

# **Opas ulkomaalaisten työskentelystä Suomessa**

Rakennusteollisuus RT ry  
Rakennusliitto ry  
Ammattiliitto Pro  
2011

## SISÄLLYSLUETTELO

<b>1. Johdanto</b>	<b>3</b>
<b>2. Käsitteitä ja määrittelyjä</b>	<b>3</b>
<b>3. Ulkomaalainen työntekijänä Suomessa</b>	<b>4</b>
3.1. Ulkomaalaiselta vaadittavat luvat	4
3.2. Ulkomaalaiseen työntekijään sovellettavat työehdot	4
3.3. Ulkomaalaisen työntekijän verotus	5
3.4. Lähetetyn työntekijän sosiaaliturva	6
3.5. Työnantajan tapaturmavakuuttamisvelvollisuus	7
3.5.1. Korvausvastuu tapaturmista	8
3.5.2. Ryhmähenkivakuutus	8
3.6. Palkan maksu rahalaitoksen välityksellä	8
<b>4. Alihankinta ja työvoiman vuokraus</b>	<b>9</b>
4.1. Tilaajan selvitysvelvollisuutta koskeva laki	9
4.1.1. Alihankkijasta ja työvoiman vuokraajasta selvittävät tiedot	9
4.1.2. Ulkomaisesta yrityksestä selvittävät tiedot	10
4.1.3. Milloin selvityksiä ei tarvitse pyytää	10
4.2. Ulkomaisen yrityksen velvollisuus asettaa edustaja	10
4.3. Vuokratyövoimaa käyttävän yrityksen tiedonantovelvollisuus verottajalle	11
4.4. Ulkomaisten yritysten ennakkoperintärekisteröinti ja lähdeveron periminen työkorvauksesta	11
4.5. Tilaajan/ulkomaisen työnantajan velvollisuus huolehtia muiden kuin EU-/ETA-maiden kansalaisten työskentelyoikeuksista	12
4.9. Ilmoitukset verottajalle	14
<b>5. Muistilista ulkomaalaiselle työntekijälle</b>	<b>14</b>
<b>6. Työmaan toimenpiteet ulkomaisen työvoiman käytössä</b>	<b>15</b>
<b>7. Alihankinta- ja työvoiman vuokraussopimuksen tarkistuslista</b>	<b>16</b>
<b>8. Hyödyllisiä yhteystietoja</b>	<b>17</b>

## 1. Johdanto

Tällä yhteisellä oppaalla pyritään selventämään ulkomaalaisten työskentelyä Suomessa koskevia pelisääntöjä ja ehkäisemään häiriöitä työpaikoilla. Oppaan julkaisevat Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry ja Ammattiliitto Pro. Opas on tarkoitettu koko rakennusalalle.

Opas on laadittu rakennusalan tarpeita varten ja siinä on otettu huomioon lainsäädännön ja sopimusten rakennusalalle asettamat erityisvaatimukset. Lainsäädäntöä on seurattu keväälle 2011 asti.

## 2. Käsitteitä ja määrittelyjä

Ulkomaalaisten työskentelyn kannalta tärkeitä säännöksiä ovat:

- ulkomaalaislaki (301/2004)
- laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999)

### EU/ETA-maat

ETA-maita ovat Islanti, Norja ja Liechtenstein. Samoja sääntöjä kuin ETA-maiden kohdalla noudatetaan myös Sveitsin kohdalla. EU- ja ETA-maiden kansalaisia käsitellään monissa yhteyksissä samojen sääntöjen mukaan, joten tässä oppaassa käytetään näistä maista usein yhteistä ilmaisua EU/ETA-maat. Erikseen mainitaan, kun ETA-maita koskevat säännöt poikkeavat EU-maiden säännöistä.

### Kolmannet maat

Kolmansilla mailla tarkoitetaan maita, jotka eivät ole EU/ETA-maita.

### Harmaapassilainen

Harmaapassilaisella tarkoitetaan henkilöä, jolla ei ole passin myöntäneen EU-valtion kansalaisuutta, mutta on saanut kyseisen maan passin.

### Lähetetty työntekijä

Työntekijä, joka työskentelee tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa ja jonka toiseen valtioon sijoittautunut työnantajana toimiva yritys työsuhteen kestäessä lähettää rajoitetuksi ajaksi työhön Suomeen. Lähettäminen voi perustua suomalaisen ja ulkomaalaisen yrityksen väliseen urakkasopimukseen tai työvoiman vuokrausopimukseen.

### 3. Ulkomaalainen työntekijänä Suomessa

#### 3.1. Ulkomaalaiselta vaadittavat luvat

Ulkomaalaislain mukaisesti EU-/ETA -maiden kansalaiset eivät tarvitse työntekijän oleskelulupaa työskennelläkseen Suomessa.

##### Työntekijän oleskelulupa

Työntekijän oleskeluluvalla tarkoitetaan ulkomaalaislain mukaan ulkomaalaiselta vaadittavaa lupaa oleskella Suomessa, kun hänen tarkoituksenaan on sellaisen ansiotyön tekeminen, johon hänellä ei ole oikeutta muun oleskeluluvan nojalla tai ilman oleskelulupaa. Työntekijän oleskeluluvan myöntää työvoimatoimiston myönteisen ratkaisun jälkeen ulkomaalaisvirasto ja jatkoluvan kihlakunnan poliisilaitos.

Lupamenettelystä saa tietoa työministeriön [www-sivuilta](http://www.mol.fi) osoitteesta [www.mol.fi](http://www.mol.fi)

##### Oleskeluluvan rekisteröinti

EU-/ETA-maiden kansalaisten tulee rekisteröidä oleskeluoikeutensa paikallispoliisilla, jos he oleskelevat Suomessa yli 3 kuukautta.

##### Henkilötunnuksen hakeminen

Suomalainen henkilötunnus tarvitaan, jotta esim. verotus Suomessa voidaan toimittaa. Suomalaisen henkilötunnuksen saa esittämällä työsopimuksen ja passin paikallisella poliisilaitoksella, jonka jälkeen henkilötunnuksen myöntää asuinpaikan maistraatti. Hakemuksen voi jättää myös verokorttihakemuksen yhteydessä verotoimistoon. Jos henkilön tunnistamisessa on vaikeuksia, asiakas ohjataan verotoimistosta maistraattiin.

