

# Ulkomaisen työvoiman käyttö metsätöissä

Opas metsä-, metsäkone- ja taimitarha-alalla  
toimivalle yrittäjälle



# Ulkomaisen työvoiman käyttö metsätöissä

---

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus TTK

Teksti: Aki Jouhiaho, TTS Työtehoseura

Taitto: Kaija Laaksonen, TTS Työtehoseura

Kuvat:

Paino:

1. painos 2016

ISBN:

Ohjausryhmä: Työturvallisuuskeskus TTK:n Metsäalan työalatoimikunta

Kustantajat: Metsämiesten säätiö, TTS Työtehoseura, Työturvallisuuskeskus TTK

# Sisältö

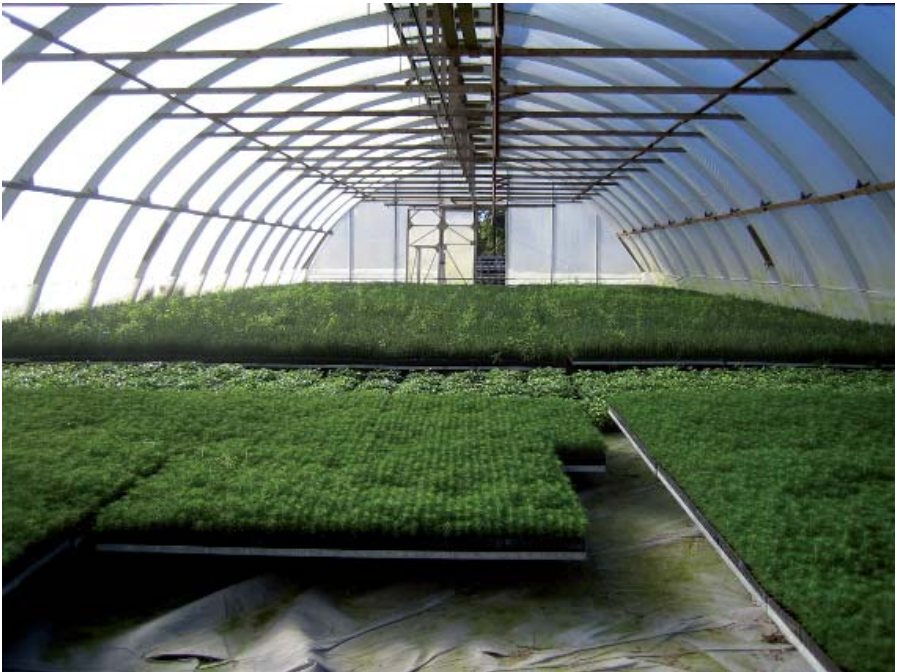
---

<b>Ulkomaisten työvoiman</b> .....	<b>3</b>	<b>Työsuhteen aikana</b> .....	<b>10</b>
<b>käyttö metsätöissä</b> .....	<b>3</b>	Työturvallisuus ja -terveys ja osaaminen ..	10
<b>Ennen työn aloittamista</b> .....	<b>4</b>	.....	10
Työnantajan velvollisuudet .....	4	Palkka ja korvaukset .....	10
Työn tilaajan velvollisuudet .....	4	Ulkomaalaisen työntekijän verotus .....	10
Lähetetyn työntekijän työnantajan velvollisuudet .....	5	Ulkomaisten yrityksen ja elinkeinonharjoittajan verotus .....	12
Luvat ja rekisteröinti .....	5	Sosiaaliturva ja vakuutukset .....	12
Ilmoittamisvelvollisuus .....	6	<b>Lisätietoa</b> .....	<b>14</b>
Tietojen säilytysvelvoite .....	7	<b>Sanastoa</b> .....	<b>15</b>
Tilaajavastuu .....	8	<b>Tarkistuslistat</b> .....	<b>16</b>
Yrityksen edustaja .....	8	Ulkomaalaisen työntekijän palkkaus ....	16
		Aliurakointi- tai vuokratyösopimus ulkomaisen yrityksen kanssa .....	17

# Ulkomaisten työvoiman käyttö metsätöissä

---

**Tämä opas on tarkoitettu ulkomaalaisia työntekijöitä metsä-, metsäkone ja taimitarha-alan töihin palkkaaville suomalaisille yrityksille. Opas kuvaa ulkomaalaisia työntekijöitä koskevat keskeisimmät työnantajalle sekä vuokratyö- ja alihankintatyösopijapuolille asetetut vaatimukset. Lainsäädännön lisäksi vaatimuksia ja oikeuksia metsätyönantajille ja -tekijöille asettavat alan työehtosopimukset ja metsäsertifiointivaatimukset.**



# Ennen työn aloittamista

---

Ulkomaalainen työntekijä voi työskennellä Suomessa Suomeen sijoittuneen yrityksen työntekijänä tai ulkomaisen yrityksen lähetettynä työntekijänä alihankinta- tai vuokratyösopimukseen perustuen. Lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka työskentelee tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa ja jonka toiseen valtioon sijoittautunut, työnantajana toimiva yritys työsuhteen kestäessä lähettää rajoitetuksi ajaksi työhön Suomeen.

