulukossa (taulukko 5) esitetään kootusti opinnäytetyössä (luku 4) käsitellyjä Suomen lainsäädännön velvoitteita ja vaatimuksia, jotka koskevat Suomessa toimivia ul-

komaisia yrityksiä. Taulukko sisältää toimenpiteet, jotta ulkomaisen yrityksen on suoritettava työntekijöiden töiden päätyttyä Suomessa. Taulukossa ilmoitetaan taho, jolle ulkomainen yritys toimittaa toimenpiteissä esitetyt tiedot tai selvitykset. Lisäksi taulukosta käy ilmi lait, jotka velvoittavat toimenpiteiden suorittamiseen.

Taulukko 5. Toimenpiteet työntekijöiden töiden päätyttyä Suomessa

Toimenpiteet työntekijöiden töiden päätyttyä Suomessa		
Toimenpide	Laki	Taho, jolle tieto tai selvitykset toimitetaan
Ei lain velvoittamia toimenpiteitä.	-	-

Ulkomaisella yrityksellä ei ole lain velvoittamia toimenpiteitä asioita työntekijöiden töiden päätyttyä Suomessa. Näin ollen ulkomaisen yrityksen työnjohdolla ei ole suoritettavia toimenpiteitä töiden päättymisen jälkeen.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

6.1 Johtopäätökset

Ennen sopimuksen tekemistä työn tilaajan kanssa, ulkomaisen yrityksen työnjohdon tulisi kiinnittää huomiota opinnäytetyön taulukossa kaksi (2) oleviin toimenpiteisiin sekä tiedostaa toimenpiteiden laajuus. Tiedostamalla toimenpiteiden laajuuden, yritys voisi suunnitella sekä toteuttaa työn resurssoinnin vastaamaan hallinnollisen työn tarvetta. Tilanteissa, joissa ulkomainen yritys ei tiedosta toimenpiteiden laajuutta, voivat esimerkiksi tilaajavastuuselvitysten hankintaan kuluva aika tai toimenpiteiden suorittamiseen tarvittava henkilöstön määrä tulla yllätyksenä.

Ulkomaisen yrityksen työnjohdon tulisi antaa tilaajavastuuselvitykset työn tilaajalle ennen sopimuksen tekemistä. Tällöin ulkomaisen yrityksen olisi käytettävä aikaansa tilaajavastuuselvitysten kokoamiseen ennen kuin on vahvistunut, että sopimus toteutuu. Ulkomaisen yrityksen työnjohdon kannattaisi selvittää sopimusneuvottelujen aikana, onko yrityksellä mahdollisuutta laskuttaa tilaajavastuuselvitysten hankkimiseen

kulunut aika, mikäli sopimus toteutuu. Haasteeksi voisi muodostua ymmärtääkö ulkomainen yritys tilaajavastuuseelvitysten hankintatyön laajuuden. Lisäksi haasteeksi voisi muodostua ymmärtääkö ulkomaisen yrityksen työnjohto neuvotella yritykselle laskutusoikeutta. Työn tilaajan velvoite tilaajavastuuseelvitysten pyytämiseen määritetään Suomen lainsäädännössä ja lainsäädäntö on sama kaikille yrityksille. Tämän vuoksi tilaajavastuuseelvitysten hankintaan käytetty aika voitaisiin perustella olevan työn toteuttajaan kohdistuvien velvoitteiden noudattamiseen käytettyä aikaa, jota ei ole mahdollista laskuttaa työn tilaajalta.

Ennen sopimuksen tekemistä, työn tilaajan ja työn toteuttajan olisi huomioitava tilaajavastuuseelvitysten voimassaoloaika. Tilaajavastuuseelvitykset eivät saisi olla yli kolme (3) kuukautta vanhoja sopimuksen tekohetkellä. Tilaajavastuuseelvityksiä pyydetään sen maan viranomaiselta, joka on ulkomaisen yrityksen alkuperämaa. Tilaajavastuuseelvitysten hankkimisessa olisi huomioitava ulkomaisen yrityksen alkuperämaan viranomaisten käsittelyajat. Jos selvitykset tilataan eri virastoista, käsittelyajat voivat olla eri pituisia. Tällöin on mahdollista, että kaikki selvitykset eivät olisi alle kolme (3) kuukautta vanhoja sopimuksen tekohetkellä. Työn tilaajan olisi jo töiden suunnitteluvaiheessa hyvä ottaa huomioon, mistä maista mahdolliset töiden toteuttajayritykset tilataan Suomeen. Näin voitaisiin arvioida kuinka kauan työn toteuttajalta kuluisi aikaa tilaajavastuuseelvitysten hankkimiseen. Tämä voitaisiin huomioida työn tilaajan toimesta tilattavien töiden aikataulutuksessa.

