

Ulkomainen työvoima rakennustyömailla ja työaikalain muutoksista

Ville Wartiovaara

31.10.2019



Työvoima - vaadittavat luvat/rekisteröinnit

- EU/ETA – maiden ym. kansalaiset eivät tarvitse työntekijän oleskelulupaa työskennelläkseen Suomessa
 - kolmansien maiden kansalaiselta vaaditaan lupa oleskella Suomessa, kun hänen tarkoituksenaan on ansiotyön tekeminen
 - tilapäinen tai jatkuva
 - Entisen passiin liimatun oleskelulupatarran sijaan erillinen oleskelulupakortti
 - ns. harmaapassilaiset
- Oleskeluoikeuden rekisteröinti
 - EU/ETA –maiden ym. kansalaisten tulee rekisteröidä oleskeluoikeutensa Migriin, jos he oleskelevat Suomessa yli 3 kuukautta
- Turvapaikanhakijan työnteko-oikeus - pääurakoitsijan tulee tarkistaa työnantajan ohella asia – missä vaiheessa turvapaikkahakemuksen käsittely on. Työnteon voi aloittaa joko 3 kuukauden tai 6 kuukauden kuluttua hakemuksen jättämisestä (6 kk, jos ei ole passia, 3 kk jos löytyy passi).



Vastuu työskentelyoikeuksista

- Ulkomaalaislain mukaan **työnantajan** on varmistuttava siitä, että ulkomaalaisella on vaadittava työntekijän oleskelulupa ja säilyttää tietoja työskentelyn perusteista
 - Ainakin tulee säilyttää:
 - Ulkomaalaisen työntekijän yksilöintitiedot
 - Työntekijän kansallisuutta koskeva tieto
 - Maassa oleskelun perustettava koskeva tieto
- Aliurakkatyössä sekä vuokratyössä työnantajan velvoitteet siirtyvät pääurakoitsijalle
 - **pääurakoitsijan** on varmistuttava siitä, että **ulkomaisen yrityksen työntekijöillä** on voimassaolevat työntekijöiden oleskelulupa saatuna Suomesta
 - lisäksi varmistuttava siitä, että **työsuhteen ehdot ovat Suomen työlainsäädännön ja voimassa olevan työehtosopimuksen mukaiset**
 - Työnantajan, joka ottaa palvelukseensa **muun kuin unionin kansalaisen**, tulee viivytyksettä toimittaa TE-toimistolle selvitys työntekijästä ja tämän työsuhteeseen noudatettavista ehdoista ym. sekä ilmoittaa työpaikan luottamusmiehelle ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus
 - päätoteuttajan on varmistuttava, että sillä on tieto työmaalla työskentelevistä työntekijöistä ja itsenäisistä työnsuorittajista ja että heidän perehdyttämistään varten on tarpeelliset tiedot. Työnantajien on annettava työntekijöistään ja itsenäisten työnsuorittajien omalta osaltaan tarpeelliset tiedot työmaalla työskentelystä päätoteuttajalle.



Lähetetyn työntekijän oikeus työskennellä ilman työntekijä oleskelulupaa – kolmannen maan kansalainen

- Lähetetty työntekijä, jolla on työskentelyoikeus toisessa EU-maassa, voi työskennellä Suomessa tilapäisesti alihankintatöissä 6 kuukauden ajanjakson aikana 3 kk ajan (koskee siis vain lähetettyjä työntekijöitä), jos työntekijällä on **vakituinen työsuhde lähetävässä maassa** sekä oikeus työskennellä toisessa EU-maassa jatkuu vielä Suomessa työskentelyn jälkeen, ei koske toiminimiyrittäjiä em. mahdollisuus
- Lähtökohtaisesti pitäisi olla työskennellyt myös ennen komennusta lähetävässä maassa ja työn tulee jatkua komennuksen jälkeen
- Mikäli alusta lähtien on jo tiedossa, että työskentely jatkuu 3 kuukautta pidemmän ajan, tulee työntekijän oleskelulupaa hakea jo ennen töiden alkua. Jos aliurakoitsijan **urakka** kestää yli kuusi kuukautta, on työtä varten haettava työntekijän oleskelulupaa Suomesta. Oleskeluluvan hakemista ei saa kiertää siten, että työtä suorittamaan vaihdetaan kolmen kuukauden välein uusi työntekijä
- Viranomaisen linjaus – 10 kuukauden työskentelyoikeus toisessa EU-maassa ei oikeuta työskentelemään Suomessa lähetettynä työntekijänä ilman Suomeen saatua työskentelyoikeutta – viranomaisen lähtökohta on, että työskentelyoikeuden tulee olla vähintään vuoden pituinen lähetävässä maassa
- XXX-kansalaisuus - harmaapassilainen

