



Voimassaoloaika  
23.3.2026 lukien toistaiseksi

Kumoa  
MIGDno-2022-1222, MIGDno-2023-  
2564

Kohderyhmä  
Maahanmuuttoviraston käsittelijät

Säädösperusta  
Laki Maahanmuuttovirastosta  
(156/1995) 2 §

## Ohje työntekoa ja elinkeinon harjoittamista koskevien oleskelulupahakemusten käsittelystä - Työlupaohje

Maahanmuuttovirasto antaa päivitetyn ohjeen työntekoa ja elinkeinon harjoittamista koskevien oleskelulupahakemusten käsittelystä. Näiden oleskelulupahakemusten käsittelyssä sovelletaan ulkomaalaislakia, ns. kausityölakia sekä ns. ICT-lakia. Ohjeen tarkoituksena on ulkomaalaislain yhtenäinen soveltaminen myönnettäessä oleskelulupa työnteon ja elinkeinon harjoittamista varten. Ohje kumoo edellisen työntekoa ja elinkeinon harjoittamista varten annetun ohjeen (MIGDno-2022-1222). Ohjeeseen on lisätty keskeinen sisältö aiemmin erillisenä olleesta työnantajan seuraamusmaksun määräämistä koskeneesta ohjeesta (MIGDno-2023-2564), joka kumotaan tämän ohjeen voimaantullessa.

Ohje ei koske ulkomaalaislain 10 luvussa tarkoitettuja työntekijöitä, jotka ovat unionin kansalaisia tai heihin rinnastettavia. Ohje ei myöskään koske ns. tutkija- ja opiskelijalain mukaista työtä, kuten työsuhteessa tehtävää tutkimusta ja työharjoittelua. Niitä käsitellään erillisissä ohjeissa.

Soveltamisohje ei kuitenkaan yksittäistapauksessa ole ratkaisijaa sitova, sillä yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista säädetään lailla. Jos ohje on yksittäisessä tapauksessa ristiriidassa lain tai perustuslain, muiden velvoittavien normien tai kansainvälisten velvoitteiden kanssa, ohjetta ei tule soveltaa. Soveltamisohjeen tavoitteena on tukea viivytyksetöntä päätöksentekoa, hakijoiden tasavertaista kohtelua sekä neuvontaveloitteen ja palveluperiaatteen asianmukaista toteutumista viraston toiminnassa.

Ohjeessa on avattu muutamia oikeustapauksia. Hallinto-oikeuden (HAO) päätökset antavat suuntaa ja apua kokonaisharkintaa vaativissa tilanteissa, mutta ne eivät ole sitovuudeltaan korkeimman hallinto-oikeuden (KHO) antamien ennakkopäätösten kaltaisia.



---

Litteet	Asiakirjalla ei ole liitteitä
Jakelu	Viraston johtoryhmä Asiakkuuspalveluiden yksikkö Digitaalisten palveluiden yksikkö Kansainvälisen suojelun osasto Lupa- ja kansalaisuusosasto Muutosyksikkö Oikeus- ja asiantuntijapalveluiden yksikkö Tietopalveluiden yksikkö Turvallisuusyksikkö Vastaanottopalveluiden osasto Viestintäyksikkö Valvontaosasto
Tiedoksi	Ahvenanmaan hallintotuomioistuin, Ålands förvaltningsdomstol Business Finland Eduskunnan oikeusasiamiehen kanslia Elinvoimakeskukset Helsingin hallinto-oikeus Hämeenlinnan hallinto-oikeus Itä-Suomen hallinto-oikeus Korkein hallinto-oikeus Lupa- ja valvontavirasto Maa- ja metsätalousministeriö Oikeuskanslerinvirasto Opetus- ja kulttuuriministeriö Pakolaisneuvonta Pohjois-Suomen hallinto-oikeus Poliisihallitus Sisäministeriö/maahanmuutto-osasto Sisäministeriö/poliisiosasto Sisäministeriö/rajavartio-osasto Sosiaali- ja terveysministeriö Suojelupoliisi Turun hallinto-oikeus Työ- ja elinkeinoministeriö Ulkoministeriö/KPA-20 Vaasan hallinto-oikeus Verohallinto Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet



## Sisällysluettelo

<b>Tiivistelmä</b> .....	<b>9</b>
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>10</b>
<b>Käsitteet ja lyhenteet</b> .....	<b>11</b>
<b>Symbolit</b> .....	<b>16</b>
<b>Versioluettelo</b> .....	<b>17</b>
<b>1 Oleskeluluvan hakeminen</b> .....	<b>18</b>
1.1 Ensimmäisen oleskeluluvan hakeminen .....	18
1.2 Ensimmäisen oleskeluluvan hakeminen Suomessa – poikkeaminen pääsäännöstä .....	18
1.3 Perheenjäsenten ensimmäiset oleskelulupahakemukset .....	19
1.4 Jatkoluvan hakeminen .....	20
<b>2 D-viisumi eli pitkäaikainen viisumi nopeutettua maahantuloa varten</b> .....	<b>21</b>
<b>3 Pikakaista eräiden oleskelulupahakemusten nopeutettuun käsittelyyn</b> .....	<b>22</b>
<b>4 Työnantajan sertifiointi</b> .....	<b>23</b>
4.1 Yleistä sertifiointista .....	23
4.2 Sertifiointin hakeminen ja päätösharkinta .....	24
4.3 Sertifiointin peruuttaminen .....	25
<b>5 Ulkomaalaislain 5 luvun mukaisen oleskelulupahakemuksen käsittely ja päätöksenteko</b> .....	<b>26</b>
5.1 Oleskeluluvan yleiset edellytykset .....	26
5.1.1 Tunnistaminen oleskeluluvan myöntämisen edellytyksenä, Ulkl 35 § .....	27
5.1.2 Oleskeluluvan epääminen yhteiskunnan edun vuoksi, Ulkl 36 § .....	27
5.1.3 Oleskeluluvan epääminen yleiset perusteet, Ulkl 36 a § .....	28
5.1.4 Ulkomaalaisen Suomessa tapahtunut moitittava käyttäytyminen, Ulkl 36 b § .....	29
5.1.5 Työnantajan laiminlyönnit ja moitittava menettely, Ulkl 36 d § .....	29
5.2 Työnteon perusteella myönnettävän oleskeluluvan yleiset edellytykset, Ulkl 71 § .....	31
5.2.1 Työnantajavelvoitteista huolehtiminen .....	32
5.2.2 Työehtojen asianmukaisuus .....	33
5.2.3 Erityinen pätevyys ja hyväksytyt terveydentila .....	34
5.2.4 Toimeentuloedellytys .....	35
5.3 Työntekijän selvittämisvelvollisuus, Ulkl 71 a § .....	37
5.4 Työnantajan selvittämisvelvollisuus, Ulkl 71 b § .....	38
5.5 Hakijan suullinen kuuleminen .....	41
5.6 Alaikäinen hakija .....	41
5.7 Päätöksenteko .....	42
5.8 Hakemusten enimmäiskäsittelyaika ja siitä poikkeaminen .....	43



5.9 Oleskeluluvan laji.....	44
5.10 Oleskelulupakorttiin tehtävät merkinnät .....	45
5.11 Ensimmäisen luvan alkamispäivä ja pituus .....	45
5.12 Jatkoluvan alkamispäivä ja pituus .....	46
5.13 Pysyvä oleskelulupa ja P-EU-lupa.....	47
5.13.1 Toimeentulo pysyvän oleskeluluvan ja P-EU-luvan kohdalla .....	48
5.13.2 Palkkaraja pysyvässä oleskeluluvassa .....	50
<b>6 Työntekijän oleskelulupa .....</b>	<b>51</b>
6.1 Yleistä työntekijän oleskeluluvasta.....	51
6.2 Saatavuusharkinta .....	51
6.2.1 Saatavuusharkinta jatkoluvassa .....	54
6.3 Työntekijän oleskeluluvan palkkaraja.....	55
<b>7 Erityisasiantuntijan oleskelulupa .....</b>	<b>56</b>
7.1 Yleistä erityisasiantuntijan oleskeluluvasta.....	56
7.2 Erityisasiantuntijan palkka .....	56
7.3 Erityisasiantuntijan monipaikkainen työ .....	57
<b>8 Euroopan unionin sininen kortti korkeaa pätevyyttä vaativaa työtä varten .....</b>	<b>57</b>
8.1 Yleistä sinisestä kortista .....	57
8.2 Hakemuksen hylkäysperusteet .....	59
8.3 Yleistä sinisen kortin myöntämisestä .....	60
8.4 Sinisen kortin peruuttaminen tai uusimatta jättäminen .....	61
8.4.1 Ehdottomat peruuttamisen tai uusimatta jättämisen perusteet.....	61
8.4.2 Harkinnanvaraiset peruuttamisen tai uusimatta jättämisen perusteet.....	62
8.5 Sinisen kortin haltijan liikkumisesta jäsenvaltioiden alueella .....	63
8.5.1 Lyhytaikainen liikkuminen.....	64
8.5.2 Pitkäaikainen liikkuminen ja sitä koskeva hakemus .....	64
8.5.3 Pitkäaikaista liikkumista koskevan hakemuksen hylkäysperusteet.....	65
8.6 Käsittelyajat sinistä korttia koskevassa hakemuksessa .....	65
<b>9 Muu oleskelulupa ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten.....</b>	<b>66</b>
9.1 Yleistä.....	66
9.2 Tehtävät, joiden enimmäiskesto on rajoitettu.....	67
9.2.1 Toimitussopimukseen sisältyvä työ.....	68
9.2.2 Markkinatutkimus.....	68
9.2.3 Konsultti.....	69
9.2.4 Vieraileva opettaja .....	69
9.3 Yrityksen yli- tai keskijohdon tehtävät.....	70



9.4 Kansainvälisen järjestön tai valtioiden väliseen viralliseen yhteistyöhön liittyvät tehtävät 70	
9.5 Ammattimaisesti joukkoviestinnän alalla toimiva .....	71
9.6 Valtioiden väliseen sopimukseen sisältyvä työ .....	71
9.7 Ammattimaisesti urheilijana, valmentajana tai urheilutuomarina toimivat.....	71
9.8 Ammattimaisesti taiteen ja kulttuurin alalla toimivat .....	72
9.9 Uskonnon harjoittamiseen liittyvät tehtävät .....	73
<b>10 Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneen oleskelulupa .....</b>	<b>73</b>
10.1 Yleistä.....	73
10.2 Tutkinto tai tutkimus.....	74
10.3 Toimeentulo.....	75
10.4 Jatkoluvan kesto .....	75
<b>11 Yrittäjän oleskelulupa .....</b>	<b>76</b>
11.1 Yleistä yrittäjän oleskeluluvasta .....	76
11.2 Elinvoimakeskukseen osapäätös .....	76
11.3 Maahanmuuttoviraston päätös.....	78
<b>12 Kasvuyrittäjän oleskelulupa .....</b>	<b>79</b>
12.1 Kasvuyrittäjän määritelmä .....	79
12.2 Kasvuyrittäjän oleskelulupamenettely .....	80
12.3 Kasvuyrittäjän toimeentulo .....	81
12.4 Kasvuyrittäjän jatkolupa .....	82
12.5 Kasvuyrittäjän perheenjäsenet .....	82
<b>13 Yrityksen sisäinen siirto ja ICT-oleskelulupa .....</b>	<b>83</b>
13.1 Yleistä yrityksen sisäisestä siirrosta.....	83
13.2 ICT-oleskelulupa .....	84
13.2.1 ICT-oleskeluluvan hakeminen ja myöntäminen .....	84
13.2.2 ICT-oleskelulupaa koskevan hakemuksen hylkääminen .....	86
13.2.3 ICT-oleskeluluvan peruuttaminen ja uusimatta jättäminen .....	86
13.2.4 ICT-oleskeluluvan enimmäiskäsittelyaika .....	87
13.3 Lyhytaikainen liikkuminen Suomeen toisen valtion ICT-oleskeluluvalla .....	87
13.3.1 Lyhytaikaisesta liikkumisesta ilmoittaminen ja maahantulo .....	87
13.3.2 Lyhytaikaisen liikkumisen vastustaminen.....	88
13.4 Pitkäaikainen liikkuminen ja liikkuva ICT-oleskelulupa.....	89
13.4.1 Liikkuvan ICT-oleskeluluvan hakeminen ja myöntäminen.....	89
13.4.2 Liikkuvaa ICT-oleskelulupaa koskevan hakemuksen hylkääminen .....	90
<b>14 Kausityö maa- ja metsätalouden ja matkailun aloilla .....</b>	<b>90</b>
14.1 Yleistä kausityöstä ja siihen oikeuttavasta luvasta .....	90



14.2	Enintään 90 päivää kestävä kausityö .....	92
14.3	Yli 90 päivää kestävä kausityö.....	92
14.4	Kausityöhön oikeuttavan luvan hakeminen .....	93
14.5	Kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämisedellytykset .....	94
14.6	Kausityöhön oikeuttavan luvan epääminen .....	95
14.7	Kausityönantajan yhteistyövelvollisuus .....	96
14.8	Kausityöhön oikeuttavan luvan enimmäiskäsittelyaika .....	96
14.9	Kausityöntekijän maahanpaluun helpottaminen.....	96
14.10	Oleskelun jatkaminen ja luvan uusiminen .....	97
14.11	Työnantajan lisääminen kausityöhön oikeuttavaan lupaan.....	98
14.12	Pidättäytyminen kausityöhön oikeuttavien lupien myöntämisestä .....	99
<b>15</b>	<b>Työnteko-oikeus .....</b>	<b>101</b>
15.1	Oikeus aloittaa työnteko tai elinkeinon harjoittaminen ja oikeuden kesto .....	101
15.1.1	Oikeus työntekoon oleskeluluvan perusteella .....	101
15.1.2	Työnteko-oikeus jatkolupavaiheessa.....	102
15.1.3	Viisumiin tai viisumivapauteen perustuva työnteko-oikeus.....	103
15.1.4	Oikeus harjoittaa elinkeinoa .....	103
15.1.5	Karkottamisen vaikutus työnteko-oikeuteen ja oikeuteen harjoittaa elinkeinoa 104	
15.2	Työnteko-oikeus muun kuin ansiotyötä varten myönnetyn oleskeluluvan nojalla .....	104
15.2.1	Rajoittamaton työnteko-oikeus oleskeluluvan nojalla .....	104
15.2.2	Rajoitettu työnteko-oikeus oleskeluluvan nojalla.....	105
15.2.3	Opiskelijan ajallisesti rajoitettu työnteko-oikeus.....	106
15.3	Työnteko-oikeus ja oikeus harjoittaa elinkeinoa ilman oleskelulupaa .....	107
15.3.1	Yleistä oikeudesta ja sen kestosta.....	107
15.3.2	Tulkki, opettaja tai asiantuntija sekä ammattitaiteilija, -urheilija sekä urheilutuomari.....	107
15.3.3	Merimiehet.....	109
15.3.4	Palvelujen tarjoamisvapauden piiriin kuuluva tilapäinen hankinta- tai alihankintatyö.....	109
15.3.5	Tuote-esittelijä, elokuvatyöntekijä, moottoriajoneuvon henkilökunta ja matkailualan henkilökunta .....	110
15.3.6	Kansainvälistä tai tilapäistä suojelua hakenut ulkomaalainen .....	110
15.3.7	Ulkomaalainen, jonka työnteko-oikeudesta on sovittu Suomen ja toisen valtion välisessä perhe- ja puolisosopimuksessa .....	111
<b>16</b>	<b>Jatkolupa työnantajan moitittavan menettelyn takia, eli ns. uhke-lupa .....</b>	<b>111</b>
16.1	Uhke-luvan hakeminen .....	111
16.2	Laiminlyönnin tai hyväksikäytön muodoista ja selvittämisestä.....	114



16.3 Luvan epäämisestä .....	115
16.4 Pysyvä oleskelulupa ja uhke-lupa.....	116
<b>17 Työnteko-oikeuden laajentaminen ja sitä koskeva todistus .....</b>	<b>116</b>
17.1 Hakemusmenettelystä ja asian selvittämisestä.....	116
17.2 Päätöksestä ja todistuksesta .....	118
<b>18 Päätöksen tiedoksianto ja muutoksenhaku.....</b>	<b>118</b>
<b>19 Pidättäytyminen ulkomaalaislain 5 luvun mukaisten oleskelulupien myöntämisestä</b>	<b>120</b>
19.1 Pidättäytymispäätöksestä ja sen vaikutuksista .....	120
19.2 Asian selvittämisestä ja päätöksenteosta .....	121
<b>20 Työnantajan seuraamusmaksun määrääminen.....</b>	<b>122</b>
20.1 Kaksoisrangaistavuuden kiellon (ne bis in idem) soveltaminen työnantajan seuraamusmaksun määräämisessä.....	123
20.2 Soveltamisala .....	124
20.3 Asian vireilletulo .....	125
20.4 Päätöksenteko.....	126
20.5 Palauttamiskustannusten korvaaminen .....	128
20.6 Seuraamusmaksu alihankintatilanteissa .....	129
20.7 Vastuusta vapautuminen .....	131
20.8 Seuraamusmaksun poistaminen .....	131
20.9 Oleskeluluvan myöntäminen laittomasti maassa oleskelleelle ja työskennelleelle .....	131
<b>21 Työnantajan ja toimeksiantajan velvollisuudet, Ulkl 82 § .....</b>	<b>132</b>
21.1 Työntekijäilmoitus.....	132
21.2 Työsuhteen päättymisilmoitus.....	133
<b>22 Muita ulkomaalaisten työn tekemiseen liittyviä tilanteita.....</b>	<b>134</b>
22.1 Etätönn tekeminen Suomessa .....	134
22.2 Au pair -sijoitusta varten myönnettävä oleskelulupa.....	135
22.3 Vankien osallistuminen työtoimintaan .....	137
22.4 Euroopan kemikaaliviraston työntekijät.....	137
22.5 Diplomaattien perheenjäsenten työnteko .....	138
22.6 Nato-henkilöstön perheenjäsenten työnteko-oikeus.....	139
22.7 Turkkilaiset työntekijät ja assosiaatiosopimus .....	140
22.8 Ihmiskauppa ja työrikkokset .....	143
22.9 Alustatyö .....	143
22.10 EOR-järjestely .....	145
22.11 Luonnontuotteiden keruu.....	146
<b>23 Oleskeluluvan peruuttaminen ja raukeaminen.....</b>	<b>147</b>
23.1 Oleskeluluvan peruuttaminen .....	147



23.2 Oleskeluluvan peruuttamatta jättäminen ja suoja-aika työperusteisissa oleskeluvissa 148	
23.3 Oleskeluluvan raukeaminen .....	150

## Tiivistelmä

Tässä ohjeessa (Ohje työntekoa ja elinkeinon harjoittamista koskevien oleskelulupahakemusten käsittelystä – Työlupaohje) käsitellään työntekoa ja elinkeinon harjoittamista koskevien oleskelulupahakemusten käsittelyä. Näiden oleskelulupahakemusten käsittelystä sovelletaan ulkomaalaislakia, niin sanottua kausityölakia (laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten) ja niin sanottua ICT-lakia (laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä).

Ohjeen alussa käsitellään yleisesti työperusteisen oleskeluluvan hakemista. Pääsääntöisesti ulkomaalaisen tulee hakea ensimmäistä oleskelulupaa ennen Suomeen saapumista. Tietyissä tilanteissa työntekijän on mahdollista hakea D-viisumia nopeutettua maahantuloa varten. Tämän jälkeen ohjeessa käsitellään työnantajan sertifiointia ja myönnetyn sertifiointin vaikutusta työnantajaa koskevien oleskelulupahakemusten käsittelyyn.

Ohje etenee niin, että ensin käsitellään oleskeluluvan myöntämisen yleisiä edellytyksiä ja sen jälkeen edetään työntöön perusteella myönnettävien oleskelulupien yleisiin edellytyksiin. Lisäksi ohjeessa käsitellään jokaiseen oleskelulupatyyppiin liittyvät erityiset luvan myöntämisen edellytykset.

Ohjeessa kerrotaan ulkomaalaisen työnteko-oikeuden perusteista. Pääsääntöisesti oikeus työntekoon alkaa, kun ensimmäinen oleskelulupa tulee voimaan ja päättyy oleskeluluvan voimassaolon päättyessä. Työnteko-oikeuden jatkuminen mahdollisen jatko-oleskeluluvan käsittelyn aikana riippuu oleskelulupatyypistä. Jokaiseen oleskelulupatyyppiin liittyy rajoittamaton tai rajoitettu työnteko-oikeus. Ulkomaalainen voi tietyissä tilanteissa työskennellä ja harjoittaa elinkeinoa myös ilman oleskelulupaa.

Ohjeessa käsitellään ulkomaalaiselle työnantajan moitittavan menettelyn takia myönnettävää jatkolupaa sekä työnteko-oikeuden laajentamista koskevaa menettelyä. Tämän jälkeen ohjeessa käsitellään ns. pidättäytymispäätöstä eli sääntelyä, jonka perusteella Maahanmuuttovirasto voi päättää, että työnantajalle ei myönnetä ulkomaalaislain 5 luvun mukaisia oleskelulupia. Lisäksi ohjeessa käsitellään työnantajalle määrättävää seuraamusmaksua, jos työnantaja työllistää laittomasti maassa oleskelevan henkilön.

Ohjeessa käydään läpi työnantajan velvollisuus ilmoittaa Maahanmuuttovirastolle ulkomaalaisen työntekijän palkkaamisesta tai ulkomaalaisen työntekijän työsuhteen ennenaikaisesta päättymisestä. Ohjeessa kerrotaan myös muista ulkomaalaisten työn tekemiseen liittyvistä tilanteista. Lopuksi ohjeessa käsitellään oleskeluluvan peruuttamista ja raukeamista.

## Sammanfattning

Denna anvisning (Anvisning om behandlingen av ansökningar om uppehållstillstånd på grund av arbete eller näringsutövning – arbetstillståndsanvisning) handlar om behandlingen av ansökningar om uppehållstillstånd för arbete eller näringsutövning. Vid behandlingen av dessa ansökningar om uppehållstillstånd tillämpas utlänningslagen, den så kallade säsongsanställningslagen (lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning) och den så kallade ICT-lagen (lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal).

I början av anvisningen beskrivs ansökan om uppehållstillstånd på grund av arbete i allmänhet. Utlänningar ska i regel ansöka om första uppehållstillstånd innan de kommer till Finland. I vissa situationer kan arbetstagare ansöka om D-visum för att påskynda inresan. Därefter behandlar anvisningen certifiering av arbetsgivare och certifieringens inverkan på behandlingen av ansökningar om uppehållstillstånd för arbete hos arbetsgivaren i fråga.

Anvisningen beskriver först de allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd och går sedan över till de allmänna villkoren för uppehållstillstånd som beviljas på grund av arbete. I anvisningen behandlas också de särskilda villkoren för beviljande av olika typer av uppehållstillstånd.

I anvisningen beskrivs också grunderna för en utlännings rätt att arbeta. Rätten att arbeta börjar i regel när det första uppehållstillståndet träder i kraft och upphör när uppehållstillståndet går ut. Huruvida rätten att arbeta fortsätter under behandlingen av en eventuell ansökan om fortsatt tillstånd beror på tillståndstypen. Varje typ av uppehållstillstånd innebär en obegränsad eller begränsad rätt att arbeta. I vissa situationer kan en utlänning också arbeta och utöva näring utan uppehållstillstånd.

I anvisningen behandlas fortsatt tillstånd som beviljas på grund av arbetsgivarens klandervärda förfarande och förfarandet i fråga om utvidgad rätt att arbeta. Därefter behandlar anvisningen beslut om vägran, dvs. bestämmelserna med stöd av vilka Migrationsverket kan besluta att uppehållstillstånd enligt 5 kap. i utlänningslagen inte ska beviljas för arbete hos en viss arbetsgivare. Därutöver behandlar anvisningen den påföljdsavgift som påförs arbetsgivaren om arbetsgivaren anställer en person som vistas olagligt i landet.

I anvisningen behandlas också arbetsgivarens skyldighet att meddela Migrationsverket om arbetsgivaren har anställt en utländsk arbetstagare eller om en utländsk arbetstagares anställningsförhållande har upphört i förtid. I anvisningen beskrivs också andra situationer som gäller utlännings arbete. Avslutningsvis behandlar anvisningen återkallande av uppehållstillstånd och när uppehållstillstånd upphör att gälla.

## Käsitteet ja lyhenteet

### Käsitteet

#### Ansiotyö

Ansiotyöllä tarkoitetaan ulkomaalaislain 3 §:n 1 momentin 8 kohdan mukaan työskentelyä työ-, virka- tai muussa palvelussuhteessa, jossa työtä tehdään vastikkeellisesti. Lain perusteluissa (HE 28/2003 vp) viitataan työsopimuslain (55/2001) mukaiseen työsuhteen määritelmään. Työsopimuslain 1 §:n mukaisessa työsuhteessa työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

#### Elinkeinon harjoittaminen

Elinkeinon harjoittaminen on tulonhankkimistarkoituksessa toimimista muutoin kuin työsuhteessa tai muussa palvelussuhteessa.

#### D-viisumi eli pitkäaikainen viisumi

Ulkomaalaislain 17 c §:n nojalla myönnettävä D-viisumi eli pitkäaikainen viisumi nopeuttaa eräiden kolmannen maan kansalaisten maahantuloa.

#### EU:n sininen kortti

Ulkomaalaislain 3 §:n 26 kohdan mukaan EU:n sinisellä kortilla tarkoitetaan Euroopan unionin jäsenvaltion kolmannen maan kansalaiselle myöntämä kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa osaamistasoa vaativaa työtä varten sekä neuvoston direktiivin 2009/50/EY kumoamisesta annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä (EU) 2021/1883, jäljempänä erityisosaajadirektiivi, tarkoitettua oleskelulupaa, joka oikeuttaa oleskeluun ja työntekoon jäsenvaltion alueella.

#### ICT-oleskelulupa

Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen (jäljempänä ICT-laki) sisäisen siirron yhteydessä (908/2017) 5 § 12 kohdan mukaan ICT-oleskeluluvalla tarkoitetaan ICT-direktiivin mukaista sisäisen siirron saaneen työntekijän lupaa vastaavaa oleskelulupaa, jossa on lyhenne "ICT" ja jonka nojalla luvanhaltija voi oleskella ja työskennellä ensimmäisessä jäsenvaltiossa ja tapauksen mukaan toisten jäsenvaltioiden alueella ICT-direktiivissä säädetyin ehdoin.

Lyhenne ICT tulee englannin kielen sanoista intra-corporate transfer, joka tarkoittaa yrityksen sisäistä siirtoa.

#### Kasvuyrittäjä

Kasvuyrittäjä on ulkomaalaislain 80 §:n mukaan ulkomaalainen, jonka tarkoituksena on toimia päätoimisesti vastuuasemassa Suomeen rekisteröidyssä tai rekisteröitävässä yrityksessä, jonka liiketoimintamalli ja yrityksessä toimivien henkilöiden henkilökohtainen osaaminen täyttävät edellytykset Innovaatorahoituskeskus Business Finlandin alkaville innovatiivisille nopean kasvun yrityksille myönnettävästä rahoituksesta. Lain perustelujen mukaan

kasvuyrittäjän määritelmä sisältää ajatuksen, että toiminnalla on arvioitu olevan mahdollisuudet kannattavaan liiketoimintaan ja että toiminnan tarkoituksena on nopean kansainvälisen kasvun saavuttaminen (HE 129/2017 vp, s. 23).

#### Kausityö

Kausityölain 3 §:n 2 kohdan mukaan kausityöllä tarkoitetaan kausiluontoista toimintaa, eli kausittaisiin olosuhteisiin liittyvää toistuvaa tapahtumaa tai tapahtumasarjaa, joka edellyttää tiettyyn aikaan vuodesta työvoimaa huomattavasti enemmän kuin tavallinen toiminta. Määritelmä perustuu ns. kausityödirektiiviin (2014/36/EU). Kausityölain soveltamisala on rajattu kausiluonteiseen toimintaan vain maa- ja metsätalouden sekä matkailun aloilla. Sellaista työtä varten voidaan myöntää kausityöhön oikeuttava lupa eli kausityöviisumi, kausityötodistus tai kausityöoleskelulupa.

#### Kolmannen maan kansalainen

Muun maan kansalainen kuin unionin kansalainen ja häneen rinnastettava. Soveltamisohjeessa käytetään rinnakkain termejä kolmannen maan kansalainen, ulkomaalainen, hakija ja työntekijä asiayhteydestä riippuen.

#### Liikkuva ICT –oleskelulupa

ICT-lain 5 § 13 kohdan mukaan liikkuvalla ICT –oleskeluluvalla tarkoitetaan ICT-direktiivissä tarkoitettua pitkäaikaista liikkumista koskevaa lupaa vastaavaa oleskelulupaa, jossa on merkintä "Mobile ICT" ja jonka nojalla sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan haltija voi oleskella ja työskennellä Suomessa ICT-direktiivissä säädetyin ehdoin.

#### Muu oleskelulupa ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten

Maahanmuuttovirasto myöntää ulkomaalaislain 74 §:n mukaisen muun oleskeluluvan ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten ilman työvoiman saatavuusharkintaa. Kyseinen oleskelulupa myönnetään vain kyseisessä pykälässä säädetyjä työtehtäviä varten. Lupa voidaan myöntää tällaisen työtehtävän suorittamiseksi sekä työsuhteessa että elinkeinonharjoittajana. Oleskeluluvan myöntämiseen ei sovelleta ulkomaalaislain 72 ja 72 b §:ää, mikä erottaa kyseisen luvan työntekijän oleskeluluvasta.

#### Pikakaistan mukainen hakemus

Pikakaista on Maahanmuuttoviraston palvelulupaus käsitellä kahdessa viikossa mm. erityisasiantuntijan, johtajan, kasvuyrittäjän ja heidän samaan aikaan oleskelulupaa hakevien perheenjäsentensä oleskelulupahakemukset. Pikakaista on käytettävissä ainoastaan haettaessa ensimmäistä oleskelulupaa ulkomailta. Hakemuksen on täytettävä tietyt edellytykset, jotta se voidaan käsitellä pikakaistalla.

#### Saatavuusharkinta

Ulkomaalaislain 72 §:n 1 momentin 1-2 kohtien mukaan Maahanmuuttoviraston tulee selvittää tarkoitettuun työhön sopivan, työmarkkinoilla käytettävissä olevan työvoiman saatavuus kohtuullisessa ajassa ottaen huomioon 72 b §:n mukaiset linjaukset. Työvoiman saatavuusharkinta koskee työntekijän

oleskelulupahakemuksia ja yli kuusi kuukautta kestävästä kausityöstä koskevia oleskelulupahakemuksia.

#### Työnantajan sertifiointi

Työnantajan sertifiointi tarkoittaa työnantajan luottamusasemaa oleskelulupamenettelyssä. Kun sertifiointi on ulkomaalaislain 76 §:n nojalla myönnetty, työnantajan taustasta ja kyvystä on varmistuttu siten, että sen työntekijöiden oleskelulupahakemuksia käsiteltäessä voidaan käyttää kevyempää menettelyä.

#### Työntekijän oleskelulupa

Ulkomaalaislain 3 §:n 6 kohdan mukaan työntekijän oleskeluluvalla tarkoitetaan ulkomaalaiselle ansiotyötä varten myönnettävää oleskelulupaa, jonka harkinnassa selvitetään työvoiman alueellinen saatavuus. Työntekijän oleskelulupa oikeuttaa työskentelemään yhdellä tai useammalla ammattialalla.

#### Työnteko-oikeus

Ulkomaalaislain 3 §:n 6 b kohdan mukaan työnteko-oikeudella tarkoitetaan ulkomaalaisen tämän lain mukaista oikeutta tehdä Suomessa tai suomalaisessa aluksessa ansiotyötä oleskeluluvan, 10 luvun mukaisen oleskeluoikeuden, viisumin tai viisumivapauden nojalla taikka muulla tässä laissa säädetyllä perusteella.

#### Velvoitteidenhoitoseelvitys

Velvoitteidenhoitoseelvityksellä (VHS) tarkoitetaan Verohallinnon Harmaan talouden selvitysyksikön eri viranomaisrekistereistä kokoamia työnantajaa koskevia tietoja, joita viranomainen tarvitsee lakisääteisen tehtävänsä suorittamiseen.

#### Yrittäjä

Ulkomaalaislaissa yrittäjän määritelmä liittyy 79 §:n mukaiseen yrittäjän oleskelulupaan. Maahanmuuttovirasto myöntää yrittäjän oleskeluluvan hakemuksesta elinvoimakeskuksen myönteisen osapäätöksen jälkeen ulkomaalaiselle, joka johtavassa asemassa harjoittaa yritystoimintaa. Yrittäjän oleskeluluvan myöntäminen on mahdollista yhtiömuodosta riippumatta. Sitä ei myönnetä pelkän omistuksen perusteella, vaan hakijan pitää työskennellä yrityksessään Suomessa.