Ennen sopimuksen tekemistä ulkomaisen yrityksen työnjohtajan tulisi tietää, mitkä tilaajavastuuseelvitykset se pyytää alkuperämaastaan sekä miltä viranomaiselta. Työn tilaajan tulisi selvittää, onko ulkomaisen yrityksen alkuperämaasta hankitut selvitykset riittäviä tilaajavastuuseelvitysten näkökulmasta. Tilaajan olisi varmistuttava ennen sopimuksen tekemistä ulkomaisen yrityksen kanssa, että vastaanotetut tilaajavastuuseelvitykset ovat hyväksyttäviä. Tilanteissa, joissa työn tilaajan oma tietotaito ei riitä ulkomaisten tilaajavastuuseelvitysten todentamiseen, olisi työn tilaajan kannattavaa käyttää ulkopuolista asiantuntijaa. Työn tilaajan olisi myös mahdollista kääntyä valvojan viranomaisen puoleen ja pyytää neuvonantoa tilaajavastuuseelvitysten oikeaoppiseen todentamiseen.

Ennen sopimuksen tekemistä työn tilaajan tulisi varmistua työn toteuttajan suomalaisesta työterveyshuoltopalvelujen järjestämisestä työn toteuttajan työntekijöille. Ulkomaisen yrityksen työnjohdon tulisi järjestää työterveyshuolto suomalaisen työterveyspalveluntarjoajan kanssa. Lain säädännössä ei ole mainintaa työnkeston vähimmäisajasta työterveyshuollon järjestämisen osalta työntekijöille. Näin ollen, vaikka yritys lähettäisi työntekijänsä töihin Suomeen yhden päivän ajaksi, tulisi ulkomaisen yrityksen järjestää työterveyshuolto työntekijöilleen Suomessa työskentelyn keston ajaksi. Käytännön tilanteissa työterveyshuollon järjestäminen esimerkiksi yhden päivän työn ajaksi aiheuttaisi merkittävästi lisää hallinnollista työtä työsuorituksen keston nähden. Ulkomaisen yrityksen olisi mahdollista hankkia työterveyspalvelut Suomessa kunnalliselta palveluntuottajalta tai yksityiseltä lääkäriasemalta. Työterveyshuoltopalvelun järjestämisen suhteen ulkomaisen yrityksen työnjohdon olisi kannattavaa ottaa yhteyttä suomalaisiin työterveyshuoltopalveluntuottajiin ja selvittää sen järjestäminen alkuperämaasta käsin niin valmiiksi kuin se on mahdollista.

Ennen sopimuksen tekemistä työn tilaajan kanssa, ulkomaisen yrityksen tulisi nimetä suomalainen noudatettava työehtosopimus tai ilmoittaa keskeiset työehdot. Soveltuvan suomalaisten työehtosopimusten tunnistaminen useiden työehtosopimusten joukosta vaatisi selvitystyötä. Keskeisten työehtojen ilmoittaminen työehtosopimuksen sijasta olisi helpompi vaihtoehto, mutta lain näkökulmasta ei kaikissa tilanteissa oikea valinta. Keskeisiä työehtoja ei olisi mahdollista valita ilmoitettavaksi, jos on olemassa toteutettavaan työhön soveltuva työehtosopimus.

Ennen töiden aloittamista Suomessa ulkomaisen yrityksen työnjohdon tulisi todistaa työntekijöiden sosiaaliturvanmääräytyminen, mikäli yritys ei ole todistanut työntekijöiden sosiaaliturvamääräytymistä aiemmin. Ulkomaisen yrityksen työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymisen selvittäminen olisi hyvä tehdä kuitenkin jo ennen kuin ulkomainen yritys saapuu Suomeen. Työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymisen selvityksen aikana ilmeni, onko ulkomaiset yrityksen työntekijät eläkevakuutettava tai tapaturmavakuutettava suomalaisten vakuutusyhtiöiden kautta suoritettavien töiden ajaksi. Eläkevakuuttamisen ja tapaturmavakuuttamisen järjestämiseen Suomessa saattaisi kulua ylimääräistä aikaa, joten jos ulkomaisen yrityksen työnjohto selvittäisi en-

nakkoon tarvitseeko eläkevakuutusta ja tapaturmavakuutusta ottaa työntekijöille suomalaisten vakuutusyhtiöiden kautta, olisi yrityksen työnjohdon mahdollista optimoida ajankäyttönsä.