## Työnantajan velvollisuudet

---

Ulkomaalaisen työntekijän työnantajalla, jonka liikepaikka on Suomessa, on velvollisuus:

- varmistaa, että ulkomaalaisella työntekijällä on työntekijän oleskelulupa tai että hän ei sellaista tarvitse
- varmistaa, että ulkomaalaisen työntekijän työnteon keskeiset ehdot ovat voimassa olevien säännösten ja alalle sovellettavan työehtosopimuksen mukaiset
- toimittaa selvitys keskeisistä työehdoista TE-toimistolle viivytyksettä, ellei kyse ole Euroopan unionin, Islannin, Liechtensteinin, Norjan tai Sveitsin kansalaisesta tai edellä mainitun perheenjäsenestä

- ilmoittaa luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus
- säilyttää ulkomaalaista työntekijää ja hänen työnteke-oikeuttaan koskevat tiedot neljä vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen

## Työn tilaajan velvollisuudet

---

### Ulkomainen yritys

Yrityksellä, joka toimii ulkomaalaisia työntekijöitä käyttävän ulkomaisen yrityksen aliorakointityön tai vuokratyövoiman tilaajana, on velvollisuus:

- tehdä tilaajavastuulain mukaiset selvitykset
- varmistaa, että työntekijällä on työntekijän oleskelulupa tai että hän ei sellaista tarvitse
- varmistaa, että ulkomaalaisen työntekijän työnteon keskeiset ehdot ovat voimassa olevien säännösten ja alalle sovellettavan työehtosopimuksen mukaiset
- toimittaa selvitys keskeisistä työehdoista TE-toimistolle viivytyksettä, ellei kyse ole Euroopan unionin, Islannin, Liechtensteinin, Norjan tai Sveitsin kansalaisesta tai edellä mainitun perheenjäsenestä

- 
- huolehtia siitä, että työntekijöitä lähetävä yritys asettaa edustajan
  - antaa kirjallisesti lähetävälle yritykselle tieto toimivaltaisesta työsuojeluviranomaisesta
  - ilmoittaa luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle ulkomalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus
  - luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun pyytäessä ilmoittaa sopimuspuolena toimivan yrityksen yksilöintitiedot, työkohte, työtehtävät ja sopimuksen kesto, jos tilaajavastuulain raja-arvo ylittyy.

### **Kotimainen yritys**

Jos yritys solmii aliurakointi- tai vuokratyösopimuksen yrityksen kanssa, jonka liikepaikka on Suomessa ja palveluksessa on ulkomalaisia työntekijöitä, toimeksiantajalla ei ole tilaajavastuulain vaatimuksia lukuun ottamatta muita edellä kuvattuja työn tilaajan velvollisuuksia.

### **Lähetetyn työntekijän työnantajan velvollisuudet**

Lähetetyn työntekijän työnantajan tulee lain mukaan

- asettaa Suomessa toimiva yrityksen edustaja
- varmistaa, että työntekijällä on työntekijän oleskelulupa tai että hän ei sellaista tarvitse
- noudattaa työaika koskevia säännöksiä ja määräyksiä
- pitää työaikakirjanpitoa metsäkone- ja taimitarha-alalla toimitaessa
- noudattaa alalla noudatettavan työehtosopimuksen vähimmäispalkkamääräyksiä
- säilyttää tiedot maksetuista palkoista
- järjestää työterveyshuolto
- ottaa työntekijöille tapaturmavakuutus
- antaa lähetetylle työntekijälleen tieto toimivaltaisesta Suomen työsuojeluviranomaisesta ennen työn aloittamista

### **Luvat ja rekisteröinti**

#### **EU- ja ETA -maiden ja Sveitsin kansalaiset**

Euroopan unionin, Islannin, Liechtensteinin, Norjan tai Sveitsin kansalainen ei tarvitse työntekijän oleskelulupaa. Hänen on kuitenkin rekisteröitävä oleskeluoikeutensa poliisilaitoksella, jos työ Suomessa kestää yli kolme kuukautta.

#### **EU- ja ETA -maiden ja Sveitsin ulkopuoliset kansalaiset**

Jos työntekijä on jonkin muun kuin Euroopan unionin, Islannin, Liech-

tensteinin, Norjan tai Sveitsin kansalainen, hänen tulee hakea työntekijän oleskelulupa kotimaasta käsin. Lupa on oltava ennen Suomeen tuloa. Jos oleskelulupa on myönnetty tietylle ammattialalle, työn tekeminen on mahdollista vain tällä kyseisellä alalla.

Myös tiettyihin muihin oleskelupuihin liittyy työnteko-oikeus, jolloin ei tarvita muuta lupaa työskentelyä varten. Oleskeluvasta käy ilmi onko työnteko-oikeus olemassa.

### Oleskeluluvan jatkaminen

Oleskeluluvan jatkohakemus tulee tehdä jo edellisen voimassaoloaikana. Mikäli jatkolupahakemus on tehty ajoissa, ulkomaalainen työntekijä saa jatkaa aiemman luvan mukaista työntekoa, kunnes uuden hakemuksen johdosta on myönnetty oleskelulupa tai kielteinen päätös on tullut lainvoimaiseksi.