#### 3.2. Ulkomaalaiseen työntekijään sovellettavat työehdot

Suomalaiseen yritykseen suoraan palkattu ulkomaalainen on Suomessa työskennellessään samassa asemassa kuin suomalainen. Sekä ulkomaalaiseen että suomalaiseen työntekijään on siis noudatettava samoja Suomessa voimassa olevia työehtoja.

Ulkomaisen yrityksen lähettämien työntekijöiden osalta on työntekijään sovellettavia säännöksiä tarkennettu laissa lähetetyistä työntekijöistä. Käytännössä myös lähetettyinä työntekijöinä Suomeen saapuviin työntekijöihin on sovellettava samoja työehtoja kuin suomalaisiin työntekijöihin.

Suomeen saapuvaan lähetettyyn työntekijään on lain mukaan sovellettava seuraavia säännöksiä siltä osin kuin ne ovat työntekijälle edullisempia kuin muutoin sovellettavaksi tulevat säännökset:

- 1) työaikaan perustuvien korvausten ja korotetun palkan (mm. ylityöt), työ- ja lepoaikojen sekä työaikakirjanpidon noudattamisen osalta työaikalakia
- 2) palkan määräytymisen ja asuntoedun osalta työsopimuslakia ja työehtosopimusta
- 3) vuosiloman, vuosilomapalkan ja lomakorvausten sekä vuosilomakirjanpidon osalta vuosilomalakia

- 4) perhevapaisiin liittyvän sääntelyn osalta työsopimuslakia
- 5) vuosiloman, työajan sekä työturvallisuuden osalta yleissitovia työehtosopimuksia
- 6) vähimmäispalkan osalta työehtosopimusta
- 7) työturvallisuuslakia, tasa-arvolakia, työterveyshuoltolakia sekä lakia nuorista työntekijöistä.

Lähetettyjen työntekijöiden osalta on huomioitava, että heille tulee maksaa päivärahaa. Työehtosopimusten sitovuuden perusteella muun muassa talonrakennusalalla ulkomaalaiset työntekijät tulee ryhmitellä palkkaryhmiin. Palkanmaksu tapahtuu kahden viikon välein, kuten työehtosopimuksessa on sovittu.

Lähtävän yrityksen tulee hoitaa kustannukset, jotka aiheutuvat työntekijän lähettämisestä ulkomaille, eikä niitä voida vähentää työntekijöiden palkasta.

### **3.3. Ulkomaalaisen työntekijän verotus**

#### Ulkomaalainen työntekijä työsuhteessa suomalaisen työnantajaan

Suomeen enintään kuudeksi kuukaudeksi tuleva henkilö on Suomessa rajoitetusti verovelvollinen. Työnantaja perii rajoitetusti verovelvolliselta lähdeveron palkanmaksun yhteydessä. Lähdevero on lopullinen vero, ja sen määrä on 35 %, ellei verotoimistosta ole saatu lähdeverokorttia, jossa on muu ohje. Palkansaajan lähdeveronalaisesta tulosta voidaan tehdä 510 euron kuukausikohtainen tai 17 euron päiväkohtainen vähennys ennen lähdeveron perimistä. Työnantaja ei voi kuitenkaan tehdä vähennystä oma-aloitteisesti, vaan vähennyksen tekeminen edellyttää aina lähdeverokortin esittämistä suorituksen maksajalle ja sitä, että lähdeverokortissa on vähennystä koskeva määräys.

Lisäksi sellaisella ETA-alueelta tulevalla rajoitetusti verovelvollisella henkilöllä, jonka verovuoden puhtaiden ansiotulojen määrästä vähintään 75 % on kertynyt Suomesta, on mahdollisuus vaatia Suomesta saamiensa ansiotulojen verotus toimitettavaksi normaalina progressiivisena verotuksena. Käytännössä progressiivinen verotus voidaan toteuttaa vasta säännönmukaisen verotuksen toimittamisen yhteydessä. Täten lähdeverotus on tällöinkin ensisijainen vaihtoehto ja progressiivinen verotus toteutetaan myöhemmin verovelvollisen vaatimuksesta.

Suomeen yhtäjaksoisesti yli kuudeksi kuukaudeksi tulevaa verotetaan ansiotuloista progressiivisesti samalla tavalla kuin pysyvästi Suomessa asuvia. Maksaja toimittaa ennakonpidätyksen verotoimistosta haettavan verokortin mukaisesti. Jos verokorttia ei esitetä, pidätys on 60 %.

Jos suomalainen työnantaja jättää ennakonpidätyksen toimittamatta tai lähdeveron pidättämättä ja veron tilittämättä, on laiminlyönnistä samat seuraamukset kuin vastaavasta menettelystä suomalaisten työntekijöiden kohdalla.

## Lähetetty työntekijä

Tässä tarkoitettuja lähetettyjä työntekijöitä ovat ulkomaisen aliurakoitsijan työntekijät.

Ulkomaalainen lähetetty työntekijä, joka työskentelee Suomessa komennuksella ulkomaille rekisteröidyn yrityksen palveluksessa ja oleskelee Suomessa enintään 183 päivää verosopimuksessa tarkoitettuna ajanjaksona (ajanjakso yleensä perättäisen 12 kuukauden tai kalenterivuoden aikana) ei ole verovelvollinen Suomeen, koska kyse ei ole ns. Suomesta saadusta tulosta.

Mikäli oleskelu Suomessa kestää yli 183 päivää verosopimuksessa tarkoitettuna ajanjaksona, on tulo pääsääntöisesti veronalaista Suomessa työskentelyn alusta alkaen. Tuloa verotetaan tällöin progressiivisen tuloveroasteikon mukaan. Veron suorittaminen on tällöin työntekijän itsensä velvollisuus, sillä ulkomaalaisella työnantajalla ei pääsääntöisesti ole ennakonpidätys- ja tilitysvelvollisuutta Suomessa.

## Ulkomaalainen vuokratyöntekijä

Suomesta saatuna tulona pidetään myös ulkomaalaisen vuokratyöntekijän Suomesta tekemästään työstä saamaa palkkaa, vaikka palkan maksaisi ulkomainen vuokratyönantaja. Käytännössä tämä säännös koskee Baltian maista, Puolasta, Pohjoismaista, Moldovasta, Georgiasta, Valko-Venäjältä, sekä sellaisilta alueilta kuin Bermudasta, Jerseyltä, Guernseyiltä ja Man-saarilta tulevia työntekijöitä. Lisäksi voidaan verottaa työntekijöitä, jotka tulevat sellaisista valtioista, joiden kanssa Suomella ei ole voimassa olevaa verosopimusta. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että edellä mainituista maista tulevat vuokratyöntekijät ovat verovelvollisia Suomessa ansaituista tuloista ensimmäisestä työpäivästä lähtien.