Ennen töiden aloittamista Suomessa, ulkomaisen yrityksen työnjohdon tulisi tehdä ilmoitus Suomen työsuojeluviranomaiselle työntekijöiden lähettämisestä. Ulkomaisen yrityksen työjohdon tulisi myös tarkastaa, mitkä tiedot ilmoitetaan työsuojeluviranomaiselle tehtävässä ilmoituksessa. Näin yrityksen työjohto tietäisi, mitkä tiedot tulisi hankkia Suomeen lähetettävistä työntekijöistä ilmoitusta varten ja voisi koostaa tiedot työntekijöistä jo valmiiksi. Tällä tavoin yrityksen työjohdon olisi mahdollista koostaa ilmoitus suoraan ilman keskeytyksiä. Tilanteissa, joissa ulkomaisen yrityksen työjohto ei hankkisi tietoja ennakkoon, voisi ilmoituksen tekeminen keskeytyä vaadittujen tietojen puuttuessa. Tällöin ilmoituksen tekemiseen saattaisi kulua huomattavasti enemmän aikaa.

Ulkomaisen yrityksen työnjohdon pitäisi todistaa työn tilaajalle yrityksen työntekijöiden oleskeluoikeus Suomessa, ennen kuin työntekijät aloittavat työnteon Suomessa. Ulkomaisen yrityksen työnjohdon tulisi selvittää ennakkoon, että kaikilla työntekijöillä on Suomessa suoritettavaan työhön oikeuttavat oleskeluluvat. Tilanteissa, joissa oleskelulupa puuttuisi ja oleskelulupaa tulisi hakea työntekijöille Suomesta, olisi järkevää tarkastella, onko oleskelulupaa edes mahdollista saada huomioiden Suomessa suoritettavan työn aikataulu. Tällöin ulkomaisen yrityksen työjohto voisi pohtia, olisiko sen mahdollista lähettää Suomeen joku toinen työntekijä, jolla on Suomessa hyväksytty voimassa oleva oleskeluoikeus.

Ennen töiden aloittamista Suomessa ulkomaisen yrityksen työnjohdon tulisi selvittää, tuleeko yrityksen asettaa lähetetyn työntekijän edustaja työntekijöiden Suomessa työskentelyn ajaksi. Asiaa tarkastellessa ulkomaisen yrityksen työnjohdon pitäisi tietää kuinka kauan Suomessa suoritettava työ kestää. Jos ulkomaisen yrityksen työnjohdolle olisi kuitenkin vielä epävarmaa kestääkö Suomessa suoritettava työ yli 10 päivää, olisi ulkomaisen yrityksen työjohdon järkevää keskustella työn kestosta työn tilaajan kanssa. Molempien, työn tilaajan ja ulkomaisen yrityksen, olisi olennaista olla ajan tasalla lähetetyn työntekijän edustajan asettamisen etenemisestä. Näin voitaisiin vahvistua lain määrittämän velvoitteen noudattamisesta.

Työntekijöiden työskennellessä työn tilaajan tiloissa tai kohteessa Suomessa ulkomaisen yrityksen työnjohdon tulisi ilmoittaa työn tilaajalle lähetetyn työntekijän edustajan nimi, jos työntekijöiden töiden kesto Suomessa ylittää 10 päivää, eikä tietoa ole aiemmin ilmoitettu työn tilaajalle yrityksen toimesta. Ulkomaisen yrityksen työnjohdon tulisi myös antaa päivitettyt selvitykset työntekijöiden sosiaaliturvanmääräytymisestä, jos aiemmin työn tilaajalle ilmoitettaviin selvityksiin tulisi päivityksiä. Lisäksi tilanteissa, joissa ulkomaisen yrityksen työnjohdon olisi aiemmin tullut vakuuttaa Suomessa työskentelevät työntekijät eläkevakuutuksen tai tapaturmavakuutuksen osalta, tulisi yrityksen työnjohdon huolehtia, että vakuutukset olisivat voimassa koko työskentelyn keston ajan. Jos vakuutustietoihin tulisi muutoksia, tulisi yrityksen työnjohdon tiedottaa asiasta vakuutusyhtiöitä, joiden kanssa yrityksellä on sopimus. Tämän lisäksi yrityksen työnjohdon tulisi toimittaa päivitettyt todistukset työn tilaajalle. Ulkomaisen yrityksen työnjohdon kannattaisi siis seurata tarkkaan koko työn keston ajan, mitä ilmoituksia ja tietoja se on jo toimittanut työn tilaajalle. Tällöin ulkomaisen yrityksen työnjohdon ei unohtuisi ilmoittaa tärkeitä, työn jatkamiseen edellytettäviä tietoja työn tilaajalle.