## Lyhenteet

A-lupa	Määräaikainen tietylle ajanjaksolle myönnettävä jatkuva oleskelulupa
B-lupa	Määräaikainen tietylle ajanjaksolle myönnettävä tilapäinen oleskelulupa
D-viisumi	Pitkäaikainen viisumi
Erityisosaajalaki	Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa osaamistasoa vaativaa työtä varten (224/2024)
ECHA	Euroopan kemikaalivirasto (eng. European Chemicals Agency)
ETY	Euroopan talousyhteisö
EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
HaO	Hallinto-oikeus
HaVM	Hallintovaliokunnan mietintö
HE	Hallituksen esitys
ICT-laki	Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä (908/2017)
Kausityölaki	Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten (907/2017)
Kausityödirektiivi	Kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/36/EU
KHO	Korkein hallinto-oikeus
P	Pysyvä oleskelulupa
P-EU-lupa	Pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupa
PeVL	Perustuslakivaliokunnan lausunto
RL	Rikoslaki (39/1889)
Tutkija- ja opiskelijalaki	Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä tutkimuksen, opiskelun, työharjoittelun ja vapaaehtoistoiminnan perusteella (719/2018)

TTOL	Työntekijän oleskelulupa
TyVM	Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö
UIKL	Ulkomaalaislaki (301/2004)
Uhke-lupa	Ulkomaalaiselle myönnettävä jatkolupa uuden työn hakemista tai yritystoimintaa varten, jos on perusteltua aihetta epäillä, että hänen työnantajansa on merkittäväällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan hänen työnantajanaan tai muulla tavalla hyväksikäyttänyt häntä
UMA	Ulkomaalaisasioiden asiankäsittelyjärjestelmä

## Symbolit

Ohje sisältää alla esiteltyjä symboleja, jotka korostavat erityistä huomiota vaativia ja ohjetta täydentäviä asioita.



**Huomioitavaa** – Tärkeä tai erityistä huomiota vaativa asia



**Soveltamislinjaus** – Migrin tekemä erityistä huomiota vaativa soveltamislinjaus



**Oikeustapaus tai muu päätös** – Tuomioistuinten ja Migrin tekemät päätökset



**Lisätieto** – Läpikäytävää aihealuetta täydentävä tieto



**Tarkistuslista** – Tekstin aikaisempia sisältöjä yhteen kokoava lista



**Kolme pistettä** kertoo erityistä huomiota vaativan asian, päätöksen, soveltamislinjauksen, lisätiedon tai tarkistuslistan päättymisestä. Pisteet on merkitty samalla värillä, kuin sitä ennen käytetty symboli.



## Versioluettelo

<u>Versionumero</u>	<u>Päivämäärä</u>	<u>Sivut/kohdat</u>	<u>Kuvaus tehdyistä muutoksista</u>	<u>Muokkaaja</u>

# 1 Oleskeluluvan hakeminen

## 1.1 Ensimmäisen oleskeluluvan hakeminen

Ensimmäistä oleskelulupaa on ulkomaalaislain 60 §:n 1 momentin perusteella pääsääntöisesti haettava ulkomailla ennen Suomeen saapumista siinä maassa, jossa hakija laillisesti oleskelee.

Ulkomailla oleskeleva hakija voi jättää oleskelulupahakemuksensa sähköisesti Maahanmuuttoviraston sähköisessä asiointipalvelussa eli Enter Finland -palvelussa tai jättämällä hakemuslomakkeen henkilökohtaisesti Suomen edustustoon. Jos Suomen edustusto on antanut sille kuuluvia oleskelulupatehtäviä toisen Schengen-valtion edustuston tai ulkoisen palveluntarjoajan hoidettavaksi, on oleskelulupahakemus jätettävä sille.

Työntekoa ja elinkeinonharjoittamista koskeva oleskelulupahakemus on 60 §:n 3 momentin mukaan jätettävä ensisijaisesti sähköisesti. Kyseessä on ohjaava säännös, jonka tarkoituksena on korostaa sähköistä asiointia. Jos sähköinen asiointi ei ole mahdollista, voi hakemuksen kuitenkin jättää paperisena.

Myös työnantajan tulee toimittaa oleskelulupahakemuksessa vaaditut tiedot sähköisesti Enter Finland -palvelussa, kun työntekijä on jättänyt hakemuksensa sähköisesti. Jos sähköinen asiointipalvelu ei ole mahdollista, voi tiedot toimittaa paperisena. Työnantaja voi myös seurata työntekijänsä hakemuksen tilaa, ilmoittaa työsuhteen keskeiset ehdot, ilmoittaa työsuhteen päättymisestä sekä saada tietyissä tapauksissa päätöksen tiedoksi sähköisesti.

Oleskelulupahakemuksen voi panna vireille vain hakija itse, ei esimerkiksi hänen työnantajansa. Vireillepanon yhteydessä hakija tunnistetaan ja häneltä otetaan sormenjäljet oleskelulupakorttia varten sekä hakijan voimassa olevan kansallisen matkustusasiakirjan aitous tutkitaan.

Hakemuksesta peritään käsittelymaksu, josta säädetään sisäministeriön asetuksella Maahanmuuttoviraston suoritteiden maksullisuudesta.

Oleskelulupahakemuksen vireillepanoa ja tavanomaisiin asiakaspalvelutilanteisiin liittyvää menettelyä käsitellään tarkemmin *Lupamenettelyohjeessa (MIGDno-2023-1406)*.

Pysyvää oleskelulupaa ja pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupaa (P-EU -lupa) koskevasta hakemuksesta kerrotaan ohjeessa *Ohje pysyvien oleskelulupien uusista edellytyksistä lakimuutoksen 2026 jälkeen - Pysyvien lakimuutos -ohje (MIGDno-2025-3125)*.

## 1.2 Ensimmäisen oleskeluluvan hakeminen Suomessa – poikkeaminen pääsäännöstä

Suomessa jätettyä oleskelulupahakemusta ratkaistaessa on otettava huomioon, täyttääkö hakija ulkomaalaislain 11 §:n mukaiset maahantulon edellytykset. Jos hakija on määrätty maahantulokieltoon, selvitetään viran puolesta, minkä seikkojen perusteella maahantulokielto on määrätty. Ulkomaalaislain 150 c §:n mukaan maahantulokielto voidaan muuttuneiden olojen vuoksi tai tärkeän henkilökohtaisen syyn vuoksi peruuttaa kokonaan tai osittain.

Ulkomaalaislain taustalla on niin sanottu hallitun maahanmuuton periaate, joka edellyttää, että ulkomaalaisella on pääsääntöisesti oleskelulupa jo maahan tullessaan. Toisin sanoen oleskelulupaa on pääsääntöisesti haettava ulkomailla käsin ennen Suomeen saapumista. Ulkomaalaislain 49 § on erityissäännös tilanteisiin, joissa oleskelulupa voidaan poikkeuksellisesti myöntää Suomesta haettuna.

Ulkomaalaislain 49 §:n 1 momentin 3 ja 5 kohtien mukaan ilman oleskelulupaa maahan saapuneelle ulkomaalaiselle myönnetään tilapäinen tai jatkuva oleskelulupa Suomessa muun muassa silloin, jos edellytykset tällaisen oleskeluluvan myöntämiseksi ulkomailla ovat olemassa ja 3) työntekijän tai yrittäjän oleskeluluvan myöntämättä jättäminen Suomesta haettuna olisi ulkomaalaisen tai työnantajan kannalta perusteetonta; tai 5) oleskeluluvan epääminen olisi ilmeisen kohtuutonta.

Maahanmuuttovirasto soveltaa 3 kohtaa sen sanamuodosta huolimatta kaikkiin ulkomaalaislain mukaisiin ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten myönnettäviin oleskelulupiin, eli myös muuta kuin työntekijän oleskelulupaa tai yrittäjän oleskelulupaa koskeviin hakemuksiin.

Maahanmuuttovirasto ratkaisee, onko kyse 49 §:n 1 momentin 3 tai 5 kohdissa tarkoitettua perusteettomuudesta tai kohtuuttomuudesta myös siinä tapauksessa, että päätökseen liittyy elinvoimakeskukseen osapäätös.

Viranomaisen on neuvontavelvoitteensa mukaisesti kerrottava hakijalle, että ensimmäinen työperusteinen oleskelulupa voidaan myöntää vain poikkeuksellisesti Suomessa haettuna. Suomeen jo saapunut ulkomaalainen voi hakea oleskelulupaa sähköisesti tai jättämällä hakemuslomakkeen Maahanmuuttoviraston palvelupisteeseen.

Työperusteisten oleskelulupahakemusten hakemista Suomessa koskevia pääsääntöjä käsitellään tarkemmin ohjeessa *Ohje maahantulosäännösten kiertämisen arvioinnista – 36 a-f -ohje (MIGDno-2025-1509)*.

Kausityöhön oikeuttavan luvan, ICT-oleskeluluvan, liikkuvan ICT -oleskeluluvan, kasvuyrittäjän sekä Euroopan unionin sinisen kortin haltijaa koskevan luvan hakemisesta Suomessa käsitellään jäljempänä tarkemmin kyseisiä lupaperusteita koskevissa luvuissa.

### 1.3 Perheenjäsenten ensimmäiset oleskelulupahakemukset

Työntekijä tai elinkeinonharjoittaja ja hänen mahdolliset perheenjäsenensä voivat halutessaan hakea oleskelulupia samanaikaisesti. Halutessaan perheenjäsen voi hakea oleskelulupaa vasta myöhemmin. Luvan myöntäminen kuitenkin edellyttää, että perheenkokoajan oma oleskelulupa on yhä voimassa.

Työntekijän tai elinkeinonharjoittajan perheenjäsenelle myönnetään oleskelulupa perheenkokoajan oleskeluluvan lajista riippuen joko ulkomaalaislain 45 §:n 3 momentin tai 47 §:n 3 momentin perusteella.

Ulkomaalaislaissa säädetään erikseen oleskeluluvan myöntämisestä kasvuyrittäjän perheenjäsenelle. Kasvuyrittäjän perheenjäsenelle myönnetään ulkomaalaislain 80 §:n 4 momentin mukaan oleskelulupa Suomessa tai ulkomailla haettuna. Kasvuyrittäjän perheenjäsenten oleskelulupia käsitellään tarkemmin jäljempänä.

Kausityöntekijän perheenjäsenelle ei kausityölain 13 §:n mukaan myönnetä oleskelulupaa perhesiteen perusteella.

Perheenjäsenen on pääsääntöisesti haettava oleskelulupaa ja odotettava päätöstä hakemukseensa ulkomailla. Perheenjäsenelle voidaan myöntää ensimmäinen oleskelulupa Suomessa haettuna vain ulkomaalaislain 49 §:n tai 49 a §:n mukaisten edellytysten täytyessä. Luvan myöntäminen Suomessa haettuna on harkinnanvaraista ja poikkeaa ulkomaalaislain mukaisesta pääsäännöstä.

Perheenjäsenen oleskelulupahakemuksen käsittelyssä Maahanmuuttovirasto tutkii 36 ja 36 a-c §:n tarkoitettuja oleskeluluvan epäämisen perusteita. Lisäksi hänen toimeentulonsa on oltava turvattu Suomessa oleskelun ajan 39 §:ssä säädetyllä tavalla. Ulkomaalaisella, jolle on myönnetty oleskelulupa perhesiteen perusteella, on rajoittamaton työnteko-oikeus 81 a §:n 1 momentin 2 kohdan perusteella. Perhesiteen perusteella myönnettäviä oleskelulupia käsitellään ohjeessa *Oleskelulupa perhesiteen perusteella* (MIGDno-2021-1185).

Ulkomailla olevalle hakijalle annetaan oleskelulupakortti yleensä samassa edustustossa, jonne hän on jättänyt hakemuksensa tai jossa hän on käynyt tunnistautumassa. Jäljempänä tarkemmin käsiteltävä tiettyjen perheenjäsenten mahdollisuus hakea pitkäaikaista viisumia Suomeen tuloa varten muodostaa poikkeuksen oleskelulupakortin toimittamista koskevaan pääsääntöön.

## 1.4 Jatkoluvan hakeminen

Uutta määräaikaista oleskelulupaa eli jatkolupaa voi ensimmäisen luvan tavoin hakea vain hakija itse. Jatkolupaa on haettava Suomessa. Työntekoa koskeva oleskelulupahakemus on 60 §:n 3 momentin mukaisesti jätettävä ensisijaisesti sähköisesti Enter Finland -palvelussa. Jos hakijan sähköinen asiointi ei ole mahdollista, jatkolupahakemus on jätettävä henkilökohtaisesti Maahanmuuttoviraston palvelupisteeseen. Hakemuksesta peritään käsittelymaksu.

Myös työnantajan tulee toimittaa oleskelulupahakemuksessa vaaditut tiedot sähköisesti Enter Finland -palvelussa, kun työntekijä on jättänyt hakemuksensa sähköisesti. Työnantaja ei voi hakea jatkolupaa työntekijänsä puolesta.

Jos työntekijä hakee jatkolupaa sähköisesti ja hakija on tunnistautunut vahvasti esimerkiksi suomalaisilla verkkopankkitunnuksilla, hänen ei välttämättä tarvitse käydä tunnistautumassa palvelupisteellä. Hakija saa tiedon Enter Finland -palvelussa, jos hakijan tulee vahvasta tunnistautumisesta huolimatta käydä tunnistautumassa palvelupisteellä.

Ulkomaalaislain 60 d §:n mukaan jatkoluvan hakijalta otetaan sormenjäljet vain, jos tähän on erityinen syy tai jos edellisen oleskelulupakortin, jota varten sormenjäljet on annettu, myöntämisestä on kulunut viisi vuotta. Jos sormenjälkiä ei oteta sekä muut asiointin välttämisen edellytykset täytyvät, ei henkilökohtaiselle asiointin jatkolupa-asiassa ole välttämättä tarvetta. Jos tunnistautumista ei tarvita, jatkoluvan hakija saa siitä tiedon Enter Finlandissa.

Jatkolupaa ei voi hakea ulkomailla käsin. Jos hakemus jätetään ulkomailla Suomen edustustoon, käsitellään hakemusta uutena ensimmäistä oleskelulupaa koskevana hakemuksena ja siitä peritään ensimmäistä oleskelulupahakemusta koskeva käsittelymaksu.

Ulkomaalaislain 54 §:n 1 momentin mukaan jatkolupa myönnetään, jos edellytykset, joiden perusteella ulkomaalaiselle myönnettiin edellinen määräaikainen oleskelulupa, ovat edelleen olemassa. Pykälän 7 momentin mukaan jatkolupa myönnetään uudella perusteella, jos ulkomaalaiselle voitaisiin myöntää ensimmäinen oleskelulupa tällä uudella perusteella.

Jatkolupaa voi hakea ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten, vaikka edellisen luvan peruste olisi ollut jokin muu. Vastaavasti ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten myönnetyllä oleskeluluvalla maassa oleskeleva voi halutessaan hakea jatkolupaa jollakin muulla perusteella.

Jatkolupaa koskeva hakemus on jätettävä ennen edellisen oleskeluluvan voimassaolon päättymistä. Hakijan laittomaan oleskeluun liittyviä oikeusvaikutuksia, jos hakija on vireyttänyt jatkolupahakemuksen myöhässä, käsitellään tarkemmin ohjeessa *Ohje maahantulosäännösten kiertämisen arvioinnissa – 36 a-f -ohje (MIGDno-2025-1509)*

ICT-laki ja kausityölaki sisältävät erityissäntelyä niiden mukaisten lupien uusimisesta. Kyseisiä lupia ja niiden uusimista käsitellään jäljempänä

[Linkki – Luku 13 Yrityksen sisäinen siirto ja ICT-oleskelulupa](#)

[Linkki – Luku 14 Kausityö maa- ja metsätalouden ja matkailun aloilla](#)

## 2 D-viisumi eli pitkäaikainen viisumi nopeutettua maahantuloa varten

Ulkomaalaislain 17 c §:ssä säädetään D-viisumin eli pitkäaikaisen viisumin myöntämisestä nopeutettua maahantuloa varten erälle kolmannen maan kansalaisille.

Maahanmuuttovirasto on antanut erillisen ohjeen pitkäaikaista viisumia koskevien säännösten soveltamisesta virastossa, *Ohje D-viisumin menettelystä ja edellytyksistä (MIGDno-2023-1345)*.

Pitkäaikainen viisumi myönnetään hakemuksesta ulkomailla olevalle kolmannen maan kansalaiselle, jolle on myönnetty jokin seuraavista oleskeluluvista:

- oleskelupa erityisosaamista vaatimaan asiantuntijatehtävään (UlkL 73 §),
- erityisosaajalain mukainen Euroopan unionin sininen kortti,
- kasvuyrittäjän oleskelulupa (UlkL 80 §),
- tutkija- ja opiskelijalain mukainen oleskelulupa tutkijalle tai opiskelua varten,
- ICT-lain mukainen oleskelulupa asiantuntijana tai johtajana,
- oleskelulupa yrityksen yli- tai keski johdon tehtäviin (UlkL 74 § 1 mom. 4 kohta),
- ulkomaalaislain 5 luvussa tarkoitettu oleskelulupa ansiotyötä varten sertifioidun työnantajan työntekijänä; sekä
- edellä mainitun perheenjäsenelle perhesiteen perusteella myönnetty oleskelulupa.

Pitkäaikaisella viisumilla kolmannen maan kansalainen voi halutessaan tulla Suomeen ja saada oleskelulupakorttinsa Suomessa eikä hänen tarvitse odottaa kortin toimittamista ulkomaille. Pitkäaikainen viisumi myönnetään vain hakijalle, jolle on myönnetty, tai myönnetään samanaikaisesti, jokin edellä mainituista oleskeluluvista.

Maahanmuuttovirastolla on toimivalta myöntää ja peruuttaa pitkäaikainen viisumi.

Maahanmuuttovirasto suosittelee hakemaan pitkäaikaista viisumia samanaikaisesti kuin sen myöntämiseen edellytettävää oleskelulupaa, ellei hakijalla ole jo sellaista, koska pitkäaikainen viisumi myönnetään vain kyseisen oleskeluluvan haltijalle. Tarkoituksena on ainoastaan luvan haltijan Suomeen tulon nopeuttaminen. Jos asiakas neuvonnasta huolimatta haluaa hakea pitkäaikaista viisumia muussa tilanteessa, on hakemus silloinkin otettava vastaan ja siihen on tehtävä päätös.

Pitkäaikaista viisumia on haettava ennen Suomeen saapumista ulkomailla. Hakemus on

jätettävä Suomen edustustolle tai sen tehtäviä hoitavalle ulkoiselle palveluntarjoajalle. Hakemukseen on liitettävä kasvokuva ja voimassa oleva matkustusasiakirja. Hakijan on tultava edustustoon henkilöllisyyden todentamista varten. Hakijan henkilöllisyys todennetaan voimassa olevasta matkustusasiakirjasta (UlkL 17 b §).

Pitkäaikainen viisumi myönnetään aina siten, että se on voimassa 100 vuorokautta viisumin myöntämispäivästä (UlkL 17 d §).

Ulkomailla korttinsa menettäneet: Pitkäaikainen viisumi myönnetään maahantuloa varten hakemuksesta ulkomailla oleskelevalle kolmannen maan kansalaiselle, jolla on voimassa oleva Suomen myöntämä oleskelulupa, jos hakijan oleskelulupakortti on kadonnut, anastettu, vanhentunut tai se ei muusta vastaavasta syystä ole hakijan hallussa tai käytettävissä. Hakijan on esitettävä oleskelulupakortin menettämisestä selvitys (UlkL 17 c §).

### 3 Pikakaista eräiden oleskelulupahakemusten nopeutettuun käsittelyyn

Pikakaistaksi kutsuttavan palvelulupauksensa mukaan Maahanmuuttovirasto käsittelee kahdessa viikossa seuraavia oleskelulupia koskevat hakemukset, kun hakija täyttää tietyt pikakaistaa koskevat edellytykset ja tekee hakemuksen jättämisen yhteydessä valinnan hakea pikakaistalla:

- erityisasiantuntijan oleskelulupa (UlkL 73 §),
- erityisosaajalain mukainen Euroopan unionin sininen kortti,
- kasvuyrittäjän oleskelulupa (UlkL 80 §),
- oleskelulupa yrityksen yli- tai keskijohdon tehtäviin (UlkL 74 § 1 mom. 4 kohta),
- ICT-lain mukainen oleskelulupa asiantuntijana tai johtajana; sekä
- edellä mainittujen perheenjäsenten samanaikaisesti perhesiteen perusteella tekemät oleskelulupahakemukset.

Pikakaistan on tarkoitus nopeuttaa hakijan Suomeen tuloa ja töiden aloittamista Suomessa. Pikakaista on poikkihallinnollisesti kehitetty tapa käsitellä tiettyjä hakemuksia tavanomaista nopeammin. Siitä ei erikseen säädetä laissa, vaan se on luotu yleisen lupamenettelyä koskevan sääntelyn puitteissa.

Hakemuksen käsittely pikakaistalla edellyttää, että:

- hakija jättää hakemuksensa sähköisesti, valitsee pikakaistan ja maksaa käsittelymaksunsa ennen hakemuksen lähettämistä,
- hakija käy viiden työpäivän sisällä tunnistautumassa ulkomailla;
- ja hakijan työnantaja antaa siltä vaadittavat työehtoja koskevat tiedot sähköisesti kahden työpäivän sisällä siitä, kun hakija on jättänyt hakemuksensa sähköisesti.

Lisäksi perheenjäsenten, käytännössä puolison ja lasten, osalta edellytetään, että puoliso jättää hakemuksensa kahden päivän sisällä siitä, kun hakija on jättänyt oman hakemuksensa. Huoltajan on jätettävä myös lapsensa sähköinen hakemus omalta asiakastililtään sen jälkeen, kun hän on jättänyt oman hakemuksensa. Hakemuksen liitteenä olevien perhesuhteita koskevien asiakirjojen on tarvittaessa oltava laillistettuja tai varmennettuja Apostille-todistuksella.

Hakemuksen käsittely pikakaistalla poikkeaa tavanomaisesta muun muassa siten, että kahden viikon käsittelyaika lasketaan tunnistautumiskäynnin sijaan siitä, kun hakija jättää hakemuksensa sähköisessä asiointipalvelussa. Myös hakemuksen käsittelytoimet voidaan aloittaa tavanomaista aiemmin, minkä on tarkoitus lyhentää käsittelyaikaa. Ulkoministeriö osallistuu pikakaistaan siten, että edustustot tarjoavat pikakaistalla asioiville aikoja tunnistautumista varten nopeammin kuin muille hakijoille.

Pikakaistalla käsitellään vain täydellisiä eli kaikki tarvittavat tiedot ja liitteet sisältäviä hakemuksia. Jos hakijalle joudutaan esittämään täydennyspyyntö tai hakija ei täytä oleskeluluvan myöntämisedellytyksiä, ei palvelulupaus kahden viikon käsittelyajasta koske sellaista hakemusta. Lailla säädetyt enimmäiskäsittelyajat koskevat kuitenkin kaikkia hakemuksia.

Pikakaistalla asioiva hakija voi halutessaan hakea oleskeluluvan lisäksi pitkäaikaista viisumia eli D-viisumia. Jos hän hakee molempia samanaikaisesti, hakemukset yleensä myös käsitellään samanaikaisesti ja palvelulupaus koskee molempia hakemuksia. Oleskelulupahakemuksen käsitteleminen pikakaistalla ei kuitenkaan edellytä pitkäaikaisen viisumin hakemista, vaan hakija voi halutessaan hakea myös pelkkää oleskelulupaa.

## 4 Työnantajan sertifiointi

### 4.1 Yleistä sertifioinnista

Ulkomaalaislain 76 §:n mukainen työnantajan sertifiointi tarkoittaa työnantajan luottamusasemaa oleskelulupamenettelyssä. Kun sertifiointi on myönnetty, työnantajan taustasta ja kyvystä on varmistuttu siten, että sen työntekijöiden oleskelulupahakemuksia voidaan käsitellä kevyemmällä menettelyllä. Sertifiointi koskee vain ulkomaalaislain 5 luvun mukaisia oleskelulupahakemuksia, eli ei esimerkiksi kausityölain tai ICT-lain mukaisia hakemuksia.

Sertifioidulta työnantajalta pyydetään vähemmän selvityksiä kuin työnantajalta, jota ei ole sertifioitu. Sertifioidun työnantajan on täytettävä selvitysvelvollisuutensa ainoastaan ulkomaalaislain 71 b §:n 1 momentin 1-5 kohdan ja 2 momentin osalta. Muilta osin 71 b §:ää ei sovelleta sertifioituun työnantajaan.

Työntekijän kannalta sertifiointi vaikuttaa siten, ettei hänen tarvitse liittää hakemukseensa 71 a §:n 1 momentin 2 kohdan mukaista selvitystä työsuhteensa keskeisistä ehdoista, koska hänen työnantajansa esittää ne.

Sertifiointi ei poista Maahanmuuttoviraston selvittämisvelvollisuutta, eikä sen johdosta oleskelulupahakemukseen tehdä päätöstä muita hakemuksia vähäisempien tietojen perusteella. Sertifioidun työnantajan kohdalla osa tarvittavista selvityksistä on saatu jo ennen oleskelulupahakemuksen vireille panoa, eli kyse on näiden seikkojen ennakkoselvittämisestä.

Maahanmuuttovirasto myöntää sertifiointin hakemuksesta työnantajalle, joka täyttää ulkomaalaislain 76 §:ssä sekä sertifiointin myöntämisen edellytyksistä annetussa valtioneuvoston asetuksessa (250/2023) säädetyt edellytykset. Sertifiointi myönnetään ensin kahdeksi vuodeksi ja sen jälkeen kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Työnantajan hakemus katsotaan jatkohakemukseksi vain, jos se on jätetty edellisen sertifiointin ollessa voimassa. Myöhässä jätetty hakemus käsitellään ensimmäisenä sertifiointihakemuksena, ja sertifiointi voidaan tällöin myöntää enintään kahdeksi vuodeksi.

Maahanmuuttovirasto pitää verkkosivuillaan yllä julkista listaa sertifioiduista työnantajista.

Maahanmuuttoviraston voi peruuttaa myöntämänsä sertifiointin ulkomaalaislain 78 §:n mukaisilla perusteilla.

## 4.2 Sertifiointin hakeminen ja päätösharkinta

Työnantaja voi hakea Maahanmuuttovirastolta sertifiointia. Hakemuksen voi yhtiön puolesta tehdä henkilö, jolla on nimenkirjoitusoikeus. Työnantajan sertifiointihakemuksesta peritään käsittelymaksu.

Kunkin työnantajan on haettava sertifiointia erikseen. Myös konsernin, eli kahden tai useamman yhtiön muodostaman kokonaisuuden, kohdalla sertifiointi voidaan myöntää yhden hakemuksen perusteella vain yhdelle hakemuksessa yksilöidylle yhtiölle. Tarvittaessa muiden samaan konserniin kuuluvien yhtiöiden on haettava sertifiointia erikseen. Sertifiointiin liittyvä työnantajan taustasta ja kyvystä varmistuminen koskee vain yhtä työnantajaa kerrallaan. Konsernin kohdalla sertifiointia ei voi samastaa eli ulottaa yhtiörajojen yli konsernin muihin yhtiöihin.

Sertifiointin myöntämiseksi työnantajalla on ulkomaalaislain 76 §:n 1 momentin nojalla oltava kotipaikka ja toimipaikka Suomessa. Lisäksi lainkohta edellyttää, että:

- 1) työnantaja on ja on ollut riittävän kauan taloudellisesti vakavarainen;
- 2) sen palvelukseen on myönnetty oleskelulupia työnteon perusteella;
- 3) se täyttää 71 §:n 1 ja 2 kohdan työnantajavelvoitteensa ja antaa 71 b §:n 1 momentin 6 kohdassa tarkoitetun vakuutuksen niiden täyttämistä;
- 4) 78 §:ssä säädetty sertifiointin peruuttamisperuste ei estä sertifiointin myöntämistä.

Työnantajan on myös täytettävä työnantajan sertifiointin myöntämisen edellytyksistä annetun valtioneuvoston asetuksen (250/2023) 1 §:ssä säädetyt edellytykset. Se edellyttää, että sertifiointin hakemista edeltäneiden kolmen vuoden aikana työnantajan palvelukseen on myönnetty vähintään kymmenen oleskelulupaa työnteon perusteella ja näistä vähintään kolme on myönnetty jatko-oleskelulupana. Myönnettyjen työperusteisten määrässä huomioidaan myös erillislakien, esimerkiksi ICT-lain, kausityölain ja tutkija- ja opiskelijalain perusteella myönnetyt luvat.

Lisäksi hakemista edeltäneiden kolmen tilikauden aikana työnantajan:

- 1) oma pääoma on pysynyt joka tilikausi positiivisena;
- 2) vahvistettu tulos on vähintään yhtenä tilikautena ollut positiivinen;
- 3) liikevaihto on ollut keskimäärin vähintään miljoona euroa tilikaudessa.

Työnantajan taloudellisesta asemaa on tarkasteltava kolmelta tilikaudelta, joista jokaisena oman pääoman on pitänyt pysyä positiivisena. Vahvistetun tuloksen ja liikevaihdon osalta säännös sallii vaihtelun myös alaspäin. Taloudellisesta asemaa on tarkasteltava vahvistetuista tilinpäätöksistä, joista viimeisimmän tilikausi on päättynyt enintään 12 kuukautta ennen sertifiointin hakemista. Muuta kuin vahvistettua tilinpäätöstä ei voi pitää riittävänä selvityksenä sertifiointin edellytysten täyttämistä. Myönnettyjen oleskelulupien määrä on kolmen tilikauden sijaan tarkasteltava asetuksen sanamuodon mukaisesti kolmen vuoden ajalta.

Työnantaja antaa siltä edellytettävän vakuutuksensa sertifiointia koskevassa hakemuksessaan. Muilta osin Maahanmuuttovirasto selvittää sertifiointiasiaa ensisijaisesti viranomaisten tietovarantojen kuten velvoitteidenhoitoselvityksen avulla. Tarvittaessa tietoja voidaan pyytää myös työnantajalta. Lisäksi työnantajalle on tarvittaessa varattava tilaisuus tulla erikseen kuulluksi. Kuuleminen voi olla tarpeen esimerkiksi silloin, jos asiassa ilmenee epäselvyyttä, jonka vuoksi harkitaan hakemuksen hylkäämistä. Yleensä kuulemisen voi suorittaa kirjallisesti mutta myös suullinen kuuleminen on tarvittaessa mahdollista.

Jos työnantaja on tyytymätön sertifiointia koskevaan päätökseen, se voi hakea päätökseen muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen.

### 4.3 Sertifiointin peruuttaminen

Maahanmuuttovirasto voi peruuttaa myöntämänsä sertifiointin, kun jokin ulkomaalaislain 78 §:n 1 momentissa säädetyistä perusteista täyttyy. Pykälän perustelujen mukaan peruuttamisharkinta on kokonaisharkintaa, jossa huomioidaan esimerkiksi perusteen luonne ja vakavuus sekä siihen liittyvän henkilön asema ja rooli työnantajan palveluksessa. On myös harkittava, voiko työnantajan edelleen luottaa hoitavan veloitteensa ja toimivan säännösten mukaisesti. Kyse on hallintomenettelystä, jossa työnantajalle on varattava tilaisuus antaa vastineensa ja korjata tilanne. Sertifiointia ei välttämättä peruuteta, jos työnantaja pystyy korjaamaan asian.

Menettely on yleensä tarkoituksenmukaista suorittaa kirjallisesti työnantajalle annettavalla selvityspyynnöllä. Pyyntöissä on riittävän tarkasti kerrottava ne seikat, joiden vuoksi Maahanmuuttovirasto harkitsee sertifiointin peruuttamista. Pyyntöissä on myös asetettava työnantajalle kohtuullinen määräaika antaa vastineensa sekä mahdollinen selvityksensä korjaavista toimistaan.

Kun sertifiointin peruuttaminen perustuu 78 §:ssä tarkoitettuun seuraamukseen, päätökseen tai tuomioon, sen ei tarvitse olla lainvoimainen. Jos seuraamus, päätös tai tuomio kuitenkin myöhemmin esimerkiksi kumotaan muutoksenhaun johdosta, Maahanmuuttovirasto soveltaa tällöin hallintolain 50 §:n mukaista asiavirheen korjaamista koskevaa menettelyä. Lain 50 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan viranomaisen voi poistaa virheellisen päätöksensä ja ratkaista asian uudelleen, jos asiaan on tullut sellaista uutta selvitystä, joka voi olennaisesti vaikuttaa päätökseen. Pykälän 2 momentin mukaan tässä tilanteessa päätös voidaan korjata ainoastaan asianosaisen eduksi.

Sertifiointin hyödyt lakkaavat 78 §:n 3 momentin mukaan siitä hetkestä, kun sertifiointin peruuttamista koskeva asia on tullut vireille ja vireilletulo on annettu työnantajalle tiedoksi. Tuolloin mahdollisesti vireillä oleviin ja sen jälkeen vireille tuleviin oleskelulupahakemuksiin sovelletaan tavanomaista hakemusmenettelyä. Sertifiointin hyötyjä ei sovelleta myöskään silloin, kun peruuttamisesta on tehty päätös, mutta päätös ei ole vielä lainvoimainen. Työnantaja voi hakea sertifiointin peruuttamispäätökseen muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen.

