



ULKOMAINEN TYÖVOIMA TEKNOLOGIATEOLLISUUDESSA

**TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY:N JA TEOLLISUUSLIITTO RY:N
OPAS YRITYKSILLE JA NIIDEN TYÖNTEKIJÖILLE**

Sisällysluettelo

Alkusanat	3
1. Ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvää sanastoa	4
2. Ulkomaisen työvoiman käyttömuodot, tarvittavat luvat ja menettelyt	6
2.1 Suomeen työsuhteeseen tuleva ulkomainen työntekijä	6
Pohjoismaan kansalainen	6
EU/ETA-maan kansalainen (muut kuin pohjoismaat).....	6
Kolmannen maan kansalainen	6
Työntekijän oleskelulupa	6
Työntekijän oleskeluluvan hakeminen.....	6
Työnantajan säilytys-, ilmoitus- ja selvitysvelvollisuudet	7
2.2 Lähetetyt työntekijät.....	8
Ilmoitusvelvollisuus	8
Luvat	9
A. Vuokratyövoiman tai alihankintapalvelun käyttö EU/ETA -maassa sijaitsevan yrityksen kanssa.....	9
B. Työvoiman vuokraaminen tai alihankinta kolmannessa maassa sijaitsevasta yrityksestä.....	9
C. Oleskelulupa toimitussopimukseen liittyvissä töissä.....	9
Edustajan asettaminen ja tehtävät.....	9
Työsuhteen ehdot.....	10
3. Ulkopuolisen työvoiman käytöstä yrityksessä.....	11
Yt-veloitteet	11
Tietojen antaminen henkilöstön edustajalle työehtosopimuksen mukaan	11
Tilaaajan selvitysvelvollisuus.....	12
Selvitysvelvollisuuden sisältö.....	12
MUUTA HUOMIOITAVAA	14

Alkusanat

Tuotanto, tuotteet, yritykset ja markkinat kansainvälistyvät. Yrityksien taloudellisen kasvun edellytyksenä on yhä useammin valtiolliset rajat ylittävät liiketoiminnot ja yhteistyö. Euroopan unionissa työvoiman vapaa liikkuvuus on yksi yhteisön toiminnan keskeisistä peruseria-alueista.

Väestön ikääntyessä työvoiman kysynnän ja tarjonnan epäsuhta kasvaa. Tähän kehitykseen ei pystytä vaikuttamaan pelkästään kansallisin tai Euroopan unionin aluetta koskevin toimin. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että yhä useammin myös suomalaisissa teknologiateollisuuden yrityksissä työskentelee ulkomaista työvoimaa sekä Euroopan unionin alueelta että muualta.

Osaavasta työvoimasta tulee olemaan entistä voimakkaampi kysyntä Euroopan teollistuneissa maissa. Tämän vuoksi on tärkeää, että ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvät asiat hoidetaan lakien ja työehtosopimusten mukaisesti sekä hyviä työmarkkinakäytäntöjä noudattaen ja ettei ulkomaisen työvoiman käytölle aseteta tarpeettomia rajoitteita. Lähtökohtana tulee olla, että yrityksissä jo oleva henkilöstö ei pidä ulkomaista työvoimaa työpaikkojaan uhkaavana tekijänä, vaan yrityksen toiminnan edellytyksiä, jatkuvuutta ja yhteistä hyvinvointia tukevana voimavarana.

Työperusteiseen maahanmuuttoon ja ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyy joukko lainsäädännöksiä ja työehtosopimuksen määräyksiä, joiden hahmottaminen eri tilanteissa on usein vaikeaa. Tämän liittojen yhteisen oppaan tarkoituksena on lyhyesti selvittää näiden säännösten ja määräysten sisältöä yrityksille ja niiden työntekijöille, sekä ohjata paikalliset osapuolet oikean tiedon lähteille, ja tällä tavoin edistää ulkomaisen työvoiman luontevaa käyttöä teknologiateollisuudessa.