Työntekijöiden työskennellessä työn tilaajan tiloissa tai kohteessa Suomessa ulkomaisen yrityksen työnjohdon tulisi tehdä täydennysilmoitus työsuojeluviranomaiselle, jos yrityksen Suomessa työskentelevien työntekijöiden tietoihin tulisi muutoksia. Jos työntekijät työskentelisivät rakennusalalla, tulisi ulkomaisen yrityksen työnjohdon toimittaa kopio täydennysilmoituksesta työsuojeluviranomaisen lisäksi rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle. Ulkomaisen yrityksen työnjohdon olisi kannattavaa seurata Suomessa suoritettavan työhön liittyvien tietojen mahdollista muuttumista. Esimerkiksi, jos työkesto pitenis alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen, tulisi yrityksen työnjohdon muistaa tehdä täydennysilmoitus. Tällaisissa tilanteissa ulkomaisen yrityksen johdolla saattaisi kuitenkin olla muitakin asioita järjestettävä, kuten esimerkiksi työntekijöiden majoituksen jatkaminen Suomessa ja työntekijöiden paluulentojen siirtäminen, jolloin täydennysilmoituksen tekeminen voisi unohtua.

Töiden päätyttyä Suomessa ulkomaisen yrityksen työnjohdolle ei ole tilaajavastuullaissa tai laissa lähetetystä työntekijästä määritettyjä velvoitteita. Ulkomaisen yrityksen työnjohdon olisi kuitenkin hyvä olla tavoitettavissa ja seurata sähköpostiaan myös

töiden päättymisen jälkeen, jos esimerkiksi Suomen työsuojeluviranomaisella heräisi kysymyksiä koskien Suomessa suoritettua työtä.

6.2 Pohdinta

Validiteetti, eli luotettavuus kertoo kuinka hyvin tutkimuksessa valitut tutkimusmenetelmät tarkastelevat juuri sitä asiaa, jota on ollut tarkoitus tutkia (Tilastokeskuksen [www-sivut 2021](#)). Ymmärtääkseen validiteettia, on ymmärrettävä kuinka ihmiset käsittelevät maailmaa päätelmien, tulkintojen ja johtopäätösten avulla (Taylor 2013). Tällä tarkoitetaan, että luotettavan tutkimustyön pohjana on ymmärtää ja ottaa huomioon niiden tahojen ja henkilöiden tarpeet, joita varten tutkimustyö tehdään. Opinnäytetyössä tutkittiin toimeksiantajan tarpeesta noussutta aihetta. Tutkimuskysymykset oli asetettu aiheen mukaisesti tarkastelemaan toimeksiantajan tarvetta, ja ne kulkivat mukana läpi koko tutkimustyön. Näin ollen voidaan sanoa, että tehdyllä tutkimustyöllä on validiteettia, eli tutkimus on luotettava.

Reliabiliteetti ilmaisee, kuinka luotettavasti ja toistettavasti tutkimustyöhön valitut tutkimusmenetelmät tarkastelevat tutkittua asiaa (Tilastokeskuksen [www-sivut 2021](#)). Opinnäytetyössä käytettiin laadullisen työn tutkimusmenetelmää. Laadullisen työn tutkimusmenetelmä perustuu kokemusperäisyyteen, joka tulee työssä hyvin esiin. Opinnäytetyö on aineistovetoinen, eli tehdyn tutkimuksen aineisto ja sen analyysi ovat keskeisessä roolissa. Tutkimuksen aineiston ja siitä tehdyn analyysin avulla saavutettiin kokonaisuuden huomioiva lopputulos. Lisäksi opinnäytetyössä pystyttiin käyttämään hyödyksi tekijän aiempaa kokemusta aiheesta, joka kuvaa laadullisen tutkimusmenetelmän valinnan olleen sopiva tehdyille tutkimustyölle.