HARMAA PASSI

- Harmaan passin” haltijalla tarkoitetaan henkilöä, jolla ei ole passin myöntäneen EU-valtion kansalaisuutta, mutta hän on saanut EU-maan passin. Tällainen tapaus ilmenee erityisesti Virossa asuvien kansalaisuudettomien henkilöiden osalta. Niin sanotun harmaan passin pystyy erottamaan normaalista passista siten, että kansalaisuuden kohdalla lukee **XXX** tai **undefined**.

Henkilö on voinut saada määräaikaisen oleskeluoikeuden tai työntekijän oleskeluluvan (työskentelyoikeuden) em. maassa. Ilman työntekijän oleskelulupaa henkilö ei voi työskennellä Suomessa, paitsi lähetettynä työntekijänä max. 3 kk, mikäli **vakituinen** työsuhde lähettävässä maassa



Rakennusalan työtä koskeva rakennuttajan ja pääurakoitsijan vastuu

Jos lähetetylle työntekijälle ei ole maksettu 5 §:ssä tarkoitettua vähimmäispalkkaa, hän voi ilmoittaa siitä työmaan rakennuttajalle tai pääurakoitsijalle. Ilmoituksen saatuaan rakennuttajan tai pääurakoitsijan on välittömästi pyydettävä lähettävältä yritykseltä selvitys lähetetylle työntekijälle maksetusta palkasta ja siitä, onko palkka 5 §:n mukainen.

Rakennuttajan tai pääurakoitsijan on toimitettava selvityspyyntö ja lähettävältä yritykseltä saatu selvitys työntekijälle. Selvitys on työntekijän pyynnöstä toimitettava työsuojeluviranomaiselle. Rakennuttajan tai pääurakoitsijan on säilytettävä selvitys kaksi vuotta työnteon päättymisestä.



Ulkomainen yritys - jos yrityksellä y-tunnus Suomessa, tilaajavastuuseelvitykset myös Suomesta

Rekisterimerkinnät kotimaasta

Veromaksuasiat kotimaasta

Kaupparekisteriote kotimaasta

Lähetettyjen työntekijöiden sosiaaliturva – A1 – todistus – ennen työnteon aloittamista

Tilaaja edellyttää kirjallisesti, että sopimuspuoli toimittaa A1-

todistukset aina ennen uusien työntekijöiden töiden aloittamista

- Rakentamisessa aina

Selvitys sovellettavasta työehtosopimuksesta

- Yleissitovan työehtosopimuksen mukainen vastike

- Tessiin / työaikalakiin ja vuosilomalakiin perustuvat korvaukset

CASE MIKKELI

- Tilaaja teki sopimuksen virolaisen Y Oü:n kanssa, urakkasopimuksen mukaan hinnoittelu on ollut 18 €/tunti/työntekijä, kahden kuukauden ajan, sen jälkeen 19 €/tunti → työtehtävinä kaivinkoneen perämiehen tehtäviä ja aputöitä
- Tilaajalla sopimus X Oy:n kanssa, sopimuksen mukaan työntekijöistä maksetaan 23 €/tunti/työntekijä (kirvesmiehistä) ja 21 € rakennusmiehistä

AVI: täyttää korotetun laiminlyöntimaksun tunnusmerkistön



Työaikalain voimaantulo ja soveltaminen

- Uusi työaikalaki tulee voimaan 1.1.2020
- Työnantaja saa teettää ylityötä vanhan työaikalain mukaisen enimmäismäärän (250 h + 80 h) mukaisesti 31.12.2020 saakka. Säännös mahdollistaa sen, että työnantaja voi siirtyä seuraamaan uuden lain mukaista työajan enimmäismäärää tarkoituksenmukaisena ajankohtana.
- Työnantajalla on oikeus soveltaa lain voimaan tullessa voimassa olevaa työehtosopimusmääräyksiä työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka
- Työaikalakia sovelletaan työsuhteessa tehtävään työhön. Alle 18-vuotiaan tekemästä työstä säädetään lisäksi nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993).