Esimerkiksi Venäjältä tulevat vuokratyöntekijät maksavat veronsa Suomeen jatkosakin vain, jos heidän oleskelunsa Suomessa kestää yli 6 kuukautta

Jos ulkomaalainen vuokratyöntekijä on verovelvollinen Suomessa, hänen on haettava työskentelykuukauden aloittamista seuraavan kuukauden aikana verotoimistosta ennakoveroliput verojensa maksamiseksi Suomeen. Ennakoverojen hakemisen laiminlyönnistä voidaan määrätä sanktio. Työntekijän asuinvaltion tehtävänä on poistaa kahdenkertainen verotus.

### **3.4. Lähetetyn työntekijän sosiaaliturva**

Lähetetyn työntekijän sosiaaliturva määräytyy yleensä työntekijän kotimaan säännösten mukaan. Osoitukseksi lähettäjävaltionsa vakuutukseen kuulumisesta työntekijällä on oltava ns. lähetetyn työntekijän todistus (esim. A1 tai E101). Todistus tulee olla annettu sillä perusteella, että henkilö on tullut Suomeen kotimaassaan tavallisesti toimivan työnantajan lähettämänä.

Työntekijää, jolla on todistus kuulumisesta kotivaltionsa sosiaaliturvaan, ei vakuuteta Suomessa, ja vakuutusmaksut suoritetaan todistuksen osoittamaan maahan.

Työntekijä vakuutetaan Suomen lainsäädännön mukaisesti Suomessa, jos työntekijällä ei ole lähetetyn työntekijän todistusta. Tällöin työntekijä on vakuutettava Suomessa työnteon aloittamisesta alkaen ja Kela ratkaisee lähinnä oleskelun pituuden perusteella oikeuden asumiseen perustuviin sosiaaliturvaetuuksiin.

## EU-/ETA-maat

EU-/ETA-maiden välillä muuttavien sosiaaliturvaa säätelee EU-lainsäädäntö sosiaaliturvasta. EU:n jäsenmaat kuuluvat 1.5.2010 voimaan tulleen EY:n sosiaaliturvasetuksen N:o 883/2004 soveltamisalaan. Uudella asetuksella on korvattu pääosiltaan 1972 voimaan tullut neuvoston asetus N:o 1408/71.

Uusi sosiaaliturva-asetus koskee aluksi vain EU-maita ja EU-kansalaisia. Vanhaa asetusta sovelletaan toistaiseksi edelleen ETA-maissa ja Sveitsissä liikkuviin henkilöihin.

Uuden sosiaaliturva-asetuksen mukaan työntekijä, jonka työnantaja lähettää toiseen jäsenvaltioon tekemään siellä työtä lukuunsa, on edelleen lähtömaansa lainsäädännön alainen, edellyttäen että työntekijän työskentelyn arvioitu kesto on enintään 24 kuukautta ja että häntä ei lähetetä korvaamaan toista työntekijää. Työntekijälle voidaan tällöin myöntää A1-todistus. ETA-maiden osalta työnteon arvioidun keston tulee olla vanhan asetuksen mukaisesti enintään 12 kuukautta, jolloin työntekijälle voidaan myöntää E101-todistus.

Jos esimerkiksi EU-maasta Suomeen lähetetyn työntekijän arvioitu työskentely Suomessa on enemmän kuin 24 kuukautta, sovelletaan häneen Suomen lainsäädäntöä työskentelyn alusta alkaen.

## Sosiaaliturvasopimukset ja kolmannet maat

Suomi on solminut kahdenvälisiä sosiaaliturvasopimuksia, joilla on vaikutusta Suomen ja sosiaaliturvasopimusmaan välillä liikkuvien henkilöiden sosiaaliturvaan. Suomella on kahdenvälinen sosiaaliturvasopimus Australian, Chilen, Israelin, Kanadan, Quebecin ja USA:n kanssa.

Suomen EU:n ulkopuolisten maiden kanssa tekemissä kahdenvälisissä sosiaaliturvasopimuksissa saattaa olla sääntöjä siitä, miten lähetetyn työntekijän asema määräytyy. Kahdenväliset sosiaaliturvasopimukset ovat luettavissa sosiaali- ja terveysministeriön nettisivuilla toimeentuloa koskevassa osiossa, osoitteessa [www.stm.fi](http://www.stm.fi).

Kaikki kahdenväliset sosiaaliturvasopimukset eivät kata samoja etuuksia. Esimerkiksi Kanadan ja USA:n sopimukset eivät sisällä pakollista tapaturmavakuutusta. Näistä maista tuleville työntekijöille on otettava erillinen tapaturmavakuutus Suomessa.

Niistä maista, joiden kanssa Suomella ei ole sosiaaliturvasopimusta (esim. Venäjä, Aasian maat ja useimmat Etelä-Amerikan valtiot), lähetettyyn työntekijään sovelletaan sekä lähtö- että tulomaassa omia kansallisia lainsäädäntöjä.

### **3.5. Työnantajan tapaturmavakuuttamisvelvollisuus**

Suomessa tehtävä työ on pääsääntöisesti vakuutettava tapaturmavakuutuslain (1948/608) mukaisesti. Työnantaja on kotipaikastaan riippumatta velvollinen vakuuttamaan työntekijänsä ja ulkomaalaiset, jotka ovat työsuhteessa suomalaiseen työnantajaan, vakuutetaan kuten suomalaiset työntekijät.

Laissa lähetetyistä työntekijöistä on lueteltu ne Suomen lait, joita lähetetyn työntekijän työsuhteeseen tulee soveltaa. Laki ei koske sosiaaliturvan alaan liittyviä ky-

symyksiä, eikä tapaturmavakuutuslaki tästä syystä ilmene lähetettyyn työntekijään sovellettavien lakien luettelossa. Velvollisuus ottaa vakuutus lähetetylle työntekijälle riippuu siitä, mistä maasta lähetetty työntekijä saapuu tekemään työtä.