Työn lopputulos oli odotuksia parempi. Tämän perusteella voidaan sanoa, että tutkimus työssä onnistuttiin hyvin. Työn rajaaminen oli aluksi haasteellista, johtuen siitä, että opinnäytetyön tekijä oli jo entuudestaan sisällä tutkimustyön aiheessa. Työn tekijä on aiemmin saanut tietoa ulkomaisista yrityksistä ja niiden tarpeista työkokemuksensa kautta. Koska opinnäytetyön tekijällä oli paljon ennakkotietoa aiheesta, rajaaminen tapahtui useassa eri vaiheessa. Lopulta kuitenkin myös rajauksessa onnistuttiin. Työn tuloksissa ei esiintynyt yllätyksiä ja ne palvelevat toimeksiantajayrityksen tarvetta.

Toiminnallisten tuotteiden luomisella selkeytettiin tutkimustulosten havainnointia. Aikataulu opinnäytetyön toteuttamiselle oli melko tiukka sekä työtahti paikoitellen tiivis. Tästä huolimatta, lopputuloksessa onnistuttiin ja työ on yhteiskunnallisesti hyödyllinen teos.

6.3 Jatkotutkimusaiheet

Oppinäytetyössä ensimmäiseksi jatkotutkimusaiheeksi esiin nousee ulkomaisen yrityksen työnjohdon tehtävät tilanteessa, jossa ulkomaisen yrityksen työntekijät työskentelevät Suomessa ainoastaan rakennusalan tehtävissä. Tutkimustyö voitaisiin laajentaa koskettamaan myös muuta rakennusalaan koskevaa lainsäädäntöä, jota ei käsitelty tässä opinnäytetyössä. Tutkimustyö täydentäisi tässä opinnäytetyössä tehtyä tutkimusta.

Toinen opinnäytetyöstä esiin nouseva jatkotutkimuksen aihe, on tutkia ulkomaisia yrityksiä, jotka lähettävät työntekijöitään töihin Suomeen. Tällaisista yrityksistä olisi hyödyllistä selvittää, kuinka paljon yrityksiä on Suomessa ja kuinka paljon yritykset lähettävät työntekijöitään työskentelemään Suomeen. Lisäksi tutkimuksessa selvitetäisiin mistä alkuperämaista tällaiset ulkomaiset yritykset sekä lähetetyt työntekijät tulevat Suomeen työskentelemään.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino. Viitattu 31.10.2021. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789517685030>
- Eläketurvakeskuksen www-sivut. 2021. Viitattu 17.12.2021. <https://tilas-tot.etk.fi/pxweb/fi/ETK>
- Günther, K & Hasanen, K. n.d. Johdanto: Tutkimuksen kulku. Viitattu 31.10.2021. www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus
- infoFinlandin www-sivut. 2021. Viitattu 20.12.2021 <https://www.infofinland.fi/fi/tieto-suomesta/suomalainen-yhteiskunta/lait-ja-oikeudet>
- Juhila, K. n.d. Laadullinen tutkimus ja teoria. Viitattu 31.10.2021. www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus
- Kansaneläkelaitoksen www-sivut. 2021. Viitattu 17.12.2021. <https://www.kela.fi/ulkomailta-suomeen-lahetetyt-tyontekijat>
- Kansaneläkelaitoksen www-sivut. 2021. Viitattu 23.11.2021. <https://www.kela.fi/ulkomailta-suomeen-sosiaaliturvasopimukset>
- Katainen, Antti. 'Ulkomaisen työvoiman tilastointiin parannusta'. Tieto & Trendit - Tilastokeskus. 4.8.2015. Viitattu 17.12.2021. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2015/ulkomaisen-tyovoiman-tilastointiin-parannusta/>
- Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233 muutoksineen.
- Laki työntekijöiden lähettämisestä 17.6.2016/447 muutoksineen.
- Laki yksityisestä terveydenhuollosta 9.2.1990/152 muutoksineen.
- Lith, P. 2007. Työnteko yli rajojen lisääntyy. Viitattu 17.12.2021. https://www.stat.fi/artikkelit/2007/art_2007-11-07_005.html?s=0#1
- Maahanmuuttoviraston www-sivut. 2021. Viitattu 19.12.2021. https://migri.fi/sanasto#K_fi
- Maahanmuuttoviraston www-sivut. 2021. Viitattu 23.11.2021. <https://migri.fi/oleskelulupa>
- Maahanmuuttoviraston www-sivut. 2021. Viitattu 5.11.2021. <https://migri.fi/eu-kansalainen>
- Maahanmuuttoviraston www-sivut. 2021. Viitattu 5.11.2021. <https://migri.fi/tyonteko-ilman-oleskelulupaa>

Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut. 2021. Viitattu 10.12.2021.
<https://stm.fi/tyoterveyshuolto>

Tapaturmavakuutuskeskuksen www-sivut. 2021. Viitattu 23.11.2021.
<https://www.tvk.fi/korvaaminen/tvk-korvaa/toisessa-maassa-vakuutettu/>

Taylor, C. S. 2013. Validity and validation: Understanding statistics. Oxford University Press, Incorporated. Viitattu 19.12.2021. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/samk/reader.action?docID=1480995>

Tilastokeskuksen www-sivut. 2021. Viitattu 19.12.2021.
<https://www.stat.fi/meta/kas/reliabiliteetti.html>

Tilastokeskuksen www-sivut. 2021. Viitattu 19.12.2021.
<https://www.stat.fi/meta/kas/validiteetti.html>

Tilastokeskuksen www-sivut. 2021. Viitattu 17.12.2021. <https://www.stat.fi/til/>

Tilastokeskuksen www-sivut. 2021. Viitattu 13.12.2021.
https://www.stat.fi/meta/kas/ulkomainen_yhte.html

Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut. 2021. 3.11.2021. <https://tem.fi/tilaajavastuu>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015. Tilaajavastuuta ulkopuolista työvoimaa käyttävälle. Työelämä- ja markkinaosasto. Viitattu 5.11.2021. <https://tem.fi/documents/1410877/2918857/Tilaajavastuuta+ulkopuolista+ty%C3%B6voimaa+k%C3%A4ytt%C3%A4v%C3%A4lle/fda6de48-41b0-4e60-a87e-688a04f3be8d>

Työsuojeluhallinnon www-sivut. 2021. Viitattu 10.12.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>

Työsuojeluhallinnon www-sivut. 2021. Viitattu 6.12.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/harmaa-talous/tilaajavastuu>

Työsuojeluhallinnon www-sivut. 2021. Viitattu 23.11.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/ulkomainen-tyontekija/tyonteko-oikeus>

Työsuojeluhallinnon www-sivut. 2021. Viitattu 23.11.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/lahetty-tyontekija/tapaturmavakuuttaminen>

Työsuojeluhallinnon www-sivut. 2021. Viitattu 5.11.2021.
<https://www.tyosuojelu.fi/harmaa-talous/tilaajavastuu>

Työsuojeluhallinnon www-sivut. 2021. Viitattu 3.11.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/harmaa-talous/tilaajavastuu>

Työsuojelun verkkopalvelut 2021. Tilaajavastuulain mukaisen selvitysvelvollisuuden täyttäminen. Viitattu 23.11.2021 <https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/302819/Tilaajavastuulain+5+%C2%A7n+mukaisen+selvitysvelvollisuuden+t%C3%A4ytt%C3%A4minen+ulkomaille+rekister%C3%B6ityjen+yrittysten+osalta/>

Työsuojelun verkkopalvelut 2021. Tilaajavastuulaki: Tilaajan vastuu ulkopuolista työvoimaa käytettäessä. Työsuojelun julkaisuja. Viitattu 6.11.2021. https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/TSH_tilaajavastuulaki_FI.pdf/

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383 muutoksineen.

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut. 2021. Viitattu 10.12.2021 https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyoterveyshuolto#3f372402

Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301 muutoksineen.

Verohallinnon www-sivut. 2021. Viitattu 13.12.2021. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/47780/toiminnan-aloittaminen-suomessa4/>

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 14.12.2021. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523701236>

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 3.11.2021. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523701236>

Wallenius, D. 2021. ”Jos yrityksen asiat eivät ole tietyssä jamassa, putoaa pelistä pois” – Vastuullisuudesta tulee elinehto rakennusalalla. Rakennuslehti. Viitattu 15.12.2021. <https://www.rakennuslehti.fi/2021/12/jos-yrityksen-asiat-eivat-ole-tietyssa-jamassa-putoaa-pelista-pois-vastuullisuudesta-tulee-elinehto-rakennusalalla>

ULKOMAISEN YRITYKSEN TYÖNJOHDOLLE

TAULUKKO 1

TARKISTUSLISTA ULKOMAISEN YRITYKSEN TYÖNJOHDOLLE

Tarkistuslista sisältää toimenpiteitä, joita ulkomaisen yrityksen työnjohdon on suoritettava koskien ulkomaisten työntekijöiden Suomessa tehtävää työtä. Tarkistuslista on jaettu neljään eri osioon, jotka kuvaavat toimenpiteitä kronologisessa järjestyksessä:

1. Ennen sopimuksen tekemistä työn tilaajan kanssa
2. Ennen töiden aloittamista Suomessa
3. Työntekijöiden työskennellessä tilaajan tiloissa tai kohteessa Suomessa
4. Töiden päätyttyä Suomessa

TAULUKKO 2

LÄHETETYN TYÖNTEKIJÄN SOSIAALITURVAN MÄÄRÄYTYMISEN TODENTAMINEN

Lähetetyn työntekijän eläkevakuutuksen ja tapaturmavakuutuksen todentaminen voidaan suorittaa viidellä taulukossa kuvatulla tavalla. Ulkomaisen yrityksen työnjohdon on mahdollista hyödyntää taulukkoa lähetettyjen työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymisen todentamisessa.

TAULUKKO 3

MÄÄRITELMÄT

Määritelmässä avataan yleisimmät ulkomaisen yrityksen velvoitteisiin ja vastuisiin liittyvät termit. Ulkomaisen yrityksen työnjohdon on mahdollista tarkastaa taulukosta yleisimmät termit ja niiden merkitys.

TAULUKKO 1. TARKISTUSLISTA ULKOMAISEN YRITYKSEN TYÖNJOHDOLLE

TARKISTUSLISTA ULKOMAISEN YRITYKSEN TYÖNJOHDOLLE		✓ Checkfin
Toimenpide	Kenelle tieto tai selvitykset toimitetaan	Suoritettu (Kyllä/Ei/ Ei vaadittu)
1. Ennen sopimuksen tekemistä työn tilaajan kanssa		
1) Tilaajavastuuseelvitysten antaminen.	Työn tilaaja	
2) Suomalaisen työterveyshuoltopalvelun järjestämisen selvittäminen.	Työn tilaaja	
3) Suomalaisen työehtosopimuksen selvittäminen tai keskeisten työehtojen ilmoittaminen.	Työn tilaaja	
4) Työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymisen selvittäminen.	-	
2. Ennen töiden aloittamista Suomessa		
1) Ilmoituksen tekeminen työntekijöiden lähettämisestä.	Työsuojeluviranomainen, rakennusalan töissä lisäksi rakennuttaja ja pääurakoitsija	
2) Työntekijöiden eläkevakuutuksen järjestäminen Suomessa, kun alkuperämaan sosiaaliturva ei kata eläkevakuutusta tai ei ole voimassa Suomessa.	-	
3) Työntekijöiden tapaturmavakuutuksen järjestäminen Suomessa, kun alkuperämaan sosiaaliturva ei kata tapaturmavakuutusta tai ei ole voimassa Suomessa.	-	
4) Työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymisen todistaminen.	Työn tilaaja	
5) Työntekijöiden oleskeluoikeuden todistaminen.	Selvitysvelvollisuus ainoastaan rakennusalan töissä, selvityksen vastaanottavataho: Pää-toteuttaja	
6) Työterveyshuollon järjestäminen työntekijöille suomalaisen palveluntarjoajan kautta.	-	
7) Vahvistuksen toimittaminen suomalaisesta työterveyshuoltopalveluntarjoajasta, jos vahvistusta ei ole toimitettu ennen sopimuksen allekirjoittamista.	Työn tilaaja	
8) Lähetetyn työntekijän edustajan asettaminen tai selvitys, ettei edustajaa vaadita.	Työn tilaaja	
3. Työntekijöiden työskennellessä tilaajan tiloissa tai kohteessa Suomessa		
1) Lähetetyn työntekijän edustajan asettaminen, kun työt kestävät yli 10 päivää, eikä edustajaa ole asetettu aiemmin.	Työn tilaaja	
2) Jos työntekijöiden lähettämiseen tulee muutoksia, täydennysilmoituksen tekeminen työntekijöiden lähettämisestä.	Työsuojeluviranomainen, rakennusalan töissä lisäksi rakennuttaja ja pääurakoitsija	
3) Jos työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymiseen tulee muutoksia, päivitettyjen selvitysten toimittaminen.	Työn tilaaja	
4) Jos työntekijöiden eläkevakuutuksen järjestämiseen Suomessa tulee muutoksia, päivitettyjen selvitysten toimittaminen.	Työn tilaaja	
5) Jos työntekijöiden tapaturmavakuutuksen järjestämiseen Suomessa tulee muutoksia, päivitettyjen selvitysten toimittaminen.	Jos kyseessä on rakennustoiminnaksi luokiteltava työ: Työn tilaaja	
4. Töiden päätyttyä Suomessa		
Ei lain velvoittamia toimenpiteitä.	-	