Sertifiointin peruuttaminen voi tulla vireille esimerkiksi työsuojeluviranomaisen tarkastustoiminnan kautta, jos siinä on tehty sertifiointin perusteita koskevia huomioita. Pykälän perustelujen mukaan peruuttamista koskevan asian vireille panon kynnyks on korkea. Lisäksi sertifiointia ei peruutettaisi, jos työnantaja pystyisi osoittamaan tai asiassa voitaisiin muuten todeta, että sertifiointin edellytykset jälleen täyttyisivät (HE 114/2022 vp, s. 98-99). Sertifiointia ei pidä peruuttaa, jos sertifiointin perusteet ovat tilapäisesti lakanneet, mutta täytyvät uudelleen ennen peruuttamispäätöksen tekemistä.

Peruuttamisen jälkeen sertifiointi voidaan myöntää uudelleen 78 §:n 4 momentissa säädetyin edellytyksin joko kahden tai viiden vuoden kuluttua peruuttamispäätöksestä.

## 5 Ulkomaalaislain 5 luvun mukaisen oleskelulupahakemuksen käsittely ja päätöksenteko

### 5.1 Oleskeluluvan yleiset edellytykset

Ulkomaalaislain 4 luvussa säädetään oleskeluluvan myöntämisen yleisistä edellytyksistä.

Oleskeluluvan myöntämistä harkittaessa on aina varmistettava, ettei luvan myöntämiselle ole hakijan taustaan tai toimintaan liittyviä esteitä, joiden perusteella lupa tulisi evätä. Nämä luvan epäämistä koskevat yleiset edellytykset koskevat ulkomaalaislain lisäksi kausityölain ja ICT-lain nojalla myönnettäviä oleskelulupia.

Ulkomaalaislain 35 §:ssä säädetään tunnistamisesta oleskeluluvan myöntämisen edellytyksenä. Tunnistamista käsitellään tarkemmin ohjeessa *Ohje henkilöllisyyden luotettavasta todentamisesta – Tunnistamisohje (MIGDno-2025-626)*.

Lain 36 §:ssä säädetään oleskeluluvan epäämisestä yhteiskunnan edun vuoksi.

Ulkomaalaislain 36 a §:ssä säädetään yleisistä perusteista jättää oleskelulupa myöntämättä. Ulkomaalaislain 36 b §:n mukaan oleskelulupaa ei myönnetä erityisesti tilanteissa, jossa oleskelulupaa haetaan Suomessa ja jotka liittyvät Suomessa jo tapahtuneeseen moitittavaan käyttäytymiseen.

Ulkomaalaislain 36 d §:ssä säädetään työnantajan moitittavasta menettelystä, jonka perusteella oleskelulupa voidaan jättää myöntämättä. Lain 36 d §:n 1 momentin mukaan oleskelulupaa ei myönnetä, jos on perusteltua aihetta epäillä työnantajan tarkoituksena olevan jättää noudattamatta 71 §:n 1, 2 tai 4 kohdassa säädettyjä työnantajan velvollisuuksia tai muita maahantuloa tai maassa oleskelua koskevia säännöksiä.

Ulkomaalaislain 36 e §:n mukaan poiketen siitä, mitä 36 ja 36 a–36 d §:ssä säädetään, oleskelulupa kuitenkin myönnetään, jos oleskeluluvan epääminen olisi kaikki asiaan vaikuttavat seikat ja olosuhteet huomioon ottaen kohtuutonta eikä myöntämättä jättäminen ole tarpeen yleisen lainkuuliaisuuden, maahanmuuton hallinnan tai sisäisen turvallisuuden vuoksi.

Ulkomaalaislain 36 f §:n 1 momentin mukaan oleskelulupaa työnteon, elinkeinon harjoittamisen tai opiskelun perusteella ei myönnetä, jos ulkomaalainen on hakenut Suomesta kansainvälistä suojelua ja on hakenut oleskelulupaa ennen poistumistaan maasta kotimaahansa tai pysyvään asuinmaahansa. Oleskeluluvan epääminen ei koske tilannetta, jossa ulkomaalaiselle on turvapaikkamenettelyn aikana tai sen jälkeen myönnetty oleskelulupa.

Ulkomaalaislain 36 f §:n 2 momentin mukaan oleskelulupahakemus jätetään tutkimatta, jos se on tehty Suomessa 1 momentissa säädetyillä perusteilla turvapaikkamenettelyn ollessa vireillä tai turvapaikkamenettelyn päätyttyä ennen kuin ulkomaalainen on poistunut maasta. Pykälän 3 momentin mukaan säännöstä ei sovelleta tilapäistä suojelua saaneisiin, jotka hakevat oleskelulupaa tilapäisen suojelun aikana tai välittömästi sen jälkeen poistumatta maasta.

Ulkomaalaislain pykälien 36 a – 36 f säännökset koskevat kaikkia oleskeluluvan myöntämisen tilanteita riippumatta siitä, onko kyseessä ensimmäinen oleskelulupa, jatkolupa tai pysyvä oleskelulupa, tai onko oleskelulupaa haettu ulkomailta tai Suomessa oleskellessa.

Seuraavissa luvuissa käsitellään 35, 36, 36 a, b ja d §:n säännöksiä. Maahanmuuttoviraston erillisessä ohjeessa *Ohje maahantulosäännösten kiertämisen arviointi – 36 a-f -ohje* (MIGDno-2025-1509) käsitellään tarkemmin oleskeluluvan epäämisen yleisiä perusteita.

### 5.1.1 Tunnistaminen oleskeluluvan myöntämisen edellytyksenä, Ulkl 35 §

Ulkomaalaislain 35 §:n mukaan oleskeluluvan myöntäminen edellyttää, että hakija on tunnistettu ja hänen henkilöllisyytensä on luotettavasti todennettu voimassa olevalla kansallisella matkustusasiakirjalla. Pykälä edellyttää, että hakija tunnistetaan voimassa olevasta kansallisesta matkustusasiakirjasta ja kyseisen matkustusasiakirjan aitous tutkitaan. Pykälä sisältää matkustusasiakirjavaatimuksen lisäksi siis vaatimuksen hakijan tunnistamisesta ja henkilöllisyyden todentamisesta.

Työntekoa ja elinkeinon harjoittamista varten myönnettävät oleskeluluvat eivät kuulu 35 §:ssä erikseen säädettyihin poikkeuksiin, jolloin oleskelulupa voidaan myöntää kansallisen matkustusasiakirjan puuttumisesta huolimatta. Myöskään mikään kansainvälinen sopimus tai muu normi ei velvoita poikkeamaan matkustusasiakirjaa koskevasta vaatimuksesta työntekoa tai elinkeinon harjoittamista varten myönnettävän oleskeluluvan kohdalla, joten hakijalla on oltava 35 §:n edellyttämä matkustusasiakirja.

Ensimmäistä oleskelulupaa myönnettäessä kansallisen matkustusasiakirjan on oltava voimassa, kun oleskelulupa myönnetään, mutta sen ei tarvitse olla voimassa koko sitä aikaa, jolle oleskelulupa myönnetään. Kun on kyse kausityölain mukaisesta kausityöoleskeluvasta, sen myöntäminen kuitenkin edellyttää kausityölain 4 §:n 2 momentin mukaan, että matkustusasiakirja on voimassa vähintään kolmen kuukauden ajan myönnettävän luvan päättymisestä.

Ulkoministeriö pitää verkkosivuillaan listaa Suomen hyväksymistä passeista ja matkustusasiakirjoista. Tulee kuitenkin huomioida, etteivät kaikki ulkoministeriön listan mukaiset asiakirjat ole kansallisia matkustusasiakirjoja eivätkä ne siten täytä ulkomaalaislain 35 §:n 1 momentin edellytyksiä.

Oleskelulupahakemuksen liitteeksi tarvittavat selvitykset ja asiakirjat on lueteltu hakemuslomakkeissa sekä sähköisessä asiointipalvelussa. Hakijan on liitettävä oleskelulupahakemukseensa kopio passinsa henkilötietosivusta ja muista sivuista, joilla on merkintöjä.

Hakijalta otetaan sormenjäljet oleskelulupakorttia varten. Jatkolupaa koskevan hakemuksen yhteydessä sormenjälkiä ei kuitenkaan ulkomaalaislain 60 d §:n mukaan pääsääntöisesti oteta. Tällöin sormenjäljet otetaan vain, jos siihen on erityinen syy tai jos edellisen oleskelulupakortin, jota varten sormenjäljet on annettu, myöntämisestä on kulunut viisi vuotta. Pysyvää oleskelulupaa tai P-EU -lupaa hakevalta sormenjäljet otetaan.

Lisäksi hakijan on liitettävä hakemukseensa poliisin passikuvaohjeen mukainen kasvokuvansa.

### 5.1.2 Oleskeluluvan epäminen yhteiskunnan edun vuoksi, Ulkl 36 §

Ulkomaalaislain 36 §:n mukaan oleskelulupa ei myönnetä, jos ulkomaalaisen katsotaan vaarantavan yleistä järjestystä tai turvallisuutta, kansallista turvallisuutta, kansanterveyttä tai

Suomen kansainvälisiä suhteita taikka jos henkilön maahantulo ja kauttakulku tulee Suomea sitovan kansainvälisoikeudellisen velvoitteen tai Euroopan unionista tehdyn sopimuksen nojalla annetun neuvoston päätöksen mukaisesti estää. Kansanterveyden vaarantaminen ei kuitenkaan estä jatkoluvan myöntämistä, jos luvan myöntämisen edellytykset ovat muutoin olemassa taikka oleskeluluvan myöntämistä 114 tai 114 a §:n perusteella. Kansainvälisten suhteiden vaarantaminen ei kuitenkaan estä oleskeluluvan myöntämistä perhesiteen perusteella taikka oleskeluluvan myöntämistä ulkomaalaiselle, jos hänelle on unionin jäsenvaltiossa myönnetty pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupa.

Lain 36 §:n perustelujen mukaan yleiseen järjestykseen ja turvallisuuteen katsotaan kuuluvan kaikki sellainen toiminta, jolla pyritään takaamaan yhteiskunnan jäsenille turvallinen ja viihtyisä elin- ja toimintaympäristö, torjumaan ja selvittämään rikoksia sekä oikeudenloukkauksia, että ennaltaehkäisemään ja poistamaan häiriöitä. Säännöksen painoarvo voi olla erilainen riippuen siitä, onko kyseessä ensimmäistä oleskelulupaa hakeva vai maassa jo pidemmän aikaa oleskellut hakija ja onko hänellä määräaikainen tai pysyvä oleskelulupa. (HE 28/2003 vp, s. 40)

Hallituksen esityksen mukaan kansallisessa turvallisuudessa on kyse koko suomalaisen yhteiskunnan yhteisestä turvallisuudesta ja Suomen suvereniteetista. Kansallista turvallisuutta kuvataan usein siihen kohdistuvien uhkien kautta. Nämä ovat uhkia, jotka vaikuttavat koko suomalaiseen yhteiskuntaan, kuten esimerkiksi terrorismi, vakoilu ja vieraan valtion vahingollinen toiminta. Myös hybridivaikuttaminen, kyberuhat ja kriittisen infrastruktuurin suojaaminen kytkeytyvät kansalliseen turvallisuuteen. (HE 26/2024 vp, s. 55)

Suojelupoliisi tekee kansallisen turvallisuuden suojaamiseksi yhteistyötä Maahanmuuttoviraston kanssa. Yhteistyö liittyy erityisesti maahantulon ja maassa oleskelun sekä kansalaisuuden myöntämisen edellytysten selvittämiseen. Tässä tarkoituksessa suojelupoliisi voi antaa omaan toimialaansa liittyviä lausuntoja Maahanmuuttovirastolle päätöksenteon tueksi. (HE 26/2024 vp, s. 55.)

### 5.1.3 Oleskeluluvan epäämisen yleiset perusteet, Ulkl 36 a §

Ulkomaalaislain 36 a §:ssä säädetään oleskeluluvan yleisistä perusteista. Oleskelulupaa ei myönnetä, jos:

- 1) on perusteltua aihetta epäillä, että ulkomaalainen on hakenut oleskelulupaa perusteilla, jotka eivät vastaa maahantulon todellista tarkoitusta;
- 2) ulkomaalainen on antanut olennaisesti vääriä, virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja henkilöllisyydestään, kansalaisuudestaan tai maahantulon tai maassa oleskelun todellisesta tarkoituksesta taikka jättänyt kertomatta tai salannut asian ratkaisemisen kannalta olennaisia tietoja;
- 3) ulkomaalainen on esittänyt vääriä tai väärennettyjä asiakirjoja hakemuksensa perusteeksi;
- 4) ulkomaalainen on muulla kuin 1–3 kohdassa tarkoitetulla tavalla harhauttanut tai pyrkinyt harhauttamaan viranomaisia maahantulon ja maassa oleskelun edellytysten selvittämisessä;
- 5) ulkomaalainen on määrätty maahantulokieltoon Suomeen tai hänellä on toisessa Schengen-valtiossa määrätty voimassa oleva maahantulokielto Schengen-alueelle;
- 6) on perusteltua aihetta epäillä hakijan tai perheenkokoajan joutuvan hyväksikäytön kohteeksi tai muutoin haavoittuvaan asemaan Suomessa;

- 7) ulkomaalaiselle on aiemmin myönnetty vapaaehtoisen paluun avustus Suomesta poistumista varten ja hän hakee oleskelulupaa Suomeen 5 vuoden kuluessa paluustaan kotimaahansa tai muuhun maahan, johon hänen pääsyinsä on taattu; tai
- 8) ulkomaalainen on aikaisemmin Suomessa oleskellessaan toiminut 36 b §:ssä tarkoitetulla tavalla ja epäämisen syyt ovat moitittavuudeltaan niin vakavia, että olosuhteet kokonaisuudessaan huomioon ottaen on perusteltu syy evätä oleskelulupa.

Oleskeluluvan epäämisen yleisistä perusteista kerrotaan tarkemmin ohjeessa *Ohje maahantulosäännösten kiertämisen arviointi – 36 a-f -ohje (MIGDno-2025-1509)*.

#### **5.1.4 Ulkomaalaisen Suomessa tapahtunut moitittava käyttäytyminen, Ulkl 36 b §**

Ulkomaalaislain 36 b §:n mukaan oleskelulupaa Suomesta haettuna ei myönnetä, jos:

- 1) ulkomaalainen on ennen oleskelulupahakemuksen jättämistä oleskellut maassa ilman oleskeluoikeutta;
- 2) ulkomaalainen on tietoisesti tehnyt ansiotyötä tai harjoittanut elinkeinotoimintaa Suomessa ilman lakiin perustuvaa oikeutta;
- 3) ulkomaalainen on ilman hyväksyttävää syytä jättänyt poistumatta maasta sen jälkeen, kun hänen saamansa päätös maasta poistamisesta on tullut täytäntöönpanokelpoiseksi tai hän on vältellyt viranomaisia tai vaikeuttanut palauttamisen valmisteluja tai maasta poistamista;
- 4) ulkomaalainen on tehnyt selvästi perusteettoman oleskelulupa- tai kansainvälistä suojelua koskevan hakemuksen estäkkeen tai lykätäkseen maasta poistamisensa täytäntöönpanoa; tai
- 5) ulkomaalainen on muutoin aiemmalla toiminnallaan osoittanut piittaamattomuutta maahantuloa ja maassa oleskelua koskevasta lainsäädännöstä tai Suomen viranomaisten päätöksistä tai määräyksistä.

Ulkomaalaislain 36 b §:n 2 momentin mukaan edellä 1 momentin 1 kohdassa säädetty ei koske tilanteita, joissa oleskeluluvalla oleskellut ulkomaalainen on erehdyksessä tai muistamattomuuttaan jättänyt hakematta uutta oleskelulupaa edellisen oleskeluluvan ollessa vielä voimassa.

Oleskeluluvan epäamisestä ulkomaalaislain 36 b §:n nojalla kerrotaan tarkemmin ohjeessa *Ohje maahantulosäännösten kiertämisen arviointi – 36 a-f -ohje (MIGDno-2025-1509)*.

#### **5.1.5 Työnantajan laiminlyönnit ja moitittava menettely, Ulkl 36 d §**

Ulkomaalaislain 36 d §:n 1 momentin mukaan oleskelulupaa ei myönnetä, jos on perusteltua aihetta epäillä työnantajan tarkoituksena olevan jättää noudattamatta 71 §:n 1, 2 tai 4 kohdassa säädettyjä työnantajan velvollisuuksia tai muita maahantuloa tai maassa oleskelua koskevia säännöksiä. Lain 71 §:n mukaisia työnantajan velvollisuuksia käsitellään seuraavassa luvussa.

Säännöksen tarkoituksena on estää sitä, että vilpillisin aikein toimivat työnantajat voisivat saada palvelukseensa ulkomaalaisia työntekijöitä oleskeluluvan nojalla. Oleskelulupa voidaan evätä sellaisen työnantajan palvelukseen, joka on laiminlyönyt ulkomaalaislain mukaiset velvollisuutensa ottaessaan palvelukseensa kolmannen maan kansalaisen. Pykälää sovelletaan sekä ensimmäisiin että jatkolupiin. (HE 26/2024 vp, s. 69)

Kyse on oleskeluluvan epäämisestä haettaessa oleskelulupaa ansiotyön tekemistä varten erityisesti ottaen huomioon työnantajan toiminta. Kyseessä on 36, 36 a ja 36 b §:ää täydentävä erityissäännös. Jos esimerkiksi on perusteltua aihetta epäillä hakijan joutuvan hyväksikäytön kohteeksi tai muutoin haavoittuvaan asemaan ulkomaalaislain 36 a §:n 6 kohdan perusteella, hakemus voidaan hylätä sekä ulkomaalaislain 36 a §:n 6 kohdan perusteella, että ulkomaalaislain 36 d §:n 1 momentin perusteella. Asiassa tulee kuitenkin aina tapauskohtaisesti arvioida, minkä lainkohdan soveltaminen on tarkoituksenmukaista. Maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertämisellä työnantajan osalta tarkoitetaan esimerkiksi olennaisesti väärien, virheellisten tai harhaanjohtavien tietojen antamista työperäisen oleskeluluvan saamiseksi työntekijälle. Harkittaessa oleskeluluvan myöntämistä 5 luvun mukaisesti työnteon perusteella on otettava huomioon tapaukseen liittyvät olosuhteet kokonaisuudessaan. (HE 26/2024 vp, s. 68)

Ulkomaalaislain 36 d §:n mukaisista työnantajan velvollisuuksien laiminlyönnistä ja hyväksikäytöstä voi olla kyse esimerkiksi, jos työnantajan ei alun perinkään ole ollut tarkoitus palkata ulkomaalaista sellaiseen työsuhteeseen kuin työnantaja on hakemuksen yhteydessä ilmoittanut. Kyseessä voi olla tekaistu työsuhde ja oleskelulupaa on käytetty ainoastaan maahantulon välineenä. Tämä voi käydä ilmi verrattaessa esimerkiksi velvoitteidenhoitoselvityksen palkansaajatietoja työnantajan lupahistoriaan. Jos käy ilmi, että työnantajan palvelukseen on myönnetty lukuisia oleskelulupia, mutta kohtuullisen ajan kuluttua lupien myöntämisestä työperusteisen saaneet henkilöt eivät ole saaneet palkkaa ja työtä ei tosiasiallisesti ole ollut vakuutetusti, voidaan perustellusti epäillä työnantajan rekrytoivan työntekijöitä maahantulosäännösten kiertämiseksi ja kuulla työnantajaa työvoiman tarpeesta. (HE 26/2024 vp, s. 68-69)

Työnantajavelvoitteiden laiminlyönnistä voi olla kyse myös, jos työsuhteen ehdoissa ilmenee merkittäviä eroja siihen, mitä työnantaja on hakemuksen yhteydessä ilmoittanut. Esimerkiksi työtunteja on tosiasiallisesti huomattavasti ilmoitettua vähemmän, palkka on ollut olennaisesti ilmoitettua alhaisempi tai työntekijällä ei ole ollut lakisääteisiä vapaita. (HE 26/2024 vp, s. 69)

Laiminlyönti voi käydä ilmi myös, jos työnantajalle on määrätty seuraamuksia työnantajavelvoitteiden tai laittoman työnteon vuoksi. Esimerkiksi filanteessa, jos työnantaja on tuomittu ihmiskaupasta, kiskonnantapaisesta työsyrynnästä tai luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä. Työnantajavelvoitteiden laiminlyönti voi käydä ilmi myös työnantajan toimintaan kohdistuvan rikosepäilyn kautta. (HE 26/2024 vp, s. 69)

Laiminlyöntejä voivat olla esimerkiksi se, että työnantaja ei ole noudattanut lakiin tai työehtosopimukseen perustuvia sosiaaliturvaan, verotukseen, työntekijöiden oikeuksiin, työoloihin tai työehtoihin liittyviä velvoitteitaan. Tällaiset laiminlyönnit voivat käyvätkä ilmi työsuojeluviranomaisten tarkastuskertomuksista. Jos työnantajalle on annettu kehotuksia tarkastuksen yhteydessä, harkitaan lähtökohtaisesti täyttyvätkö oleskeluluvan epäämisen perusteet 36 d §:n nojalla. Tapauskohtaisesti myös työsuojeluviranomaisen työnantajalle antamat toimintaohjeet voivat olla peruste 36 d §:n harkinnalle, jos kyse on vakavista, toistuvista tai laajoista puutteista. (HE 26/2024 vp, s. 69)

Maahanmuuttoviraston selvittäessä epäilyä sääntelyn kiertämisestä 36 d §:n 1 momentin perusteella, on työnantajaa kuultava kirjallisesti. Tarvittaessa työnantajalta voidaan pyytää tarpeellisia asiakirjoja, kuten kirjanpitoa, tiliotteita tai työajan seurantaan liittyvää aineistoa. Selvittämiseen voi tarvittaessa käyttää myös muista tietolähteistä, kuten työsuojeluviranomaiselta, poliisilta sekä viranomaisten tietovarannoista saatavia tietoja.

Työnantajan antama vastine tulee aina arvioida tapauskohtaisesti ja erityisesti se, onko työnantaja korjannut viranomaisen havaitsemat puutteet.

Jos hakemusten käsittelyn yhteydessä havaitaan, että työnantajan tarkoituksena on ollut jättää noudattamatta työnantajan velvollisuuksia tai maahantuloa tai maassa oloa koskevia säännöksiä, arvioidaan voisiko jatko-oleskeluluvan hakija täyttää ulkomaalaislain 54 b §:n mukaisen, työnantajan moitittavan menettelyn takia myönnettävän jatkoluvan edellytykset. Jos työnantaja on laiminlyönyt merkittäväällä tavalla velvollisuuksiaan työnantajana tai muulla tavalla hyväksikäyttänyt jatko-oleskeluluvan hakijaa, hakijalle ilmoitetaan mahdollisuudesta hakea jatkolupaa 54 b §:n perusteella uuden työn hakemista tai yritystoimintaa varten. Oleskelulupa työnantajan moitittavan menettelyn takia on tarkoitettu siihen, että ulkomaalainen voisi irrottautua edellisestä työnantajasta. Myös tilanteessa, jossa oleskelulupaa ollaan peruuttamassa, koska on käynyt ilmi, että työnantaja ei olekaan noudattanut työnantajan velvoitteitaan, ilmoitetaan asiakkaalle tarpeen mukaan mahdollisuudesta hakea jatkolupaa työnantajan moitittavan menettelyn perusteella.

[Linkki – Luku 16 Jatkolupa työnantajan moitittavan menettelyn takia](#)

Oleskeluluvan epäamisestä ulkomaalaislain 36 d §:n nojalla kerrotaan tarkemmin ohjeessa *Ohje maahantulosäännösten kiertämisen arviointi – 36 a-f -ohje (MIGDno-2025-1509)*.



Jos hakija ei täytä luvan myöntämisen yleisiä edellytyksiä, ei oleskeluluvan myöntämisen muita edellytyksiä ole tarpeen arvioida.

Ulkomaalaislain 36 f §:n mukainen tapauskohtainen kokonais- ja kohtuuttomuusharkinta on olennaista oleskeluluvan epäämistä harkittaessa. Maahantulosäännösten kiertämistä arvioitaessa tulee ottaa huomioon myös ulkomaalaislain 5 §, jonka mukaan lakia sovellettaessa ulkomaalaisen oikeuksia ei saa rajoittaa enempää, kuin on välttämätöntä. Epäselvissä laintulkintaa koskevissa tilanteissa viranomaisen yleisenä velvollisuutena on soveltaa perus- ja ihmisoikeusmyönteistä tulkintaa ja harkintaa toiminnassaan, jolloin asia ratkaistaan hakijan eduksi. Oleskelulupaharkinnassa on myös otettava huomioon, että hakijan etu ei aina ole oleskeluluvan myöntäminen, erityisesti jos on vaarana, että hakija joutuisi Suomessa hyväksikäytön kohteeksi.



## **5.2 Työnteon perusteella myönnettävän oleskeluluvan yleiset edellytykset, UIKL 71 §**

Ulkomaalaislain 71 §:ssä säädetään työnteon perusteella myönnettävien oleskelulupien yleisistä edellytyksistä, jotka koskevat ulkomaalaislain nojalla myönnettäviä lupia, eivät erillislakien mukaisia lupia.

Maahanmuuttovirasto tarkastaa 72, 73, 74 ja 75 §:n mukaisia oleskelulupia myöntäessään, että työnantaja täyttää 71 §:ssä säädetyt velvollisuutensa. Ulkomaalaislain 72 §:ssä säädetään työntekijän oleskeluluvasta, 73 §:ssä erityisasiantuntijan oleskeluluvasta, 74 §:ssä muusta oleskeluluvasta ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten ja 75 §:ssä Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneen oleskeluluvasta.

Maahanmuuttovirasto myöntää työntekijän perusteella myönnettävän oleskeluluvan, jos oleskeluluvan myöntämisen edellytykset täyttyvät, eikä oleskeluluvan myöntämiselle ole 36, 36 a, 36 b tai 36 d §:n mukaisia esteitä.

Ulkomaalaislain 71 §:n mukaan oleskeluluvan myöntäminen työntekijää varten edellyttää, että:

- 1) työnantaja on huolehtinut ja vastaisuudessa kykenee huolehtimaan velvoitteistaan työnantajana ja että työehdot, joista työnantaja on työntekijän kanssa sopinut, ovat voimassa olevien säännösten ja asianomaisen työehtosopimuksen mukaiset tai, jos työehtosopimusta ei ole sovellettava, että ne vastaavat työmarkkinoilla vastaavissa tehtävissä toimiviin työntekijöihin noudatettavaa käytäntöä;
- 2) työnantaja on varmistanut, jos työssä vaaditaan erityistä pätevyyttä, lupaa tai hyväksyttyä terveydentilaa, että työntekijä täyttää niitä koskevat vaatimukset;
- 3) ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu ansiotyöstä saatavalla tulolla oleskeluluvan voimassaolon ajan siten, että palkka on vähintään työttömyysturvalain (1290/2002) 5 luvun 4 §:n 2 momentissa säädetyn euromäärän suuruinen ja työehtosopimuksen mukainen tai, jos alalla ei ole työehtosopimusta, palkka vastaa vähintään mainitussa momentissa säädettyä euromäärää ja samankaltaisista tehtävistä maksettavaa palkkaa;
- 4) työntekijä ja työnantaja täyttävät 71 a ja 71 b §:n mukaisen selvittämismenettelynsä.

Ulkomaalaislain 71 §:n mukaisia yleisiä edellytyksiä käsitellään jäljempänä tarkemmin tämän luvun alakohdissa.

Lain 71 a §:n mukaista työntekijän selvittämismenettelyä ja 71 b §:n mukaista työnantajan selvittämismenettelyä käsitellään myös tarkemmin jäljempänä.

[Linkki – Luku 5.3 Työntekijän selvittämismenettely, Ulkl 71 a §](#)

[Linkki – Luku 5.4 Työnantajan selvittämismenettely, Ulkl 71 b §](#)

Kun kyse on työnantajavelvoitteiden tai työnantajan selvittämismenettelyjen laiminlyönneistä, lupaharkinnassa tulee aina tapauskohtaisesti arvioida, soveltuuko tilanteeseen parhaiten 71 § ja 71 b:n mukaisten pykälien soveltaminen vai 36 d §:n mukainen menettely.

## 5.2.1 Työnantajavelvoitteista huolehtiminen

Ulkomaalaislain 71 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan oleskeluluvan myöntäminen työntekijää varten edellyttää, että työnantaja on huolehtinut ja vastaisuudessa kykenee huolehtimaan velvoitteistaan työnantajana.

Työnantajavelvoitteiden noudattamisella tarkoitetaan esimerkiksi, että työnantaja on huolehtinut veroihin sekä lakisääteisiin eläke-, tapaturma- tai työttömyysvakuutusmaksuihin liittyvät velvoitteet. Työnantajavelvoitteista huolehtiminen voidaan yleensä todeta Verohallinnon velvoitteidenhoitoseelvityksestä. Velvoitteidenhoitoseelvitys sisältää kootut tiedot organisaation tai organisaatiohenkilön toiminnasta, taloudesta sekä veroihin ja lakisääteisiin eläke-, tapaturma- ja työttömyysvakuutusmaksuihin ja Tullin kantamiin maksuihin liittyvien velvoitteiden hoitamisesta. Tiedot selvitykselle saadaan eri viranomaisien tietojärjestelmistä. Tarvittaessa muitakin tietovarantoja voi käyttää, tai jos tietoja ei ole saatavilla viranomaisien

tietovarannoista, Maahanmuuttovirasto voi pyytää niitä työnantajalta. (HE 114/2022 vp, s. 85-86).

Jos velvoitteidenhoitoselvityksestä ei esimerkiksi ole saatavilla tietoja lakisääteisistä vakuutuksista tai niissä ilmenee puutteita, pyydetään tietoja työnantajalta. Jos kyse on toisesta EU/ETA-maasta, Sveitsistä tai Iso-Britanniasta lähetetystä työntekijästä ja hakija kuuluu lähettämisen ajan lähtömaan sosiaaliturvaan, pyydetään hakijaa koskeva A1-todistus.

Jos yrityksellä ei ole ollut vielä liiketoimintaa tai yrityksen tilinpäätösfietoja ei ole saatavilla, voidaan työnantajalta pyytää selvitystä yrityksen liiketoiminnasta, joka sisältää tiedot yrityksen ajantasaisesta tilanteesta, liikeideasta, rahoituksesta, toiminnan laajuudesta, työvoiman tarpeesta ja asiakkaista. Ulkomaalaislain 71 b §:n 2 momentin nojalla Maahanmuuttovirasto voi työnantajan palkanmaksukyvyn arvioimiseksi pyytää työnantajalta myös selvityksiä asiakassopimuksista. Työnantajaa voidaan pyytää toimittamaan lisäksi yrityksen taloudelliseen tilanteeseen liittyviä selvityksiä, jos velvoitteidenhoitoselvityksellä ilmenee puutteita ja tämän vuoksi työnantajan kyvystä huolehtia työnantajavelvoitteistaan ei voida varmistua.

Jos kyse on vuokra- tai urakkatyöstä, voidaan työnantajaa pyytää toimittamaan urakka- tai toimeksiantosopimukset, joista ilmenee työkohteiden/urakoiden osoitteet, aikataulut ja tilauksen kesto. Selvitystä työkohteista voidaan pyytää sen varmistamiseksi, että työnantajalla on tosiasiallisesti tarjota työtä Suomessa.

Yhdistyksen osalta voidaan pyytää esimerkiksi yhdistyksen toimintasuunnitelma, viimeisin toimintakertomus ja selvitys yhdistyksen varallisuudesta ja mistä yhdistys saa varat toimintaansa, yhdistyksen allekirjoitettu tilinpäätös viimeksi päättyneeltä tilikaudelta ja työeläke- ja tapaturmavakuutustodistukset.

Kun työnantaja on henkilötyönantaja, voidaan pyytää lakisääteisiä vakuutuksia koskevat tiedot sekä työnantajan verotuspäätös, jotta voidaan varmistua työnantajan palkanmaksukyvystä sekä työnantajan kyvystä huolehtia työnantajavelvoitteistaan.

Maahanmuuttovirasto tarkistaa hakemuksen käsittelyn yhteydessä myös muiden viranomaisten kirjaamat havainnot ja selvitykset Ulkomaalaisasioiden asiankäsittelyjärjestelmässä (UMA). Esimerkiksi kyse voi olla hakemuksen vastaanottaneen viranomaisen kirjaamista havainnoista tai UMAan on lisätty työnantajaa koskeva työsuojeluviranomaisen tarkastuskertomus.

Ulkomaalaislain 71 b §:n 2 momentin mukaan Maahanmuuttovirasto voi pyytää työnantajalta myös muita hakemuksen ratkaisemisen kannalta välttämättömiä lisätietoja, jos on perusteltua aihetta epäillä, että työnantaja ei täytä 71 §:n vaatimuksia tai että työnantajan tai työntekijän tarkoituksena on maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen.

Sertifioidun työnantajan kohdalla selvittämisvelvollisuus on kevyempi eli oleskeluluvan myöntämiseksi pyydetään vähemmän selvityksiä. Sertifiointia ja sen vaikutusta käsitellään luvussa 4.