Lähetetty työntekijä kuuluu yleensä kotivaltionsa vakuutuksen piiriin, mistä työntekijällä on niin sanottu lähetetyn työntekijän todistus. Mikäli todistusta ei ole, niin työntekijään sovelletaan Suomen sosiaaliturvalainsäädäntöä.

Mikäli lähetetty työntekijä tulee EU-/ETA-maasta ja hänellä on voimassa oleva A1 tai E101-todistus, ei hänelle tarvitse ottaa tapaturmavakuutusta Suomesta. Jos lähetetty työntekijä on lähetetty kolmannesta maasta, tulee hänelle ottaa tapaturmavakuutus Suomessa.

### **3.5.1. Korvausvastuu tapaturmista**

Lähtäjävaltion sosiaaliturvan piirissä olevalle työntekijälle Suomessa sattuneet työtapaturmat korvaa ensisijaisesti työntekijän kotimaan sosiaaliturva. Lisäksi työnantaja voi ottaa vapaaehtoisen tapaturmavakuutuksen täydentämään korvauksia. Ulkomaisella aliurakoitsijalla tai vuokratyönantajalla olisi hyvä olla lähetetyille työntekijöilleen kotimaansa sosiaaliturvaa täydentävä tapaturmavakuutus. Tapaturmavakuutuksen olemassaolo on omiaan vähentämään työntekijöiden tarvetta lähteä perimään korvauksia oikeusteitse työnantajalta tai työntekijältä ja siten osaltaan edesauttaa kitkatonta toimintaa työmaalla.

Mikäli työntekijälle, jolla on lähetetyn työntekijän todistus, sattuu työtapaturma Suomessa, korvausasiaa hoitaa Suomessa Tapaturmavakuutuslaitosten liitto (TVL). TVL korvaa lähetetylle työntekijälle ns. luontoisetuuksia, lähinnä sairaanhoitokuluja saatuaan lähtäjämäasta maksuluvan.

Vahingoittunut voi hakea työnantajaltaan tai päätoteuttajalta Suomen vahingonkorvauslain ja työsopimuslain perusteella sitä osaa täydestä korvauksesta, joka tapaturmavakuutuksesta tai sen mahdollisesti puuttuessa jää saamatta. Työnantaja on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa (ns. isännänvastuu). Korvausvastuussa on aina ensisijaisesti työnantaja, ei sen yksittäinen työntekijä, esim. vastaava työnjohtaja, vaikka hän asemansa perusteella olisikin työnantajan edustaja. Suomalaiset vastuuvakuutukset kattavat myös työntekijöille sekä yrityksen omille että muiden yritysten työntekijöille aiheutuneet vahingot, joista yritys lain mukaan on korvausvastuussa.

### **3.5.2. Ryhmähenkivakuutus**

Rakennusalalla noudatettavissa yleissitovissa työehtosopimuksissa on määräys siitä, että työnantajan on otettava työntekijöilleen ryhmähenkivakuutus sellaisena kuin sen kulloinkin keskusjärjestöt (EK/SAK) ovat sopineet. Vakuutuksen perusteella vakuutuksen antanut yhtiö maksaa vakuutetun työntekijän kuoltua keskusjärjestöjen kulloinkin sopiman summan. Edunsaajana on keskusjärjestöjen välisen sopimuksen perusteella työntekijän puoliso ja lapset.

### **3.6. Palkan maksu rahalaitoksen välityksellä**

Rakennusalalla noudatettavissa yleissitovissa työehtosopimuksissa on palkan maksusta määrätty siten, että palkka on maksettava työntekijän osoittamalle pankkitilille Suomessa toimivan rahalaitoksen välityksellä. Maksessaan palkan työnantajan on



annettava työntekijälle euromääräinen kirjallinen laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

#### **4. Alihankinta ja työvoiman vuokraus**

Seuraavassa on käsitelty asioista, jotka on otettava huomioon tarjouspyyntöä tehtäessä, sopimusneuvotteluissa ja lopullisessa sopimuksessa.

##### **4.1. Tilaajan selvitysvelvollisuutta koskeva laki**

Tilaajan selvitysvelvollisuutta koskevan lain (1233/2006) mukaan tilaajalla on velvollisuus selvittää sellaisen sopimusosapuolen taustoja, jonka kanssa hän tekee sopimuksen vuokratyövoiman käytöstä tai tietystä työsuorituksen sisältävästä alihankinnasta. Urakkaketjussa tilaajan asemassa oleva yritys on velvollinen selvittämään tilaajavastuulain mukaiset tiedot.

Lakia sovelletaan sekä kotimaisiin että ulkomaisiin alihankkijoihin ja työvoimaa vuokraaviin yrityksiin.

##### **4.1.1. Alihankkijasta ja työvoiman vuokraajasta selvittävät tiedot**

Ennen kuin tilaaja tekee sopimuksen vuokratyöntekijän käytöstä tai alihankintasopimukseen perustuvasta työstä, tilaajan on pyydettävä sopimusosapuolelta ja tämän on annettava tilaajalle

- 1) selvitys siitä, onko yritys merkitty
  - a. ennakkoperintärekisteriin
  - b. työnantajarekisteriin sekä
  - c. arvonlisävelvollisten rekisteriin;
- 2) kaupparekisteriote;
- 3) todistus verojen maksamisesta tai verovelkatodistus tai selvitys siitä, että verovelkaa koskeva maksusuunnitelma on tehty;
- 4) todistukset eläkevakuutusten ottamisesta ja eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta tai selvitys siitä, että erääntyneitä eläkemaksuja koskeva maksusopimus on tehty; ja
- 5) selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista.

Tiedot on hankittava ennen kuin tilaaja tekee sopimuksen vuokratyöntekijän käytöstä tai alihankintasopimukseen perustuvasta työstä. Jos tilaaja kuitenkin hankkii kyseessä olevat tiedot myöhemmin, on sopimukseen sisällytettävä purkava ehto siltä varalta, että tilaaja ei olisi tietojen perusteella tehnyt sopimusta.

Tiedot ja todistukset eivät saa olla kolmea kuukautta vanhempia. Jos tilaaja tekee uuden sopimuksen saman osapuolen kanssa 12 kuukauden kuluessa edellisestä selvityksestä, tilaajalla ei ole uutta selvitysvelvollisuutta, ellei hänellä ole syytä epäillä, että sopimusosapuolen olosuhteissa on tapahtunut tarkistamista edellyttäviä muutoksia.