TAULUKKO 2. LÄHETETYN TYÖNTEKIJÄN SOSIAALITURVAN
MÄÄRÄYTYMISEN TODENTAMINEN

LÄHETETYN TYÖNTEKIJÄN SOSIAALITURVAN MÄÄRÄYTYMISEN TODENTAMINEN	✓Checkfin
Sosiaaliturvan todentava selvitys	Keneltä selvitys hyväksytään?
<p>1. Lähetetyn työntekijän A1-todistus</p> <p><i>Lisätietoja:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Lähetetyn työntekijän todistus kattaa eläke- ja tapaturmavakuutuksen.</i> • <i>A1-hakemus ei ole riittävä, ainoastaan virallinen myönnetty todistus hyväksytään Suomen viranomaisen toimesta.</i> 	Työntekijät EU- ja ETA- maista sekä Sveitsistä
<p>2. Lähetetyn työntekijän todistus sosiaaliturvasopimusmaasta</p> <p><i>Lisätietoja:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Lähetetyn työntekijän todistus kattaa eläke- ja tapaturmavakuutuksen.</i> 	Työntekijät sosiaaliturvasopimusmaista: Israel ja Quebec
<p>3. Lähetetyn työntekijän todistus sosiaaliturvasopimusmaasta ja suomalainen tapaturmavakuutus</p> <p><i>Lisätietoja:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Lähetetyn työntekijän todistus kattaa eläkevakuutuksen.</i> 	Työntekijät sosiaaliturvasopimusmaista: Australia, Kanada, Chile, Intia, Kiina, Etelä-Korea ja USA
<p>4. Eläkevakuutus alkuperämaasta ja suomalainen tapaturmavakuutus</p> <p><i>Lisätietoja:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jos Suomeen lähetys kestää yli 2 vuotta, työnantajan tulee hakea Suomen Eläketurvakeskukselta vapautusta Suomessa vakuuttamiselle, tai ottaa eläkevakuutus Suomesta.</i> • <i>Jos Suomeen lähetys kestää yli 5 vuotta, tulee eläkevakuutus ottaa Suomesta.</i> 	Kolmansien maiden työntekijät
<p>5. Suomalainen eläkevakuutus ja suomalainen tapaturmavakuutus</p>	Työntekijät, jotka eivät voi todistaa eläke- ja tapaturmavakuuttamista kohdissa 1–4 esitetyillä tavoilla.

TAULUKKO 3. MÄÄRITELMÄT

MÄÄRITELMÄT		✓Checkfin
Määrittely	Selite	
Ulkomainen yritys	Yritys, jonka toiminta sijoittuu toiseen maahan tai valtioon ja on tässä kyseisessä valtiossa merkittävää toimintaa harjoittava yritys.	
Työn tilaaja	Työn tilaaja on taho, joka tilaa työtä toiselta yritykseltä.	
Lähetetty työntekijä	Työntekijä, joka lähetetään ulkomaisen yrityksen toimesta työskentelemään toiseen maahan.	
Lähetetyn työntekijän edustaja	Luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, jonka ulkomainen yritys on asettanut lähetettyjen työntekijöiden edustajaksi näiden työntekijöiden Suomessa työskentelyn ajaksi.	
A1-todistus	A1-todistus todistaa EU- ja ETA-maista sekä Sveitsistä tulleiden lähetettyjen työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymisen. Todistus kattaa eläke- ja tapaturmavakuutuksen.	
Sosiaaliturvasopimusmaa	Maa, joilla on sosiaaliturvasopimus Suomen kanssa.	
Kolmannen maan kansalainen	Ulkomaalainen henkilö, joka ei ole EU-kansalainen tai EU-kansalaiseen rinnastettava henkilö (Islannin, Liechtensteinin, Norjan tai Sveitsin kansalainen).	
Työterveysviranomainen	Työsuojeluviranomainen valvoo Suomen lainsäädännön noudattamista mm. tilaajavastuulain ja laki työntekijöiden lähettämisen osalta. työsuojeluviranomainen ohjeistaa yrityksiä tarvittaessa.	