Jatko-oleskelulupaa haetaan Suomessa työntekijän asuinkunnan poliisin toimipisteessä. Jos työntekijän oleskeluoikeuden tai muussa työnteko-oikeuden perusteessa tapahtuu muutoksia, työntekijän tulee kertoa tästä välittömästi työnantajalle. Työntekijän tulee antaa kopio hakemuksen vireilläolotodistuksesta ja toimittaa kopio uudesta oleskeluluvasta työnantajalle heti sen saatuaan.

### Lisätietoja

- Maahanmuuttovirasto  
[www.migri.fi](http://www.migri.fi)
- Poliisi [www.poliisi.fi](http://www.poliisi.fi)

### Ilmoittamisvelvollisuus

---

Ilmoittamisvelvollisuus koskee työnantajaa ja ulkomaisen yrityksen kanssa urakointi- tai vuokratyösopimuksen solminutta tilaajaa, kun työnantajan tai ulkomaisen yrityksen palveluksessa on muun kuin Euroopan unionin, Islannin, Liechtensteinin, Norjan tai Sveitsin kansalainen tai edellä mainitun perheenjäsenen. Tällöin työnantajan ja tilaajan tulee viivytyksettä toimittaa selvitys TE-toimistolle. Selvityksessä tulee olla työsuhteen keskeiset ehdot ja vakuutus, että työehdot ovat työehtosopimuksen mukaiset.

Keskeisiä työehtoja koskevasta selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- työnantajan liikepaikka ja työntekijän kotipaikka
- työnteon alkamisajankohta
- määräaikaisen työsopimuksen määräaikaisuuden peruste ja sopimuksen päättymisaika
- koeaika
- työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa

- työntekijän pääasialliset työtehtävät
- työhön sovellettava työehtosopimus
- palkan määrä
- palkan ja luontoisetujen määräytymisen perusteet ja palkanmaksu-aika
- säännöllinen työaika
- vuosiloman määräytyminen
- irtisanomisaika

Jos keskeiset työehdot on kirjattu työntekijän kanssa solmittavaan työsopimukseen, kopio työnantajan allekirjoittamasta työsopimuksesta on riittävä selvitys. Selvitys voidaan tehdä myös vapaamuotoisesti tai työlupahakemuksen liitelomakkeella. Selvityksen voi toimittaa mihin tahansa TE-toimiston toimipaikkaan.

TE-toimistoon toimitettavat asiakirjat ovat

- kopio henkilön passista tai oleskelulupakortista
- kopio työsopimuksesta tai työlupahakemuksen liitelomake TEM054 tai vapaamuotoinen selvitys keskeisistä työehdoista

Tieto ulkomaalaisen työntekijän työskentelystä on annettava myös työpaikan luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle. Heille riittää tiedoksi ulkomaalaisen nimi ja sovellettava työehtosopimus. Jos tilaajavastuulain raja-arvo ylittyy alihankinta- ja vuokratyösopimuksia koskien, luottamusmiehen tai

työsuojeluvaltuutetun pyytäessä on heille ilmoitettava edellä mainittujen tietojen lisäksi sopimuspuolena toimivan yrityksen yksilöintitiedot, työkohde, työtehtävät ja sopimuksen kesto.

## Tietojen säilytysvelvoite

Työnantajan säilytettäväksi määrättyistä tiedoista tulee käydä ilmi

- ulkomaalaisen työntekijän henkilötiedot (koko nimi ja syntymäaika)
- työntekijän työnteko-oikeuden peruste (EU- tai ETA-maan kansalaisuus, työntekijän oleskelulupa vai muu ulkomaalaislaissa säädetty työnteko-oikeus)
- työntekoon oikeuttavan oleskeluluvan voimassaoloaika
- toimiala taikka työnantaja, jolle lupa on myönnetty (jos lupa on kohdennettu vain tiettyyn työhön).

Työnantajan on säilytettävä tiedot ulkomaalaisen palvelussuhteen päättymisestä seuraavat neljä vuotta. Tietojen säilyttämisvelvoitteen noudattamiseksi työnantaja voi esimerkiksi ottaa jäljennökset asiakirjasta, josta ilmenee työntekooikeuden peruste.

Lähetettyjen työntekijöiden toimeksiantajalla ei ole tietojen säilyttämisvelvollisuutta. Toimeksiantajan on kuitenkin pystyttävä osoittamaan ulkomaalaisten työnteki-



jöiden työnteko-oikeus ulkomaalaisten työntekijöiden Suomessa työskentelyn ajan.

## Tilajavastuu

---

Tilajavastuulain vaatimukset koskevat myös ulkomaista yritystä. Tilajavastuun raja-arvojen ylityksessä ulkomaisesta sopimuspuolesta on hankittava sopimuspuolen kotimaasta vastaavat selvitykset kuin suomalaisesta sopimuspuolesta eli:

1. selvitys merkinnästä ennakkoperintärekisteriin, työnantaja-rekisteriin ja arvonlisäverovelvollisten rekisteriin
2. kaupparekisteriote
3. veronmaksuasioita koskeva selvitys
4. eläke- ja tapaturmavakuutus selvitys
5. selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista
6. selvitys työterveyshuollon järjestämisestä

Tilajaan tulee huolehtia, että hän ymmärtää ulkomaisten selvitysten sisällön. Tarvittaessa selvitykset on käännettävä tilajaan ymmärtämälle kielelle. Mikäli ulkomaisella yrityksellä on sopimuskentekohetkellä y-tunnus Suomessa, tilajaan on hankittava selvitykset verorekisterimerkinnöistä ja

veronmaksuasioista yrityksen kotimaan lisäksi myös Suomesta.

