

28.8.2025

Ohje työnantajalle: Ulkomaalaisen työntekijän palkkaaminen

Kun palkkaat Suomessa jo oleskelevan ulkomaalaisen työntekijän, työnantajalla on seuraavat velvollisuudet:

1. Varmista työnteko-oikeus ennen työsuhteen alkamista

- Työnantajan on aina tarkistettava, että työntekijällä on oikeus tehdä työtä Suomessa.
- **EU-/ETA-maiden ja Sveitsin kansalaiset:** Työnteko-oikeus on rajoittamaton. Varmista henkilöllisyys voimassa olevalla passilla tai henkilökortilla.
- **Kolmansien maiden kansalaiset:** Tarkista voimassa oleva oleskelulupakortti tai muu työnteko-oikeuden osoittava asiakirja.
- **Opiskelijan työnteko-oikeus:** Oleskelulupa opiskelun perusteella antaa oikeuden palkkatyöhön keskimäärin 30 tuntia viikossa vuoden aikana. Viikkotuntimäärä voi väliaikaisesti ylittyä, mutta keskiarvo ei saa ylittää rajaa. Työnantajan ja työntekijän on seurattava tuntimääriä.
- Tarkastus tehdään ennen työsopimuksen tekemistä tai työntöön aloittamista.

2. Säilytä tiedot työnteko-oikeudesta

- Työnantajan on pidettävä työpaikalla tiedot työnteko-oikeuden perusteista.
- Tiedot voi dokumentoida esimerkiksi ottamalla kopion oleskelulupakortista tai muusta asiakirjasta.
- Asiakirjat on säilytettävä tietosuojalainsäädäntöä noudattaen ja poistettava, kun niitä ei enää tarvita.

3. Pyydä työntekijältä verokortti

- Työntekijän on toimitettava verokortti ennen palkanmaksua.
- Jos verokorttia ei ole, ennakonpidätys on 60 %.

4. Tee työnantajan ilmoitus Enter Finland -palvelussa (vain kolmansien maiden kansalaiset)

- Jos työntekijällä on työntekijän oleskelulupa, opiskelulupa tai muu lupa, joka antaa oikeuden työskennellä Suomessa, työnantajan on tehtävä ilmoitus **Maahanmuuttovirastolle Enter Finland -palvelun kautta** kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta.
- Ilmoituksessa annetaan mm.: työntekijän nimi ja henkilötiedot, työsuhteen kesto ja työaika ja sovellettava työehtosopimus.
- Työnantajan on ilmoitettava myös työntekijän tiedot työpaikan luottamushenkilöille, kuten luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle.
- **Työnantajan sertifiointi:** Jos yrityksellä on työnantajan sertifiointi Maahanmuuttoviraston ohjeiden mukaisesti, se voi nopeuttaa työntekijän oleskelulupahakemusten käsittelyä.

5. Noudata samoja työehtoja kuin muidenkin työntekijöiden kohdalla

- Ulkomaalaisen työntekijän palkka, työaika ja muut ehdot eivät saa olla huonommat kuin muilla samoissa tehtävissä olevilla.
- Työsuhteen ehdot määräytyvät Suomen lakien ja työehtosopimusten mukaan.
- Työntekijä kuuluu samoihin lakisääteisiin vakuutuksiin (eläke-, työttömyys-, tapaturma- ja sosiaaliturvamaksut) kuin muutkin työntekijät.

6. Seuraa työnteko-oikeuden voimassaoloa

- Jos lupa on määräaikainen, työnantajan on huolehdittava, että työnteko-oikeus on voimassa koko työsuhteen ajan.

7. Työnantajan rooli oleskeluluvan jatkamisessa

- Oleskeluluvan jatkaminen on aina työntekijän oma velvollisuus. Hän hakee jatkolupaa Maahanmuuttovirastolta (Migri) ennen nykyisen luvan päättymistä.
- Työnantajalla ei ole lain mukaan velvollisuutta hakea lupaa työntekijän puolesta, mutta työnantajan etu on huolehtia, että työnteko-oikeus ei katkea.
- Työnantaja voi auttaa prosessissa esimerkiksi:
 - toimittamalla työsopimuksen, palkkatodistuksen tai muun tarvittavan liitteen
 - täyttämällä Enter Finland -palvelussa työnantajan lausunnon
- Työnteko ei saa jatkua, jos lupa on päättynyt eikä uutta ole haettu ajoissa.

8. Työsuhteen päättymisilmoitus

- Työnantajan pitää tehdä työsuhteen päättymisilmoitus 14 vrk sisällä, jos työperusteisella oleskeluluvalla Suomessa oleskelevan kolmannen maan kansalaisen työsopimus **päättyy ennenaikaisesti**
 - työntekijä ei ole aloittanut työntekoa
 - työntekijän työsuhde on päättynyt tai päättyy
 - työntekijä on muusta syystä lopettanut työnteon ennen työnteon perusteella myönnetyn oleskeluluvan voimassaolon päättymistä

Ohje on laadittu Edukai Oy:n Next Level -hankkeessa. Ohjeen sisällön ajantasaisuuden ja oikeellisuuden on tarkistanut KEHA-keskuksen kansainvälisen rekrytoinnin työnantajaneuvonnan Work in Finlandin asiantuntija 28.8.2025.