Helsingissä 12/2018

Teknologiateollisuus ry

Teollisuusliitto ry

Alihankinta

Alihankinnassa työ tehdään alihankkijan työnjohdon ja valvonnan alaisuudessa ja yleensä alihankkijan omin välinein. Yrittäjäriskeä on työn suorittavalla alihankkijalla (vrt. jäljempänä vuokratyö).

ETA

Euroopan talousalue.

EU/ ETA-maan -kansalainen

Suomen ohella EU:n jäsenvaltioita ovat Alankomaat, Belgia, Bulgaria, Espanja, Irlanti, (Iso-Britannia), Italia, Itävalta, Kreikka, Kroatia, Kypros, Latvia, Liettua, Luxemburg, Malta, Portugali, Puola, Ranska, Romania, Ruotsi, Saksa, Slovakia, Slovenia, Tanska, Tšekki, Unkari ja Viro. EU-maiden kansalaisilla on vapaa liikkumisoikeus unionin alueella. ETA-sopimuksen perusteella vapaan liikkumisen säännöksiä sovelletaan myös Islannin, Norjan, Sveitsin ja Liechtensteinin kansalaisiin samalla tavalla kuin EU-maiden kansalaisiin.

Kolmannet maat

Muut kuin edellä mainitut EU/ETA-maat.

Laki työntekijöiden lähettämisestä

Laki määrittää lähetettyjen työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehdot Suomessa tehtävässä työssä (Laki työntekijöiden lähettämisestä 17.6.2016/447).

Lähetetty työntekijä

Lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan lain mukaan työntekijää, joka työskentelee tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa ja jonka toiseen valtioon sijoittautunut ja kyseisessä valtiossa toimintaa harjoittava, työnantajana toimiva yritys työsuhteen kestäessä lähettää rajoitetuksi ajaksi tilapäiseen työhön Suomeen tarjotessaan valtioiden rajat ylittäviä palveluja alihankintana, yritysyhtymän sisäisenä siirtona tai vuokratyönä.

Oleskeluoikeuden rekisteröinti

EU-valtion, Liechtensteinin tai Sveitsin kansalaiset eivät tarvitse oleskelulupaa Suomeen. He voivat oleskella ja tehdä Suomessa vapaasti työtä enintään kolmen kuukauden ajan. Jos heidän oleskelunsa kestää yli kolme kuukautta, heidän on rekisteröitävä oleskeluoikeutensa. Pohjoismaiden kansalaisten on rekisteröidyttävä vain, jos he ovat Suomessa yli 6 kuukautta.

Tilaaajan selvitysvelvollisuus

Vuokratyönä tai alihankintana tehtävän työn tilaajan selvitysvelvollisuus määräytyy tilaajavastuulain mukaan. Tilaajan tulee pyytää toiselta sopimusosapuolelta tilaajavastuulain edellyttämät selvitykset. Tilaajan selvitysvelvollisuus alihankinnassa koskee ulkopuolisen yrityksen suorittamaa työpalvelua, joka tehdään tilaajan työtiloissa tai työkohteessa ja joka liittyy tilaajan toiminnassa tavanomaisesti suoritettaviin työtehtäviin.

Tilaajavastuulaki ei kuitenkaan edellytä selvitysten pyytämistä, jos tilaajalla on perusteltu syy luottaa sopimuspuolen täyttävän lakisääteiset velvoitteensa, johtuen muun muassa siitä, että sopimuspuoli on laissa määritellysti esimerkiksi valtio tai kunta, sopimuspuolen toiminta on vakiintunutta, tilaajan ja sopimuspuolen sopimussuhdetta voidaan pitää vakiintuneena aikaisempien sopimussuhteiden johdosta.

Työntekijän oleskelulupa

Kolmannen maan kansalaiselta vaadittava lupa, kun hänen tarkoituksenaan on ansiotyön tekeminen, johon hänellä ei ole oikeutta muun oleskeluluvan nojalla tai ilman oleskelulupaa.

Ulkomaalaislaki

Laki, jossa säädetään mm. kolmansien maiden kansalaisten ansiotyön lupaedellytyksistä Suomessa (Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301).