Tilajaan on selvitettävä työntekijöiden eläke- ja tapaturmavakuuttaminen viimeistään ennen työn aloittamista (ks. luku Sosiaaliturva ja vakuutukset).

Tilajaan tulee edellyttää kirjallisessa sopimuksessa, että sopimuspuoli toimittaa koko sopimussuhteen ajan lähetettyjen työntekijöiden osalta todistukset sosiaaliturvan määräytymisestä ennen kuin nämä aloittavat työnteon.

## Yrityksen edustaja

---

Suomeen työvoimaa lähettävällä ulkomaisella yrityksellä tulee olla Suomessa edustaja, ellei yrityksellä itsellään ole liikepaikkaa Suomessa. Myös tilajaan on huolehdittava, että lähettävä yritys asettaa Suomeen edustajan. Jos työn teettäjä on ulkomaisen yrityksen kanssa tekemässään sopimuksessa edellyttänyt edustajan asettamista, katsotaan työn teettäjän täyttäneen omalta osaltaan huolehtimisvelvollisuutensa.

Ulkomaisen yrityksen Suomessa toimiva edustaja voi hoitaa mm. yritykselle kuuluvia viranomaisasioita. Edustajan tulee pystyä toimimaan lähettävän yrityksen puolesta tuomioistuimissa sekä vastaanottamaan tämän puolesta haasteita ja muita viranomaisasia-

kirjoja. Edustaja ei kanna työnantajavastuita. Edustajan käyntiosoitteen on oltava Suomessa (postilokero-osoite ei kelpaa).

Edustajana voi toimia luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö esimerkiksi Suomessa oleva palvelun tilaaja lähettävän yrityksen antamalla valtuutuksella, tilitoimisto tai muu palveluyritys. Edustajana voi toimia myös ulkomaalainen, joka on Suomessa tavoitettavissa.

Lähettäjäyrityksen on asetettava edustaja viimeistään lähetetyn työntekijän työskentelyn alkaessa, mikäli lähetettynä olo kestää yli 14 vuorokautta (kalenteripäivää). Jos lähetetyn työntekijän ja tämän työnantajan välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksiä jatkuvia määräaikaista työsopimuksia lähetettynä olosta, työsuhteen katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisesti.

Edustajan valtuutuksen tulee kestää vähintään 12 kuukautta siitä, kun lähetetyn työntekijän työskentely Suomessa on päättynyt.

Lähetetyn työntekijän Suomessa työskentelyn alkaessa tulee edustajalla olla hallussaan:

- työnantajan yksilöintitiedot eli yrityksen rekisteröity ja virallinen nimi, yritystunnus, mahdollinen lähtömaan paikallisen viranomaisen rekisteröintinu-

mero sekä osoite lähtömaassa ja vastuuhenkilöt kotimaassa

- lähetetyn työntekijän henkilötiedot eli nimi ja mahdollinen sosiaaliturvatunniste sekä ikä ja ammattipätevyys töissä, joissa edellytetään tiettyä ikää ja pätevyyttä
- selvitys lähetetyn työntekijän työnteke-oikeudesta
- tiedot lähetetyn työntekijän keskeisistä työehdoista

Jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää yli kahdeksan päivää, työnantajalla tai edustajalla on oltava Suomessa hallussaan

- työntekijän työskentelyä Suomessa koskeva työaikakirjanpito
- tiedot työntekijälle maksetuista palkoista.

Lähettävän yrityksen on ilmoitettava työn teettäjälle ennen työskentelyn alkamista Suomessa, kenellä yllä mainitut tiedot ovat työntekijän lähetettynä olon aikana. Tällä tavalla varmistetaan, että lähetetyn työntekijän työsuhteessa noudatettavat vähimmäistyöehdot on varmistettu. Tiedot on säilytettävä kaksi vuotta siitä, kun lähetetyn työntekijän työskentely Suomessa on päättynyt.

# Työsuhteen aikana

---

## Työturvallisuus ja -terveys ja osaaminen

---

Työturvallisuuslain mukaan ensisijainen työsuojelevastuu on työnantajalla. Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus järjestää kaikille työntekijöilleen työterveyshuolto sekä vakuuttaa nämä työtapaturmien varalta myös määräaikaiset ja osa-aikaiset ulkomaalaiset työntekijät mukaan lukien.

PEFC-metsäsertifiointin (PEFC FI 1002:2014) kriteerin mukaan työnteon alkaessa työnantajan tai tilaajan on varmistuttava, että hänen sopimuskumppaninaan olevaa ulkomaalaista työn toteuttajaa tai työntekijää on informoitu hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan työn tekijänä Suomessa. Vaatimus voidaan täyttää esimerkiksi antamalla tai esittelemällä työn tekijälle aihetta käsittelevä opas. Oppaita metsätöissä toimivalle ulkomaalaiselle työntekijälle ja yritykselle löytyy eri kieli-versioina osoitteesta [www.ttk.fi](http://www.ttk.fi).