[Linkki – Luku 4 Työnantajan sertifiointi](#)

## 5.2.2 Työehtojen asianmukaisuus

Ulkomaalaislain 71 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan työntekijän työehtojen tulee olla voimassa olevien säännösten ja asianomaisen työehtosopimuksen mukaiset tai, jos

työehtosopimusta ei ole sovellettava, että ne vastaavat työmarkkinoilla vastaavissa tehtävissä toimiviin työntekijöihin noudatettavaa käytäntöä. Ulkomaalaisia työntekijöitä tulee kohdella samoin periaattein kuin suomalaisia työntekijöitä. Oleskelulupahakemuksessa ilmoitetut työsuhteen keskeiset ehdot muodostaisivat sellaiset työsuhteen minimiehdot, joita huonommin ehdoin osapuolet eivät voisi solmia työsopimusta. (HE 114/2022 vp, s. 85-86)

Työnantaja ilmoittaa työnteon keskeiset ehdot sähköisesti Enter Finland -verkkopalvelussa tai Maahanmuuttoviraston vahvistamalla lomakkeella, jos sähköinen asiointi ei ole mahdollista.

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Palkan tulee olla voimassa olevan työssä noudatettavan tai vähintään alalla yleissitovan työehtosopimuksen mukainen huomioiden ilmoitettu ammattiala tai työtehtävä. Finlexissä julkaistaan työehtosopimukset, joiden yleissitovuus on vahvistettu.

Työsopimuslain 2 luvun 10 §:n mukaan, jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi työehtosopimuslain nojalla sitova työehtosopimus eikä yleissitova työehtosopimus eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta, on työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

Jos työehtosopimusta ei ole, on maksettava tavanomaisena ja kohtuullisena pidettävää palkkaa, joka voi perustua esimerkiksi alan järjestöjen palkkasuosituksiin. Suuntaa-antavana voidaan pitää esimerkiksi työehtosopimusta, joka edustaa suurta osaa alan työntekijöistä. Jos työehtosopimusta tai palkkasuosituksia ei ole, mutta vastaavissa tehtävissä on jo suomalaisia tai ulkomaalaisia, on myös ulkomailta palkattavalle henkilölle tarjottava työtä vastaavilla ehdoilla. Vertailukohtaa voi hakea myös Tilastokeskuksen aineistosta. Hakijan tehtäväkuvaa voi verrata esimerkiksi sellaisiin vaativuudeltaan ja toimialaltaan mahdollisimman suurelta osin vastaavanlaisiin tehtäviin, jotka kuuluvat jonkin työehtosopimuksen alaan. Tuolloin toisen alan työehtosopimuksen mukaista tasoakin voi lähtökohtaisesti käyttää suuntaa-antavana mittapuuna, vaikka sopimus ei sinänsä kyseiseen työhön soveltuisikaan.

### 5.2.3 Erityinen pätevyys ja hyväksyty terveydentila

Ulkomaalaislain 71 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan työnantajan tulee varmistaa, että työntekijällä on työssä vaadittavat pätevyudet, luvat tai terveydentila. Näiden tietojen arviointi kuuluu yleensä työnantajalle. Eräissä tehtävissä, esimerkiksi terveydenhuollon, koulutuksen, kaivosteollisuuden ja liikenteen alalla, työntekijöille on usein säädetty erityisiä pätevyys-, koulutus-, kielitaito- tai terveydentilavaatimuksia. Esimerkiksi tartuntatautilain (1227/2016) 55 ja 56 §:ssä on säädetty terveydentilan selvityksistä hengityselinten tuberkuloosista ja salmonellatartunnasta tiettyjä työtehtäviä varten. Selvityksiä ei tarvitse erikseen liittää oleskelulupahakemukseen, vaan työnantaja vahvistaa hoitaneensa tämän velvoitteensa tekemällä sitä koskevan merkinnän asianomaiseen kohtaan sähköisessä asiointipalvelussa tai ilmaisemalla sen paperisen hakemuksen yhteydessä.

Ulkomaalaislain 71 b §:n 2 momentin mukaan työnantaja voidaan velvoittaa toimittamaan muita hakemuksen ratkaisemisen kannalta välttämättömiä lisätietoja, jos on perusteltua aihetta epäillä, että työnantaja ei täytä mainitun pykälän vaatimuksia tai että työnantajan tai työntekijän tarkoituksena on maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen. Tarvittaessa Maahanmuuttovirasto voi pyytää työnantajaa esittämään tässä

lainkohdassa tarkoitetut selvitykset, jos siihen yksittäisessä tapauksessa ilmenee perusteita. Selvittämistarve voi koskea esimerkiksi hakijalla olevaa erityisosaamista tai erityisosaamisen tarvetta kyseisessä työssä. Yksittäisessä tapauksessa Maahanmuuttovirasto voi pyytää esimerkiksi hakijan erityisosaamista koskevaa selvitystä myös hakijalta, jos on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijältä puuttuu pätevyys. (HE 114/2022 vp, s. 88-90).

#### 5.2.4 Toimeentuloedellytys

Ulkomaalaislain 71 §:n 1 momentin 3 kohdassa säädetään toimeentuloedellytyksestä. Sen mukaan oleskeluluvan myöntäminen työntekoa varten edellyttää, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu ansiotyöstä saatavalla tulolla oleskeluluvan voimassaolon ajan. Kun oleskelulupa myönnetään työnteon perusteella, tulee työntekijän toimeentulon olla turvattu siitä saatavalla vastikkeella. Toimeentulon tulee olla turvattu laskennallisesti kuukausittain työntekijän oleskeluluvan voimassa ollessa. Toimeentuloedellytyksen olisi katsottava täyttyvän, kun palkka on vähintään työttömyysturvalain (1290/2002) 5 luvun 4 §:n 2 momentissa säädetyn euromäärän suuruisen ja työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukainen. Ellei soveltuva työehtosopimusta ole, toimeentuloedellytys täyttyy, jos palkka vastaa vähintään mainitussa momentissa säädettyä euromäärää ja samankaltaisista tehtävistä maksettavaa palkkatasoa. (HE 114/2022 vp, s. 86). Palkan tulee vähintään vastata kokoaikaisen työn työssäoloehdon täyttävää palkkaa, jotta oleskelulupa työnteon perusteella voidaan myöntää. Pykälän mukainen palkka tarkistetaan vuosittain ja Maahanmuuttovirasto ilmoittaa sen verkkosivuillaan.

Työntekijän oleskelulupa, erityisasiantuntijan, sinisen kortin ja urheilijan oleskelulupiin liittyvät erilliset palkkarajat ovat toimeentuloedellytyksen ohella sovellettavia erillisiä edellytyksiä. Erillisistä palkkarajoista kerrotaan tarkemmin jäljempänä.

[Linkki – Luku 6.3 Työntekijän oleskeluluvan palkkaraja](#)

[Linkki – Luku 7.2 Erityisasiantuntijan palkka](#)

[Linkki – Luku 8.1 Yleistä sinisestä kortista](#)

[Linkki – Luku 9.7 Ammattimaisesti urheilun, valmentajana tai urheilutuomarina toimivat](#)

[Linkki – Luku 9.8 Ammattimaisesti taiteen ja kulttuurin alalla toimivat](#)

Jos työntekijän palkka on ilmoitettu tuntipalkkana, tulevan toimeentulon laskemisessa käytettävä laskukaava on tuntipalkka x viikkotyöaika x kerroin 4,3 (kuukaudessa keskimäärin viikkoja). Tulevalla toimeentulolla tarkoitetaan palkan määrää, jonka työnantaja pystyy takaamaan työntekijälleen.

Jos työnantaja ilmoittaa työtuntien määräksi esimerkiksi 0-40 tuntia viikossa eikä työntekijälle voida vakuuttaa vähimmäistyötuntimäärää, työntekijän turvatusta toimeentulosta Suomessa ei voida vakuuttua ulkomaalaislain 71 §:n 1 momentin 3 kohdan edellyttämällä tavalla.

Jatkolupaharkinnassa Maahanmuuttovirasto tarkistaa tulevan toimeentulon lisäksi, että edellisen oleskeluluvan yhteydessä vakuutettu toimeentulo on täyttynyt. Jos työntekijän toimeentulo ei ole ollut turvattu laskennallisesti kuukausittain työntekijän oleskeluluvan voimassa ollessa, työntekijän turvatusta toimeentulosta ei voida varmistua.

Jatkolupaharkinnassa Maahanmuuttovirasto arvioi toimeentuloedellytyksen täyttymistä lähtökohtaisesti Verohallinnon Tulorekisteriyksikön tulorekisteristä saatavien tietojen

perusteella. Tulotietojärjestelmästä annetussa laissa (53/2018) säädetään tulorekisteriin talletettavista tiedoista ja tietojen antovelvollisuudesta Tulorekisteriyksikölle.

Työnantajan on ilmoitettava pääsääntöisesti aina työntekijälle maksetut palkat ja suoritteet tulorekisteriin. Tietyissä erikseen määritellyissä tapauksissa, esimerkiksi jos työnantajana toimivalla ulkomaisella yrityksillä ei ole kiinteää toimipaikkaa Suomessa ja tulonsaaja oleskelee Suomessa lyhytaikaisesti eikä ole vakuutettu Suomessa, ulkomaisella yrityksellä ei ole velvollisuutta ilmoittaa työntekijän palkkatietoja tulorekisteriin. Tällaisissa tapauksissa työnantajaa pyydetään toimittamaan työntekijän palkkalaskelmat.

Jos työntekijä on työskennellyt edellisen oleskelulupansa aikana Suomen ulkopuolella, ei työntekijän ulkomailla tehdystä työstään saamaa ansiotuloa voida ottaa huomioon toimeentuloedellytystä arvioitaessa. Toimeentuloedellytyksen tarkoituksena on, että työntekijä saa riittävän toimeentulon koko oleskeluluvan ajan siitä työstä, jonka perusteella hän oleskelee maassa.

Jos työperusteista jatkolupaa hakeva on tilapäisesti poissa työstä sairauden tai perhevapaan vuoksi, on toimeentuloharkinnassa huomioitava sairausajan palkka, sairauspäiväraha, raskausraha tai vanhempainraha. Kun työsuhde pysyy voimassa tilapäisen sairauden tai perhevapaan ajan, voidaan tuolta ajalta maksettava etuus rinnastaa ulkomaalaislain 71 §:n mukaiseen ansiotyöstä saatavaan tuloon. Jos hakija on lomautettu, voidaan ansiotyöstä saatavaan tuloon rinnastaa ansiosidonnainen työttömyyspäiväraha tai muu työttömyysetuus sekä mahdollisesta osa-aikaisesta työstä yhä saatava palkka. Sairauden, perhevapaan tai lomautuksen ajalta maksettavien etuuksien osalta voidaan pitää suuntaa antavana alarajana 71 §:n edellyttämälle turvatulle toimeentulolle työssäoloehdon mukaista summaa.

Harkinnassa on keskeistä huomioida se, että hakijasta riippumattoman poikkeuksellisen tilanteen vaikutus ei muodostu yksittäisessä tapauksessa hakijan kannalta kohtuuttomaksi erityisesti sellaisessa tilanteessa, jossa tulot ovat aiemmin olleet riittävällä tasolla.

Erityisasiantuntijan oleskeluluvan osalta ulkomaalaislaissa säädetään bruttopalkalle ehdoton alaraja. EU:n sinisen kortin osalta bruttopalkalle säädetään myös ehdoton vähimmäismäärä (Erityisosaajalaki 224/2024 5 §). Näiden lukujen osalta sairauden, perhevapaan tai lomautuksen ajan maksettava etuus voidaan rinnastaa palkkaan, mutta etuuden on täytettävä bruttopalkalle säädetty vähimmäismäärä.

Ulkomaalaislain 58 a §:n 1 momentissa säädetään suoja-ajasta, jolloin ulkomaalaislain 72 ja 73-75 §:n nojalla myönnettyjä oleskelulupia ei saa peruuttaa 58 §:n 5 momentin perusteella, jos työntekijä jää työttömäksi.

[Linkki – Luku 23.2 Oleskeluluvan peruuttamatta jättäminen ja suoja-aika työperusteisissa oleskeluluissa](#)

Työntekijän oleskeluluvan sekä muiden ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten myönnettävien oleskelulupien osalta toimeentuloharkinnan suorittaa Maahanmuuttovirasto. Yrittäjän oleskeluluvan osalta toimeentulon riittävyyden harkitsee elinvoimakeskus.

Ulkomaalaislain 39 §:n yleistä toimeentulosäännöstä sovelletaan Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneelle myönnettävään lupaan, kasvuyrittäjän oleskelulupaan sekä ICT-lain ja kausityölain mukaisiin oleskelulupiin. Edellä mainittujen lupaperusteiden toimeentuloedellytyksiä käsitellään tarkemmin ohjeessa *Ohje toimeentulon selvittämisestä ja toimeentuloedellytyksen soveltamisesta lupa- ja kansalaisuusasioissa – Toimeentulo-ohje* (MIGDno-2024-3028).

### 5.3 Työntekijän selvittämisvelvollisuus, Ulkl 71 a §

Ulkomaalaislain 71 a §:ssä säädetään, mitä selvityksiä työntekijän on liitettävä työnteon perusteella tekemäänsä oleskelulupahakemukseen. Kuten ulkomaalaislain 71 §, myös tämä pykälä koskee kaikkia työnteon perusteella tehtäviä hakemuksia.

Työnteon perusteella oleskelulupaa hakevan on esitettävä hakemuksessaan 71 a §:n 1 momentin mukaiset tiedot:

1. tiedot työnantajasta;
2. työsuhteen keskeisistä ehdoista seuraavat tiedot:
  - a) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
  - b) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
  - c) noudatettava työaika.

Näiden tietojen avulla pyritään varmistamaan, että työntekijä on tietoinen palkastaan ja että se on työehtosopimuksen mukainen tai muuten riittävä sekä työajan osalta työntekijä on tietoinen, onko kyseessä osa- vai kokoaikainen työ.

Työntekijä voidaan 2 momentin nojalla velvoittaa toimittamaan muitakin hakemuksen ratkaisemisen kannalta välttämättömiä lisätietoja, jos on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä ei täytä 71 §:n 2–4 kohdan vaatimuksia tai että työntekijän tarkoituksena on maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen. Näitä tietoja ei saa pyytää rutiininomaisesti, vaan tietojen pyytämiseen on oltava lain mukainen syy. Pykälän 2 momentin mukaisia lisätietoja pyydetään työntekijältä siltä osin, kuin niitä ei saada toisen viranomaisen tietovarannosta.

Hallituksen esityksen mukaan hakemuksen tarkempi selvittäminen 2 momentin mukaisia tietoja hankkimalla voisi olla aiheellista esimerkiksi silloin, jos työntekijän ja työnantajan esittämät tiedot eivät täsmäisi keskenään, jos työsuojelelun tarkastustoiminnassa tai muutoin olisi ilmennyt riskejä joutumisesta hyväksikäytön uhriksi, tai jos ilmenisi hakijan aiemmin hakeneen ihmiskaupan uhrin oleskelulupaa, hakeutuneen auttamisjärjestelmään tai hakeneen 81 a §:n 5 momentin mukaista todistusta työnteko-oikeudesta. Hakemusta voisi selvittää tarkemmin myös esimerkiksi silloin, jos tulisi esille heräte työnantajan aiemmasta moitittavasta toiminnasta, mahdollisesta hyväksikäytön tai ihmiskaupan uhkasta tai työnantajan mahdollisesta maahantulosäännösten kiertämisestä. Hakemusta voisi selvittää tarkemmin myös silloin, jos on vireillä hakijan maasta poistamista tai luvan peruuttamista koskeva asia, jos hakijalle on aikaisemmin tehty kielteinen päätös maahantulosäännösten kiertämisen perusteella, tai jos hakijasta on niin sanottu rekisteriosuma. Rekisteriosuma voisi koskea esimerkiksi hakijan rikostietoja, maahantuloa, rajan ylittämistä, nimi- tai osoitetietoja, opintosuorituksia koskevia tietoja taikka viisumitietoja. (HE 114/2022 vp, s. 87-88)

Hakemus voitaisiin ottaa tarkempaan tutkintaan myös, jos hakijan aikaisemmasta hakuhistoriasta ilmenisi, että hakija tai työnantaja on kiertänyt saatavuusharkintaan liittyvää sääntelyä, hakija on vaihtanut heti hakuperustetta edellisen kielteisen päätöksen jälkeen tai jos hakijalla ei ole selkeää käsitystä siitä, mihin työhön hän on lupaa hakemassa tai millä työehdoilla. (HE 114/2022 vp, s. 88)

Hakemusta voitaisiin tutkia tarkemmin myös silloin, jos hakijan henkilöllisyyttä tai hänen henkilöllisyysasiakirjojensa oikeellisuutta on syytä epäillä. Mahdollisen avustavan henkilön

menettely oleskelulupa-asiassa tai välittäjän käyttäminen työntekijän rekrytoinnissa voisi myös olla peruste ottaa hakemus tarkempaan tutkintaan.

Jatkolupaa koskevassa asiassa selvittämiskynnys voisi 2 momentin perustelujen mukaan ylittyä myös silloin, jos ilmenisi hakijan nostaneen etuuksia toimeentuloedellytystä koskevan säännöksen vastaisesti, tai työskennelleen edellisen lupansa aikana työnteko-oikeutensa vastaisesti.

Kyse on kokonaisharkinnasta ja olennaista on selvittää, onko hakemuksen tarkemmassa tutkinnassa tullut esille painavia seikkoja hakemuksen hylkäämiselle. Hylkääminen voi tietyissä tilanteissa olla hakijan etu, jos se ennaltaehkäisee hakijan mahdollista joutumista hyväksikäytön uhriksi työsuhteessa tai ihmiskaupan uhriksi. Tätä käsitellään tarkemmin ohjeessa *Ohje ihmiskaupan uhrin asian käsittelemisestä – Ihkaohje (MIGDno-2025-3630)*.

Maahanmuuttoviraston tarvittaessa pyytämät lisäselvitykset voivat olla esimerkiksi puuttuvia asiakirjoja tai asiaa voidaan selvittää hakijaa kuulemalla. Kuuleminen voi olla kirjallinen tai suullinen. Tarvittaessa Maahanmuuttovirasto voi kuulla myös mahdollisia perheenjäseniä.

Yleensä lisäselvityksiä pyydetään vain, jos hakija on maksanut hakemuksestaan perittävän käsittelymaksun. Ulkomaalaislain 10 a §:n 1 momentin mukaan hakemuksen käsittelyn jatkaminen sen vireille tulon jälkeen edellyttää, että käsittelystä perittävä maksu on suoritettu. Hakemus raukeaa 2 momentin nojalla, jos maksua ei suoriteta kohtuullisessa ajassa. Lain perustelujen mukaan kohtuullisena aikana voitaisiin pitää noin yhtä kuukautta (HE 2/2016 vp, s. 14).

Hakijan yhteystietojen on oltava ajan tasalla mahdollisten selvityspyyntöjen toimittamista ja päätöksen tiedoksiantoa varten. Hakija on ulkomaalaislain 207 §:n mukaan velvollinen ilmoittamaan yhteystietonsa ja niiden muutokset.

Maahanmuuttovirasto voi tarkastaa tarvittavia hakijaa koskevia tietoja muiden viranomaisten tietovarannoista. Maahanmuuttovirasto tarkastaa hakijan tiedot väestötietojärjestelmästä ja vertaa, vastaavatko sinne mahdollisesti kirjatut tiedot hakemuksessa ilmoitettuja. Tarvittaessa virasto voi pyytää suojelupoliisin lausunnon sekä selvitystä rikoksista, joihin hakija on mahdollisesti syyllistynyt.

#### **5.4 Työnantajan selvittämisvelvollisuus, Ulkl 71 b §**

Työnantajan on liitettävä työntekijänsä työnteon perusteella tekemään oleskelulupahakemukseen ulkomaalaislain 71 b §:n 1 momentin mukaan:

- 1) 71 a §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetut tiedot työsuhteen keskeisistä ehdoista;
- 2) työhön sovellettava työehtosopimus tai tieto siitä, että sovellettavaa työehtosopimusta ei ole;
- 3) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;
- 4) työnteon alkamisajankohta ja määräaikaisen työsopimuksen osalta sen päättymisaika;
- 5) tieto ammattialasta, jolla työ tehdään;
- 6) vakuutus 71 §:n 1 ja 2 kohdan velvoitteiden täyttämistä.

Ulkomaalaislain 71 b §:n 3 momentin mukaan työnantajan on toimitettava tämän pykälän mukaiset tiedot Maahanmuuttovirastolle sähköisesti siihen tarkoitettussa verkkopalvelussa. Erityisestä syystä työnantaja voi antaa tiedot muutoin kuin sähköisesti Maahanmuuttoviraston

vahvistamalla lomakkeella. Erityisenä syynä voitaisiin pitää tilanteita, joissa ei kohtuudella voida edellyttää tietojen antamista sähköisesti esimerkiksi silloin, kun työnantajalla ei ole mahdollisuutta ilmoittaa tietoja verkkopalvelussa tai kun sen käyttäminen on työnantajalle teknisen esteen vuoksi mahdotonta. (HE 179/2024 vp, s. 44-45) Myös 71 b §:n 1 momentin 6 kohdan mukainen vakuutus annetaan sähköisesti tai Maahanmuuttoviraston paperilomakkeella, jos työnantajan sähköinen asiointi ei ole mahdollista.

#### Ulkomaalaislain 71 a §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettut tiedot työsuhteen keskeisistä ehdoista:

Työsuhteen keskeiset ehdot viittaavat työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:ään. Tiedot ovat samat, jotka työntekijän on 71 a §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan toimitettava eli työntekijän pääasialliset työtehtävät, palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi sekä noudatettava työaika.

Tarvittaessa Maahanmuuttovirasto voi verrata tietoja keskenään ja varmistua, että työntekijällä ja työnantajalla on sama käsitys työehdoista.

#### Palkan tai muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi

Työnantajan tulee ilmoittaa tieto palkan määrästä ja sen määräytymisen perusteista, esimerkiksi maksetaanko työntekijälle tunti-, kuukausi-, kausi- vai urakkapalkkaa. Työnantajan tulee ilmoittaa, saako työntekijä luontoisetuja ja maksetaanko ne osana rahapalkkaa tai rahapalkan lisäksi. Luontoisedut huomioidaan niiden verotusarvojen mukaisesti. Luontoisetujen verotusarvot ovat nähtävissä Verohallinnon verkkosivuilla.

Työnantajan tulee ilmoittaa palkanmaksukausi eli maksetaanko palkka esimerkiksi kuukausittain tai kahden viikon välein.

Jos työssä sovelletaan työehtosopimusta, palkan tulee olla työehtosopimuksen vähimmäistason mukainen.

#### Noudatettava työaika

Työnantajan tulee ilmoittaa työntekijän työaika (esim. 40 h/viikko tai 160 h/kuukausi). Työajan tulee olla työaikalain (872/2019) ja työssä sovellettavan työehtosopimuksen mukainen.

#### Työhön sovellettava työehtosopimus tai tieto siitä, että sovellettavaa työehtosopimusta ei ole

Työnantajan tulee ilmoittaa, mitä työehtosopimusta työhön sovelletaan. Jos alalla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta ja työssä ei noudateta mitään työehtosopimusta, työnantajan tulee ilmoittaa tieto myös siitä.

#### Työntekopaikka tai selvitys työkohteista

Työnantajan tulee ilmoittaa pääasiallinen työntekopaikkakunta tai työntekopaikkakunnat, jos työntekijä työskentelee useilla eri paikkakunnilla.

Erityisesti työntekijän oleskelulupahakemuksissa ja yli kuusi kuukautta kestävästä kausityöstä koskevissa oleskelulupahakemuksissa tieto on tarpeellinen, koska 72 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohtien mukainen työvoiman saatavuusharkinta tehdään pääasiallisen työntekopaikkakunnan ja elinvoimakeskusten ulkomaisen työvoiman käyttöä koskevien linjausten pohjalta.

### Työnteon alkamisajankohta ja määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika

Työnantajan tulee ilmoittaa hakemukseen tieto työnteon alkamisajankohdasta ja määräaikaisen työsopimuksen osalta sen päättymisaika. Jos kyseessä on esimerkiksi ulkomailta Suomeen työkomennukselle lähetetty työntekijä, työnteon alkamis- ja päättymisajankohdalla tarkoitetaan työn alkamis- ja päättymispäivää Suomessa.

Jos työnantaja on ilmoittanut työn alkamisajankohdaksi esimerkiksi mahdollisimman pian tai oleskeluluvan alusta alkaen ilman tarkkaa työn alkamispäivämäärää, voidaan ensimmäinen lupa kaikkien edellytysten täytyessä yleensä myöntää päätöspäivästä alkaen.

### Tieto ammattialasta, jolla työ tehdään

Työnantajan tulee ilmoittaa ammattiala, jolla työntekijä työskentelee. Ammattialan määrittelyssä käytetään Tilastokeskuksen vahvistamaa luokitusstandardia Ammattiluokitus 2010, joka perustuu Kansainvälisen työjärjestön (ILO) maailmanlaajuiseen ammattiluokitukseen ISCO-08:aan. Ammattiala ilmoitetaan ISCO (International Standard Classification of Occupations) ammattialaluokituksen nelinumerotasoisena ammattialan mukaisesti, esimerkiksi *hitsaajat- ja kaasuleikkaajat; ravintola- ja suurtaloustyöntekijät; toimisto- ja laitossiivoajat; lähihoitajat*.

Työnantajan tulee tässä kohtaa ilmoittaa pääasiallinen ammattiala ja mahdolliset muut ammattialat, jos työntekijä tekee töitä usealla ammattialalla.

Kun kyse on työntekijän oleskelulupahakemuksesta tai yli kuusi kuukautta kestävästä kausityöoleskeluluvasta, työvoiman saatavuus arvioidaan työntekijän pääasiallisen ammattialan mukaan.

### Vakuutus 71 §:n 1 ja 2 kohdan velvoitteiden täyttämisestä

Työnantajan tulee antaa vakuutus, että se on huolehtinut ja vastaisuudessa kykenee huolehtimaan velvoitteistaan työnantajana ja että työehdot ovat voimassa olevien säännösten ja asianomaisen työehtosopimuksen mukaiset tai, jos työehtosopimusta ei ole sovellettava, että ne vastaavat työmarkkinoilla vastaavissa tehtävissä toimiviin työntekijöihin noudatettavaa käytäntöä. Työnantaja antaa tiedon vakuutuksesta sähköisesti ja paperilomakkeen yhteydessä.

Työnantajan tulee olla selvillä sovellettavan työehtosopimuksen sisällöstä. Sääntely kytkeytyy myös 187 §:n mukaiseen pidättäytymispäätökseen ja 186 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaiseen työnantajan ulkomaalaisrikkomukseen.

Lain sanamuodon mukaan nimenomaan työnantajan on annettava siltä tarvittavat tiedot, ei esimerkiksi toimeksiantajan. Myös mahdollinen selvityspyyntö on osoitettava nimenomaan työnantajalle. Toimeksiantaja voi kuitenkin edustaa työnantajaa tämän antaman valtuutuksen nojalla. Jos toimeksiantaja välittää Maahanmuuttovirastolle työnantajasta tietoja, jotka työnantajan olisi annettava, voi tietojen yleensä katsoa tulevan työnantajalta ja niiden antamisen tapahtuvan työnantajan edustajana, vaikka selvitystä nimenomaisesta valtuutuksesta ei olisikaan esitetty.

Jos työnantaja ei ole täyttänyt ulkomaalaislain 71 b §:ssä säädettyä selvittämisvelvollisuuttaan ja liittänyt hakemukseen työsuhdetta koskevia pakollisia tietoja eikä vakuutusta ulkomaalaislain 71 § 1 momentin 1 ja 2 kohdan velvoitteiden täyttämisestä, oleskelulupaa ei voida myöntää ulkomaalaislain 71 §:n 1 momentin 4 kohdan perusteella.

## 5.5 Hakijan suullinen kuuleminen

Hakijaa voidaan kuulla suullisesti ulkomaalaislain 64 §:n mukaisesti, jos se on tarpeen oleskeluluvan edellytysten selvittämiseksi. Yleensä työnteon tai elinkeinon harjoittamisen perusteella haetun oleskeluluvan edellytyksiä voi selvittää kirjallisesti. Hakijan suullinen kuuleminen on kuitenkin mahdollista, jos se on olosuhteet huomioiden tarpeen asian selvittämiseksi, tai jos kirjallinen menettely tuottaa hakijalle kohtuuttomia vaikeuksia.

Suullisessa kuulemisessa selvitetään hakijan osallisuutta omassa oleskelulupaprosessissaan, työsuhteen solmimista, tietoja työsuhteesta ja työoloista sekä olosuhteista Suomessa kokonaisuudessaan laittoman maahantulon, maahantulosäännösten kiertämisen tai työperäisen hyväksikäytön riskien poissulkemiseksi.

Kuulemisen voi suorittaa Maahanmuuttovirasto tai pykälän mukainen Suomen edustuston henkilöstöön kuuluva henkilö. Lain perustelujen mukaan ulkomailla olevan hakijan kuuleminen voidaan suorittaa myös suojattua etäyhteyttä käyttäen siten, että hakija on Suomen edustustossa tai sen tehtäviä hoitavan palveluntarjoajan taikka toisen Schengen-valtion edustuston tiloissa ja kuulemisen suorittaja Suomessa Maahanmuuttoviraston tiloissa. (HE 114/2022 vp, s. 82-84)

Hakijan henkilöllisyys tulee tarkastaa sekä tavallisissa kuulemisissa että etäkuulemisissa. Henkilöllisyyden todentamista käsittelee tarkemmin *Ohje henkilöllisyyden luotettavasta todentamisesta – Tunnistamisohje* (MIGDno-2025-626). Etäyhteyttä käytettäessä Maahanmuuttoviraston ja Suomen edustuston tai ulkoisen palveluntarjoajan on tarkastettava hakijan ja hänen mukanaan mahdollisesti olevan muun henkilön sekä tulkin henkilöllisyys. Kuulemisesta on laadittava pöytäkirja, joka on luettava hakijalle, ja jonka sisällön hakija nimenomaisesti hyväksyy. Hakijan on hyväksyttävä pöytäkirja tavalla, joka voidaan todentaa jälkikäteen. Kuuleminen on suoritettava siihen sopivassa tilassa, hakijan ymmärtämällä kielellä ja tietoturvallisesti.

Hakijalla on oikeus käyttää kuulemisessa tulkkia (UlkL 10 §) ja avustajaa (UlkL 8 §). Ulkomaalaislain 203 §:n 1 momentin mukaan viranomaisella ei ole kuitenkaan velvollisuutta vastata tulkkaus- tai käännöskuluista asiakasaloitteisessa oleskelulupa-asiassa, joka ei liity turvapaikkamenettelyyn. Näin ollen työlupa-asioissa hakija vastaa tulkkaus- ja käännöskustannuksista sekä avustajan käytöstä suullisissa kuulemisissa ohjeistetaan tarkemmin *Lupamenettelyohjeessa* (MIGDno-2023-1406).

## 5.6 Alaikäinen hakija

Jos oleskeluluvan hakija on alaikäinen eli alle 18-vuotias lapsi, on ulkomaalaislain 6 §:n edellyttämällä tavalla kiinnitettävä erityistä huomiota lapsen etuun sekä hänen kehitykseensä ja terveyteensä liittyviin seikkoihin. YK:n lapsen oikeuksien yleissopimuksen mukaan kaikessa lasta koskevassa päätöksenteossa ensisijainen arviointiperuste on lapsen etu.

Alaikäisen hakijan hakemuksessa ja päätösharkinnassa huomioitavista asioista sekä esimerkiksi työn sopivuuden arvioinnista ohjeistetaan tarkemmin ohjeessa *Ohje lapsen asian käsittelystä – Lapsen etu -ohje* (MIGDno-2024-2927). Lisäksi ohjeessa ohjeistetaan muun muassa lapsen edun arvioinnista ja lapsen asian käsittelyssä huomioitavista seikoista.

Alaikäisen hakijan kohdalla on käytännössä usein kyse kausityölain mukaisesta kausityöhön oikeuttavasta luvasta, mutta muutkin ansiotyön tai elinkeinon harjoittamisen perusteella haettavat luvat voivat tulla kyseeseen.

Kausityöhön oikeuttavan luvan kohdalla työnantaja voi ilmoittaa myös alaikäistä koskevat tiedot kausityölain 8 §:n 4 momentin mukaisella useaa työntekijää koskevalla ilmoituksella, vaikka lapsen työehdot joiltakin osin poikkeaisivatkin samassa ilmoituksessa mahdollisesti mainittujen täysi-ikäisten työehdoista. Lapsen hakemusta käsiteltäessä on kuitenkin huomioitava nimenomaan lapseen sovellettavat työehdot. Kausityölain 18 §:n mukainen maahanpaluun helpottaminen voi koskea myös lasta, mutta tällöinkin on huomioitava lapsen etu. Paluun helpottaminen voi olla mahdollista myös silloin, kun aiemmin alle 18-vuotiaana kausityössä työskennellyt palaa kausityöhön täysi-ikäisenä. Vaikka täysi-ikäisen työehdot joiltakin osin poikkeaisivatkin häneen aiemmin lapsena sovelletuista työehdoista, ei Maahanmuuttovirasto pidä sitä esteenä paluun helpottamiselle. Lasta koskevat työehdot ovat yleensä fiukempia, joten niiden asianmukaisen noudattamisen voi katsoa täyttävän 18 §:ssä säädetyn edellytyksen myös täysi-ikäiseen sovellettavien työehtojen osalta.