Ulkopuolinen työvoima

Työehtosopimuksessa ulkopuolisella työvoimalla tarkoitetaan vuokratyöntekijöitä ja yrityksessä työskenteleviä alihankkijan palveluksessa olevia työntekijöitä.

Vuokratyö

Käyttäjäyritys saa vuokratyörytksen kanssa tekemänsä sopimuksen perusteella käyttöönsä vuokratyörytksen palveluksessa olevan työntekijän. Vuokratyöntekijä työskentelee yleensä käyttäjäyrityksen välittömän työnhoidon alaisuudessa käyttäen yrityksen koneita ja työkaluja. Vuokratyöntekijän palkan maksusta vastaa vuokratyörytys (vrt. edellä alihankinta).



2.1. Suomeen työsuhteeseen tuleva ulkomainen työntekijä

Pohjoismaiden kansalaiset	EU/ETA-maiden kansalaiset	Kolmansien maiden kansalaiset
Ei rajoituksia työnteolle	Ei rajoituksia työnteolle	Viisumi tai viisumivapaus
Ilmoitus maistraattiin yli 6 kk oleskelusta	Oleskeluoikeuden rekisteröinti 3 kk	Tavallinen oleskelulupa
	Työnantajan säilytysvelvollisuus	Työntekijän oleskelulupa
		Työnantajan säilytys- ja selvitysvelvollisuus

Palkattaessa ulkomaalainen työntekijä työsuhteeseen Suomessa tulee ottaa huomioon, että työskentely saattaa edellyttää työntekoa ja oleskelua koskevia ilmoituksia ja/tai lupia. Mahdollisen työntekijän oleskeluun ja työskentelyyn tarvittavien lupien luonne siitä, onko kysymyksessä

- Pohjoismaan kansalainen
- EU/ETA-maan kansalainen
- kolmannen maan kansalainen

Pohjoismaan kansalainen

Pohjoismaan kansalaisen tulee ilmoittaa muutostaan maistraattiin. Määräaikaista oleskelua, joka kestää alle kuusi kuukautta, ei yleensä pidetä muuttona. Muita erillisiä lupia työntekoa varten ei tarvita.

EU/ETA-maan kansalainen (muut kuin pohjoismaat)

EU/ETA-maiden tai Sveitsin kansalainen ei tarvitse erillistä lupaa tai päätöstä Suomessa työskentelyään varten. Näiden maiden kansalaisten tulee ulkomaalaislain mukaan rekisteröidä oleskeluoikeutensa paikallispoliisilla viimeistään kolmen kuukauden kuluttua.

Kolmannen maan kansalainen

Työntekijän oleskelulupa

Muut ulkomaiset työntekijät kuin EU/ETA-maiden kansalaiset, eli ns. kolmannen maan kansalaiset, tarvitsevat pääsääntöisesti Suomessa työskentelyä varten työntekijän oleskeluluvan.

Työntekijän oleskeluluvan hakeminen

Työntekotarkoituksessa Suomeen saapuvan ulkomaalaisen tulee pääsääntöisesti hakea työntekijän oleskelulupaa asuinmaassaan ennen Suomeen tuloa. Lupa tulee olla myönnetty ennen työnteon aloittamista. Oleskelulupahakemuksen voi laittaa vireille työntekijä, työnantaja tai valtakirjalla toimeksiantaja. Ulkomailta hakemus jätetään Suomen edustustoon ja Suomessa se jätetään joko TE-toimistoon tai poliisille, joilta saa myös hakemuslomakkeita. Lomakkeen saa myös maahanmuuttoviraston internetsivuilta osoitteesta www.migri.fi.