Jos sopimus on voimassa yli 12 kuukautta, tilaajan sopimusosapuolen on toimitettava tilaajalle sopimussuhteen aikana 12 kuukauden välein edellä mainitut tiedot. Rakennusteollisuus RT ry suosittelee tarkistamaan tilaajavastuulain edellyttämät selvitykset kuitenkin kolmen kuukauden välien.

Rakennusteollisuus RT ry suosittelee urakoitsijoita liittymään Tilajaavastuu.fi-järjestelmän ylläpitämään Luotettava Kumppani -palveluun, josta tilajaavastuulain edellyttämät tiedot on tarkastettavissa sähköisessä muodossa ja ilmaiseksi.

#### 4.1.2. Ulkomaisesta yrityksestä selvitettävät tiedot

Ulkomaisen sopimusosapuolen on annettava tilaajalle kohdassa 4.1.1 tarkoitettuja selvityksiä ja todistuksia vastaavat tiedot ymmärrettävällä tavalla yrityksen sijoittautumismaan (tavallisesti myös kotimaa) lainsäädännön mukaisella rekisteriotteella tai vastaavalla todistuksella tai muulla yleisesti hyväksytyllä tavalla. Jotta selvitykset ovat ymmärrettäviä, ne annetaan tilaajan ymmärtämällä kielellä, esim. suomeksi.

Eläketodistusten osalta sopimusosapuoli on joko velvollinen esittämään työntekijöistään A1 tai E101 -todistuksen tai todistuksen ao. maan lainsäädännön mukaisen eläkevakuutuksen tai vastaavan ottamisesta.

Mikäli ulkomainen yritys on rekisteröinyt sivuliikkeen Suomessa, tulee yrityksen toimittaa tilajaavastuulain edellyttämät tiedot sekä Suomesta että yrityksen kotimaasta.

Sopimusosapuoli on velvollinen myös esittämään, mitä suomalaista yleissitovaa työehtosopimusta sen työntekijöihin sovelletaan.

#### 4.1.3. Milloin selvityksiä ei tarvitse pyytää

Laissa on lueteltu tapaukset, joissa selvityksiä ei tarvita sopimusosapuolesta johtuvista syistä. On tarkoituksenmukaista tarkistaa lain vaatimat tiedot silloinkin kun laki ei sitä nimenomaisesti edellytä.

##### Sopimuksen suuruus

Lakia tilaajan selvitysvelvollisuudesta ei sovelleta, jos

- 1) vuokratun työntekijän tai työntekijöiden työskentely kestää yhteensä enintään 10 työpäivää;
- 2) alihankintasopimuksen vastikkeen arvo ilman arvonlisäveroa on alle 7 500 euroa.

Raja-arvoja laskettaessa työn katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisesti, jos tilaajalle tehty työ tai työtulos muodostuu useista peräkkäisistä, keskeytymättömistä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvista sopimuksista.

#### 4.2. Ulkomaisen yrityksen velvollisuus asettaa edustaja

Suomeen työntekijän lähettävällä ulkomaisella työnantajalla, jolla ei ole liikepaikkaa Suomessa, on oltava Suomessa edustaja, jolla on kelpoisuus toimia lähettävän yrityksen puolesta tuomioistuimissa sekä vastaanottaa tämän puolesta haasteita ja muita viranomaisasiakirjoja (laki lähetetyistä työntekijöistä 4a §).

Edustaja on asetettava viimeistään lähetetyn työntekijän työskentelyn alkaessa, ja valtuutuksen tulee kestää vähintään 12 kuukautta siitä, kun lähetetyn työntekijän työskentely Suomessa on päätynyt. Edustajaa ei tarvitse asettaa, jos lähetetyn työntekijän työskentely Suomessa kestää enintään 14 päivää.

Edustajan on oltava Suomessa, mutta hänen kotipaikkansa ei tarvitse olla Suomessa. Edustaja voi olla joko yksityishenkilö tai yritys. Ei ole suositeltavaa, että työn teettäjä ryhtyy toimimaan edustajana.

Päävastuu edustajan asettamisesta on ulkomaisella yrityksellä. Tilaajan asemassa olevien yritysten on kuitenkin tarjouspyyntöasiakirjoissa, sopimusneuvotteluissa ja lopullisessa sopimuksessa huolehdittava siitä, että ulkomainen yritys asettaa kyseisen edustajan. Velvollisuus voidaan hoitaa sisällyttämällä ulkomaisen urakoitsijan tai työvoiman vuokraajan kanssa tehtävään sopimukseen liitteenä olevan mallin mukainen sopimuslauseke.

### **4.3. Vuokratyövoimaa käyttävän yrityksen tiedonantovelvollisuus verottajalle**

Suomalaisen yrityksen eli työn teettäjän tulee antaa Suomen verottajalle ilmoitus työntekijän vuokralle antaneesta ulkomaalaisesta yrityksestä ja tämän edustajasta silloin, kun tällainen edustaja on lähetetyistä työntekijöistä annetun lain mukaisesti asetettu. Ilmoitus tulee antaa työskentelyn aloittamista seuraavan kuukauden loppuun mennessä.

Myös tiedoissa tapahtuneista muutoksista on ilmoitettava. Tällaisena muutoksena voidaan pitää esimerkiksi ulkomaisen yrityksen yhteystiedoissa tapahtuneita muutoksia. Työn teettäjän tulee ilmoittaa lisäksi, kun toimeksiantosopimus tai ulkomaisen yrityksen vuokratyöntekijän työskentely työn teettäjällä loppuu kokonaan. Tilapäisiä katkoksia toimeksiantosopimuksen tai ulkomaisen yrityksen vuokratyöntekijän työskentelyyn työn teettäjällä ei kuitenkaan tarvitse ilmoittaa. Toimeksiantosopimuksen tai ulkomaisen yrityksen vuokratyöntekijän työskentelyn työn teettäjällä katsotaan loppuneen kokonaan, kun työn teettäjällä ei ole ollut palveluksessaan ko. yrityksen työntekijöitä viimeisen 6 kuukauden aikana.