Lapsen etu on huomioitava myös alaikäisen hakiessa uuden työnantajan lisäämistä kausityöhön oikeuttavaan lupaansa tai työnteko-oikeuden laajentamista ulkomaalaislain 81 a §:n 5 momentin nojalla. Työnantajan vaihtaminen ei saa muuttaa lapsen tekemää työtä eikä muita olosuhteita tavalla, joka loukkaisi lapsen etua. Uuden työn sopivuutta arvioitaessa voi käyttää tukena nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkiluettelo.

## 5.7 Päätöksenteko

Ulkomaalaislain 83 §:n 1 momentin mukaan Maahanmuuttovirasto myöntää 79 a §:ssä tarkoitetun myönteisen osapäätöksen tai 80 a §:ssä tarkoitetun lausunnon jälkeen, yrittäjän oleskeluluvan ja kasvuyrittäjän oleskeluluvan, jollei 36, 36 a, 36 b tai 36 d §:stä muuta johdu. Kasvuyrittäjän oleskeluluvan osalta Maahanmuuttovirasto myös arvioi, onko ulkomaalaisen toimeentulo turvattu 39 §:n mukaisesti. Jos elinvoimakeskus tekee kielteisen osapäätöksen, se sitoo Maahanmuuttovirastoa, eikä hakijalle voida myöntää yrittäjän oleskelulupaa. Tällöin ei ole välttämätöntä tutkia oleskeluluvan epäämisen perusteita.

Ulkomaalaislain 83 §:n 2 momentin mukaan Maahanmuuttovirasto myöntää muut 5 luvussa tarkoitetut oleskeluluvat, jos oleskeluluvan myöntämisen edellytykset täyttyvät ja 36, 36 a, 36 b tai 36 d §:stä ei muuta johdu. Jos on kyse Suomessa haetusta ensimmäisestä oleskeluluvasta, Maahanmuuttovirasto myös harkitsee, voidaanko lupa myöntää pääsäännöstä poiketen Suomessa haettuna.

Hakijalle ei voida myöntää oleskelulupaa, jos hän ei täytä 35 §:n 1 momentin edellytyksiä eli hänellä on oltava voimassa oleva kansallinen matkustusasiakirja, jolla hänet voidaan tunnistaa ja hänen henkilöllisyytensä voidaan luotettavasti todentaa.

Pykälän 3 momentin mukaan Maahanmuuttovirasto tarkastaa 72, 73, 74 ja 75 §:n mukaisia oleskelulupia myöntäessään, että työnantaja täyttää 71 §:ssä säädettyt velvollisuutensa.

Maahanmuuttovirasto myös ratkaisee hakijalle mahdollisesti myönnettävän oleskeluluvan lajin ja pituuden. Ulkomaalaislain 79 a §:n yrittäjän oleskeluluvan osalta elinvoimakeskus määrää osapäätöksessään oleskeluluvan lajin ja pituuden. Päätösharkinnassa on otettava huomioon kaikki asianosaisilta, viranomaisilta sekä mahdollisilta muilta tahoilta saadut tiedot ja selvitykset kokonaisuudessaan.

Ulkomaalaislain 84 §:n 4 momentin mukaisesti Maahanmuuttovirasto voi hylätä työntekijän ja yrittäjän oleskelulupaa koskevan hakemuksen ilman 72 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettua harkintaa ja elinvoimakeskuksen osapäätösharkintaa, jos hakija ei täytä 11 §:n 1 momentin 1, 4 tai 5 kohdassa säädettyjä maahantulon edellytyksiä. Ulkomaalaislain 11 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan maahantulo edellyttää, että ulkomaalaisella on voimassa oleva vaadittava rajanylitykseen oikeuttava matkustusasiakirja.

Hallituksen esityksen mukaan mainitun 11 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan säännös tarkoittaisi, että hakija olisi määrätty maahantulokieltoon, jolloin hänelle ei voitaisi myöntää oleskelulupaa sinä aikana, jona maahantulokielto on voimassa. Maahantulokielto voisi olla Suomea tai koko Schengen-aluetta koskeva ja se voisi koskea tilannetta, jossa hakija on yhä maassa, eikä maahantulokieltoa koskeva aika ole alkanut vielä kuluu. Mainitun 5 kohdan mukaan hakijan katsottaisiin vaarantavan yleistä järjestystä ja turvallisuutta, kansanterveyttä tai Suomen kansainvälisiä suhteita. Tilanne voisi olla esimerkiksi, että hakija on aikaisemmin oleskellut Suomessa, on syylistynyt rikoksiin ja on karkotettu Suomesta, jolloin hänelle ei välttämättä myönnettäisi oleskelulupaa, vaikka osapäätös olisi myönteinen. Säännöksen soveltaminen voisi olla tarpeen yksittäisissä tapauksissa ja myös tilanteissa, joissa on havaittu esimerkiksi laajempi ilmiö maahantulosäännösten kiertämisen tarkoituksessa. (HE 114/2022 vp, s. 111-112)

Ulkomaalaislain 84 §:n 4 momentin mukaisesti Maahanmuuttovirasto voi hylätä työntekijän ja yrittäjän oleskelulupaa koskevan hakemuksen mainitun säännöksen nojalla ilman 72 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettua harkintaa ja elinvoimakeskuksen osapäätösharkintaa myös tilanteessa, jossa hakija ei täytä ulkomaalaislain 35 §:ssä säädettyä vaatimusta matkustusasiakirjan voimassaolosta sekä tilanteessa, jossa oleskelulupaa ei myönnetä 36, 36 a, 36 b tai 36 d §:ssä säädetyllä perusteella. Ulkomaalaislain 36 e §:n mukainen kohtuuttomuusharkinta on tehtävä aina, kun harkitaan luvan epäämistä 36 a-d §:n mukaisilla perusteilla.

## 5.8 Hakemusten enimmäiskäsittelyaika ja siitä poikkeaminen

Ulkomaalaislain 84 §:ssä säädetään kahden kuukauden enimmäiskäsittelyaika 5 luvun mukaisille hakemuksille. Pidempi käsittelyaika on kuitenkin mahdollinen hakemuksen tutkinnan monimutkaisuuden vuoksi. Ulkomaalaislain 84 §:n mukainen enimmäiskäsittelyaika kattaa 5 luvun mukaiset hakemukset, eli oleskelulupahakemusten lisäksi työnantajan sertifiointia ja työnteko-oikeuden lajentamista koskevat hakemukset.

Erillislait erityisasiantuntijoista (224/2024), yrityksen sisäisen siirron kohteena olevista työntekijöistä (908/2017) sekä kausityönlain (907/2017) mukaisista hakemuksista sisältävät omat säädöksensä käsittelyajoista. Näitä käsitellään tarkemmin jäljempänä.

[Linkki – Luku 8.6 Käsittelyajat sinistä korttia koskevassa hakemuksessa](#)

[Linkki – Luku 13.2.4 ICT-oleskeluluvan enimmäiskäsittelyaika](#)

[Linkki – Luku 14.8 Kausityöhön oikeuttavan luvan enimmäiskäsittelyaika](#)

Maahanmuuttovirasto on antanut joissakin tilanteissa lakisäätteistä enimmäiskäsittelyaikaa tiukempia palvelulupauksia. Virasto on esimerkiksi itse antanut pikakaistaksi kutsutun palvelulupauksen, jonka mukaan se käsittelee eräät ulkomaalaislain 5 luvun mukaiset ja eräät ICT-lain mukaiset oleskelulupahakemukset enintään kahden viikon kuluessa. Pikakaistaa käsitellään luvussa 3.

### [Linkki – Luku 3 Pikakaista eräiden oleskelulupahakemusten nopeampaan käsittelyyn](#)

Kahden kuukauden määräaika alkaa, kun viranomaisesta ottaa vastaan asianmukaisesti täytetyn hakemuksen liitteineen. Sähköisen hakemuksen kohdalla käsittelyaika alkaa, kun hakija käy henkilökohtaisesti tunnistautumassa ja hakija sekä työnantaja täyttävät 71 §:ssä säädetyt velvoitteensa. Jos kyse on täysin sähköisestä vireillepanosta, jolloin hakijan ei tarvitse asioida henkilökohtaisesti viranomaisessa, käsittelyaika alkaa, kun hakija jättää asianmukaisesti täytetyn hakemuksensa sähköisessä asiointipalvelussa ja hakija sekä työnantaja täyttävät edellä mainitut velvoitteensa. Jos hakemus on puutteellinen, täydennyspyynnön esittäminen keskeyttää käsittelyajan kulumisen. Ajan kulumisen jatkuu, kun tarvittava selvitys on saatu tai sen toimittamiseen varattu kohtuullinen aika päättyy.

Kahden kuukauden käsittelyaika sisältää Maahanmuuttoviraston ja elinvoimakeskuksen tai Business Finlandin päätöksenteon vaiheet. Business Finlandin osalta tämä koskee sellaisia kasvuyrittäjien jatkolupahakemuksia, joita käsitellessään Maahanmuuttovirasto pyytää Business Finlandin lausunnon. Enimmäisaika jakautuu näiden viranomaisten välillä tasan eli Maahanmuuttoviraston on elinvoimakeskuksen osapäätöksen tai Business Finlandin lausunnon saatuaan tehtävä hakemukseen päätös viimeistään kuukauden kuluessa.

Ulkomaalaislain 84 §:n 3 momentin mukaan pidempi käsittelyaika on mahdollinen poikkeuksellisissa olosuhteissa, jotka liittyvät hakemuksen tutkinnan monimutkaisuuteen. Tällaisia voivat olla esimerkiksi tilanteet, joissa Maahanmuuttovirasto katsoo tarpeelliseksi kuulla hakijaa suullisesti selvittääkseen ulkomaalaislain 36 § tai esimerkiksi 36 a, 36 b tai 36 d §:ssä tarkoitettuja oleskeluvan epäämisen perusteita. Enimmäiskäsittelyaikaa ei ole mahdollista merkittävästi pidentää sillä perusteella, että kuulemisen järjestäminen viivästyy viranomaisesta johtuvasta syystä. Pidempi odotusaika voi poikkeuksellisesti olla perusteltua tilanteissa, jossa edustuston toimintaedellytykset ovat tilapäisesti ja olennaisesti heikentyneet asemamaan turvallisuusolosuhteiden tai muiden niihin verrattavien syiden vuoksi, jotka ovat omiaan vaikeuttamaan edustuston toimintaa.

Kaikki hakijan suullista kuulemista vaativat tilanteet eivät ole tutkinnan monimutkaisuuteen liittyviä poikkeuksellisia olosuhteita. Jos kuulemisen tarve ei johdu tutkinnan monimutkaisuudesta, vaan muusta lisäselvityksen hankkimisesta kuulemisen avulla, käsittelyajan laskeminen keskeytyy kuulemisen ajaksi mutta kokonaiskäsittelyaika ei saa ylittää säädettyä enimmäisaikaa. Ajan laskemisen keskeytyessä hakijan suullisen kuulemisen takia, kuuleminen on järjestettävä kohtuullisessa ajassa. Myöskään hakemusten suuri määrä tai työtilanteen ruuhkautuminen eivät ole hyväksyttäviä syitä ylittää enimmäiskäsittelyaikaa.

Ulkomaalaislain 84 §:n mukainen käsittelyaika edellyttää, että Maahanmuuttovirasto tekee sen kuluessa päätöksen. Enimmäisaikaan ei lasketa päätöksen tiedoksiannon toimittamiseen kuluva aika. EU:n sinistä korttia koskeva päätös on annettava tiedoksi viimeistään 60 päivän kuluessa täydellisen hakemuksen jättämispäivästä. Kuitenkin jos kyseessä on sertifioitu työnantaja, tulee EU:n sinistä korttia koskeva päätös antaa tiedoksi 30 päivän kuluessa täydellisen hakemuksen jättämispäivästä.

## 5.9 Oleskeluluvan laji

Työntekoa tai elinkeinon harjoittamista varten voidaan myöntää jatkuva (A) tai tilapäinen (B) oleskelulupa. Työntekijän oleskeluluvan ja muiden ansiotyötä sekä elinkeinon harjoittamista varten myönnettävien oleskelulupien lajin määrää Maahanmuuttovirasto. Yrittäjän oleskeluluvan lajin määrää elinvoimakeskus osapäätöksessään. Kasvuyrittäjän oleskelulupa on aina jatkuva (A). Muiden ansiotyötä ja elinkeinon harjoittamista varten myönnettävien

oleskelulupien lajin määrää Maahanmuuttovirasto. Perheenjäsenelle perhesiteen perusteella myönnettävän oleskeluluvan laji on sama kuin perheenkokoajan luvan laji.

Maahanmuuttovirasto myöntää oleskeluluvan ulkomaalaislain 74 §:n 1 momentin 1-3 ja 11 kohtien perusteella tilapäisenä (B), sillä kyseisten tehtävien enimmäiskesto on lailla rajattu. Muiden 5 luvun mukaisten oleskelulupien kohdalla virasto myöntää oleskeluluvan yleensä jatkuvana (A), jos työnteko Suomessa on jatkuvaa tai määräaikainen työ kestää vähintään yhden vuoden, tai jos elinkeinoa on tarkoitus harjoittaa Suomessa toistaiseksi. Jos työ Suomessa kestää alle vuoden tai elinkeinoa on tarkoitus harjoittaa tilapäisesti, virasto myöntää oleskeluluvan yleensä tilapäisenä.

Kausityöoleskelulupa on kausityölain 11 §:n 4 momentin nojalla aina tilapäinen (B). ICT-oleskelulupa sekä liikkuva ICT-oleskelulupa ovat ICT-lain 12 §:n ja 26 §:n nojalla aina jatkuvia (A).

## 5.10 Oleskelulupakorttiin tehtävät merkinnät

Ulkomaalaislain 34 §:n 1 momentin mukaan oleskelun luonteen osoitukseksi oleskelulupakorttiin merkitään kirjaintunnus. Jatkuvan oleskeluluvan kirjaintunnus on A, tilapäisen oleskeluluvan B, pysyvän oleskeluluvan P ja pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskeluluvan P-EU. Lainkohdan 2 momentin mukaan oleskelulupakorttiin tehdään lisäksi merkintä direktiivistä, jonka perusteella oleskelulupa on myönnetty.

Oleskelulupaan perustuvasta työnteko-oikeudesta tehdään 81 a §:n 6 momentin mukaan merkintä oleskeluluvan yhteyteen. Käytännössä merkintä tehdään oleskelulupakortin huomautuksia-kohtaan. Jos työnteko-oikeus on ammattialakohtainen, korttiin tehdään myös sitä koskeva merkintä.

Osoitukseksi kausityöoleskeluluvasta annettavaan korttiin tehdään merkintä kausityödirektiivin mukaisesta kausityöstä. ICT-oleskeluluvasta annettavaan korttiin tehdään merkintä "ICT" ja liikkuvasta ICT -oleskeluluvasta annettavaan korttiin merkintä "mobile ICT".

## 5.11 Ensimmäisen luvan alkamispäivä ja pituus

Ensimmäinen määräaikainen oleskelulupa myönnetään ulkomaalaislain 53 §:n 1 momentin mukaan pääsääntöisesti yhdeksi vuodeksi, jollei oleskelulupaa haeta lyhyemmäksi ajaksi. Pykälän 10 momentin mukaan ensimmäinen lupa voidaan kuitenkin myöntää kahdeksi vuodeksi, jos se myönnetään 73 §:n, 74 §:n 1 momentin 4 kohdan tai 80 §:n perusteella, eli kasvuyrittäjälle, yrityksen yli- tai keskijohdossa toimivalle taikka erityisosaamista vaativissa asiantuntijatehtävissä toimivalle.

Hakijan matkustusasiakirjan on oltava voimassa, kun oleskelulupa myönnetään. Matkustusasiakirjan ei kuitenkaan tarvitse olla voimassa koko sitä aikaa, jolle ensimmäinen määräaikainen oleskelulupa myönnetään. Kun on kyse kausityölain mukaisen kausityöoleskeluluvan myöntämisestä, hakijan matkustusasiakirjan on kuitenkin oltava voimassa vähintään kolmen kuukauden ajan kausityöhön oikeuttavan luvan päättymisestä.

Ensimmäinen oleskelulupa voidaan 53 §:n 3 momentin mukaan myöntää vuotta lyhyemmäksi tai pidemmäksi ajaksi, jos lupa myönnetään sellaista oikeustointa tai työtehtävää varten, jotka suoritetaan tiedossa olevan määräajan kuluessa. Ensimmäistä oleskelulupaa ei saa kuitenkaan myöntää yli kahdeksi vuodeksi.

Euroopan unionin sinisen kortin oleskeluluvan myöntämisestä säädetään erityisosaajalain (224/2024) 5 §:ssä. Lainkohdan 3 momentin mukaan Euroopan unionin sininen kortti myönnetään kahdeksi vuodeksi. Jos työsuhde on voimassa tätä lyhyemmän ajan, Euroopan unionin sininen kortti myönnetään työsuhteen voimassaoloajaksi lisättynä kolmella kuukaudella, mutta enintään kahdeksi vuodeksi. Lain perustelujen mukaan tämä perustuu suoraan direktiivin 9 artiklan 2 kohtaan (HE 6/2024 vp, s. 26-27). Lainkohdan 11 §:n 1 momentin mukaan Euroopan unionin sinisen kortin haltijan perheenjäsenelle myönnetään hakemuksesta oleskelulupa perhesiteen perusteella vastaavaksi ajaksi kuin Euroopan unionin sinisen kortin haltijan oleskelulupa.

Pääsääntöisesti ensimmäinen oleskelulupa myönnetään hakemuksen ratkaisupäivästä tai hakemuksessa ilmoitetusta myöhemmästä päivästä alkaen. Ensimmäistä oleskelulupaa ei myönnetä taannehtivasti. Maahanmuuttovirasto määrää, mille ajalle lupa myönnetään. Yrittäjän oleskeluluvan osalta elinvoimakeskus määrää osapäätöksessään, mille ajalle lupa voidaan myöntää.

Kausityölain 16 §:n mukaan kausityöhön oikeuttava lupa voidaan myöntää enintään yhdeksäksi kuukaudeksi kahdentoista kuukauden jaksolla. ICT-lain 6 §:n mukaan yrityksen sisäisen siirron kesto saa olla enintään kolme vuotta, kun kyseessä on johtaja tai asiantuntija, ja yksi vuosi, kun kyseessä on työsuhteinen harjoittelija. ICT-lain 11 §:n mukaan ICT-oleskelulupa myönnetään sisäisen siirron ajaksi ja voidaan tarvittaessa uusia 6 §:ssä säädetyn määräajan puutteissa.

## 5.12 Jatkoluvan alkamispäivä ja pituus

Ulkomaalaislain 54 §:n 3 momentin mukaan ulkomaalaiselle, jolle on myönnetty tilapäinen oleskelulupa 45 §:n 1 momentin perusteella työntekoa tai yritystoiminnan harjoittamista varten, myönnetään kahden vuoden yhtäjaksoisen maassa oleskelun jälkeen jatkuva oleskelulupa, jos luvan myöntämisen edellytykset ovat edelleen olemassa.

Ulkomaalaislain 54 b §:n mukainen työnantajan moitittavan menettelyn takia myönnettävä jatkolupa myönnetään 2 momentin mukaan aina jatkuvana yhdeksi vuodeksi edellisen oleskeluluvan päättymisestä. Edellisen oleskeluluvan laji ei vaikuta 54 b §:n mukaisen jatkoluvan lajiin.

Aiemman luvan voimassa ollessa haettu uusi määräaikainen lupa eli jatkolupa myönnetään edellisen luvan päättymispäivästä alkaen. Jos uutta oleskelulupaa haetaan myöhässä eli edellisen luvan voimassaolon päätyttyä, uuden oleskeluluvan voimassaolo alkaa päätöksentekopäivästä. Jos uusi lupa myönnetään uudelle ammattialalle, uuden luvan mukainen työnteko-oikeus alkaa, kun lupa on myönnetty.

Kun hakija on jättänyt jatkolupahakemuksensa ajoissa, hänen luvallinen maassa oleskelunsa jatkuu, vaikka hänen työnteko-oikeutensa muuttuisi tai tilapäisesti katkeaisi.

Ulkomaalaislain 55 §:n 1 momentin mukaan uusi määräaikainen oleskelulupa myönnetään enintään neljäksi vuodeksi. Jos jatkolupa myönnetään neljää vuotta lyhyemmäksi ajaksi, on Maahanmuuttoviraston perusteltava luvan pituus päätöksessään. Jatkolupa voidaan myöntää neljää vuotta lyhyemmäksi ajaksi esimerkiksi määräaikaisen työn keston perusteella.

Euroopan unionin sinisen kortin oleskeluluvan myöntämisestä säädetään erityisosaajalain (224/2024) 5 §:ssä. Lainkohdan 3 momentin mukaan Euroopan unionin sininen kortti myönnetään kahdeksi vuodeksi. Jos työsuhde on voimassa tätä lyhyemmän ajan, Euroopan unionin sininen kortti myönnetään työsuhteen voimassaoloajaksi lisättynä kolmella

kuukaudella, mutta enintään kahdeksi vuodeksi. Euroopan unionin sinisen kortin haltijan perheenjäsenelle myönnetään oleskelulupa vastaavaksi ajaksi.

Kausityölain mukainen kausityöhön oikeuttava lupa voidaan kausityölain 17 §:n mukaan uusia ottaen huomioon lain 16 §:n mukainen luvan enimmäiskesto eli enintään yhdeksän kuukautta kahdentoista kuukauden jaksolla. ICT-lain mukainen ICT-oleskelulupa voidaan tarvittaessa uusia ottaen huomioon lain 6 §:n mukainen yrityksen sisäisen siirron enimmäiskesto eli johtajan tai asiantuntijan osalta enintään kolme vuotta ja työsuhteisen harjoittelijan osalta enintään yksi vuosi.

Työnteko-oikeuden jatkumista ja päättymistä koskevia pääsääntöjä käsitellään jäljempänä tässä ohjeessa sekä *Lupamenettelyohjeessa* (MIGDno-2024-3028).

### 5.13 Pysyvä oleskelulupa ja P-EU-lupa

Pysyvä oleskelulupa myönnetään hakemuksesta, kun hakija on jatkuvan oleskeluluvan saatuaan luvallisesti oleskellut maassa yhtäjaksoisesti tässä laissa säädetyn määräajan ja täyttää laissa säädetyt kotoutumisedellytykset. Pysyvä oleskelulupa myönnetään, jos edellytykset, joiden perusteella ulkomaalaiselle myönnetään jatkuva oleskelulupa, ovat olemassa ja pysyvän oleskeluluvan myöntämiselle ei ole tässä laissa mainittuja esteitä (UlkL 56 § 1 mom.). Pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupa (P-EU-lupa) myönnetään hakemuksesta, kun vastaavanlaista oleskelua on kertynyt vähintään viisi vuotta eikä luvan myöntämiselle ole tässä laissa mainittuja esteitä (UlkL 56 d §).

Pysyvään oleskelulupaan ja P-EU-lupaan vaadittavasta määräajallisen oleskelun laskemisesta, oleskelun yhtäjaksoisuudesta sekä luvan myöntämisen esteistä ja edellytyksistä kerrotaan tarkemmin ohjeessa *Ohje pysyvien oleskelulupien uusista edellytyksistä lakimuutoksen 2026 jälkeen - Pysyvien lakimuutos -ohje* (MIGDno-2025-3125).

Pysyvää oleskelulupaa tai P-EU-lupaa koskevassa hakemuksessa ei sovelleta työntekijän oleskeluluvan saatavuusharkintaa, eikä pyydetä elinvoimakeskuksen osapäätöstä. Maahanmuuttovirasto suorittaa päätösharkinnan sekä siihen sisältyvän toimeentuloharkinnan itse. Elinvoimakeskukselta voidaan kuitenkin tarvittaessa pyytää lausunto yrityksen kannattavuudesta, jos toimeentuloharkintaa ei voida asiakkaan/hakijan toimittamien selvitysten pohjalta tehdä tai harkinta on poikkeuksellisen haastavaa. Jos elinvoimakeskus antaa kielteisen lausunnon, on asiakkaalle varattava tilaisuus tulla kuulluksi lausunnosta.

Jos kuitenkin pysyvää oleskelulupaa tai P-EU-lupaa ei voida myöntää, ja sen vuoksi harkitaan viran puolesta mahdollista uuden määräaikaisen luvan myöntämistä, Maahanmuuttovirasto tekee jatkolupaa varten tarvittaessa työvoiman saatavuusharkinnan tai pyytää elinvoimakeskuksen osapäätöksen, jotka kuuluvat myös tavanomaiseen jatkolupamenettelyyn.

Pysyvän oleskeluluvan hakemusprosessissa on vain yksi asianosainen eli hakija itse. Siten esimerkiksi tilanteessa, jossa hakija on hakenut pysyvää oleskelulupaa työnteon perusteella, työnantaja ei ole asianosainen. Työnantajalta ei pysyvää oleskelulupaa koskevassa hakemuksessa pyydetä esimerkiksi työehdot-lomaketta eikä muitakaan selvityksiä. Pysyvissä työperusteisissa oleskelulupahakemuksissa hakija toimittaa työsopimuksen Maahanmuuttovirastoon itse, jolloin työnantaja ei välttämättä ole lainkaan tietoinen meneillään olevasta oleskelulupaprosessista. Työnantajalla ei sivullisen roolissa ole lähtökohtaisesti oikeutta saada tietoa hakijan prosessista pysyvää oleskelulupaa koskevassa hakemuksessa. Näin ollen vain hakijalta pyydetään selvityksiä pysyvää oleskelulupaa

koskevan hakemuksen ratkaisemista varten. Käsittely eroaa siten tässä tilanteessa määräaikaista työntekijän oleskelulupaa koskevan hakemuksen selvitystyöstä, jossa työnantaja on asianosainen ja työnantajalta pyydetään suoraan selvitystä.

Kuitenkin tilanteessa, jossa ilmenee, ettei pysyvän oleskeluluvan tai P-EU-luvan edellytykset täyty, siirytään vakiintuneen soveltamiskäytännön mukaisesti tarvittaessa arvioimaan, voisiko hakijalle myöntää uuden määräaikaisen jatkoluvan. Pysyvien lupien saralla tällaisia edellytyksiä voivat hakemustilanteesta riippuen esimerkiksi olla asumisaikaedellytys, kielitaitoedellytys, taikka työhistoriaedellytys. Kyse voi myös olla tilanteesta, jossa pysyvälle luvulle on rikoksiin liittyviä esteitä. P-EU-lupien kohdalla voi esimerkiksi olla kyse siitä, ettei hakija täytä asumisaikaedellytystä tai kielitaitoedellytystä, taikka P-EU-luvulle on rikoksiin liittyviä esteitä. Jos asiassa siirytään viran puolesta arvioimaan uuden määräaikaisen A-oleskeluluvan myöntämistä, sovelletaan kyseessä olevan määräaikaisen oleskeluluvan pykälää. Tästä johtuen menettely muuttuu erilaiseksi, koska se pohjautuu eri lainkohtiin.

Tällöin työnantajalla ja hakijalla on toisistaan erilliset asianosaisasemat. Myös työnantajaa voidaan kuulla ja pyytää asian ratkaisemista varten tarpeellisia tietoja. Määräaikaisen luvan edellytysten selvittäminen ja sitä koskeva päätösharkinta tiedoksiantoineen tapahtuu siten mainitussa tilanteessa lähtökohtaisesti samalla tavalla kuin tässä ohjeessa on kerrottu työntekijän oleskeluluvan osalta. Myönteinen päätös edellyttää siten samoja selvityksiä kuin tässä ohjeessa on tarkemmin kerrottu. Asian käsittelyssä on kuitenkin huomioitava, ettei hakijalle tule antaa ennakkoon tietoon päätöstä koskien pysyvää oleskelulupaa. Asia tulee ottaa huomioon esimerkiksi täydennyspyyntöjen muotoilussa. Vastaavasti on huomioitava, että työnantajan asianosaisuus rajoittuu työsuhteeseen, eikä työnantajan tietoon saa mennä muita tietoja hakijan tilanteesta.

### 5.13.1 Toimeentulo pysyvän oleskeluluvan ja P-EU-luvan kohdalla

Pysyvän oleskeluluvan myöntäminen edellyttää, että edellytykset jatkuvan oleskeluluvan myöntämiselle ovat olemassa. Ulkomaalaislain 39 § on toimeentuloedellytyksenä pääsääntö, mutta jos A-luvan perusteena olevasta toimeentuloedellytyksestä on säädetty oma erityinen pykälänsä, ulkomaalaislain 39 § väistyy. Tämä perustuu siihen, että jatkuvan A-luvan edellytysten täytyminen 56 §:n 1 momentin mukaisesti edellyttäisi viraston tulokinnan mukaan myös kyseisten toimeentulosäännösten täyttämistä. Koska jatkuvan oleskeluluvan myöntämiseen työntekoa varten edellytetään turvattua toimeentuloa ansiotyöstä saatavalla tulolla oleskeluluvan voimassaoloajan ulkomaalaislain 71 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaisesti, sitä edellytetään myös pysyvän oleskeluluvan myöntämiseen, kun maassa oleskelun perusteena on ansiotyön tekeminen.

Ulkomaalaislain 71 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaisesti toimeentuloedellytyksen katsotaan myös pysyvän oleskeluluvan kohdalla täytyvän, kun kokoaikaisesta työstä maksettava palkka on vähintään työttömyysturvalain (1290/2002) 5 luvun 4 §:n 2 momentissa säädetyn euromäärän suuruinen ja työehtosopimuksen mukainen. Ellei soveltuvaa työehtosopimusta ole, palkan pitää vastata vähintään mainitussa momentissa säädettyä euromäärää ja samankaltaisista tehtävistä maksettavaa palkkatasoa.

Näin ollen pysyvää lupaa koskevassa toimeentuloharkinnassa, kun taustalla on työperusteinen oleskelulupa, sovelletaan siten pääsääntöisesti ulkomaalaislain 71 §:n 1 momentin 3 kohtaa. Näin ollen tällaisessa tilanteessa ulkomaalaislain 39 §:n mukainen toimeentuloedellytys ei tule sovellettavaksi. Ulkomaalaislain 71 §:n 1 momentin 3 kohdan toimeentulosäännös koskee myös erityisasiantuntijoita. Erityisasiantuntijoiden kohdalla ulkomaalaislain 73 §:ssä mainittu palkkaraja ei ole varsinainen toimeentuloedellytys, vaan se

liittyy erityisasiantuntijan määritelmään. Kyseisessä säännöksessä mainittu keskimääräinen palkansaajan bruttopalkkaraja on täytettävä, jotta hakija voi olla erityisasiantuntija.

Tilanteessa, jossa A-luvan perusteena on ulkomaalaislain 74 §:ssä määritelty lupa (muu oleskelulupa ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten) soveltuu ulkomaalaislain 71 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaisen toimeentulosäännöksen lisäksi ulkomaalaislain 74 §:n 3 momentin toimeentulosäännös. Ulkomaalaislain 74 §:n 3 momentin mukaan oleskeluluvan myöntämisen edellytyksenä on, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu oleskeluluvan voimassaolon ajan. Toimeentulon on oltava turvattu tulolla, joka pääosin saadaan siitä perusteesta, jota varten oleskelulupa myönnetään. Toimeentulo voi perustua ansiotyöstä ja elinkeinon harjoittamisesta saatavan tulon yhdistelmään, paitsi jos kyseessä on kokoaikainen työsuhde.

Tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneeseen (Ukl 75 §) sovelletaan puolestaan ulkomaalaislain 39 §:n mukaista toimeentulosäännöstä, vaikka kyseessä onkin työntekoa varten myönnettävä lupa. Tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneen toimeentuloedellytyksestä säädetään lain 75 §:n 2 momentissa.

Haettaessa pysyvää oleskelulupaa yrittäjyyden perusteella, Maahanmuuttovirasto ei pyydä elinvoimakeskuksen osapäätöstä. Virasto arvioi toimeentulon kuitenkin vastaavin edellytyksin kuin elinvoimakeskus. Arvio riittävästä toimeentulosta perustuu ulkomaalaislain 39 §:ään, jolloin hyväksyttävä toimeentulo voi koostua useista eri lähteistä. Tulot voivat siten koostua esimerkiksi elinkeinotoiminnan ja ansiotyön yhdistelmästä. Myös säästöt voidaan ottaa huomioon.