Työnantajan säilytys-, ilmoitus- ja selvitysvelvollisuudet

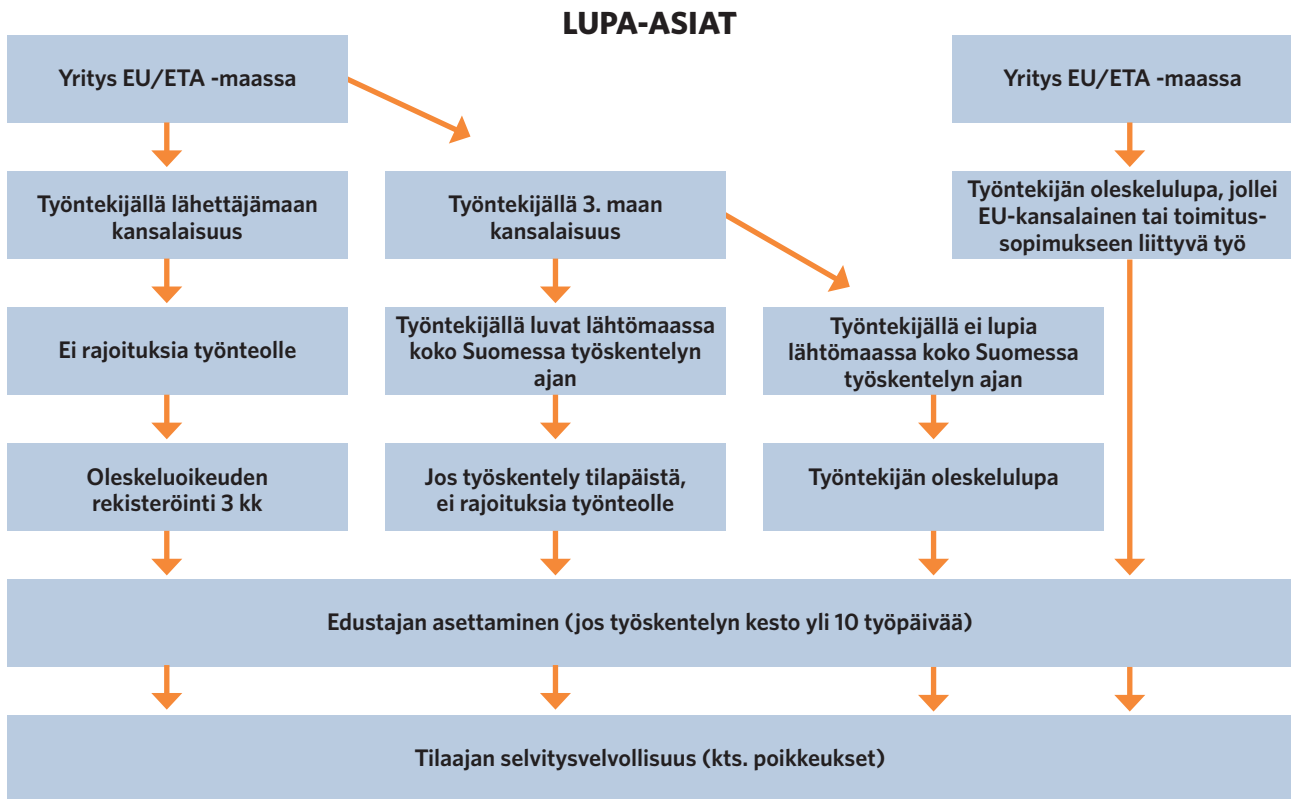
Työnantaja on velvollinen tarkastamaan, että ulkomaisella työntekijällä on asianmukainen voimassa oleva lupa työskentelyyn. Työnantajan on säilytettävä työpaikalla tiedot palkkaamistaan ulkomaalaisista ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista siten, että ne ovat vaivatta työsuojeluviranomaisten tarkastettavissa. Tiedot on säilytettävä sekä EU/ETA-maiden kansalaisista (mukaan luettuna pohjoismaiden kansalaiset) että ns. kolmansien maiden kansalaisista. Tiedoista tulee käydä ilmi työntekijän henkilötiedot sekä perustuuko tämän työskentely EU/ETA-kansalaisuuteen, työntekijän oleskelulupaan tai lupavelvoitteesta mahdolliseen vapauttamiseen. Tiedot on säilytettävä neljä vuotta työsuhteen päättymisestä.