### **4.4. Ulkomaisten yritysten ennakkoperintärekisteröinti ja lähdeveron periminen työkorvauksesta**

Kaikilla verosopimusvaltioista tulevilla ulkomaisilla yrityksillä on mahdollisuus hakeutua ennakkoperintärekisteriin. Aiemmin ennakkoperintärekisteriin hakeutuminen edellytti ulkomaiselta yritykseltä kiinteän toimipaikan muodostumista Suomeen.

Ennakkoperintärekisteröinti ei ole ulkomaisille yrityksille pakollista, mutta rakennustyön perusteella maksettavasta työkorvauksesta lähdevero voidaan jättää perimättä ainoastaan, jos ulkomaalainen yritys on merkitty ennakkoperintärekisteriin tai se esittää lähdeverokortin, jossa on muu määräys. Tämän vuoksi suositellaan edellyttämään kaikilta ulkomaisilta yrityksiltä ennakkoperintärekisteröintiä.

Yllämainittu velvollisuus koskee korvausta, joka maksetaan pääasiallisesti tai yksinomaan Suomessa tehdyn työn perusteella. Kyse voi olla työvoiman vuokrauksesta tai alihankintatyöstä.

Myös ulkomaalaiselle yritykselle tai tämän lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa määrätyle edustajalle on asetettu tietojenantovelvollisuuksia Suomen verottajalle. Tietoa tulee antaa niin vuokratyöntekijöistä kuin muistakin lähetetyistä työntekijöistä silloin, kun Suomelle syntyy näiden palkkatuloon verotusoikeus.

#### **4.5. Tilaajan/ulkomaisen työnantajan velvollisuus huolehtia muiden kuin EU-/ETA-maiden kansalaisten työskentelyoikeuksista**

Kun pääurakoitsija solmii ulkomailla toimivan yrityksen kanssa aliurakkasopimuksen tai työvoiman vuokraamista koskevan sopimuksen, kohdistuu jäljempänä kuvailtu selvitysvelvollisuus ja vakuutusvelvollisuus ulkomaalaislain 74 §:n mukaan suoraan pääurakoitsijaan.

Kun ulkomaalaisen työntekijän työnantaja hakee työntekijän oleskelulupaa, on hänen ulkomaalaislain 73 §:n mukaan liitettävä lupahakemukseen seuraava selvitys:

- työsopimuslain (55/2001) 2. luvun 4 pykälässä tarkoitettu selvitys työnteon keskeisistä ehdoista,
- vakuutus siitä, että ehdot ovat voimassaolevien säännösten ja työehtosopimuksen mukaiset ja
- työvoimatoimiston vaatiessa selvitys siitä, että työnantaja on huolehtinut ja vastaisuudessa kykenee huolehtimaan velvoitteistaan työnantajana.

Työnantajan, joka ottaa palvelukseensa jo Suomessa oleskelevan kolmannen maan kansalaisen, on myös toimitettava sama selvitys viipymättä työvoimatoimistolle.

Työnantajan on myös säilytettävä työpaikalla tiedot palveluksessaan olevista ulkomaalaisista ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista siten, että ne ovat tarvittaessa vaivattomasti työsuojeluviranomaisen tarkastettavissa. Tietojen säilytysvelvollisuus jatkuu neljä vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen.

Kun kolmannen maan kansalaiset (esim. venäläiset) saapuvat töihin Suomeen EU-/ETA-maassa toimivan yrityksen lähettämänä, on pääurakoitsijan velvollisuutena toimittaa viipymättä ulkomaalaislain 73 §:n mukainen selvitys työvoimatoimistolle, vaikka työntekijän oleskelulupaa ei työnteon ajalle tarvittaisikaan.

Rakennustyömailla alihankintaa ja vuokratyövoimaa käytettäessä toisin sanoen edellä mainitut työnantajan velvollisuudet kohdistuvat pääurakoitsijaan. Pääurakoitsijan on siis läpi urakkaketjun varmistuttava siitä, että kaikilla työntekijöillä on tarvittaessa voimassa olevat työntekijöiden oleskeluluvat ja työsuhteen ehdot ovat Suomen työlainsäädännön ja voimassa olevan työehtosopimuksen mukaiset. Työnantajalle määrätty tietojen säilyttämisvelvollisuus on lähetetty työntekijän edustajalla.

#### **4.6. Henkilötunniste**

Työturvallisuuslain 52 a §:ssä määrätään yhteistä rakennustyömaata johtavalle tai valvovalle rakennuttajalle velvollisuus huolehtia siitä, että jokaisella siellä työskentelevällä on työmaalla liikkeessaan näkyvillä henkilön yksilöivä kuvallinen tunniste. Tunnisteesta on käytävä ilmi, onko työmaalla työskentelevä työntekijä vai itsenäinen työnsuorittaja. Lain vähimmäissisältö täyttyy, kun tunnisteesta on asianomaisen henkilön nimi ja kuva sekä hänen työnantajansa nimi.

##### **4.6.1. Suositus harmaan talouden torjumiseksi**

Rakennusteollisuus RT:n ja sen jäsenliittojen sekä Rakennusliiton välillä sovittiin vuoden 2011 työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä suosituksesta työmailla työskentelevien ulkomaalaisten kohdalla henkilötunnusten hakemiseksi.

Parhaillaan valmistellaan lainsäädäntöä, jonka perusteella kaikille rakennusalalla työskenteleville ulkomaalaisille tulee pakolliseksi suomalaisen henkilötunnuksen hakeminen riippumatta siitä kauanko he Suomessa ovat. Lainsäädäntö tulee voimaan todennäköisesti heinäkuussa 2012.

Rakennusteollisuus RT ry ja Rakennusliitto kehottaa työnantajia varmistamaan, että työmailla työskentelevät ulkomaalaiset työntekijät ovat hakeneet maistraatista itselleen henkilötunnuksen. Selvyyden vuoksi todetaan, että rakennustuoteteollisuudessa suositus koskee ainoastaan työmaalla työskenteleviä työntekijöitä.

Lisäksi kaikkien työmaalla työskentelevien tunnustekorttiin suositellaan oheisesta työmarkkinajärjestöjen yhteisestä suosituksesta poiketen merkittäväksi henkilötunnuksen alkuosa eli syntymäaika.