Pysyviä oleskelulupia koskevan lakimuutoksen myötä P-EU-luvan osalta on poistettu vaatimus siitä, että edellytysten jatkuvan oleskeluluvan myöntämiseksi tulisi yhä olla olemassa. Hakijan tulee täyttää ulkomaalaislain 56 d ja e §:ssä säädetyt vaatimukset, joista on tarkemmin kerrottu ohjeessa *Ohje pysyvien oleskelulupien uusista edellytyksistä lakimuutoksen 2026 jälkeen - Pysyvien lakimuutos -ohje (MIGDno-2025-3125)*. P-EU-lupaa hakevaan sovelletaan lisäksi kaikissa tilanteissa ulkomaalaislain 39 §:ää, josta on kerrottu tarkemmin ohjeessa *Ohje toimeentulon selvittämisestä ja toimeentuloedellytyksen soveltamisesta lupa- ja kansalaisuusasioissa – Toimeentulo-ohje (MIGDno-2024-3028)*.

Pysyvän oleskeluluvan hakijan toimeentuloa arvioi Maahanmuuttovirasto. Hakijan on esitettävä selvitystä siitä, millä tavoin hänen toimeentulonsa on turvattu Suomessa. Käytännössä toimeentulon harkitsemiseksi tarvittavat tiedot saadaan työsopimusta lukuun ottamatta viranomaisrekistereistä kuten Tulo-, Kela- ja Vero-rekistereistä. Tarvittaessa asiakkaalta voidaan pyytää lisäselvitystä, kuten palkkalaskelmia ja tilioitteita. Harkinnassa on kiinnitettävä huomiota palkan suuruuden lisäksi työsuhteen kestoon sekä työn jatkumisen todennäköisyyteen. Työsuhteen määräaikaisuus ei ole este luvan myöntämiseksi, jos esimerkiksi hakijan työhistoria sekä kyseisen alan tavanomaiset käytännöt ja työvoiman tarve huomioon ottaen työn jatkumista voidaan pitää todennäköisenä.

Tilanteessa, jossa pysyvän luvan hakijan puolison tai huoltajan työnantajaa epäillään maahantulosäännösten kiertämisestä, toimeentuloa tulee selvittää tarkemmin, jos pysyvän luvan hakijan toimeentuloa turvataan kyseisen perheenjäsenen ansiotuloilla. Tilanne voi esimerkiksi olla sellainen, jossa perheenjäsen saa palkkaa epäsäännöllisesti eikä hän saa tulorekisterissä ilmoitetun suuruista palkkaa tilille. Tällöin asiassa arvioidaan rekisteritarkastuksista saatuja tietoja sekä hakemuksessa ilmoitettuja selvityksiä, jolloin arvioitavana on näiden mahdollinen ristiriita. Tarvittaessa asiakkaalta pyydetään lisäselvitystä koskien ristiriitoja.

Ulkomaalaislain 39 §:n soveltuvuudesta muissa tilanteissa kuin työperusteisissa pysyvissä oleskeluluvissa sekä tulojen laillisuudesta ja velvoitteiden hoitamisesta toimeentuloa selvitettäessä ohjeistetaan tarkemmin ohjeessa *Ohje toimeentulon selvittämisestä ja toimeentuloedellytyksen soveltamisesta lupa- ja kansalaisuusasioissa – Toimeentulo-ohje* (MIGDno-2024-3028). Jos hakijalta tai perheenjäseneltä on tarpeen pyytää lisäselvitystä toimeentuloon liittyen, pyydetään vain sellaisia selvityksiä, joita ei ole vielä toimitettu ja jotka eivät ole saatavissa rekisteritarkastusten kautta.

### 5.13.2 Palkkaraja pysyvässä oleskeluluvassa

Toimeentuloedellytyksen lisäksi pysyvissä työntekijäperusteisissa oleskeluluvissa sovelletaan ulkomaalaislain 72 §:n 4 momentin mukaista palkkarajavaatimusta. Ulkomaalaislain 72 §:n 1 momentin 3 kohdan mukainen palkkarajavaatimus on myös pysyvän oleskeluluvan myöntämisen edellytys, jos ulkomaalaislain 56 §:n 1 momentissa tarkoitetun jatkuvan oleskeluluvan perusteena on työntekijän oleskelulupa (TTOL). Kyseistä palkkarajavaatimusta ei siten sovelleta muihin työperusteisiin pysyviin lupiin kuin niihin pysyvää oleskelulupaa koskeviin hakemuksiin, joissa hakija on hakenut lupaa perusteella työntekijän oleskelulupa.

Palkkarajavaatimus soveltuu siten pysyviin lupiin, jos pysyvän oleskeluluvan myöntöperusteena on työnteko työntekijänä. Ratkaisevaa on ulkomaalaislain 72 §:n 1 momentin 3 kohdan sanamuodon mukaan nimenomaisesti päätöksentekohetken mukainen palkkataso. Päätösharkinnassa katsotaan siten, mikä hakijan kuukausipalkka on päätöksentekohetkellä. Hakijan tulevan palkan tulee siten aina ylittää mainittu palkkaraja. Palkkarajan arviointi toteutetaan samalla tavalla kuin tässä ohjeessa on tarkemmin kerrottu, jolloin esimerkiksi mahdollisia palkanlisä ei oteta huomioon palkkarajan suuruutta arvioitaessa.

#### [Linkki – Luku 6.3 Työntekijän oleskeluluvan palkkaraja](#)

Arvio saadun selvityksen riittävydestä tehdään ensisijaisesti hakijan toimittaman työsopimuksen ja toteutuneen palkan pohjalta. Siten työsopimuksessa ilmoitettu palkka tarkistetaan, pois lukien siinä ilmoitetut lisät. Myös tulorekisterin tuottamaa tietoa hyödynnetään, jolloin tarkastellaan sitä, miten palkanmaksu on aiemmin toteutunut. Hakijan saama aiempien kuukausien palkka ei kuitenkaan itsessään olisi kielteisen päätöksen peruste, vaikka bruttopalkka olisi aiemmin alittanut 1600 euroa. Aiempi palkanmaksu on kuitenkin vahva indikaattori siitä, saako hakija tällä hetkellä ja tulevaisuudessakin riittävästi tuloja.

Tarvittaessa hakijalta voidaan pyytää lisäselvitystä. Yleensä uuden päivitetyn eli ajantasaisen työsopimuksen toimittaminen ei ole tarpeen, jos hakijalla on pitkään ollut sama työnantaja ja palkka on työsopimuksen/työsopimusten ja toteutuneen palkan pohjalta palkkarajan ylittävä.

Tilanteessa, jossa hakijan bruttopalkka on alle 1600 euroa kuukaudessa ja palkkavaatimus on ainut este oleskeluluvalle, hakijalle varataan tilaisuus päivittää työsuhteensa ehtoja. Hakijalla olisi tällöin tilaisuus sopia työnantajansa kanssa palkan korottamisesta 1600 euron tasolle tai korkeammaksi. Täydennyspyynnössä kerrotaan asiakkaalle palkkarajasta (1600 €/kk). Täydennyspyynnössä hakijaa pyydetään toimittamaan työnantajan kanssa mahdollisesti solmittu uusi työsopimus uusilla työehtoilla selvityspyynnön määräaikaan mennessä. Jos uusissa työehdoissa palkkaraja täyttyy ja muut edellytykset täyttyvät, lupa voitaisiin myöntää. Jos uusissa työehdoissa palkkaraja ei täyty tai hakija ei toimita selvitystä määräaikaan mennessä, hakemukseen voidaan tehdä kielteinen päätös, jos oleskeluluvalla ei ole muita A-luvan perusteita. Hakijalle varataan tilaisuus päivittää työsuhteensa mainitulla tavalla

tilanteessa, jossa hakemus on vireytetty ennen palkkarajaa koskevaa lakimuutosta eli ennen 1.4.2025.

## 6 Työntekijän oleskelulupa

### 6.1 Yleistä työntekijän oleskeluluvasta

Ulkomaalaislain 72 §:ssä säädetään työntekijän oleskeluluvasta. Ulkomaalaislain 72 §:n mukainen työntekijän oleskelulupa on työntekoa koskevan oleskelulupasäätelyn perusta. Työntekijän oleskelulupa voidaan myöntää kaikkea sellaista ansiotyötä varten, jota ei nimenomaisesti ole säädetty minkään muun työperusteisen oleskeluluvan soveltamisalaan kuuluvaksi. Työntekijän oleskeluluvasta käytetään usein lyhennettä TTOL.

Työntekijän oleskelulupaharkinnassa Maahanmuuttovirasto selvittää työhön sopivan, työmarkkinoilla käytettävissä olevan työvoiman saatavuuden sekä varmistaa, että oleskelulupahakemukseen liitetyt selvitykset ovat 71 §:n mukaiset. Lisäksi Maahanmuuttovirasto selvittää, että hakijan bruttopalkka on vähintään valtioneuvoston asetuksen työntekijän oleskeluluvan palkkarajan suuruudesta (860/2024) annetun euromääräisen palkkarajan mukainen. Myös oleskeluluvan myöntämisen yleisten edellytysten tulee täyttyä.

Jos päätös on myönteinen, Maahanmuuttovirasto määrää siinä yhden tai useamman ammattialan, jolla työntekijän oleskelulupa oikeuttaa työskentelemään. Työntekijän oleskelulupa oikeuttaa tekemään ansiotyötä vain luvassa määritetyllä ammattialalla tai ammattialoilla sekä valtioneuvoston asetuksessa valtakunnallisista työvoimapula-aloista (291/2025) määritetyillä työvoimapula-aloilla.

Luvan haltijalla voi olla useita työsuhteita lupansa mukaisella alalla tai aloilla ja hän voi vaihtaa työnantajaa saman tai samojen ammattialojen sisällä tai työskennellä valtakunnallisilla työvoimapula-aloilla ilman, että hänen tulee hakea uutta työntekijän oleskelulupaa. Ammattialat perustuvat Tilastokeskuksen vahvistamaan luokitusstandardiin Ammattiluokitus 2010. Eri ammattialojen kuvaukset eli tieto, mitä työtä milläkin ammattialalla saa tehdä löytyvät Tilastokeskuksen verkkosivuilta.

### 6.2 Saatavuusharkinta

Työvoiman saatavuusharkinta koskee työntekijän oleskelulupahakemuksia ja yli kuusi kuukautta kestävää kausityötä koskevia oleskelulupahakemuksia.

Ulkomaalaislain 72 §:n 1 momentin mukaan ulkomaalaiselle myönnetään hakemuksesta työntekijän oleskelulupa, jonka myöntämistä ennen tulee:

- 1) selvittää tarkoitettuun työhön sopivan, työmarkkinoilla käytettävissä olevan työvoiman saatavuus kohtuullisessa ajassa ottaen huomioon 72 b §:n mukaiset linjaukset;
- 2) huolehtia siitä, että työntekijän oleskeluluvan myöntäminen ei estä 1 kohdassa tarkoitettun henkilön työllistymistä.

Saatavuusharkinta perustuu yhteisöoikeudessa sovellettuun yhteisön kansalaisten suosituimmuusasemaan eli niin kutsuttuun community preferenceen, joka tarkoittaa, että EU:n jäsenvaltioiden ja Euroopan talousalueeseen liittyneiden valtioiden kansalaisilla ja

alueella laillisesti oleskelevilla, työntekoon oikeutetuilla kolmansien maiden kansalaisilla on etuoikeus hakeutua avoimiin työpaikkoihin (HE 28/2003 vp, s. 164).

Selvittäessään työmarkkinoilla käytettävissä olevia henkilöitä Maahanmuuttoviraston tulee ottaa huomioon EU- ja ETA-alueen kansalaiset elinvoimakeskusten linjausten ohjaamassa alueellisessa laajuudessa. Maahanmuuttoviraston tulee myös ottaa huomioon Suomessa oleskelevat EU- ja ETA-alueen ulkopuolisten valtioiden kansalaiset, joilla ei ole laillista estettä hakeutua kyseiseen työhön. Vakiintuneen hallintokäytännön mukaan tällä tarkoitetaan EU- ja ETA-alueen ulkopuolisten valtioiden kansalaisia, joilla on Suomen myöntämän oleskeluluvan nojalla rajoittamaton työnteko-oikeus Suomessa. Keskeistä on siis oleskelulupa perustuva rajoittamaton työnteko-oikeus. Ammatti- ja toimialakohtainen arvio työvoiman saatavuudesta alueen työmarkkinoilla sisältyisi elinvoimakeskuksen alueelliseen linjaukseen. (HE 114/2022 vp, s. 90-91)

Laissa ei ole tarkemmin säädetty siitä, kuinka työhön sopivan, työmarkkinoilla käytettävissä olevan työvoiman saatavuutta koskeva selvitys on tehtävä. Sekä työvoiman saatavuuden arviointi että arvio siitä, estääkö työntekijän oleskeluluvan myöntäminen säännöksessä tarkoitetun henkilön työllistymisen, tulisi tehdä mahdollisimman todennettavissa olevaan ja todenmukaiseen tietoon perustuen. Arviointi voisi perustua esimerkiksi työnantajan antamaan selvitykseen rekrytoinnista. (HE 114/2022 vp, s. 90-91)

Ulkomaalaislain 72 b §:n mukaan elinvoimakeskus seuraa yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa toimialueensa työmarkkinatilannetta ja tekee päätöksen, jossa annetaan linjaukset ulkomaisen työvoiman käytön yleisistä edellytyksistä (jäljempänä alueellinen työlupalinjaus) sen toimialueella.

Maahanmuuttovirasto tarvitsee työvoiman saatavuuden arvioinnin tueksi ajantasaiset alueelliset työlupalinjaukset. Alueellista työlupalinjausta käytetään elinvoimakeskuksen alueen työmarkkinatilanteen ja työvoiman saatavuuden kuvaamiseksi. Työvoiman saatavuus eri ammatti- ja toimialoilla vaihtelee alueellisten ja paikallisten työmarkkinoiden rakenteen ja tilanteen mukaan. Alueellisen työlupalinjauksen tarkoitus on tukea työvoiman saatavuutta elinvoimakeskuksen alueella huomioiden alueen työmarkkinoiden erityispiirteet. Linjauksessa annetaan kuvaus työmarkkinatilanteesta ja arvioidaan työvoiman saatavuutta (HE 114/2022 vp, s. 92). Lisäksi Ahvenanmaalla laadittavalla alueellisella työlupalinjauksella toteutetaan saatavuusharkintaa Ahvenanmaalla (HE 179/2024 vp, s. 45)

Alueellisissa työlupalinjauksissa määritellään, millä ammattialoilla ja ammattiluokatasolla työvoiman saatavuus on vaikeutunut. Alueella tulee olla ajantasainen linjaus, jota päivitetäisiin vähintään puolivuositain. Työmarkkinaosapuolet osallistuvat alueellisten työlupalinjausten laadintaan. (HE 179/2024, s. 45) Elinvoimakeskukset julkaisevat verkkosivuillaan alueelliset työlupalinjaukset.

Suomessa toimivan työnantajan on ensisijaisesti rekrytoitava työntekijä työmarkkinoilla jo olevasta työvoimasta ja annettava työvoiman saatavuusselvitys, jos ammattiala ei ole listattu alueellisessa työlupalinjauksessa. Jos oleskelulupahakemuksen työehdot-lomakkeessa ilmoitettu hakijan pääasiallinen ammattiala on listattu alueellisessa työlupalinjauksessa, työnantajan ei tarvitse antaa alla tarkemmin kuvattua työvoiman saatavuusselvitystä. Alueellisen työlupalinjauksen soveltaminen määräytyy oleskelulupahakemuksen työehdot-lomakkeessa ilmoitetun työntekijän pääasiallisen työntekopaikkakunnan mukaan.

Elinvoimakeskusten alueellisissa työlupalinjauksissa todetaan, että työnantajan on julkaistava ilmoitus avoimesta työpaikasta julkisiin työvoimapaalveluihin Työmarkkinatori.fi -sivuille. Saatavuuden selvittämiseen liittyvällä kohtuullisella ajalla tarkoitettaisiin kahta viikkoa, joka

käytännössä olisi se aika, jonka työpaikkailmoituksen tulee olla julkisessa haussa (HE 114/2022 vp, s. 90).

Vakiintuneen käytännön mukaan työpaikkailmoitus voi olla esimerkiksi toimeksiantajan tai samassa konsernissa olevan yrityksen julkaisema työpaikkailmoitus. Keskeistä on, että työpaikkailmoitus on ilmoitettu avoimeksi samoilla työehdoilla kuin mitä oleskelulupahakemuksessa on ilmoitettu ja että työpaikkailmoitus on julkaistu Työmarkkinatori.fi -sivustolla. Vakiintuneen käytännön mukaan työpaikkailmoitus tulee olla ollut avoinna enintään kuusi kuukautta aiemmin kuin oleskelulupahakemus on vireytetty.

Työnantajan tulee antaa selvitys rekrytoinnista työehdot-lomakkeella. Kun työpaikkailmoitus on ollut avoinna edellä tarkoitettulla tavalla, tulee työnantajan ilmoittaa selvityksessä, kuinka monta hakijaa avoimeen työpaikkaan oli ja valittiinko joku hakijoista tehtävään. Jos sopivaa työntekijää ei löytynyt, työnantajan tulee ilmoittaa, miksi hakijoita ei valittu tehtävään. Jos työntekijälle on asetettu erityisiä edellytyksiä esimerkiksi koulutuksen, työkokemuksen tai kielitaidon suhteen, tulee työnantajan antaa selvitys, miksi taitoja vaaditaan tehtävässä.

Jos oleskelulupahakemuksessa ilmoitettu työntekijän pääasiallinen ammattiala ei ole listattu alueellisessa työlupalinjauksessa ja työnantaja ei ole avannut oleskelulupahakemusta vastaavaa paikkaa Työmarkkinatorille eikä antanut selvitystä rekrytoinnista, ei työntekijän oleskelulupaa voida myöntää, koska Maahanmuuttovirasto ei ole voinut arvioida työvoiman saatavuutta ulkomaalaislain 72 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdan edellyttämällä tavalla.

Työntekijän sopivuuden arviointi kuuluu lähtökohtaisesti työnantajalle 71 §:n 2 kohdassa säädetyin erityistä pätevyyttä, lupaa ja hyväksytyä terveydentilaa koskevin rajoituksin. Työnantaja ei kuitenkaan voi asettaa hakemalleen työvoimalle erityisiä edellytyksiä siten, että työmarkkinoilla käytettävissä olevan työvoiman työllistyminen estyy. Pykälää koskevan hallituksen esityksen perustelujen mukaan tarkoituksena olisi välttää sellainen joskus esille noussut ongelma, että työnantaja sopivan työvoiman saatavuutta työmarkkinoilta selvitettäessä asettaa työntekijälle edellytyksiä esimerkiksi koulutuksen tai työkokemuksen suhteen, mutta palkkaii ulkomailta henkilön ilman vastaavia edellytyksiä. (HE 28/2003 vp, s. 165). Työnantaja ei voi myöskään asettaa työntekijälle sellaisia kielitaitovaatimuksia, joiden ei voida katsoa olevan työntekijän työtehtävät huomioiden perusteltuja ja työtehtävien hoidon kannalta välttämättömiä edellytyksiä.

Työvoiman saatavuuden selvittäminen perustuu kokonaisharkintaan. Kun oleskelulupahakemuksessa ilmoitettu työntekijän pääasiallinen ammattiala ei ole listattuna alueellisessa työlupalinjauksessa, Maahanmuuttovirasto arvioi työvoiman saatavuuden Työ- ja elinkeinohallinnon tuottaman tilastotiedon ja työnantajan antaman rekrytointiselvityksen perusteella. Jos työntekijän pääasiallisella ammattialalla paikallisen elinvoimakeskuksen alueella on työvoiman ylitarjontaa, ammattialalla ei pääsääntöisesti katsota olevan sellaista työvoimapulaa, joka edellyttäisi työvoiman rekrytointia EU- ja ETA-alueen ulkopuolelta. Harkinnassa otetaan kuitenkin huomioon mahdollinen työttömien työnhakijoiden vähäinen määrä, työnantajan antama rekrytointiselvitys ja esimerkiksi se, jos työnantaja on selvittänyt työn edellyttävän työkokemusta tai erityisosaamista, jota työtehtävässä voidaan edellyttää ilman, että ne estävät EU- ja ETA-alueen työmarkkinoilla käytettävissä olevan henkilön työllistymisen. Näissä tilanteissa ammattialan työllisyystilanteesta huolimatta voidaan katsoa, ettei tehtävään ole saatavilla työvoimaa EU- ja ETA-alueelta. Hallinto-oikeudet ovat ratkaisukäytännössään kuitenkin todenneet, että yksittäisten työnantajien ilmoittamat rekrytointivaikeudet eivät vielä sellaisenaan osoita alalla olevan sellaista työvoimapulaa, joka edellyttäisi työvoiman rekrytointia Euroopan unionin ja Euroopan talousalueen ulkopuolelta.

Näissä tilanteissa työvoiman rekrytoimiselle EU- ja ETA-alueen ulkopuolelta ei ole lain mukaisia edellytyksiä.



**Helsingin hallinto-oikeus arvioi 24.11.2025 antamassaan päätöksessä (7453/2025) ulkomaalaislain 72 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaista työvoiman saatavuusharkintaa ja säännöksen 2 kohdassa tarkoitettua arviota siitä, estääkö oleskeluluvan myöntäminen valittajalle työhön sopivan, työmarkkinoilla käytettävissä olevan työvoiman työllistymisen.**

Kyse oli toimisto- ja laitossiivoojat -ammattialan mukaisesta työstä Helsingissä. Työnantaja oli vastaanottanut työpaikkailmoituksen hakuaikana arviolta 6-8 hakemusta, mutta työnantajan ilmoittaman mukaan yksikään ehdokas ei ollut täyttänyt tehtävän edellyttämiä vaatimuksia. Toimisto- ja laitossiivoojat -ammattialalla oli päätöksen tekohetkellä ylitarjontaa Uudenmaan ELY-keskuksen alueella.

Hallinto-oikeus totesi päätöksessään, että päätöksen tekohetkellä saatavilla olleen työvoimatilannetta koskevan ajantasaisen selvityksen perusteella siivoojien työtehtäviin on ollut saatavissa työvoimaa kohtuullisessa ajassa työmarkkina-alueelta, jolta työnantajien edellytetään ensisijaisesti rekrytoivan työntekijöitä. Yksittäisen yrityksen mahdolliset rekrytointiongelmien eivät yksin osoita, että arvio työvoiman saatavuudesta olisi virheellinen. Edellä todettuun nähden hallinto-oikeus katsoi, että Maahanmuuttoviraston oli tullut hylätä valittajan työntekijän oleskelulupaa koskeva hakemus.



## 6.2.1 Saatavuusharkinta jatkoluovassa

Ulkomaalaislain 72 §:n 2 momentissa säädetään poikkeuksista saatavuusharkinnan suorittamiseen. Ulkomaalaislain 72 §:n 2 momentin mukaan, jos jatkolupahakemus koskee samaa ammattialaa kuin hakemusta jätettäessä voimassa oleva työntekijän oleskelulupa tai jos se ei koske samaa ammattialaa ja ulkomaalainen on työskennellyt työntekijän oleskeluluvan nojalla vähintään yhdeksän kuukauden ajan, 1 momentin 1 ja 2 kohtaa ei sovelleta.

Vakiintuneen soveltamiskäytännön mukaan hakijalle voidaan myöntää jatko-oleskelulupa ilman työvoiman saatavuusselvityksiä laista poiketen myös silloin, jos hakijalla on jatkolupaa jättäessään voimassa rajoittamaton työnteko-oikeus oleskeluluvan nojalla. Tällöin jatkoluvan hakijan katsotaan jo olevan työmarkkinoilla käytettävissä olevaa työvoimaa, jota koskee aiemmin mainittu community preference. Kuitenkaan esimerkiksi opiskelijan oleskeluluvan nojalla työskentelevällä ei ole rajoittamatonta työnteko-oikeutta, jolloin poikkeukselle saatavuusharkinnan suorittamisessa ei ole samanlaisia perusteita. Opiskelijataustainen työntekijä voi tutkintoon valmistuttuaan hakea oleskelulupaa Suomessa tutkinnon suorittaneena, jota työvoiman saatavuusharkinta ei koske.

Lisäksi jos oleskeluluvan nojalla Suomessa työskentelevä henkilö hakee jatko-oleskelulupaa valtakunnalliselle työvoimapula-alalle, Maahanmuuttovirasto ei suorita saatavuusharkintaa, koska hakijalla on ollut oikeus työskennellä asetuksessa mainituilla työvoimapula-aloilla. Ensimmäisiä työntekijän oleskelulupahakemuksia tämä poikkeus ei kuitenkaan koske, vaan ensimmäisissä oleskelulupahakemuksissa saatavuus tulee harkittavaksi ulkomaalaislain 72 §:n 1 momentin 1-2 kohtien nojalla ottaen huomioon 72 b §:n mukaiset alueelliset

työlupalinjaukset. Ulkomaalaislain 72 c §:n 2 momentin mukaan 1 momentin nojalla määritetyt työvoimapula-alat säädetään valtioneuvoston asetuksella (291/2025). Lähtökohtaisesti työvoimapula-alat määritellään kerran vuodessa, mutta tarvittaessa työvoimapula-alat voidaan määritellä myös useammin (HE 179/2024 vp, s. 46).

### 6.3 Työntekijän oleskeluluvan palkkaraja

Työntekijän oleskeluluvan palkkarajasta säädetään ulkomaalaislain 72 §:n 1 momentin 3 kohdassa. Pykälän mukaan Maahanmuuttoviraston tulee varmistaa, että ulkomaalaiselle maksettava kuukausittainen bruttopalkka ei luvan voimassaoloaikana alita 4 momentin nojalla säädettyä palkkarajaa.

Ulkomaalaislain 72 §:n 4 mukaan palkkaraja on euromääräinen ja sen suuruudesta säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella (860/2024). Palkkarajasta säädetään valtioneuvoston asetuksella, koska työvoimatilanne voi vaihdella ja asetuksella on mahdollista reagoida muuttuneeseen tilanteeseen nopeammin kuin lailla (HE 68/2024 vp, s. 31). Palkkarajaksi on valtioneuvoston 1.1.2025 voimaantulleen asetuksen mukaisesti säädetty 1600 euroa kuukaudessa.

Lain 71 §:n 1 momentin 3 kohdan mukainen toimeentulo vaatimuksen täytyminen tulisi myös tarkastaa. Käytännössä toimeentulo edellytyksellä ei olisi merkitystä useimpien työntekijän oleskelulupahakemusten kohdalla, mutta on teoriassa mahdollista, että palkkaraja jäisi jälkeen toimeentulo edellytyksen alatasosta. Tällöinkin edellytetään, että palkka täyttää sekä toimeentulo edellytyksen että palkkarajan. (HE 68/2024 vp, s. 30).

Palkkarajan voi täyttää yhdellä tai useammalla osa-aikatyöllä. Niin sanotulla nollatuntisopimuksella tai tarvittaessa työhön kutsuttavan työsopimuksella palkkarajaa ei voi täyttää.

Luontoiseduilla voitaisiin kerryttää tulorajan palkkavaatimusta, mutta lupaharkinnassa tulee kiinnittää huomiota siihen, että luontoisetujen arvot ovat korkeintaan Verohallinnon vuosittaisen päätöksen (Verohallinnon päätös toimitettavassa verotuksessa noudatettavista luontoisetujen laskentaperusteista) mukaisia, eivätkä ne saa olla rahapalkkaa suuremmat. Tällä pyritään varmistamaan, että työntekijälle jää riittävä rahapalkka. Jos työsuhteessa esiintyy hyväksikäyttöä, riittävä rahapalkka vähentää riippuvuutta työnantajasta ja helpottaa irtaantumista tällaisesta työsuhteesta. (HE 68/2024 vp, s. 30).

Arvioinnissa ei oteta huomioon mahdollisia palkanlisiä tai vuosilomiin (esim. vuosiloma-ajan palkka, lomakorvaus) liittyviä korvauksia. Palkan tulee ilman lisiä ylittää palkkaraja. Kuitenkin jatkolupaharkinnassa huomioidaan hakijan palkka kokonaisuudessaan mukaan lukien lomarahat, lisät ja muut palkanosat. Palkan tulee ylittää palkkarajan koko sen ajan kuin henkilö työskentelee luvan turvin Suomessa. Palkkarajan tulee ylittyä laskennallisesti kuukausittain työntekijän oleskeluluvan voimassa ollessa ja tämä tarkistetaan jatkolupaharkinnassa. Lisäksi tulee huomioida, että palkan tulee olla ollut edellisen oleskeluluvan yhteydessä työnantajan vakuuttaman ja työssä noudatetun työehtosopimuksen mukainen.

Palkkarajan täyttymistä arvioitaessa huomioidaan myös mahdolliset muista työsuhteista saatavat ansiotulot. Esimerkiksi jos työntekijän oleskelulupaa haetaan urheilun ja siivoustyön perusteella, molemmista työsuhteista saatavat ansiotulot otetaan huomioon palkkarajan täyttymistä arvioitaessa. Yrittäjyyden tai niin sanotun kevytyrittäjyyden perusteella saatuja tuloja ei huomioida työntekijän oleskeluluvan toimeentuloharkinnassa, koska kyse ei ole

palkkatuloista. Myöskään laitonta työntekoa, jos työntekijä on esimerkiksi työskennellyt ammattialalla, johon hänellä ei selkeästi ole ollut työnteko-oikeutta, ei lasketa osaksi hänen toimeentuloaan.

Jos sille on hyväksyttävä syy, ettei palkkaa tietynä kuukautena ole kertynyt, kuten että hakija ei ole saapunut maahan heti kun lupa on myönnetty, hakija on perhevapaalla tai ollut lomautettuna, otetaan tämä jatkolupaharkinnassa huomioon. Palkkarajan tulee lähtökohtaisesti ylittyä takautuvasti myös silloin, kun hakija on edellisen luvan voimassaoloaikana vaihtanut työnantajaa (HE 68/2024 vp, s. 30). Kuitenkaan siltä osin kuin henkilö on ollut edellisen luvan aikana esimerkiksi kokonaan työttömänä enintään ulkomaalaislain 58 a §:n 1 momentin mukaisen ajanjakson (3/6 kk suoja-aika), palkkarajan täyttymistä ei tältä jaksolta vaadittaisi, vaan toimeentulon tulisi tänä aikana olla ollut turvattu ulkomaalaislaissa 39 §:ssä säädetyllä tavalla eli yleisen toimeentuloedellytyksen mukaisesti (HE 179/2024 vp, s. 44).

## 7 Erityisasiantuntijan oleskelulupa

### 7.1 Yleistä erityisasiantuntijan oleskeluluvasta

Ulkomaalaislain 73 §:ssä säädetään erityisasiantuntijan oleskeluluvasta, jonka Maahanmuuttovirasto myöntää hakemuksesta ulkomaalaiselle, joka työskentelee erityisosaamista vaativissa asiantuntijatehtävissä, josta hänelle maksettava palkka on vähintään keskimääräinen palkansaajan bruttopalkka. Ulkomaalaislain 73 §:n 2 momentin mukaan erityisasiantuntijan oleskelulupa ei sovelleta 72 ja 72 b §:ää. Erityisasiantuntijan oleskelulupa ei esimerkiksi liity saatavuusharkintaa. Erityisasiantuntijan soveltamisala rajautuu käytännössä vain työsuhteessa tehtävään ansiotyöhön, joten erityisasiantuntijan oleskelulupaa ei myönnetä elinkeinonharjoittajana toimimista varten.

Asiantuntijatehtävän, jossa hakija toimii, on vaadittava erityisosaamista, jonka hän on voinut hankkia koulutuksella tai muulla tavoin. Maahanmuuttovirasto ei yleensä vaadi selvitystä hakijan koulutuksesta tai muusta erityisosaamisesta. Työntekijän pätevyyttä arvioi ensisijaisesti hänen työnantajansa. Tarvittaessa Maahanmuuttovirasto voi kuitenkin pyytää selvitystä 71 a §:n 2 momentin tai 71 b §:n 2 momentin nojalla, jos on perusteltua aihetta epäillä, että työnantaja ei täytä 71 §:n vaatimuksia, kuten työntekijältä vaadittavan pätevyyden varmistamista, työntekijältä puuttuu vaadittava pätevyys tai että tarkoituksena on maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen. Tapauksesta ja siinä ilmenevästä selvitystarpeesta riippuen selvitystä voi pyytää joko työntekijältä, työnantajalta tai molemmilta.

### 7.2 Erityisasiantuntijan palkka

Palkkaukselle on säädetty bruttopalkkaan perustuva vähimmäistaso, jota ei voi kerryttää luontoisetujen eikä muiden etujen verotusarvoilla. Bruttopalkan vähimmäismäärä perustuu Tilastokeskuksen vuosittain vahvistamaan tietoon ja Maahanmuuttovirasto ilmoittaa sen verkkosivuillaan. Vähimmäistason tulee täytyä säännöllisen työajan mukaisella palkalla. Työaikalain (872/2019) mukaan säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Vähimmäistason mukaiseen palkkaan ei huomioida mahdollisia ylityökorvauksia tai bonuksia. Jos vähimmäistason mukaiseen palkkaan tarvittaisiin ylitöitä, eikä se täytyisi tavanomaiselta työajalta saatavalla palkalla, ei kyse ole 73 §:n mukaisesta erityisasiantuntijan työstä.