PEFC-sertifioiduissa metsissä toimittaessa työhön liittyvät ohjeet tulee antaa työntekijän ymmärtämällä kielellä. Työntekijällä tulee tarvittaessa olla käytettävissään yhteistä kieltä puhuva ja ymmärtävä tulkkaustaitoinen henkilö työhön liittyvissä asioissa.

## Lisätietoja

- Työsuojelehallinto [www.tyosuojele.fi](http://www.tyosuojele.fi)
- PEFC Suomi [www.pefc.fi](http://www.pefc.fi)

## Palkka ja korvaukset

---

Palkan ja korvausten tulee olla alalla noudatettavan metsä-, metsäkone- tai taimitarha-alan työehtosopimuksen mukainen. Työehtosopimukset koskevat myös työntekijöitä, jotka työskentelevät Suomessa ulkomaisen työnantajan palveluksessa ja lähetettyjä työntekijöitä.

## Lisätietoja

- Työsuojelehallinto [www.tyosuojele.fi](http://www.tyosuojele.fi)
- Tyoelake.fi -palvelu (suomi, englanti, viro, venäjä) [www.tyoelake.fi](http://www.tyoelake.fi)

## Ulkomaalaisen työntekijän verotus

---

Ulkomaalaisen työntekijän verotus Suomessa määräytyy sen mukaan, miten pitkään työskentely Suomessa kestää. Töitä voidaan tehdä vain lähdeverokortilla tai verokortilla.

### Työskentely alle 6 kuukautta

Alle kuusi kuukautta Suomessa työskentelevä työntekijä maksaa palkastaan 35 %:n suuruisen lähdeveron. Lähdevero on lopullinen

vero, eikä palkasta yleensä anneta veroilmoitusta Suomeen.

Jos työntekijän Suomessa ansaitut tulot ovat vähintään 75 % koko vuoden ansiotuloista ja hän asuu Euroopan talousalueen maassa, työntekijä voi jälkikäteen vaatia progressiivista verotusta 35 %:n lähdeveron sijasta.

Työntekijän tulee hankkia suomalainen henkilötunnus ja lähdeverokortti verotoimistosta. Lähdeverokortti on annettava työnantajalle. Työskentelyn päätyttyä työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle tosittien maksetuista tuloista ja peritystä lähdeverosta. Työntekijä voi tarvittaessa esittää sen veroviranomaisille varsinaisessa asuinvaltiossa.

Jos työntekijä työskentelee Suomessa alle 6 kuukautta ja saa palkan ulkomaiselta työnantajalta, hän ei joudu maksamaan palkasta veroa Suomeen. Tällöin työntekijä tekee veroilmoituksen ja maksaa verot vain kotimaassa. Jos ulkomaisella työnantajalla on kiinteä toimipaikka Suomessa, se rinnastetaan suomalaiseen työnantajaan ja työntekijän palkka verotetaan Suomessa.

### **Työskentely yli 6 kuukautta**

Yli kuusi kuukautta Suomessa työskentelevä työntekijä maksaa palkasta normaalisti veroa Suomeen. Tällöin ei ole väliä sillä,

saako hän palkan suomalaiselta työnantajalta vai ulkomaiselta työnantajalta. Ulkomaisen työnantajan on annettava verottajalle vuosi-ilmoitus työntekijälle maksamistaan palkoista ja työntekijä tekee veroilmoituksen Suomeen kerran vuodessa.

Jos työnantaja on muusta maasta kuin Suomesta ja jos sillä ei ole Suomessa kiinteää toimipaikkaa, hän ei ole velvollinen toimittamaan palkasta ennakonpidätystä Suomeen, vaan työntekijä maksaa itse verot ennakoveroina.

Jos ulkomaiselle yritykselle muodostuu kiinteä toimipaikka Suomeen tai yritys on vapaaehtoisesti hakeutunut Suomen työnantajarekisteriin, yrityksellä on lisäksi samat työnantajavelvollisuudet kuin suomalaisella yrityksellä.

Työntekijän tulee hankkia suomalainen henkilötunnus ja verokortti verotoimistosta. Verokortti on annettava työnantajalle. Jos työntekijä työskentelee Suomessa tilapäisesti, hän voi hakea sitä verotoimistossa verokorttia haettaessa. Jos työskentely kestää yli vuoden, hänen täytyy hakea henkilötunnus maistraatista.

### **Lisätietoja**

- Verohallinto [www.vero.fi](http://www.vero.fi)  
(suomi, ruotsi, englantia, viro, puola, venäjä)

## Ulkomaisen yrityksen ja elinkeinonharjoittajan verotus

---

Tilaaajan on pidätettävä ulkomaiselle yritykselle maksamastaan työkorvauksesta 13 prosentin (osakeyhtiö, muu yhteisö ja yhtymä) tai 35 prosentin (elinkeinonharjoittaja) lähdevero silloin, kun työ on tehty Suomessa.