#### **4.7. Kulunvalvonta**

Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta edellyttää, että päätoteuttaja pitää luetteloa työmaalla työskentelevistä työntekijöistä. Tätä tarkoitusta varten työmaille on syytä luoda luotettava kulunvalvontajärjestelmä. Ulkomaalaislain 73 ja 74 §:ien perusteella pääurakoitsijan on säilytettävä työmaalla tiedot ulkomaalaisten työntekijöiden työskentelyoikeuden perusteista ainakin työmaan keston ajan. Kulkulupaluettelosta tulisi näkyä myös nämä tiedot.

Kulkulupajärjestelmä voidaan toteuttaa siten, että kuvallinen henkilötunniste toimii kulkulupana, joka henkilötunnisteen lisäksi ilmaisee oikeuden olla työmaalla.

#### **4.8. Ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeva sopimus UTS**

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat määräykset poikkeavat eri työehtosopimusten välillä. Rakennusalalla ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeva sopimus (UTS) on voimassa myös silloin, kun alihankkijana tai työvoiman vuokraajana toimii ulkomaista työvoimaa käyttävä ulkomaille rekisteröity yritys. Vuokratyöntekijänä pidetään ulkomaisen yrityksen Suomeen lähettämiä työntekijöitä, joista laskutetaan tuntilaskutusperusteella. Tällaisesta tilanteesta on kysymys silloin, kun ulkomaalainen työntekijä työskentelee suomalaisen tilaajan johdon ja valvonnan alaisena ja suomalainen tilaaja maksaa sopimuskumppanilleen vain työstä sovitun tuntihinnan Aliurakan ja -hankinnan antajan, jäljempänä tilaaja, vastuu sopimuskumppaninsa työntekijän työsuhteesta johtuvista saatavista määräytyy seuraavasti:

- Tilaja vastaa viime kädessä siitä, että aliurakoitsijan tai -hankkijantyöntekijän palkka, jonka työntekijä on ansainnut tilaajan työmaalla, tulee maksetuksi.
- Tilaja vastaa niin ikään siitä, että aliurakoitsijan tai -hankkijan työntekijän tilaajan työmaalla ansaitsema lomakorvaus ja mahdolliset urakan pohjarahat tulevat maksetuksi.
- Tilaja vastaa vain sellaisista saatavista, joista työntekijä tai luottamusmies ilmoittaa tilaajalle tai tämän edustajalle viimeistään seitsemäntenä kalenteripäivänä sen jälkeen kun saatava työehtosopimuksen mukaan olisi tullut työntekijälle maksaa.

Saatavia ovat palkkasaatavat, joka sisältää talonrakennusalalla myös erillisen palkanosan, mahdolliset työmaalla ansaitut ja maksamattomat urakan pohjarahat koko urakan ajalta, lomarahat, päivittäiset TES:n mukaiset matkakustannusten korvaukset ja sovitut kilometrikorvaukset.

Velvoite koskee vain sopimuskumppanin työntekijöiden palkkasaatavia. Saatavat tulee yksilöidä ja määrä varmistetaan yhteisesti esimerkiksi luotettavalla selvityksellä aiempiin tilinauhoihin sekä työaikakirjanpitoon pohjautuen.

#### **4.9. Ilmoitukset verottajalle**

Rakennusalan merkittävimmät järjestöt ovat sopineet, että kaikki rakennusalan urakkasopimuksessa tilaajana toimivat ilmoittavat solmimiensa urakkasopimusten urakoitsijoiden nimi-, yhteys- ja urakkahintatiedot (kokonaislaskutus tai sovittu urakkasumma) verohallinnolle.

Nimi-, yhteys- ja urakkahintatietoina ilmoitetaan

- urakoitsijan nimi
- Y-tunnus
- osoite
- vastuuhenkilön nimi (ulkomaisista yrityksistä myös edustaja Suomessa)
- työmaan nimi
- urakointilaji (esim. maalausurakka)
- urakkahinta (kokonaislaskutus tai sovittu urakkasumma)
- urakan aloittamispäivä ja arvioitu valmistumisajankohta.

Ilmoitukset lähetetään neljännesvuosittain kaikista samalta urakoitsijalta tilatuista töistä, joiden yhteismäärä (kokonaislaskutus tai sovittu urakkasumma) on vähintään 5 000 euroa/neljännesvuosi.

#### **5. Muistilista ulkomaalaiselle työntekijälle**

1.  
Varmista, että työsuhteesi ehdot ovat lähetettyjä työntekijöitä koskevan lain säännösten mukaisia.
2.  
Varmista, että sinulla on lähetetyn työntekijän todistus sovellettavasta sosiaaliturvasta.
3.  
Jos et ole EU-/ETA-kansalainen, varmista, että sinulla on vaadittava lupa Suomessa työskentelyä varten.
4.  
Jos olet EU-/ETA-maiden kansalainen, rekisteröi oleskeluoikeutesi paikallispoliisilla, jos oleskelet Suomessa yli 3 kuukautta.
5.  
Varmista, että työnantajasi on vakuuttanut sinut työtapaturmien ja ammattitautien varalta Suomessa tehtävässä työssä tai sinulla on lähetetyn työntekijän todistus.
6.  
Varmista, että työnantajasi on järjestänyt työterveyshuollon Suomessa ja olet saanut oman henkilökohtaisen työterveyskortin.

7.

Suomalaisen henkilötunnuksen saat esittämällä ensin työsopimuksen ja passin paikallisella poliisilaitoksella, minkä jälkeen henkilötunnuksen myöntää asuinpaikan maistraatti. Hakemuksen voi myös jättää verokorttihakemuksen yhteydessä verotoimistoon.

8.

Jos tulet vuokratyöntekijäksi Suomeen Baltian maista tai Puolasta, hae verotoimistosta ennakkoveroliput verojesi maksamiseksi. Ennakkoveroliput on haettava viimeistään työskentelyn aloittamista seuraavan kuukauden aikana.

## 6. Työmaan toimenpiteet ulkomaisen työvoiman käytössä

Palkattaessa ulkomaalainen työntekijä suoraan työsuhteeseen suomalaiseen yritykseen ovat työnantajan velvoitteet samat kuin suomalaisten työntekijöiden kohdalla.

Suomalaisen ulkomaista työvoimaa käyttävän aliurakoitsijan tai työvoimaa vuokraavan yrityksen osalta

- selvitä ulkomaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden peruste (EU-/ETA-maan kansalainen, kolmansien maiden kansalaisilta edellytetään työntekijän oleskelulupa)
- pyydä kopio passista tai EU-/ETA-maan kansalaisilta vaihtoehtoisesti kopio virallisesta henkilötodistuksesta.