Työaikapankki 14 §

- Työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmä, jolla työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa.
- Työnantaja ja luottamusmies tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja taikka henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä saavat sopia kirjallisesti työaikapankin käyttöönotosta.
- Työaikapankkiin voidaan siirtää:
 - lisä- ja ylityötunteja.
 - liukuvaan työaikajärjestelmään kertyneitä työtunteja enintään 60 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana.
 - lakiin tai sopimukseen perustuvia rahamääräisiä etuuksia sen jälkeen, kun ne on ensin muutettu aikamääräisiksi (esimerkiksi lisä- ja ylityöstä maksettavia korvauksia, sunnuntaityön korotusosia, korvausta viikkolevon saamatta jäämisestä, työajan lyhennysrahaa tai lomarahaa).
- Pankkiin ei saa siirtää:
 - Säännölliseltä työajalta maksettavaa palkkaa
 - Kulukorvauksia
 - Korvausluonteisia saatavia
 - Rahamääräistä etuutta sen jälkeen kun se on erääntynyt maksettavaksi
- Erän siirtäminen edellyttää työntekijän kutakin kertaa varten antamaa suostumusta.
 - Suostumus voidaan antaa myös lyhyehköksi ajaksi kerrallaan.
- Työnantajan on pidettävä työntekijäkohtaisesti kirjaa työaikapankkiin säästetyistä eristä sekä työaikapankkiin siirrettyjen erien pitämisestä vapaana.

- Työaikapankkisopimuksessa on sovittava
 - mitä eriä työaikapankkiin voidaan siirtää
 - säästämisrajoista
 - työaikapankkiin säästetty työaikakertymä ei saa kuitenkaan kalenterivuoden aikana kasvaa yli 180 tuntia eikä työaikapankin kokonaiskertymä ylittää kuuden kuukauden työaikaa vastaavaa määrää
 - työaikapankin lakkaamisesta ja lakkaamishetkellä työaikapankissa olevien erien korvaamisesta
 - korvaaminen rahana tai vapaana
 - vapaan käyttämisen periaatteista ja menettelytavoista, joilla työaikapankkiin säästettyä aikaa pidetään vapaana
 - vapaan käyttämisestä ilmoittaminen, vapaan pitämisen ajankohta yms.

Työajan enimmäismäärä

- Uudessa työaikalaisissa ei enää säädetä erillisestä ylityökiintiöstä, vaan työnantajan on seurattava työntekijän kokonaistyöaikaa.
 - *Vuorokautista ylityötä* on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa.
 - *Viikoittaista ylityötä* on työ, joka ylittää 40 tuntia viikossa olematta vuorokautista ylityötä.
 - *Lisätyö*: Jos on sovittu 40 tuntia lyhyemmästä viikkotyöajasta, lisätyötä on työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä
- Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana.
- Työajan enimmäismäärään lasketaan kaikki tehdyt työtunnit
 - säännöllinen työaika, lisätyö tai ylityö, hätätyö, **aloittamis- ja lopettamistyö**
 - Enimmäismäärää laskettaessa huomioidaan aika, joka on työaikalain 3 §:ssä säädettyä työajaksi luettavaa aikaa (huom. kaikki aika, jolta maksetaan palkkaa, ei välttämättä ole työaikalain tarkoittamaa työaikaa).
- Työehtosopimuksella voidaan sopia enimmäistyöajan tarkastelujakson pidentämisestä.
- Yritysten kannattaa toistaiseksi jatkaa nykyisen ylityökiintiön seuraamista. Työnantaja saa noudattaa nykyisen työaikalain mukaista ylityön enimmäismäärää koskevaa säännöstä 31.12.2020 asti.
- Nykyiset työehtosopimuksen päättyvät 30.4.2020, joten uuteen järjestelmään ehtii siirtyä, kun työehtosopimukseen tulevat määräykset ovat tiedossa.