Työnantajan on ilmoitettava työpaikan luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle palkkaamiensa ns. kolmannen maan kansalaisten nimet ja heihin sovellettavat työehtosopimukset. Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantaja rekrytoi EU/ETA-maan kansalaisen tai tämän perheenjäsenen.

Lisäksi työnantajan on toimitettava TE-toimistolle työ sopimuslain 2 luvun 4 §:n mukainen selvitys työntekijän oleskeluluvan perusteella työskentelevän tai lupavelvoitteesta vapautetun kolmannen maan kansalaisen työehdoista. Selvitysvelvollisuutta ei ole, jos työnantaja rekrytoi EU/ETA-maan kansalaisen tai tämän perheenjäsenen.



2.2. Lähetetyt työntekijät



Ilmoitusvelvollisuus

Lähtävään yritykseen on ennen Suomessa tehtävän työn aloittamista tehtävä ilmoitus työsuojeluviranomaiselle työntekijöiden lähettämisestä. Ilmoitusvelvollisuus astui voimaan 1.9.2017. Ilmoitus tehdään työsuojeluhallinnon verkkosivuilta löytyvällä verkkolomakkeella.

Lähtävä yritys voi tehdä ilmoituksen heti, kun sopimus työntekijöiden lähettämisestä on tehty. Ilmoitus on tehtävä viimeistään ennen kuin sopimuksen mukainen työnteko alkaa.

Ilmoitusta ei kuitenkaan tarvitse tehdä, kun työntekijöitä lähetetään yrityksen sisäisellä siirrolla enintään viideksi päiväksi. Laskettaessa tätä kestoajaa otetaan huomioon kyseistä työskentelyä koskeva lähettämisjakso (työskentelyjakso) ja sen päättymistä edeltävän neljän kuukauden ajalta kaikki muut jaksot, jolloin saman yrityksen työntekijä on tehnyt työtä Suomessa.

Luvat

A. Vuokratyövoiman tai alihankintapalvelun käyttö EU/ETA –maassa sijaitsevan yrityksen kanssa

A 1. EU/ ETA-maan kansalainen

Suomeen lähetettynä työntekijänä työvoiman vuokraussopimuksen tai alihankintasopimuksen perusteella tuleva EU/ETA-maan kansalainen ei tarvitse työntekoon liittyviä lupia.

EU/ETA- maiden kansalaisten on kuitenkin rekisteröitävä oleskeluoikeutensa paikallispoliisilla kolmen kuukauden kuluessa maahantulosta.

Pohjoismaiden kansalaisten on rekisteröidyttävä vain, jos he ovat Suomessa yli 6 kuukautta.

A 2. Kolmannen maan kansalainen EU/ETA –maassa toimivan yrityksen palveluksessa

Kun EU/ETA-alueeseen kuulumattoman valtion kansalainen työskentelee vakituisena työntekijänä EU/ETA-maassa toimivassa yrityksessä ja yritys lähettää ko. työntekijän tilapäisesti työskentelemään alihankinta- tai vuokratyöhön Suomeen, työntekijän oleskelulupaa ei tarvita, jos työntekijällä on työn tekemiseen ja oleskeluun oikeuttava lupa siinä EU/ETA-maassa, mistä työntekijä on lähetetty Suomeen ja tämä lupa on vielä voimassa myös työn päätyttyä Suomessa. Pääsääntöisesti enintään n. 3 kk kestoinen työskentely on vielä tulkittu tilapäiseksi työskentelyksi. Tilapäisen työskentelyn raja määritellään viranomaisen toimesta.

B. Työvoiman vuokraaminen tai alihankinta kolmannessa maassa sijaitsevasta yrityksestä

Kun yritys tekee sopimuksen työvoiman vuokraamisesta tai alihankinnasta ns. kolmannessa maassa sijaitsevan yrityksen kanssa, ulkomaalainen työntekijä (lukuun ottamatta EU-kansalaiset) tarvitsee tällöin pääsääntöisesti työntekijän oleskeluluvan, jonka hakemista ja edellytyksiä on käsitelty aiemmin.