Erityisasiantuntijan oleskelulupa myönnetään työsuhteen keston mukaisesti. Erityisasiantuntijan luvan myöntäminen edellyttää pääsääntöisesti, että erityisasiantuntijan bruttopalkan vähimmäistaso täyttyy kuukausittain koko myönnettävän luvan ajan. Jos erityisasiantuntija työskentelee Suomessa osa-aikaisesti, tulee palkan vähimmäistason täytyä myös siltä ajalta, jolloin hän ei oleskele ja työskentele Suomessa.

Työntekijän on mahdollista saada erityisasiantuntijan oleskelulupa myös tilanteessa, jossa hänellä on kaksi osa-aikaista työsuhdetta. Tällöin molempien töiden tulee olla sellaisia erityisosaamista vaativia asiantuntijatehtäviä, joista kokoaikaista työtä tekevälle maksetaan erityisasiantuntijan vähimmäistason ylittävää palkkaa.

Bruttopalkalle säädetty vähimmäistaso liittyy ensisijaisesti erityisasiantuntijan määritelmään eli taso on täytettävä, jotta hakija voi olla ulkomaalaislain tarkoittama erityisasiantuntija. Välikäisesti bruttopalkan vähimmäistaso liittyy myös toimeentuloedellytykseen ja sen mukaista palkkaa saavan toimeentuloa voidaan pitää 71 §:n 1 momentin 3 kohdan edellyttämällä tavalla turvattuna.

### 7.3 Erityisasiantuntijan monipaikkainen työ

Ulkomaalaisella on tietyissä tilanteissa oikeus ulkomaalaislain 81 b §:n perusteella tehdä ansiotyötä ja harjoittaa elinkeinoa ilman oleskelulupaa. Ulkomaalaislain 81 b §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan ulkomaalaisella on oikeus tehdä ansiotyötä ja harjoittaa elinkeinoa ilman oleskelulupaa enintään 90 päivän ajan minkä tahansa 180 päivän jakson aikana, jos hän tulee esimerkiksi 73 §:ssä tarkoitetuksi erityisasiantuntijaksi.

[Linkki – Luku 15.3 Työnteko-oikeus ja oikeus harjoittaa elinkeinoa ilman oleskelulupaa](#)

Jos erityisasiantuntijan työ jakautuu usean eri maan välillä eikä työskentely Suomessa ole jatkuvaa ja 81 b §:n mahdollistama työnteko-oikeus ei riitä tai sen käyttäminen ei ole mahdollista, voidaan hakijalle tietyin edellytyksin myöntää erityisasiantuntijan oleskelulupa työntekoa varten. Oleskelulupa myönnetään tällöin lähtökohtaisesti tilapäisenä.

Hakijan palkan tulee kuitenkin olla erityisasiantuntijan vähimmäispalkkatason mukainen, vaikka osa työnteosta ja palkanmaksusta tapahtuisi toisessa maassa.

## 8 Euroopan unionin sininen kortti korkeaa pätevyyttä vaativaa työtä varten

### 8.1 Yleistä sinisestä kortista

Kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa osaamistasoa vaativaa työtä varten (224/2024) annetun lain (erityisosaajalaki) 4 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan korkeaa osaamistasoa vaativalla työllä tarkoitetaan työtä, jota tekee henkilö: a) jolla on suoja työntekijänä työlainsäädännön ja työehtosopimusten tai niiden yleissitovuuden perusteella aidon ja todellisen työn tekemiseksi toisen henkilön lukuun tai toisen henkilön johdolla; b) jolle maksetaan kyseisestä työstä korvaus; ja c) jolla on vaadittava korkea ammattipätevyys;

Erityisosaajalain 4 §:n 1 momentin 7 kohdan mukaan korkealla ammattipätevyydellä tarkoitetaan pätevyyttä, josta on osoituksena korkea-asteen tutkinto tai korkea ammattiosaaminen.

Erityisosaajalain 4 §:n 1 momentin 8 kohdan mukaan korkea-asteen tutkinnolla tarkoitetaan sellaista tutkintotodistusta, todistusta tai muuta muodollista pätevyyttä osoittavaa asiakirjaa, jonka toimivaltainen viranomais on antanut ja joka osoittaa henkilön suorittaneen toisen asteen jälkeisen sijaintivaltiossaan korkeakouluksi tai vastaavaksi korkea-asteen oppilaitokseksi tunnustetun oppilaitoksen tarjoamien kurssien muodostaman kokonaisuuden, jossa kyseisen tutkinnon hankkimiseksi tarvittavien opintojen kesto on vähintään kolme vuotta ja ne vastaavat vähintään kansainvälisen koulutusluokituksen (ISCED) 2011 tasoa 6 tai tapauksen mukaan eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen (EQF) tasoa 6 kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

Erityisosaajalain 4 §:n 1 momentin 9 kohdan mukaan korkealla ammattiosaamisella tarkoitetaan: a) ISCO-08 –luokituksen kuuluvissa ryhmissä 133 ja 25 lueteltujen ammattien osalta vähintään kolmen vuoden ammatintodistusta ja luvallista harjoittamista EU:n sinisen kortin hakemista edeltävältä seitsemältä vuodelta; b) muiden kuin a kohdassa tarkoitettujen ammattien osalta vähintään viiden vuoden ammatin todistusta ja luvallista harjoittamista, joka on tasoltaan verrattavissa korkea-asteen tutkintoon ja joka on merkityksellistä työsopimuksessa tai sitovassa työtarjouksessa mainitulle ammatille tai siinä mainitulle alalle.

Hakijan on haettava sinistä korttia ensisijaisesti sähköisesti. Jos se ei jostain syystä olisi mahdollista, hakemuksen voisi tehdä myös paperisena. EU:n sinisen kortin myöntäminen Suomesta haettuna on mahdollista ulkomaalaislain 49 §:n mukaisen kohtuusharkinnan pohjalta. Suomessa hakevan osalta on muistettava, että Ulkl 36 a §:n 1 kohdan epäämisperustetta ei voi sinistä korttia hakevaan soveltaa. Kohtuusharkinta tapahtuisi ainoastaan Ulklain 49 §:n pohjalta. Ulkomailla haettaessa ensimmäinen hakemus jätetään Suomen edustustolle tai ulkoiselle palveluntarjoajalle taikka toisen Schengen-valtion edustustolle.

Erityisosaajalain 2 §:n 2 momentin mukaan lakia ei sovelleta kolmannen maan kansalaisiin:

- 1) jotka hakevat kansainvälistä suojelua ja odottavat asemaansa koskevaa päätöstä tai jotka saavat tilapäistä suojelua vähimmäisvaatimuksista tilapäisen suojelun antamiseksi siirtymään joutuneiden henkilöiden joukottaisen maahantulon tilanteissa, ja toimenpiteistä näiden henkilöiden vastaanottamisen ja vastaanottamisesta jäsenvaltioille aiheutuvien rasitusten tasapuolisen jakautumisen edistämiseksi annetun neuvoston direktiivin 2001/55/EY mukaisesti jossakin jäsenvaltiossa;
- 2) jotka hakevat kansallisen lainsäädännön, kansainvälisten velvoitteiden tai jäsenvaltion käytännön mukaisesti suojelua ja odottavat asemaansa koskevaa päätöstä tai jotka saavat kansallisen lainsäädännön, kansainvälisten velvoitteiden tai kyseisen jäsenvaltion käytännön mukaisesti suojelua;
- 3) jotka hakevat oleskelulupaa jäsenvaltiossa tutkimusta, opiskelua, harjoittelua, vapaaehtoistyötä, oppilasvaihto-ohjelmaa tai koulutushanketta ja au pairina työskentelyä varten tapahtuvan kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä (EU) 2016/801 tarkoitettuina tutkijoina toteuttaakseen tutkimushankkeen;
- 4) joilla on Euroopan unionin (EU) alueella pitkään oleskelleen henkilön asema jäsenvaltiossa pitkään oleskelleiden kolmansien maiden kansalaisten asemasta annetun neuvoston direktiivin 2003/109/EY mukaisesti ja jotka käyttävät oikeuttaan oleskella toisessa jäsenvaltiossa harjoittaakseen taloudellista toimintaa palkattuna työntekijänä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana;
- 5) jotka tulevat jäsenvaltioon sellaisten kansainväliseen sopimukseen sisältyvien sitoumusten nojalla, joilla helpotetaan tiettyjen kaupan ja investointeihin liittyvien luonnollisten henkilöiden ryhmien maahantuloa ja tilapäistä oleskelua, lukuun

ottamatta kolmansien maiden kansalaisia, joille on myönnetty pääsy jäsenvaltion alueelle yrityksen sisäisen siirron saaneina työntekijöinä kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/66/EU mukaisesti;

- 6) joiden maastapoistamista on lykätty tosiseikkoihin perustuvista tai oikeudellisista syistä;
- 7) joihin sovelletaan palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä 96/71/EY niin kauan kuin he ovat lähetettyinä asianomaisen jäsenvaltion alueelle; tai
- 8) joilla on EU:n ja jäsenvaltioiden sekä EU:n ja kolmansien maiden välillä tehtyjen sopimusten perusteella kyseisten kolmansien maiden kansalaisina samanlainen oikeus vapaaseen liikkuvuuteen kuin EU:n kansalaisilla.

## 8.2 Hakemuksen hylkäysperusteet

### Ehdottomat hylkäysperusteet

Erityisosaajalain 8 §:n 1 momentissa säädetään hakemuksen ehdottomista hylkäysperusteista, jonka mukaan EU:n sinistä korttia koskeva hakemus on hylättävä, jos:

- 1) 5 §:ssä säädettyjä vaatimuksia ei ole noudatettu;
- 2) esitetyt asiakirjat on hankittu vilpillisin keinoin, ne on väärennetty tai niitä on muutettu;
- 3) kolmannen maan kansalainen on uhka yleiselle järjestykselle, yleiselle turvallisuudelle tai kansanterveydelle; tai
- 4) työnantajan liiketoiminnan perustamisen tai sen pääasiallisena tarkoituksena on helpottaa kolmansien maiden kansalaisten maahantuloa.

### Harkinnanvaraiset hylkäysperusteet

Erityisosaajalain 8 §:n 2 momentissa säädetään harkinnanvaraisista hylkäysperusteista, joissa Maahanmuuttovirastolla on laajempi harkintavalta ja selvittämisvelvollisuus sen osalta, onko hakemus hylättävä siinä säädettyillä perusteilla. Kyseisen momentin mukaan EU:n sinistä korttia koskeva hakemus voidaan hylätä, jos:

- 1) työnantaja ei ole täyttänyt sosiaaliturvaan, verotukseen, työntekijöiden oikeuksiin tai työoloihin liittyviä oikeudellisia velvoitteitaan;
- 2) työnantaja on haettu konkurssiin tai sillä ei ole mitään taloudellista toimintaa; tai
- 3) jos työnantaja tai tämän edustaja on tuomittu rikoslain (39/1889) 47 luvun 6 a §:ssä tarkoitettua luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä tai ulkomaalaislain 186 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta.

Erityisosaajalain 8 §:n 3 momentin mukaan sovellettaessa 2 momenttia on otettava huomioon tapauksen olosuhteet kokonaisuudessaan. Kyseessä olisi tällöin kokonaisharkinnan suorittaminen hallintolain 6 §:n hallinnon oikeusperiaatteiden mukaisesti (HE 6/2024 vp, s. 28).

Vaikka edellä mainitut erityisosaajalain 8 §:n 1 ja 2 momentissa säädetty hylkäämisperusteet ovat tyhjentyviä, hakemukseen voidaan tehdä kielteinen päätös myös sen perusteella, ettei ulkomaalaislain 35 §:ssä säädetty edellytykset täyty.

Bruttopalkan vähimmäismäärä perustuu Tilastokeskuksen vuosittain vahvistamaan tietoon ja Maahanmuuttovirasto ilmoittaa sen verkkosivuillaan. Palkan arvioinnissa ei oteta huomioon mahdollisia luontoisetuja kuten asuntoa, eikä mahdollisia päivärahoja. Bruttopalkalle

säädetty vähimmäismäärä on edellytys sinisen kortin myöntämiseksi. Palkka liittyy korkeaa pätevyyttä vaativan työn määritelmään eli vähimmäismäärä on täytettävä, jotta kyse voi olla erityisosaajalain mukaisesta työstä.

Jos hakija ei täytä edellytyksiä EU:n sinisen kortin myöntämiseksi, hänelle voidaan myöntää työntekijän oleskelulupa tai muu oleskelulupa ansiotyötä varten, jos tuon luvan edellytykset täyttyvät. Usein kyseeseen voi tulla erityisasiantuntijan oleskelulupa.

### 8.3 Yleistä sinisen kortin myöntämisestä

Erityisosaajalain 5 §:n 1 momentin mukaan Euroopan unionin sininen kortti myönnetään hakemuksesta kolmannen maan kansalaiselle, jos hänellä on: 1) vähintään kuuden kuukauden pituinen korkeaa osaamistasoa vaativa työtä koskeva työsopimus tai sitova työtarjous, jossa sovittu palkka on vähintään keskimääräinen palkansaajan bruttopalkka; 2) korkean ammattipätevyyden osoittavat asiakirjat; ja 3) asiakirjat, jotka osoittavat, jos työssä vaaditaan erityistä pätevyyttä, lupaa tai hyväksytyä terveydentilaa, että hän täyttää niitä koskevat vaatimukset

Erityisosaajalain 5 §:n 2 momentin mukaan sinisen kortin myöntäminen edellyttää lisäksi, että ulkomaalaislain 71 §:n 1 kohdan edellytykset täyttyvät.

Erityisosaajalain 5 §:n 3 momentin mukaan EU:n sininen kortti myönnetään kahdeksi vuodeksi. Jos työsuhde on voimassa tätä lyhyemmän ajan, EU:n sininen kortti myönnetään työsuhteen voimassaoloajaksi lisättynä kolmella kuukaudella, mutta enintään kahdeksi vuodeksi.

Erityisosaajalain 10 §:n mukaan kolmannen maan kansalaisella, jolle on myönnetty tämän lain mukainen EU:n sininen kortti, on luvan perusteen mukainen työnteko-oikeus. Työnteko-oikeus alkaa luvan myöntämisestä, pois lukien pitkäaikaista liikkumista koskevan hakemuksen erityistilanne, jolloin työnteko-oikeus voisi poikkeuksellisesti alkaa jo ennen hakemuksen ratkaisemista. Työnteko-oikeuden päättymiseen sovelletaan ulkomaalaislain sääntelyä (HE 6/2024 vp, s. 30). Näin ollen työnteko-oikeus päättyy luvan voimassaolon päättyttyä.

Erityisosaajalain 14 §:ssä säädetään pitkäaikaista liikkumista koskevasta hakemuksesta, jonka 3 momentin mukaan kolmannen maan kansalaisen työnteko-oikeus alkaa EU:n sinisen kortin myöntämisestä tai, jos sitä ei ole myönnetty, 30 päivän kuluttua täydellisen hakemuksen jättämisestä. Mainitussa tilanteessa työnteko-oikeuden alkaminen edellyttää täydellisen hakemuksen jättämistä, josta alkaa 30 päivän aika, jonka jälkeen työnteko-oikeus alkaa, vaikka hakemukseen ei oltaisi tehty vielä myönteistä päätöstä. Hakemus olisi täydellinen, kun siinä on kaikki ne tiedot, jotka tarvitaan päätöksentekoa varten (HE 6/2024 vp, s. 31).

Sinisen kortin haltijan perheenjäsenelle myönnetään 11 §:n mukaisesti hakemuksesta oleskelulupa samalla ajalle kuin EU:n sinisen kortin oleskelulupa, jolloin luvan laji olisi myös sama. Perhesideluvan epäämistä voi harkita ulkomaalaislain perusteella. Perheenjäsenen pitkäaikaista liikkumista koskevan hakemuksen myöntämisen osalta erityisosaajalain on kuitenkin erityissääntelyä, jotka tulee ottaa huomioon päätösharkinnassa. Perhesideluvan hakemiseen Suomessa suhtaudutaan muiden perhesidelupien tavoin, eli 49 §:n kohtuusharkinnan pohjalta. Perheenjäsenellä on rajoittamaton työnteko-oikeus. Jos perheenjäsen hakee samanaikaisesti oleskelulupaa sinistä korttia hakevan kanssa, hakemukset tulee käsitellä samassa yhteydessä ja samaan aikaan erityisosaajalain 19 §:n 2 momentin perusteella.

Erityisosaajalain 6 §:n 1 momentin mukaan EU:n sinisen kortin hakijan on esitettävä hakemuksessaan ulkomaalaislain 71 a §:n 1 momentin ja työnantajan 71 b §:n 1 momentin mukaiset tiedot.

Samanaikaisesti 2 momentin mukaan EU:n sinisen kortin hakija ja työnantaja voidaan velvoittaa esittämään 5 §:n 1 momentissa tarkoitetut asiakirjat, jos on perusteltua aihetta epäillä, että hakija ei täytä EU:n sinisen kortin myöntämisen edellytyksiä.

Hallituksen esityksen mukaan (HE 6/2024 vp, s. 27) soveltaminen noudattaisi ulkomaalaislain 5 luvun osalta säädettyä menettelyä. Koska hakemuksessa ei lähtökohtaisesti tarvitsi esittää asiakirjoja, sääntelyllä mahdollistetaan asiakirjojen esittäminen lupaviranomaiselle tarkistamista varten, jos on perusteltua aihetta epäillä, että hakija ei täytä EU:n sinisen kortin myöntämisen edellytyksiä.

Maahanmuuttovirasto voi siten erityisosaajalain 6 §:n 2 momentin nojalla velvoittaa hakijan ja työnantajan esittämään 5 §:n 1 momentissa tarkoitetut asiakirjat, jos yksittäisessä asiassa on perusteltua aihetta epäillä, ettei hakija täytä sinisen kortin myöntämisen edellytyksiä. Maahanmuuttovirasto voi siten pyytää selvitystä esimerkiksi erityisestä pätevydestä, jos työssä sellaista tarvitaan, edellä mainitun säännöksen nojalla.

Erityisosaajalain 6 §:n 3 momentin mukaan, jos EU:n sinistä korttia hakee kolmannen maan kansalainen, jolla on voimassa oleva ulkomaalaislain 73 §:ssä tarkoitettu erityisasiantuntijan oleskelulupa, hakemukseen ei sovelleta tämän lain 5 §:n 1 momentin 2 ja 3 kohtaa, jos asiakirjat on esitetty erityisasiantuntijan oleskelulupahakemuksessa.

Mainitussa tilanteessa ammattipätevyyden todistavia asiakirjoja ei saa vaatia, jos korkea ammattipätevyys on jo varmennettu kansallista oleskelulupaa koskevan hakemuksen yhteydessä. Jos työssä vaaditaan erityistä pätevyyttä, lupaa tai hyväksytyä terveydentilaa, ei tätä osoittavia asiakirjoja saa vaatia, jos ei kyseessä ole uusi työsuhde. Näin ollen, tilanteissa, joissa asiakirjat on pyydetty kansallisen erityisasiantuntijan hakemuksen yhteydessä, niitä ei tule pyytää uudestaan. Jos asiakirjoja ei kuitenkaan erikseen ole pyydetty kansallista lupaa myönnettäessä, voidaan ne tarvittaessa pyytää esittämään EU:n sinistä korttia koskevan hakemuksen yhteydessä (HE 6/2024 vp, s. 27-28).

## 8.4 Sinisen kortin peruuttaminen tai uusimatta jättäminen

### 8.4.1 Ehdottomat peruuttamisen tai uusimatta jättämisen perusteet

Erityisosaajalain 9 §:n 1 momentin 1-4 kohdissa säädetään ehdottomista sinisen kortin peruuttamisen tai uusimatta jättämisen tilanteista. Kyseiset perusteet ovat ehdottomia eli sellaisen täyttyessä erityisosaajalain mukainen oleskelulupa on aina peruutettava tai jätettävä uusimatta jos:

- 1) EU:n sininen kortti tai esitetyt asiakirjat on hankittu vilpillisin keinoin, ne on väärennetty tai niitä on vääristelty;
- 2) kolmannen maan kansalaisella ei enää ole voimassa olevaa työsopimusta korkeaa osaamistasoa vaativaan työhön;
- 3) kolmannen maan kansalaisella ei enää ole 5 §:n 1 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitettua pätevyyttä; tai
- 4) kolmannen maan kansalaisen palkka ei enää ole 5 §:n 1 momentin 1 kohdassa säädetyn mukainen.

Momentin 1 kohdan mukaan EU:n sininen kortti olisi peruutettava tai jätettävä uusimatta, jos asiakirjat on hankittu vilpillisin keinoin, ne on väärennetty tai niitä on vääristelty. Momentin 2 kohdan mukaan peruste olisi se, että työsopimus ei olisi enää voimassa. Momentin 3 kohdassa perusteena olisi, ettei kortinhaltijalla enää olisi pätevyyttä, jota työssä 5 §:n 1 momentin 2 tai 3 kohdassa vaaditaan, ja 4 kohdan mukaan, että luvan myöntämisen edellytyksenä oleva palkkakynnys ei enää ylittyisi, vaan työstä saatava bruttopalkka alittaisi 5 §:n 1 momentin 1 kohdassa säädetyn tason (HE 6/2024 vp, s. 29)

Erityisosaajalain 9 §:n 3 momentin mukaan, jos EU:n sinisen kortin haltija ei täytä tilapäisesti ja korkeintaan 12 kuukauden ajan 5 §:n 1 momentissa säädettyjä oleskeluluvan myöntämisen edellytyksiä sairauden, toimintarajoitteen tai vanhempainvapaan vuoksi, tämän pykälän 1 momentin 2 ja 4 kohtaa ei sovelleta. Kyseisessä momentissa säädetään tilanteesta, jossa sinistä korttia ei saa jättää uusimatta tai peruuttaa jos EU:n sinisen kortin haltija ei täytä tilapäisesti ja korkeintaan 12 kuukauden ajan 5 §:n 1 momentissa säädettyjä oleskeluluvan myöntämisen edellytyksiä sairauden, toimintarajoitteen tai vanhempainvapaan vuoksi. Mainituissa tilanteissa sinistä korttia ei siten saa jättää uusimatta eikä peruuttaa sen vuoksi, ettei kortinhaltijalla ole voimassa olevaa työsopimusta taikka palkkataso ei yllä 5 §:n 1 momentin 1 kohdassa asetetulle tasolle (HE 6/2024 vp, s. 29).

Erityisosaajalain 9 §:n 4 momentissa on asetettu työttömäksi jääneelle kortinhaltijalle määräajallinen suoja sen mukaan, miten kauan hän on ehtinyt työskennellä EU:n sinisen kortin haltijana. Kyseisen momentin mukaan korttia ei voi jättää uusimatta tai peruuttaa sen perusteella, että työttömällä kortin haltijalla ei enää ole voimassa olevaa työsopimusta taikka sen perusteella, ettei palkkaraja ylity, jos työttömyysjakso on kestänyt korkeintaan:

1. kolme kuukautta ja hänellä on ollut EU:n sininen kortti alle kahden vuoden ajan; tai
2. kuusi kuukautta ja hänellä on ollut EU:n sininen kortti vähintään kahden vuoden ajan.

#### **8.4.2 Harkinnanvaraiset peruuttamisen tai uusimatta jättämisen perusteet**

Erityisosaajalain 9 §:n 2 momentissa säädetään harkinnanvaraisista perusteista, joilla 5 §:n perusteella myönnetty sininen kortti voidaan peruuttaa tai jättää uusimatta. Niitä koskevassa tapauskohtaisessa harkinnassa on huomioitava 9 § 6 momentin mukaisesti tapauksen erityiset olosuhteet kokonaisuudessaan. Kyseessä olisi siten kokonaisharkinnan (HE 6/2024 vp, s. 29) suorittaminen hallintolain oikeusperiaatteiden mukaisesti. Lain 2 momentin mukaan EU:n sininen kortti voidaan peruuttaa tai jättää uusimatta, jos:

- 1) siihen on yleiseen järjestykseen, yleiseen turvallisuuteen tai kansanterveyteen liittyvät syyt;
- 2) työnantaja ei ole täyttänyt sosiaaliturvaan, verotukseen, työntekijöiden oikeuksiin tai työoloihin liittyviä oikeudellisia velvoitteitaan;
- 3) kortin haltijalla ei ole hänen itsensä ja soveltuviissa tapauksissa perheenjäsentensä ylläpitoon riittäviä varoja ilman, että hänen on turvaututtava kyseisen jäsenvaltion sosiaalihuoltojärjestelmään;
- 4) kortin haltija oleskelee kyseisessä jäsenvaltiossa muuta kuin sitä tarkoitusta varten, jonka perusteella hänelle on myönnetty lupa oleskeluun;
- 5) asiaankuuluvilla ammattialoilla sovellettavissa laeissa, työehtosopimuksissa tai käytännöissä asetetut korkea osaamistasoa vaativaa työtä koskevat ehdot eivät enää täyty; tai
- 6) kortin haltija ei noudata erityisosaajadirektiivin V luvun liikkuvuutta koskevia ehtoja.

Erityisosaajalain 9 §:n 4 momentti asettaa määräajallisen suojan myös sellaiselle työttömäksi jääneelle kortin haltijalle, jolla toimeentuloedellytys ei täyty. Sinistä korttia ei saa peruuttaa tai jättää uusimatta toimeentuloedellytyksen täyttämättä jäämisestä huolimatta, jos työttömyysjakso on kestänyt korkeintaan:

1. kolme kuukautta ja hänellä on ollut EU:n sininen kortti alle kahden vuoden ajan; tai
2. kuusi kuukautta ja hänellä on ollut EU:n sininen kortti vähintään kahden vuoden ajan.

Erityisosaajalain 9 §:n 5 momentissa säädetään kuulemisvelvoitteesta sekä määräajan asettamisesta uuden työpaikan hakemiseksi tietyissä harkinnanvaraisissa peruuttamisen tai uusimatta jättämisen tilanteissa. Jos harkinnassa olisi luvan uusimatta jättäminen tai luvan peruuttaminen sillä perusteella, että työnantaja ei ole täyttänyt työnantajavelvoitteitaan tai työsuhteessa ei noudateta vaadittavia edellytyksiä, EU:n sinisen kortin haltijalle olisi annettava aikaa etsiä uusi työpaikka. Ajaksi annettaisiin lähtökohtaisesti kolme kuukautta, paitsi jos EU:n sinisen kortin haltija on työskennellyt kaksi vuotta, kuusi kuukautta. Menettely toteutettaisiin selvityspyyntö/täydennyspyyntö -toimenpiteellä. Toimenpiteeseen asetettaisiin määräaika, jota voitaisiin (HE 6/2024 vp, s. 29) seurata automaatiolla. Lisäksi se voitaisiin automaattisesti huomioida käsittelyaikalaskurissa, sillä toimenpide katkaisee tilapäisesti oleskelulupahakemuksen käsittelyajan kulumisen. Herätteitä, jotka tuon menettelyn voisivat aloittaa, voitaisiin saada esim. tulorekisteristä, velvoitteidenhoitoselvityksestä ja työnantajarekisteristä. Kortin peruuttaminen kytkeytyisi jälkivalvontaan.

Erityisosaajalain 18 §:n 2 momentissa säädetään erikseen tilanteesta, jossa sinisen kortin haltija on liikkunut pitkäaikaisesti Suomesta toiseen jäsenvaltioon. Korttia ei saa peruuttaa ennen kuin toinen jäsenvaltio on tehnyt päätöksen pitkäaikaista liikkuvuutta koskevaan hakemukseen. Korttia ei saa peruuttaa, jos tulisi ilmi 9 §:n 1 momentin 1 kohdan mukainen peruste, että kortti tai esitetyt asiakirjat olisi hankittu vilpillisin keinoin, ne olisi väärennetty tai niitä olisi vääristelty taikka saman pykälän 2 momentin 1 kohdan peruste, että kyseessä olisi yleiseen järjestykseen, yleiseen turvallisuuteen tai kansanterveyteen liittyvät syyt. Toisen jäsenvaltion tulisi siten ilmoittaa, myöntääkö se hakijalle sinisen kortin lähtökohtaisesti viimeistään 30 päivän kuluessa täydellisen hakemuksen jättämispäivästä. Poikkeuksellisissa ja asianmukaisesti perustelluissa olosuhteissa, jotka liittyvät hakemuksen monimutkaisuuteen, toinen jäsenvaltio voi jatkaa määräaika 30 päivällä.

Sininen kortti voidaan jättää uusimatta myös sen takia, ettei ulkomaalaislain 35 §:ssä säädetyt edellytykset täyty.

## 8.5 Sinisen kortin haltijan liikkumisesta jäsenvaltioiden alueella

Erityisosaajalain 4 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan ensimmäisellä jäsenvaltiolla tarkoitetaan jäsenvaltiota, joka ensimmäisenä myöntää kolmannen maan kansalaiselle EU:n sinisen kortin. 5 kohdan mukaan toisella jäsenvaltiolla tarkoitetaan mitä tahansa jäsenvaltiota, jossa EU:n sinisen kortin haltija aikoo käyttää tai jossa hän käyttää erityisosaajadirektiivissä tarkoitettua oikeutta liikkuvuuteen ja joka on muu kuin ensimmäinen jäsenvaltio.

Erityisosaajalain 18 §:n 2 momentissa säädetään tilanteesta, jossa sinisen kortin haltija liikkuu Suomesta toiseen jäsenvaltioon mutta liikkuminen toiseen jäsenvaltioon ei onnistu. Kyseisen momentin mukaan, jos toinen jäsenvaltio hylkää EU:n sinistä korttia koskevan hakemuksen tai Suomen myöntämä oleskelulupa ei ole enää voimassa taikka se on peruutettu liikkumisen aikana, EU:n sinisen kortin haltijalla ja tämän perheenjäsenellä on oikeus palata Suomeen ilman muodollisuuksia ja viipymättä. Suomen tulee erityisosaajadirektiivin johdanto-osan 61 mukaisesti antaa hakijalle mainitussa tilanteessa asiakirja, jolla paluu sallitaan.

### 8.5.1 Lyhytaikainen liikkuminen

Erityisosaajalain 12 §:ssä säädetään lyhytaikaisesta liikkumisesta, jonka mukaan sinisen kortin ensimmäisessä jäsenvaltiossa saaneella on oikeus sen nojalla harjoittaa Suomessa tilapäistä liiketoimintaa, joka liittyy suoraan työnantajan liiketaloudellisiin etuihin ja ensimmäisessä jäsenvaltiossa tehtyyn työsopimuksen mukaisiin työtehtäviin, enintään 90 päivän ajan minkä tahansa 180 päivän jakson aikana. Liikkumisen perusteena olisi siten tilapäisen liiketoiminnan harjoittaminen siten, että siihen liittyvät toimet ovat suoraan sidoksissa ensimmäisessä jäsenvaltiossa olevan työnantajan intresseihin ja niiden olisi liityttävä siihen EU:n sinisen kortin haltijan työsuhteeseen kuuluviin tehtäviin, jota varten EU:n sininen kortti on myönnetty.

Hallituksen esityksen mukaan tilapäisellä liiketoiminnalla tarkoitetaan esimerkiksi sisäisiin ja ulkoisiin liiketapaamisiin osallistumista, konferensseihin ja seminaareihin osallistumista, liikesopimusten neuvottelua, myynti- ja markkinointitoimintojen suorittamista, liiketoimintamahdollisuuksien selvittämistä ja koulutukseen osallistumista sekä koulutuksen saamista. Lyhytaikainen liikkuminen ei ole kuitenkaan mahdollista työhön, jota tehdään lähetettynä työntekijänä, koska työntekijöiden lähettäminen ei kuulu lain soveltamisalaan. (HE 6/2024 vp, s. 30)

### 8.5.2 Pitkäaikainen liikkuminen ja sitä koskeva hakemus

Erityisosaajalain 13 §:ssä säädetään pitkäaikaisen liikkumisen yleisistä edellytyksistä. Säännöksen mukaan sinisen kortin haltijalla, joka on oleskellut 12 kuukauden ajan laillisesti ensimmäisessä jäsenvaltiossa EU:n sinisen kortin haltijana, on oikeus tulla Suomeen ja työskennellä Suomessa mainitun EU:n sinisen kortin ja voimassa olevan matkustusasiakirjan perusteella, jos hakija täyttää lain 14 §:ssä säädetyt edellytykset, eikä 16 § estä luvan myöntämistä. Sama oikeus on kuuden kuukauden laillisen oleskelun jälkeen, jos hän on aikaisemmin käyttänyt erityisosaajadirektiivissä säädettyä oikeutta pitkäaikaiseen liikkumiseen.

Erityisosaajalain 14 §:ssä säädetään pitkäaikaisen liikkumisen osalta hakemuksen tekemisestä määräajassa ja siitä, mitä selvityksiä hakijan tulee esittää. Säännöksen mukaan hakijan on viimeistään kuukauden kuluttua maahan saapumisestaan haettava EU:n sinistä korttia. Pitkäaikaista liikkumista koskeva EU:n sininen kortti myönnetään, jos hakijalla on:

- 1) ensimmäisen jäsenvaltion myöntämä voimassa oleva EU:n sininen kortti;
- 2) korkeaa osaamistasoa vaativaa vähintään kuuden kuukauden pituista työtä koskeva voimassa oleva työsopimus tai sitova työtarjous, jossa sovittu palkka on 5 §:n 1 momentin 1 kohdan mukainen; ja
- 3) asiakirjat, jotka osoittavat, jos työssä vaaditaan erityistä pätevyyttä, lupaa tai hyväksytyä terveydentilaa, että hän täyttää niitä koskevat vaatimukset.