Ulkomaisen aliurakoitsijan tai työvoimaa vuokraavan yrityksen on esitettävä seuraavat työntekijäkohtaiset tiedot:

- kopio passista tai EU-/ETA-maan kansalaisilta vaihtoehtoisesti kopio virallisesta henkilöllisyystodistuksesta
- työnantajayrityksen ja edustajan nimi sekä osoite Suomessa
- työnteko-oikeuden peruste (EU-/ETA-maan kansalainen, kolmansien maiden kansalaisilta työntekijän oleskelulupa)
- lähetetyn työntekijän todistus (A1 tai E101)
- selvitys noudatettavasta työehtosopimuksesta ja työntekijän työsuhteen ehdoista.

Ulkomaalaisen työntekijän työnantajan on hankittava työntekijöilleen Suomen lainsäädännön mukainen kuvallinen henkilötunniste, josta pitää käydä ilmi vähintään työntekijän nimi, kuva ja työnantajan (palkanmaksaja) nimi sekä syntymäaika. Työntekijän on pidettävä ko. tunniste näkyvillä työskennellessään työmaalla.

Kuvallisen tunnisteella työntekijälle myönnetään kulkulupa työmaalle ja hänen tietonsa merkitään kulkulupaluetteloon. Luetteloon merkitään myös ulkomaalaisten työntekijöiden osalta työskentelyoikeuden peruste (esim. oleskelulupa, EU-kansalaisuus jne.).

Päätoteuttajan työturvallisuusvastuu edellyttää tilaajaa huolehtimaan, että myös työmaalla työskentelevät vuokratyöntekijät ja aliurakoitsijan työntekijät saavat työhön opastuksen ja perehdytyksen.

Työsuojeluviranomaisille on pyydettäessä annettava tiedot lähetetyistä työntekijöistä ja heidän työsuhteidensa ehdoista sekä työaika- ja palkkakirjanpidosta jne.

Työntekijöiden edustajalla (luottamusmies, työmaan yhteismies) on oikeus saada tiedot lähetettyjen työntekijöiden työsuhteiden ehdoista ja työajoista.

## 7. Alihankinta- ja työvoiman vuokraussopimuksen tarkistuslista

1.

Vaadi alihankkijaa tai työvoimaa vuokraavaa yritystä toimittamaan seuraavat selvitykset:

1. selvitys siitä, onko yritys merkitty ennakkoperintärekisteriin työnantajarekisteriin sekä arvonlisävelvollisten rekisteriin;
2. kaupparekisteriote;
3. todistus verojen maksamisesta tai verovelkatodistus tai selvitys siitä, että verovelkaa koskeva maksusuunnitelma on tehty;
4. todistukset eläkevakuutusten ottamisesta ja eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta tai selvitys siitä, että eräänntyneitä eläkemaksuja koskeva maksusopimus on tehty; ja
5. selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista.

2.

Ulkomaisen alihankkijan ja työvoimaa vuokraavan yrityksen on annettava tilaajalle edellä tarkoitettuja selvityksiä ja todistuksia vastaavat tiedot ymmärrettävällä kielellä esim. suomeksi yrityksen sijoittautumismaan lainsäädännön mukaisella rekisteriotteella tai vastaavalla todistuksella tai muulla yleisesti hyväksytyllä tavalla. Vaadittavat tiedot vaihtelevat yrityksen sijoittumismaasta riippuen. Mikäli yrityksellä on sivutoimiliike Suomessa, tulee selvitykset olla myös sivutoimiliikkeen osalta.

Ainakin seuraavat tiedot on saatava:

1. VAT-numero sekä ennakkoperintärekisteriote tai lähdeverokortti
2. yrityksen sijoittautumismaan viranomaisen antaman kaupparekisteriotetta vastaava selvitys, josta selviää yhtiön nimenkirjoittajat;
3. ao. maan veroviranomaisen antaman todistus, josta ilmenee, että yritys on maksanut veronsa;
4. työntekijöistä todistus ao. maan lainsäädännön mukaisen eläkevakuutuksen tai vastaavan ottamisesta, esim. A1 tai E 101 -todistus;
5. mitä suomalaista yleissitovaa työehtosopimusta työntekijöihin sovelletaan.

3.

Varmista, että ulkomainen yritys asettaa edustajan (nimi ja yhteystiedot Suomessa) ja tietää edustajan velvoitteet.

4.

Varmista, että työntekijöillä on tarvittaessa voimassaolevat työntekijöiden oleskeluluvat ja heidän työsuhteidensa ehdot ovat Suomen työlainsäädännön ja voimassa olevan työehtosopimuksen mukaiset. Varmista, että ulkomaista työvoimaa käyttävä yritys on varautunut esittämään tiedot ulkomaisen työntekijän työskentelyoikeuden perusteista työmaajohdolle.



5.  
Varmista, että ulkomaiset työntekijät kuuluvat riittävän tapaturmavakuutuksen piiriin.
6.  
Varmista, että alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys tietää henkilötunnisteen käyttämisen pakollisuuden sekä työmaalla käytössä olevan kulunvalvontajärjestelmän.
7.  
Varmista, että alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan alan yleistä työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä. (Työehtosopimuksen perusteella määräytyvät esim. palkka, lomarahaa ja työajan lyhennyskorvaus.)
8.  
Varmista, että alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys tietää, että heidän solmiemiensa sopimusten tiedot (nimi-, yhteys- ja urakkahintatiedot eli kokonaislaskutus tai sovittu urakkasumma) ilmoitetaan verohallinnolle neljännesvuosittain.

## 8. Hyödyllisiä yhteystietoja

Suomen Rakennusmedia Oy, puh. (09) 1 2991  
[www.rakennusmedia.fi](http://www.rakennusmedia.fi)

### Lisätietoja löytyy Internetistä

Rakennusteollisuus RT, puh. (09) 1 2991  
[www.rakennusteollisuus.fi](http://www.rakennusteollisuus.fi)

Rakennusliitto, puh. (09) 770 21  
[www.rakennusliitto.fi](http://www.rakennusliitto.fi)

Työntekijän oleskeluluvan hakeminen  
[www.mol.fi/tyolupa/](http://www.mol.fi/tyolupa/)

VAT-numeron tarkistus (alv-numero)  
[www.vero.fi](http://www.vero.fi)