C. Oleskelulupa toimitussopimukseen liittyvissä töissä

Ulkomaalainen ei tarvitse työntekijän oleskelulupaa Suomessa, mikäli hän saapuu Suomeen jonkin laitteen toimitussopimukseen liittyvän työn, kuten laitteen asennuksen tai sen käyttöön tarvittavan koulutuksen antamisen vuoksi, ja työ kestää korkeintaan kuusi kuukautta.

Edustajan asettaminen ja tehtävät

Lähtävällä yrityksellä on oltava Suomessa edustaja, joka on lähetetyn työntekijän ja viranomaisten tavoitettavissa koko lähetetyn työntekijän lähetettynä olon ajan. Edustajana voi toimia oikeushenkilö tai luonnollinen henkilö.

Lähtävällä yrityksellä ei tarvitse olla edustajaa, jos yritys lähettää työntekijöitä Suomeen enintään kymmeneksi työpäiväksi. Laskettaessa työntekijöiden lähettämisen kestoa otetaan huomioon kyseinen lähettämisyksikkö sekä sen päättymistä edeltävän neljän kuukauden ajalta kaikki muut jaksot, jolloin saman yrityksen työntekijä on tehnyt Suomessa työtä.

Edustajalla tulee olla kelpoisuus vastaanottaa yrityksen puolesta viranomaisasiakirjoja ja haasteita sekä toimittaa asiakirjoja yritykseltä viranomaisille ja tuomioistuimille. Edustajalla tulee myös olla kelpoisuus edustaa lähettävää yritystä tuomioistuimissa

Työsuhteen ehdot

Laki työntekijöiden lähettämisestä sisältää lähetettyjen työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehtojen määräytymisperusteet Suomessa tehtävässä työssä. Lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka on muualle kuin Suomeen sijoittuneen työnantajan palveluksessa ja joka tavallisesti työskentelee muualla kuin Suomessa, mutta lähetetään tänne rajoitetuksi ajaksi töihin. Suomalaisen yrityksen näkökulmasta kyse on yleensä ulkomaisesta vuokratyövoimasta tai alihankinnasta, mutta säännökset voivat tulla sovellettavaksi myös esim. kansainvälisen konsernin sisäisissä komennuksissa.

Lähetetyn työntekijän työsuhteessa on noudatettava mm. seuraavia asioita koskevia yleissitovan (teknologiateollisuuden) työehtosopimuksen ja Suomen lainsäädännön normeja, ellei työsuhteeseen (mahdollisesti) sovellettava ulkomaan laki johda työntekijän kannalta parempaan lopputulokseen:

- vähimmäispalkka
- säännöllisen työajan järjestäminen
- säännöllisen työajan ylittäminen
- lisä- ja ylityön korvaaminen
- lepoajat
- sairausajan palkka
- vuosiloma
- eräät perhevapaita koskevat säännökset
- syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu
- työturvallisuus
- lakisääteinen työterveyshuolto

Säännökset eivät pääsääntöisesti koske alle kahdeksan päivää kestävästä tavarantoimitussopimukseen liittyvästä asennus- ym. työstä, joka muodostaa olennaisen osan tavarantoimitussopimuksesta.

Lähetettyjen työntekijöiden työehtojen valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille.



Yt-velvoitteet

Yhteistoimintalain mukaan yrityksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat periaatteet kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Yritys on velvollinen noudattamaan yhteistoimintalakia, mikäli sen palveluksessa toimii säännöllisesti vähintään 20 työntekijää.

Vuokratyö

Yhteistoimintalain 17 §:n mukaan työnantajan tulee tiedottaa suunnitelluista vuokratyöntekijöiden käytöstä niille henkilöstön edustajille, joiden edustaman henkilöstöryhmän työtehtävistä on kyse. Asiaa ilmoitettaessa on selvitettävä tällaisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kestoaika.