Seuraavissa tapauksissa lähdeveroa ei kuitenkaan tarvitse periä:

- Ulkomainen yritys kuuluu ennakkoperintärekisteriin
- Ulkomainen yritys esittää työn teettäjälle lähdeverokortin, jonka veroprosentti on 0 %

Jos ulkomainen työkorvauksen saaja haluaa välttää lähdeveron perimisen, yrityksen kannattaa hakeutua ennakkoperintärekisteriin tai hakea lähdeverokortti, jonka veroprosentti on 0 %.

Ulkomaisen yrityksen on maksettava liiketulosta tuloveroa Suomeen, jos yrityksellä on Suomessa kiinteä toimipaikka. Verohallinto selvittää annettujen tietojen perusteella, muodostuuko yritykselle kiinteä toimipaikka Suomeen arvonlisäverotuksessa tai tuloverotuksessa ja mihin Verohallinnon rekistereihin yritys täytyy merkitä. Ulkomainen yritys rekisteröityy yleensä arvonlisäverovelvollisten rekisteriin, ennakkoperintärekisteriin ja työnantajarekisteriin.

## Vuokratyö

Vuokratyötä käyttävän yrityksen on toimitettava verohallinnolle tiedot työntekijän vuokranneesta yrityksestä, kun kansainvälinen sopimus ei estä Suomea perimästä veroa työntekijän palkasta. Verotusoikeus ja ilmoitusvelvollisuus määräytyvät työntekijän kotimaan mukaan. Yrityksen kotimaalla ei ole vaikutusta asiaan. Tiedot on toimitettava sitä kalenterikukautta seuraavan kuukauden loppuun mennessä, jonka aikana yrityksen ensimmäinen työntekijä aloittaa työskentelyn työn teettäjälle.

## Lisätietoja

- Verohallinto [www.vero.fi](http://www.vero.fi)  
(suomi, ruotsi, englantia, viro, puola, venäjä)

## Sosiaaliturva ja vakuutukset

---

Ulkomaalaisia työntekijöitä koskevat samat lakisääteiset vakuutukset kuin Suomessa pysyvästi asuvia työntekijöitä. Työnantajan tulee huolehtia seuraavista ulkomaalaisia työntekijöitä koskevista vakuutuksista:

- työeläkevakuutusmaksu
- tapaturmavakuutusmaksu
- ryhmähenkivakuutusmaksu
- työttömyysvakuutusmaksut
- sosiaaliturva- eli sairausvakuutusmaksu, jos ulkomaalainen

työskentelee yrityksessä yli 4 kuukautta

### **EU/ETA -alueen ja Sveitsin työntekijä**

EU/ETA-alueelta ja Sveitsistä lähetetyt työntekijät kuuluvat kotimaansa sosiaaliturvan piiriin, eikä heitä vakuuteta Suomessa. Jos työntekijä tulee EU/ETA-maasta tai Sveitsistä, hänellä on oltava mukanaan lähetetyn työntekijän todistus A1 (aikaisemmin E101) osoituksena kuulumisesta lähettävän maan sosiaaliturvaan (tapaturma- ja eläkevakuutukset).

A1-todistuksen myöntämiselle on asetettu tiettyjä edellytyksiä, liittyen mm. työnantajayrityksen toimintaan sen sijoittautumismaassa. On melko tavanomaista, että viranomaiset eri syistä epäävät lähetetyn työntekijän A1-todistuksen. Tällöin työnantajan on otettava työntekijälle tapaturma- ja eläkevakuutukset suomalaisesta yhtiöstä. Lähetetyllä työntekijällä tulee olla työskentelyn alkaessa joko A1-todistus tai tapaturma- ja eläkevakuutukset otettuna suomalaisesta yhtiöstä.

### **EU/ETA -alueen ja Sveitsin ulkopuolinen työntekijä**

Jos työntekijä on lähetetty EU/ETA-alueen, Sveitsin tai sosiaaliturvasopimuksen ulkopuolella olevasta maasta, häneen sovelletaan

Suomen sosiaaliturvalainsäädäntöä. Mikäli työskentely kestää korkeintaan kaksi vuotta, työeläkelainsäädännön mukaan on mahdollista, ettei ulkomaisella työnantajalla ole työeläkevakuuttamisvelvoitetta. Enintään viiden vuoden työskentelyn osalta työnantaja voi hakea vakuuttamisvelvollisuudesta vapautusta Eläketurvakeskukselta. Kela puolestaan ratkaisee, mitä asumiseen perustuvia sosiaaliturvaetuuksia työntekijä saa Suomessa.

Tapaturmavakuutus poikkeaa edellä sanotusta tietyiltä osin. Tapaturmavakuutuksessa ei ole työeläkelainsäädännön kaltaista kahden vuoden sääntöä EU/ETA-alueen tai Sveitsin ulkopuolelta lähetetyille työntekijöille, vaan työntekijät on vakuutettava Suomessa työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisesti työsuhteen alusta alkaen. Tämä koskee myös useimmista sosiaaliturvasopimusmaista tulevia lähetettyjä työntekijöitä, koska sosiaaliturvasopimukset eivät aina sisällä säännöksiä tapaturmavakuutuksesta.

### **Lisätietoja**

- Eläketurvakeskus [www.etk.fi](http://www.etk.fi) (suomi, ruotsi, englantia)
- Kansaneläkelaitos [www.kela.fi](http://www.kela.fi) (suomi, ruotsi, englantia)

# Lisätietoa

---

- Ulkomaista työntekijää koskeva lainsäädäntö, Työsuojelehallinto: [www.tyosuoja.fi/tyosuhde/ulkomainen-tyontekija](http://www.tyosuoja.fi/tyosuhde/ulkomainen-tyontekija)
- Tietoa, palveluja ja työkaluja yrityksille ja yrityksen perustajille - Yritys-Suomi, Työ- ja elinkeinoministeriö (suomi, ruotsi, englantia): [www.yrityssuomi.fi](http://www.yrityssuomi.fi)
- Suurimmissa TE-toimistoissa työskentelevät EURES-neuvojat auttavat yrityksiä eurooppalaiseen rekrytointeihin liittyvissä kysymyksissä. EURES-neuvojen tarjoama palvelu on maksutonta. <http://toimistot.te-palvelut.fi>
- EURES Eurooppalaisen ammatillisen liikkuvuuden porttaali, EURES, Eurooppalainen työnvälitysverkosto: <https://ec.europa.eu/eures/public/fi/homepage>
- Työntekijän rekrytointi ulkomailta, TE-palvelut: [www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda\\_tyontekija/rekrytoi\\_ulkomailta/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/rekrytoi_ulkomailta/index.html)
- Kokemuksia kansainvälisistä rekrytoinneista Suomeen -opas, Työ- ja elinkeinoministeriö: [www.tem.fi/files/32913/TEM\\_matto-opas\\_26-4-to.PDF](http://www.tem.fi/files/32913/TEM_matto-opas_26-4-to.PDF)
- Kelan ja Verohallinnon yhteinen palvelupiste ulkomaalaisille työntekijöille ja yrittäjille Suomessa (suomi, ruotsi, englantia, venäjä): [www.intofinland.fi](http://www.intofinland.fi)
- Oikeus suomalaisen sosiaaliturvaan, Kela: [www.kela.fi/muutto-suomeen\\_tyontekijana](http://www.kela.fi/muutto-suomeen_tyontekijana)

# Sanastoa

---

## **Ulkomaalainen työntekijä**

Työntekijä, joka ei ole Suomen kansalainen.

## **Ulkomainen yritys**

Yritys, jonka liikepaikka ei ole Suomessa. Ulkomaisessa omistuksessa oleva yritys, jonka liikepaikka on Suomessa, ei ole ulkomainen yritys.

## **Tilaja**

Tilajalla tarkoitetaan luonnollista tai juridista henkilöä, joka työn ostajana ja työn teettäjänä tekee vuokratyö- tai alihankintasopimuksen ja jolle työntulos luovutetaan.

## **Lähetetty työntekijä**

Lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka työskentelee tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa ja jonka toiseen valtioon sijoittautunut, työnantajana toimiva yritys työsuhteen kestäessä lähettää rajoitetuksi ajaksi työhön Suomeen.

## **Vuokratyöntekijä**

Vuokratyöntekijä on tehnyt työsuhteen sellaisen työnantajan kanssa, joka on siirtänyt työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan käyttöön. Työntekijä työskentelee työn vastaanottajan työnjohdon alaisuudessa ja valvonnassa.



# Tarkistuslistat

## Ulkomaalaisen työntekijän palkkaus

### ENNEN TYÖN ALOITTAMISTA

- Varmista, että ulkomaalaisella työntekijällä on työntekijän oleskelulupa tai että hän ei sellaista tarvitse.
- Varmista, että ulkomaalaisen työntekijän työnteon keskeiset ehdot ovat voimassa olevien säännösten ja alalla sovellettavan työehtosopimuksen mukaiset.
- Toimita selvitys keskeisistä työehdoista TE-toimistolle viivytyksettä, ellei kyse ole Euroopan unionin, Islannin, Liechtensteinin, Norjan tai Sveitsin kansalaisesta tai edellä mainitun perheenjäsenestä.
- Ilmoita luottamushenkilöille ja työsuojeluvaltuutetulle ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus.
- Säilytä ulkomaalaista työntekijää ja hänen työnteko-oikeuttaan koskevat tiedot neljä vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen.
- Varmista, että ulkomaalaista työntekijää on informoitu hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan työntekijänä Suomessa esimerkiksi antamalla tai esittelemällä työn tekijälle aihetta koskeva opas (PEFC-vaatimus).

### TYÖSUHTEEN AIKANA

- Huolehdi työntekijän työturvallisuudesta.
- PEFC-sertifioiduissa metsissä toimittaessa anna työhön liittyvät ohjeet työn toteuttajan / työntekijän ymmärtämällä kielellä ja järjestä työntekijälle tarvittaessa yhteistä kieltä puhuva ja ymmärtävä tulkkaustaitoinen henkilö työhön liittyvissä asioissa.
- Huolehdi ulkomaalaisia työntekijöitä koskevista vakuutuksista:
  - työeläkevakuutusmaksu
  - tapaturmavakuutusmaksu
  - ryhmähenkivakuutusmaksu
  - työttömyysvakuutusmaksut
  - sosiaaliturva- eli sairausvakuutusmaksu, jos ulkomaalainen työskentelee yrityksessä yli 4 kuukautta
- Jos työntekijän työskentely kestää alle 6 kuukautta, pyydä työntekijältä suomalainen lähdeverokortti ja peri palkanmaksun yhteydessä 35 %:n suuruinen lähdevero.
- Jos työntekijän työskentely kestää yli 6 kuukautta, pyydä työntekijältä suomalainen verokortti ja peri palkanmaksun yhteydessä vero normaalisti.