Ilmoituksen saatuaan henkilöstön edustaja voi vaatia asian käsittelyä yhteistoimintamenettelyssä. Vaatimus on esitettävä viimeistään toisena työpäivänä sen jälkeen, kun työnantaja on asiasta tiedottanut. Tämän jälkeen vuokratyövoiman käytöstä on neuvoteltava viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä henkilöstöryhmän edustajan kanssa. Tällaista velvollisuutta ei ole kuitenkaan, jos tarkoituksena on ulkopuolisella työvoimalla teettää työtä, jota asianomaisen yrityksen henkilöstö ei vakiintuneen käytännön mukaan suorita, tai milloin kysymyksessä on lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen yrityksen omalla henkilöstöllä ei ole mahdollista. Vaikka edellä mainitussa neuvottelussa ei päästäisi yksimielisyyteen, työnantajalla on oikeus tehdä vuokratyövoiman käyttöä koskevat ratkaisut. Neuvottelumenettely ei myöskään koske yritystä, joka säännöllisesti työllistää 20 – 29 työntekijää.

Alihankinta

Yhteistoimintalain 13 §:n mukaan työnantajan on annettava työntekijöiden edustajille pyynnöstä selvitys alihankinnan käyttämisestä. Selvityksen piiriin kuuluu tilaajan selvitysvelvollisuuden piiriin kuuluva alihankinta eli työpalvelut, jotka tehdään tilaajan työtiloissa tai työkohteessa ja jotka liittyvät tilaajan toiminnassa tavanomaisesti suoritettaviin työtehtäviin. Selvityksestä tulee käydä ilmi työkohteet ja työtehtävät sekä ajanjaksot, joina alihankintaa käytetään.

Tietojen antaminen henkilöstön edustajalle työehtosopimuksen mukaan

Teknolohiteollisuuden työehtosopimuksen 46.3 kohdan mukaan työnantajan tulee tiedottaa pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun toimialueilla tuotanto- ja kunnossapitotöihin osallistuvasta ulkopuolisesta työvoimasta.

Työnantajan tulee selvittää pyydettyä pääluottamusmiehelle vuokratyöntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset kuten vuokramiesten lukumäärä, työtehtävät ja sopimuksen kestoaika.

Tilaajan tulee pyynnöstä ilmoittaa tilaajan selvitysvelvollisuuden alaisesta vuokratyöstä tai alihankinnasta tehdystä sopimuksesta työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle tai, jos tällaista ei ole valittu, työsuojelulain tarkoittamalle luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä vuokratyövoiman käytön syy, käytettävän työvoiman määrä, yrityksen yksilöintitiedot, työkohteet, työtehtävät, sopimuksen kesto ja sovellettava työehtosopimus tai keskeiset työehdot.

Tilaajan selvitysvelvollisuus

Tilaajan on pyydettävä ennen alihankinta- ja vuokratyösopimuksen tekemistä sopimuspuoleltaan tilaajavastuulain mukaiset selvitykset. Selvitysvelvollisuus koskee tilaajaa, joka Suomessa käyttää vuokrattua työntekijää yli 10 työpäivän ajan ja tilaajaa, jonka Suomessa olevissa työtiloissa tai työkohteessa työskentelee työntekijä, joka on alihankkijan palveluksessa ja jonka työtehtävät liittyvät tilaajan toiminnassa tavanomaisesti suoritettaviin työtehtäviin. Alihankinnan osalta edellytetään, että alihankintasopimuksen vastikkeen arvo ilman arvonalisäveroa on vähintään 9.000 euroa. Selvitys on hankittava sekä suomalaisesta että ulkomaisesta palveluntarjoajasta.

Selvitysvelvollisuuden ulkopuolelle jää näin ollen muun ohella alihankintatyö, jolla tuotetaan koneen osia tilaajan tiloissa koottavaksi. Selvitysvelvollisuus ei myöskään koske teknologiateollisuuden toimialalla esimerkiksi asianajo-, koulutus-, mainostoimisto-, pitopalvelujen alihankintaa, koska tehtävät eivät yleensä liity tilaajan toiminnassa tavanomaisesti suoritettaviin työtehtäviin.

Velvollisuus ei koske alihankkija- tai vuokratyöryhtymisiä, joihin tilaajalla on vakiintunut sopimussuhde, tai joiden toiminta on vakiintunut.

Selvitysvelvollisuuden sisältö

Ennen kuin tilaaja tekee sopimuksen vuokratun työntekijän käytöstä tai alihankintasopimukseen perustuvasta työstä, tilaajan on pyydettävä sopimuspuolelta ja tämän on annettava tilaajalle:

- 1) selvitys siitä, onko yritys merkitty ennakkoperintälain (1118/1996) mukaiseen ennakkoperintärekisteriin ja työnantajarekisteriin sekä arvonalisäverolain (1501/1993) mukaiseen arvonalisävelvollisten rekisteriin;
- 2) kaupparekisteriote tai kaupparekisteristä muutoin saadut kaupparekisteriotetta vastaavat tiedot;
- 3) selvitys siitä, ettei yrityksellä ole verotustietojen julkisuudesta ja salassapidosta annetun lain (1346/1999) 20 b §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua verovelkaa taikka viranomaisen antama selvitys verovelan määrästä;
- 4) todistukset työntekijöiden eläkevakuutusten ottamisesta ja eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta tai selvitys siitä, että eräänntyneitä eläkevakuutusmaksuja koskeva maksusopimus on tehty;
- 5) selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista; sekä
- 6) selvitys työterveyshuollon järjestämisestä.

Alihankinta- tai vuokratyöryhtymisen kanssa tehtävään sopimukseen voidaan sisällyttää ehto siltä varalta, ettei edellä mainittuja tietoja ja todistuksia toimiteta tilaajalle lain edellyttämällä tavalla ennen sopimuksen tekemistä. Sopimuksessa tilaaja voi varata itselleen oikeuden purkaa tekemänsä sopimuksen, jos tilaaja ei olisi sopimuksen tekemisen jälkeen toimitettujen tietojen tai todistuksissa ilmenneiden seikkojen vuoksi tehnyt alun perin sopimusta palveluntarjoajan kanssa.

Edellä mainitut tiedot ja todistukset eivät saa olla kolmea kuukautta vanhempia. Ne voidaan antaa kopioina tai tilaajan tulee ottaa niistä kopiot

Jos vuokratun työntekijän työnantajana tai alihankintasopimuksen sopimuspuolena toimii ulkomainen yritys, yrityksen on toimitettava edellä mainitut vastaavat tiedot yrityksen sijoittautumismaan lainsäädännön mukaisella rekisteriotteella tai vastaavalla todistuksella tai muulla yleisesti hyväksytyllä tavalla.

Jos sopimus on voimassa yli 12 kuukautta, tilaajan sopimuspuolen on toimitettava tilaajalle sopimussuhteen aikana 12 kuukauden välein edellä mainitut todistukset veroista ja eläkkeistä tai ulkomaalaisen yrityksen vastaavat tiedot.

Edellä mainitut selvitykset ja todistukset on säilytettävä vähintään kaksi vuotta siitä, kun sopimusta koskeva työ on päättynyt.



Muuta huomioitavaa

Ulkomaista työvoimaa käytettäessä on lisäksi selvitettävä työntekijän sosiaaliturvaa, verotusta, eläkettä, vakuutuksia sekä työturvallisuutta koskevat kysymykset. Lisätietoja näihin liittyvistä asioista saa alla mainituilta viranomaisilta.

Lisätietoja:

www.te-palvelut.fi/
(TE-palvelut)

www.migri.fi
(Maahanmuuttovirasto)

www.kela.fi
(Kansaneläkelaitos)

www.infopankki.fi
(Infopankki-palvelu Suomeen muuttota suunnittelevalle)

www.ttk.fi
(Työturvallisuuskeskus)

www.vero.fi/
(Verohallinto)

Teollisuusliitto ry, puh. 0207 74001
www.teollisuusliitto.fi

Teknolohiateollisuus ry, puh. 09 19231
www.teknolohiateollisuus.fi