## Aliurakointi- tai vuokratyösopimus ulkomaisen yrityksen kanssa

---

### ENNEN TYÖN ALOITTAMISTA

- Tee seuraavat selvitykset ja toimenpiteet aliurakointisopimuspuolesta ennen sopimuksen solmimista, jos sopimuksen vastikkeen arvo ilman arvonlisäveroa on vähintään 9 000 euroa ja vuokratyösopimusosapuolesta, jos vuokratun työntekijän työskentely kestää yli kymmenen työpäivää.
  - Pyydä ulkomaiselta sopimuspuolelta vastaavat tilaajavastuulain mukaiset todistukset ja selvitykset sopimuspuolen kotimaasta kuin suomalaisesta sopimuspuolesta. Jos sopimuspuolella on sopimuskentekohetkellä y-tunnus Suomessa, hanki selvitykset verorekisterimerkinnöistä ja veronmaksuasioista yrityksen kotimaan lisäksi myös Suomesta.
  - Varmista työntekijöiden eläke- ja tapaturmavakuuttaminen viimeistään ennen työn aloittamista.
  - Edellytä kirjallisessa sopimuksessa, että sopimuspuoli toimittaa koko sopimussuhteen ajan lähetettyjen työntekijöiden osalta todistukset sosiaaliturvan määräytymisestä ennen kuin nämä aloittavat työnteon.
- Varmista, että ulkomaalaisella työntekijällä on työntekijän oleskelulupa tai että hän ei sellaista tarvitse. Toimeksiantajan on pystyttävä osoittamaan työntekeoikeuden perusteet ulkomaalaisen työntekijän Suomessa työskentelyn ajan.
- Varmista, että ulkomaalaisen työntekijän työnteon keskeiset ehdot ovat voimassa olevien säännösten ja alalle sovellettavan työehtosopimuksen mukaiset. Työehtosopimukset koskevat myös ulkomaalaisia lähetettyjä työntekijöitä.
- Toimita selvitys keskeisistä työehdoista TE-toimistolle viivytyksettä, ellei kyse ole Euroopan unionin, Islannin, Liechtensteinin, Norjan tai Sveitsin kansalaisesta tai edellä mainitun perheenjäsenestä.
- Anna kirjallisesti työntekijöitä lähettävälle yritykselle tieto toimivaltaisesta työsuojeluviranomaisesta.
- Varmista, että ulkomaalaista työn toteuttajaa tai työntekijää on informoitu hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan työn tekijänä Suomessa esimerkiksi antamalla tai esittelemällä työn

tekijälle aihetta koskeva opas (PEFC-vaatimus).

- Ellei yrityksellä ole liikepaikkaa Suomessa ja lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää lyhytaikaisia keskeytyksiä lukuun ottamatta yli 14 päivää, huolehdi siitä, että työntekijöitä lähettävä yritys asettaa edustajan Suomeen, joka voi hoitaa mm. yritykselle kuuluvia viranomaisasioita.
- Ilmoita luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle ulkomalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus. Tilajavastuulain raja-arvon ylittyessä ja luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun pyytäessä, ilmoita myös sopimuspuolena toimivan yrityksen yksilöintitiedot, työkohte, työtehtävät ja sopimuksen kesto.
- Ilmoita Verohallinnolle tiedot työntekijän vuokranneesta yrityksestä, ellei kansainvälinen sopimus estä veron perimistä työntekijän palkasta

### **SOPIMUSSUHTEEN AIKANA**

- Huolehdi työntekijöiden työturvallisuudesta
- Pidätä ulkomaiselle yritykselle maksettavasta työkorvauksesta 13 prosentin (osakeyhtiö, muu yhteisö ja yhtymä) tai 35 prosentin (elinkeinonharjoittaja) lähdevero. Veronpidätystä ei

tarvitse tehdä, mikäli ulkomainen yritys tai elinkeinonharjoittaja on ennakkoperintärekestäessä tai esittää työn teettäjälle 0-veron lähdeverokortin tai muun selvityksen, joka estää veron pidättämisen.









Työturvallisuuskeskus, p. 09 616 261, [www.ttk.fi](http://www.ttk.fi)

## Ulkomaisten työvoiman käyttö metsätöissä

---

Tämä opas on tarkoitettu ulkomaalaisia työntekijöitä metsä-, metsäkone ja taimitarha-alan töihin palkkaaville suomalaisille yrityksille. Opas kuvaa ulkomaalaisia työntekijöitä koskevat keskeisimmät työnantajalle sekä vuokratyö- ja alihankintatyösopijapuolille asetetut vaatimukset. Lainsäädännön lisäksi vaatimuksia ja oikeuksia metsätyönantajille ja -tekijöille asettavat alan työehtosopimukset ja metsäsertifiointivaatimukset.



METSÄMIESTEN SÄÄTIÖ

*Ihminen ja metsä*