Lain 14 §:n 2 momentin mukaan hakijan on esitettävä 1 momentin 2 kohdan mukaiset tiedot ulkomaalaislain 71 a §:n 1 momentin ja työnantajan 71 b §:n 1 momentin mukaisesti. EU:n sinisen kortin hakija ja työnantaja voidaan velvoittaa esittämään 1 momentissa tarkoitetut asiakirjat, jos on perusteltua aiheutta epäillä, että hakija ei täytä pitkäaikaisen liikkumisen edellytyksiä.

Lain 14 §:n 3 momentissa säädetään pitkäaikaisen liikkuvuuden perusteella Suomesta EU:n sinistä korttia hakeneen oikeudesta aloittaa työskentely. Tämä oikeus alkaa, kun EU:n sininen kortti myönnetään. Jos korttia ei ole myönnetty, työnteko-oikeus alkaa 30 päivän kuluttua

täydellisen hakemuksen jättämisestä. Hakemus olisi täydellinen, kun siinä on kaikki ne tiedot, jotka tarvitaan päätöksentekoa varten.

### 8.5.3 Pitkäaikaista liikkumista koskevan hakemuksen hylkäysperusteet

Erityisosaajalain 16 §:n 1 momentin 1-4 kohdissa säädetään pitkäaikaista liikkumista koskevan hakemuksen hylkäämisperusteista. Kyseisen pykälän esitöissä tuodaan (HE 6/2024 vp, s. 31) esiin, että tilanteet edellyttävät harkinnan tekemistä siitä, ylittyykö kynnys soveltaa perustetta tavalla, että hakemus on hylättävä. Pykälän 2 momentissa säädetään erikseen päätöksen kokonaisharkinnasta, jossa tulee ottaa huomioon tapauksen kaikki olosuhteet. Lain 16 §:n 1 momentin mukaan pitkäaikaista liikkumista koskeva hakemus on hylättävä, jos:

- 1) 14 §:n 1 momentin tarkoittamia tietoja tai asiakirjoja ei esitetä;
- 2) esitetyt asiakirjat on hankittu vilpillisin keinoin tai ne on väärennetty tai niitä on vääristelty;
- 3) työ ei täytä sovellettavissa laeissa, työehtosopimuksissa tai käytännöissä asetettuja ehtoja; tai
- 4) EU:n sinisen kortin haltija on uhka yleiselle järjestykselle, yleiselle turvallisuudelle tai kansanterveydelle.

Jos pitkäaikaista liikkumista koskeva hakemus hylätään sen perusteella, että esitetyt asiakirjat on hankittu vilpillisin keinoin tai ne on väärennetty tai niitä on vääristelty; taikka sen vuoksi, että hakija on uhka yleiselle järjestykselle, yleiselle turvallisuudelle tai kansanterveydelle, viraston on ilmoitettava ensimmäiselle jäsenvaltiolle tekemässään ilmoituksessa mainitut hylkäämisperusteet. Erityisosaajalain 23 §:n mukaan Maahanmuuttovirasto toimii erityisosaajadirektiivin 28 artiklassa tarkoitettuna yhteyspisteenä, joka tekee yhteistyötä muiden jäsenvaltioiden yhteyspisteiden kanssa ja vastaa tässä laissa säädettyjen tietojen vastaanottamisesta ja toimittamisesta.

Erityisosaajalain 15 §:ssä säädetään perheenjäsenen pitkäaikaisesta liikkumisesta. Pykälän 1 momentin mukaan perheenjäsen voi liikkua ensimmäisestä jäsenvaltiosta Suomeen joko samaan aikaan kuin EU:n sinisen kortin haltija tai tämän jälkeen myöhemmin. Perheenjäsenä koskee samalla tavalla kuin EU:n sinisen kortin haltijaa velvollisuus hakea oleskelulupaa viimeistään kuukauden kuluttua maahan saapumisestaan.

Perheenjäsenelle myönnetään 2 momentin mukaisesti oleskelulupa hakemuksesta, jos perheenjäsen esittää ensimmäisen jäsenvaltion myöntämän voimassa olevan oleskeluluvan, jonka nojalla hän on oleskellut ensimmäisessä jäsenvaltiossa, sekä voimassa olevan matkustusasiakirjan tai niiden oikeaksi todistetut jäljennökset.

Perheenjäsenellä, jolle on myönnetty oleskelulupa edellä mainitun säännöksen nojalla, on rajoittamaton työnteko-oikeus.

### 8.6 Käsittelyajat sinistä korttia koskevassa hakemuksessa

Erityisosaajalain 21 §:n 1 momentin mukaan Maahanmuuttoviraston on tehtävä päätös EU:n sinistä korttia koskevasta hakemuksesta ja perheenjäsenen hakemuksesta sekä annettava päätös kirjallisesti tiedoksi viimeistään 60 päivän kuluessa täydellisen hakemuksen jättämispäivästä.

Jos työnantaja on sertifioitu ulkomaalaislain 76 §:n mukaisesti, päätös EU:n sinistä korttia koskevasta hakemuksesta on annettava tiedoksi viimeistään 30 päivän kuluessa täydellisen hakemuksen jättämispäivästä erityisosaajalain 21 §:n 2 momentin mukaisesti.

Jos hakemuksen liitteenä esitetyt tiedot tai toimitetut asiakirjat ovat riittämättömät tai puutteelliset, Maahanmuuttoviraston on 3 momentin mukaisesti ilmoitettava hakijalle, mitä lisäasiakirjoja tai -tietoja vaaditaan, ja asetettava niiden esittämistä tai toimittamista varten kohtuullinen määräaika. Edellä 1 momentissa tarkoitetun määräajan kulumisen keskeytyy, kunnes Maahanmuuttovirasto on saanut vaaditut lisäasiakirjat tai -tiedot. Jos vaadittuja lisätietoja tai asiakirjoja ei ole toimitettu kyseisessä määräajassa, hakemus voidaan hylätä.

Pitkäaikaista liikkumista koskeva päätös on erityisosaajalain 17 §:n 1 momentin mukaisesti annettava tiedoksi hakijalle ja ilmoitettava siitä ensimmäiselle jäsenvaltiolle viimeistään 30 päivän kuluessa täydellisen hakemuksen jättämispäivästä. Perheenjäsenen hakemukseen tehty päätös on annettava tiedoksi perheenjäsenelle samassa yhteydessä tai viimeistään 30 päivän kuluessa, jos hakemus on tehty eri aikaan kuin EU:n sinistä korttia koskeva hakemus. Poikkeuksellisissa ja asianmukaisesti perustelluissa olosuhteissa, jotka liittyvät hakemuksen monimutkaisuuteen, Maahanmuuttovirasto voi jatkaa määräaika 30 päivällä. Sen on ilmoitettava hakijalle määräajan jatkamisesta viimeistään 30 päivän kuluessa täydellisen hakemuksen jättämispäivästä.

## **9 Muu oleskelulupa ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten**

### **9.1 Yleistä**

Maahanmuuttovirasto myöntää ulkomaalaislain 74 §:n mukaisen muun oleskeluluvan ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten ilman saatavuusharkintaa tai osapäätöstä. Lainkohtaan on koottu työtehtävät, joita varten muu oleskelulupa voidaan myöntää ansiotyön tekemiseksi tai elinkeinon harjoittamiseksi. Muita työtehtäviä varten ei kyseistä oleskelulupaa voi myöntää.

Muu oleskelulupa ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten myönnetään ulkomaalaiselle, joka:

- 1) tekee yksittäisen ulkomailta maahan tuodun tai maasta ulkomaille vietävän koneen, laitteen, tuotantolinjan tai asiantuntijajärjestelmän toimitussopimukseen sisältyvän työn, jos työ kestää enintään kuusi kuukautta;
- 2) tutkii markkinoita, valmistelee yrityksen sijoittautumista Suomeen, neuvottelee tilauksista, hankkii tilauksia tai valvoo tehtyjen tilausten toimeenpanoa tai toimii muissa vastaavissa tehtävissä, jollei hänen työn- eikä toimeksiantajallaan ole toimipaikkaa Suomessa, jos työ kestää enintään vuoden;
- 3) toimii konsulttina ja työ kestää enintään vuoden;
- 4) toimii yrityksen yli- tai keskijohdon tehtävissä;
- 5) toimii kansainvälisessä järjestössä tai valtioiden väliseen viralliseen yhteistyöhön liittyvissä tehtävissä;
- 6) toimii ammattimaisesti joukkoviestinnän alalla, jollei hänen työn- eikä toimeksiantajallaan ole toimipaikkaa Suomessa;
- 7) tekee työn, joka sisältyy valtioiden väliseen sopimukseen;
- 8) toimii urheilijana, valmentajana tai urheilutuomarina, kun toiminta on ammattimaista;
- 9) toimii ammattimaisesti kulttuurin tai taiteen alalla;

- 10) toimii uskonnollisen yhdiskunnan palveluksessa tehtävässä, joka liittyy uskonnon harjoittamiseen;
- 11) toimii kutsun tai sopimuksen nojalla vierailevana opettajana, luennoitsijana tai kouluttajana, jos työ kestää enintään vuoden.

Osa lain 74 §:n 1 momentissa säädetyistä työtehtävistä on sellaisia, joiden kohdalla työn enimmäiskesto on rajoitettu (kohdat 1-3 ja 11), ja osa sellaisia, jotka edellyttävät henkilöön liittyvää erityisosaamista (kohdat 8-11).

Ulkomaalaislain 74 §:n 2 momentin mukaan, jos työnteko ylittää 1 momentin 1-3 tai 11 kohdassa säädetyä aikarajan, ulkomaalaisen on haettava työntekijän oleskelulupaa. Työntekijän oleskeluluvan lisäksi ulkomaalaisen on mahdollista hakea myös muuta tilanteeseen soveltuvaa oleskelulupaa.

Ulkomaalaislain 74 §:n 3 momentin mukaan ulkomaalaisen toimeentulon on oltava turvattu oleskeluluvan voimassaolon ajan tulolla, joka pääosin saadaan siitä perusteesta, jota varten oleskelulupa myönnetään. Toimeentulo voi perustua ansiotyöstä ja elinkeinon harjoittamisesta saatavan tulon yhdistelmään, paitsi jos kyseessä on kokoaikainen työsuhde, toimeentulon on oltava turvattu ansiotyöstä saatavalla tulolla.

Jos hakija saa toimeentulonsa työstä, palkan pitää olla vähintään työttömyysturvalain (1290/2002) 5 luvun 4 §:n 2 momentissa säädetyä euromäärän suuruinen ja työehtosopimuksen mukainen tai, jos alalla ei ole työehtosopimusta, palkka vastaa vähintään mainitussa momentissa säädettyä euromäärää ja samankaltaisista tehtävistä maksettavaa palkkaa.

Kun hakijan on tarkoitus toimia lain 74 §:n mukaisessa työtehtävässä elinkeinonharjoittajana, voi turvattu toimeentulo määritellä samalla tavalla kuin vastaavaa työtä työsuhhteessa tekevän kohdalla. Suuntaa antavana vertailukohtana elinkeinon harjoittamisesta saatavalle tulolle voi siis pitää kyseisellä alalla sovellettavaa työehtosopimusta, samankaltaisten tehtävien tavanomaista palkkatasoa tai työttömyysturvalain mukaisen työssäoloehdon alarajaa.

Ulkomaalaislain 81 a §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan ulkomaalaisella, jolle on myönnetty muu oleskelulupa ansiotyötä varten, on luvan perusteen mukainen työnteko-oikeus. Lain 74 §:n mukaisen elinkeinonharjoittamisen saa puolestaan 81 d §:n mukaan aloittaa, kun oleskelulupa sitä varten on myönnetty.

Jos lain 74 §:n mukaisen luvan haltija haluaa lisäksi tehdä muuta kuin perusteensa mukaista työtä työsuhhteessa, on hänen haettava työntekijän oleskelulupaa. Työntekijän oleskelulupa voidaan myöntää useammalle ammattialalle niin, että se kattaa myös ulkomaalaislain 74 §:n mukaisen työn.

## 9.2 Tehtävät, joiden enimmäiskesto on rajoitettu

Ulkomaalaislain 74 §:n 1 momentin 1-3 ja 11 kohdissa säädetyistä tehtäviä varten myönnettävän oleskeluluvan enimmäiskesto on rajoitettu. Rajoitetun keston vuoksi Maahanmuuttovirasto myöntää oleskeluluvan kyseisiä tehtäviä varten tilapäisenä (B). Jos tehtävä kestää kauemmin kuin kyseisissä kohdissa säädetään, on sitä varten haettava työntekijän oleskelulupaa tai muuta sen tekemiseen oikeuttavaa oleskelulupaa.

Ulkomaalaislain 81 c §:n 4 momentin mukaan kyseisten kohtien perusteella myönnettyjen oleskelulupien kohdalla työnteko-oikeus päättyy luvan voimassaoloajan päättyessä. Jos

kyseisen luvan haltija hakee jatkolupaa muulla perusteella, alkaa uuden luvan mukainen työnteko-oikeus vasta sen jälkeen, kun uusi lupa on myönnetty.

Ulkomaalaislain 74 §:n 1 momentin 1-3 ja 11 kohtien perusteella ei myönnetä jatkolupaa, jos kohtien mukainen enimmäiskesto on jo täynnä. Tällöin hakijan tulee hakea esimerkiksi työntekijän oleskelulupaa tai muuta työn tekemiseen oikeuttavaa oleskelulupaa.

### 9.2.1 Toimitussopimukseen sisältyvä työ

Ulkomaalaislain 74 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaisten toimitussopimukseen sisältyvien työsuoritusten enimmäiskesto on rajattu kuuteen kuukauteen. Lainkohta koskee sanamuotonsa mukaan koneen, laitteen, tuotantolinjan tai asiantuntijajärjestelmän toimitusta ja perustuu palvelukaupan yleissopimuksen (GATS) sekä EU:n vapaakauppasopimusten määräyksiin.

Maahanmuuttovirasto ei sovelle kohtaa esimerkiksi keittiökalusteiden, hirsimökin tai talopakettien asentamiseen tai pystyttämiseen. Hakemukseen on liitettävä toimitussopimus. Jos toimituksen jälkeiset huolto- tai korjauspalvelut sisältyvät toimitussopimukseen, voidaan myös niiden suorittamista varten myöntää oleskelulupa tämän lainkohdan perusteella.

### 9.2.2 Markkinatutkimus

Ulkomaalaislain 74 §:n 1 momentin 2 kohdan alaan kuuluu ulkomaisen yrityksen Suomessa aloitettavan toiminnan valmisteluun sekä ulkomaisen ja suomalaisen yrityksen välisen kaupan valmisteluun tai toimeenpanoon liittyviä tehtäviä. Lainkohdan sanamuoto on väljä, joten se voi kattaa työnkuvaltaan monenlaisia tehtäviä. Niitä yhdistää kuitenkin se, että tehtävät eivät kuulu ulkomaisen työn- tai toimeksiantajan varsinaiseen jatkuvaan tuotannolliseen toimintaan.

Markkinoiden tutkiminen tarkoittaa esimerkiksi yrityksen asiakkaita ja kilpailijoita koskevan tiedon keräämistä ja analysointia. Sen on tarkoitus auttaa yritystä liiketoimintamahdollisuuksien tunnistamisessa ja tukea päätöksentekoa. Markkinoiden tutkimiseen voi käyttää erilaisia menetelmiä, kuten kyselyitä, haastatteluja sekä asiakkaiden ja kilpailijoiden tarkkailemista.

Yrityksen Suomeen sijoittautumisen valmistelu tarkoittaa toimenpiteitä, joita ulkomainen yritys tekee perustaakseen toimipaikan Suomeen tai hankkiakseen sellaisen Suomesta. Sijoittautuminen tarkoittaa oikeushenkilön perustamista tai hankkimista, mukaan lukien osakkuuden kautta, tai sivuliikkeen tai edustustoimiston perustamista osapuolen alueelle pysyvien taloudellisten yhteyksien luomiseksi tai ylläpitämiseksi (ns. EU-UK - vapaakauppasopimus 124 (h) art. EUVL L 149, 30.4.2021). Suomeen sijoittautumisen valmisteluun ei sisälly yrityksen varsinaista tuotannollista toimintaa, vaan sen aloittamista edeltäviä toimia. Toimet voivat olla esimerkiksi tarvittavien viranomaisilmoitusten ja vastaavien tekemistä tai yrityksen toimiloiden hankkimiseen liittyviä toimia. Kun valmisteluvaihe on ohi ja ulkomainen yritys perustanut toimipaikkansa Suomeen, ei 2 kohta enää sovellu. Valmistelu voi päättyä myös tuloksettomana, eli ulkomainen yritys voi vetäytyä aikomuksestaan sijoittautua Suomeen.

Tilauksista neuvottelemisen ja tilausten hankkiminen tarkoittaa suomalaisen ja ulkomaisen osapuolen välistä kaupallista sopimusta edeltäviä toimia. Tilausten hankkiminen on yleensä varhaisempi vaihe, jossa toimittaja markkinoi tuotteitaan tai palvelujaan joko olemassa oleville tai uusille asiakkailleen. Myös tarjouskilpailuihin osallistumisesta voi yleensä pitää tilausten

hankkimisena. Tätä vaihetta voi seurata tilauksesta neuvottelemisen, jolloin osapuolet neuvottelevat tarkemmin kaupan kohteen ominaisuuksista sekä kaupan ehdoista. Neuvottelut voivat johtaa hankintaa koskevan sopimuksen tekemiseen tai päättyä tuloksettomina.

Tehtyjen tilausten toimeenpanon valvominen tarkoittaa toimintaa, jossa suomalainen ja ulkomainen osapuoli ovat sopineet tavaran tai palvelun toimittamisesta, ja ulkomaisen osapuolen edustaja valvoo Suomessa, että tuote toimitetaan tai palvelu suoritetaan sopimuksen mukaisesti. Yleensä kyse on ulkomaisen ostajan suomalaiselta toimittajalta tilaamasta tavarasta tai palvelusta, mutta myös päinvastainen tilanne voi kuulua lainkohdan alaan.

Muissa vastaavissa tehtävissä toimimista koskeva maininta lainkohdan lopussa laajentaa kohdan soveltamisalaa. Kyse voi olla monenlaisista suomalaisen ja ulkomaisen osapuolen välisen kaupan valmisteluun ja toimeenpanoon liittyvistä tehtävistä, kunhan tehtävän kesto ei ylitä vuoden enimmäisaikaa eikä työn- tai toimeksiantajalla ole toimipaikkaa Suomessa. Kohdan perusteella ei myönnetä jatkolupaa, jos kohdan mukainen enimmäiskesto on jo täynnä.

Kohdan mukaisen työn kohdalla voi tarvittaessa varmistaa esimerkiksi kaupparekisteristä, ettei hakijan työnantajalla tai toimeksiantajalla ole toimipaikkaa Suomessa.

### 9.2.3 Konsultti

Ulkomaalaislain 74 §:n 1 momentin 3 kohdan mukainen tehtävä konsulttina perustuu EU:n kauppasopimuksiin. Käytännössä konsultti on asiantuntija, joka esimerkiksi tarkastelee asiakkaansa toimintaa, etsii mahdollisia ongelmakohtia, esittää niihin ratkaisuja ja voi tehdä myös korjaustoimia.

Konsultti toimii sopimuksen perusteella ulkopuolisena neuvonantajana erilaisissa aihepiireissä, esimerkiksi tekniikan tai talouden alalla. Konsultti tuo asiakkaansa käyttöön oman asiantuntemuksensa ja ulkopuolisen näkökulman. Konsultti ei osallistu asiakasyrityksensä varsinaiseen jatkuvaan toimintaan, vaan keskittyy asiakkaansa tiettyyn ongelmaan, hankkeeseen tai muuhun vastaavaan tarpeeseen. Asiakas voi oman harkintansa mukaan joko seurata konsultin neuvoja tai toimia toisin. Konsultti voi olla itsenäinen elinkeinonharjoittaja tai konsultointirytyksen työntekijä.

Konsultin työn kesto asiakasyrityksessään voi vaihdella suuresti lyhyestä tehtävästä pitkäkestoiseen hankkeeseen. Ulkomaalaislain 74 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaisen konsultin työtä varten myönnettävän oleskeluluvan enimmäiskesto on yksi vuosi. Jos on tiedossa, että konsultin työ ja sen edellyttämä Suomessa oleskelu kestävät pidempään, ei kyseistä oleskelulupaa ole tarkoitettu sellaiseen tilanteeseen. Tällöin asiakasta on neuvottava hakemaan oleskelulupaa jollakin muulla perusteella, tilanteesta riippuen esimerkiksi työntekijän oleskelulupaa, erityisasiantuntijan oleskelulupaa tai yrittäjän oleskelulupaa.

### 9.2.4 Vieraileva opettaja

Ulkomaalaislain 74 §:n 1 momentin 11 kohta kattaa tilapäisiä opetustehtäviä suorittavat hyvin laajasti. Opetustehtävät ovat luonteeltaan moninaisia. Ne voivat olla esimerkiksi opettajana, luennoitsijana tai kouluttajana toimimista korkeakoulussa, ammattikorkeakoulussa taikka muussa oppilaitoksessa, kuten kansanopistossa. Opetustehtäviä voi tehdä myös yrityksessä.

Varsinkin yrityksessä tehtävän opetuksen kohdalla on kiinnitettävä huomiota 11 kohdan mukaisen opetuksen ja 3 kohdan mukaisen konsultin tehtävien väliseen rajanvetoon. Yleensä opettaja, luennoitsija tai kouluttaja antaa vastaanottajilleen tietoa, jonka he voivat ottaa käyttöönsä. Karkean rajanvedon mukaan opetuksen voi katsoa poikkeavan konsultin tehtävästä siten, että opettaja, luennoitsija tai kouluttaja yleensä käsittelee ongelmia ja niiden ratkaisuja yleisemmällä tasolla, eikä yleensä konsultin tavoin tarjoa erityisesti vastaanottajalle räätälöityjä ratkaisuja.

### 9.3 Yrityksen yli- tai keskijohdon tehtävät

Jotta tehtävää voi pitää ulkomaalaislain 74 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaisena toimimisena yrityksen yli- tai keskijohdon tehtävissä, on yrityksen oltava kooltaan sellainen, että siinä on erotettavissa johdon eri tasot. Keskijohtoon katsotaan lukeutuvan ylimmän johdon ja suorittavan portaan lähiesihenkilöiden väliin mahtuvia esihenkilöitä. Pienissä korkeintaan muutaman osakkeenomistajan tai yhtiömiehen muodostamissa yhtiöissä, joissa ei ole muita työntekijöitä, ei yleensä voi olla yli- tai keskijohtoa.

Yrityksen koon lisäksi merkitystä on yrityksen johdon tehtävillä. Johdon tyyppisiä tehtäviä ovat esimerkiksi yrityksen toiminnan suunnittelu, koordinointi, johtaminen sekä investointi- ja menettelytapapäätösten tekeminen. Yleensä johto myös vastaa yrityksen henkilöstön, tekniikan ja tulosten kehittämisestä.

Johdon tehtävät vaihtelevat yrityksen toimialan ja koon mukaan. Mitä rutiininomaisempia ja suorittavampia tehtäviä niihin kuuluu, sitä todennäköisemmin niitä varten tarvitaan työntekijän oleskelulupa. Esimerkiksi ravintoloiden, hotellien ja kauppojen vuoropäälliköiden ei lähtökohtaisesti katsota kuuluvan yli- tai keskijohtoon.

Arvioitaessa yrityksen johdon tehtävien laatua, voi hakijalta pyytää selvitystä esimerkiksi työsopimuksesta, työnkuvasta, palkasta, sovellettavasta työehtosopimuksesta sekä yrityksen koosta ja toiminnasta.

### 9.4 Kansainvälisen järjestön tai valtioiden väliseen viralliseen yhteistyöhön liittyvät tehtävät

Ulkomaalaislain 74 §:n 1 momentin 5 kohdan nojalla voidaan myöntää oleskelulupa kansainvälisessä järjestössä tai valtioiden väliseen viralliseen yhteistyöhön liittyvissä tehtävissä toimivalle. Kyse voi olla esimerkiksi erilaisten Suomessa toimivien järjestöjen, laitosten ja instituuttien henkilökuntaan kuuluvista. Tällaisella työntekijällä on henkilöön liittyvää erikoisosaamista, joten saatavuusharkinnan suorittaminen ei ole siksi tarkoituksenmukaista.

Monissa kansainvälisiä järjestöjä koskevissa Suomen ratifioimissa sopimuksissa Suomessa olevan toimielimen henkilökuntaan kuuluvat on rinnastettu diplomaattisiin edustajiin. Heidän oleskeluaan koskevissa asioissa toimivaltainen viranomaisena on ulkomaalaislain 69 §:n 3 momentin nojalla ulkoministeriö. Jos toimielimen henkilökuntaan kuuluva ei ole diplomaattiseen edustajaan rinnastettava henkilö, voi oleskeluluvan myöntäminen 74 §:n 1 momentin 5 kohdan nojalla olla mahdollista. Tämä on kuitenkin käytännössä harvinaista, joten lainkohta tulee sovellettavaksi harvoin.

## 9.5 Ammattimaisesti joukkoviestinnän alalla toimiva

Ulkomaalaislain 74 §:n 1 momentin 6 kohdan nojalla oleskelulupa voidaan myöntää ammattimaisesti joukkoviestinnän alalla toimivalle, jos hänen työn- eikä toimeksiantajallaan ei ole toimipaikkaa Suomessa. Lainkohdan taustalla on oikeus sananvapauteen, joka perustuu YK:n ihmisoikeuksien julistukseen sekä kansalaisyhteiskunnan ja poliittisia oikeuksia koskevaan kansainväliseen yleissopimukseen.

Kyse voi olla esimerkiksi kirjeenvaihtajasta tai toimittajasta, joka tekee Suomessa työtään ulkomaisen tiedotusvälineen tai uutistoimiston työntekijänä taikka sellaisen toimeksiannosta toimivana elinkeinonharjoittajana. Itsenäisesti ja oma-aloitteisesti erilaisille sähköisille alustoille sisältöä tuottavat henkilöt eivät yleensä kuulu tämän lainkohdan alaan. Alustan ylläpitäjä tai yleisöä ei yleensä voida katsoa itsenäisen sisällöntuottajan toimeksiantajaksi, joten lainkohdan edellytys työ- tai toimeksiantosuhteesta ei tällöin täyty.

## 9.6 Valtioiden väliseen sopimukseen sisältyvä työ

Ulkomaalaislain 74 §:n 1 momentin 7 kohdan nojalla oleskelulupa voidaan myöntää valtioiden väliseen sopimukseen sisältyvän työn tekeväälle henkilölle. Lainkohta edelsi säännös, jonka nojalla voitiin myöntää oleskelulupa valtioiden väliseen sopimukseen tai kansalaisjärjestöjen vaihto-ohjelmaan sisältyvää työtä varten. Tuossa yhteydessä valtioiden välisellä sopimuksella tarkoitettiin vaihto-ohjelmien kaltaisia sopimuksia esimerkiksi työlomajärjestelyistä ja muista nuorison mahdollisuuksista tutustua toiseen sopijamaahan. Sittemmin on säädetty erikseen oleskeluluvista harjoittelua, vapaaehtoistoimintaa ja työlomaa varten. Tämän lainkohdan alaan on jäänyt mahdolliset muut sopimukset nuorison liikkuvuudesta ja siihen liittyvästä työstä, jotka eivät kuulu harjoittelua, vapaaehtoistyötä tai työlomaa koskevan sääntelyn alaan. Lainkohdan taustasta johtuen valtioiden välisen sopimuksen voidaan kuitenkin tässä yhteydessä katsoa tarkoittavan nimenomaan erilaisia nuorison kansainvälistymistä ja liikkuvuutta edistäviä sopimuksia. Käytännössä tämä lainkohta tulee sovellettavaksi harvoin.

## 9.7 Ammattimaisesti urheilijana, valmentajana tai urheilutuomarina toimivat

Ulkomaalaislain 74 §:n 1 momentin 8 kohdassa tarkoitetuilta urheilijoilta, valmentajilta ja urheilutuomareilta edellytetään toiminnan ammattimaisuutta.

Ulkomaalaislain esitöiden mukaan urheilijoiden osalta urheilun ammattimaisuus voitaisiin määritellä urheilusta saatavan tulon perusteella. Arvion perustana olisi urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta annetun lain (276/2009) 1 §:n mukaisen vakuuttamisvelvollisuuden vuosituloraja. Määrä tarkistetaan vuosittain (HaVM 37/2022 vp, s. 13). Maahanmuuttovirasto ilmoittaa bruttopalkan vähimmäismäärän verkkosivuillaan. Yksilöurheilijoiden kohdalla tulee huomioida, että toimeentulo voi koostua palkan ohella esimerkiksi urheiluun myönnettävistä apurahoista.

Kun urheilusta saatava tulo osoittaa hakijan olevan ammattimainen urheilija, voidaan sitä yleensä pitää osoituksena myös siitä, että hänen toimeentulonsa on turvattu ulkomaalaislain 74 §:n 3 momentin edellyttämällä tavalla. Jos ammattimaisen urheilijan asuntoetu tai muu luontoisetu katsotaan osaksi palkkaa, on sen verotusarvosta toimitettava selvitys. Jos luontoisetujen määrä on poikkeuksellisen suuri suhteessa rahapalkkaan, tulee toimeentuloedellytyksen täyttymistä tarkastella tarkemmin. Jos rahapalkan osuus on hyvin

pieni, ei urheilijan toimeentulo ole välttämättä turvattu ulkomaalaislain 74 §:n 3 momentin edellyttämällä tavalla.

Palkkaa ei voi korvata muilla eduilla kuten peli- ja harjoitusvaatteilla, urheilijalle tarjottavalla terveydenhoidolla tai kulukorvauksilla. Riittävästä toimeentulosta on esitettävä selvitys oleskelulupaa haettaessa. Mahdollisia urheilullisista saavutuksista maksettavia bonuksia ei voi ottaa huomioon, sillä niiden saaminen on epävarmaa.

Valmentajien ja urheilutuomareiden ammattimaisuutta ei voi yhtä suurelta osin arvioida toiminnasta saatavan tulon perusteella kuin urheilijoiden ammattimaisuutta. Arvion perustana ei myöskään voi käyttää urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta annetun lain mukaisen vakuuttamisvelvollisuuden vuositulorajaa. Kyseistä lakia ei sovelleta valmentajiin eikä urheilutuomareihin.

Koska valmentajien ja tuomareiden toiminnan luonne poikkeaa urheilijoiden toiminnasta, heidän ammattimaisuuttaan arvioidaan kuten muidenkin työntekijöiden kohdalla. Valmentajien ja tuomarien kohdalla ammattimaisuuden arviointi kuuluu ensisijaisesti työnantajalle. Jos Maahanmuuttovirastolla on perusteltu syy tutkia ammattimaisuutta tarkemmin, voidaan huomiota kiinnittää muun muassa tuomarin tai valmentajan työkokemukseen, koulutukseen ja tuomarin pätevyysvaatimuksiin.

Valmentajien ja urheilutuomareiden kohdalla palkan pitää olla vähintään työehtosopimuksen mukainen. Jos alalla ei ole työehtosopimusta tai hakija tekee osa-aikatyötä, palkan pitää olla vähintään työttömyysturvalain (1290/2002) mukaisen kokoaikatyötä koskevan vähimmäispalkan suuruinen.

Urheilijoiden, valmentajien ja urheilutuomareiden kohdalla on myös otettava huomioon, ettei ulkomaalaislain 74 §:n 1 momentin mukainen oleskelulupa anna yleistä työnteko-oikeutta muihin tehtäviin, vaan ainoastaan luvan perusteen mukaisen työnteko-oikeuden. Sekä ammattimaisuuden arvioinnin, että työnteko-oikeuden kannalta on otettava huomioon, ettei urheilijan työsuhteeseen saa kuulua urheiluun ja valmentamiseen liittymättömiä työtehtäviä, kuten siivousta tai erilaisia myyntitehtäviä.

Urheilijan, valmentajan ja urheilutuomarin oleskelulupa myönnetään työsuhteen mukaisen keston ajalle. Urheilijan toimeentulon tulee olla turvattu koko myönnettävän oleskeluluvan ajalta. Jos oleskelulupaa haetaan pelikautta pidemmäksi ajaksi, tulee työnantajan esittää selvitys siitä, miten hakijan toimeentulo on turvattu kauden ulkopuolella.

Tyypillisiä esimerkkejä ammattimaisesta urheilusta ovat suosituimmat joukkuelajit, erityisesti jääkiekko, jalkapallo ja koripallo. Myös yksilöurheilijat voivat kuulua kyseisen lainkohdan soveltamisalaan.

## 9.8 Ammattimaisesti taiteen ja kulttuurin alalla toimivat

Ulkomaalaislain 74 §:n 1 momentin 9 kohdassa tarkoitetuilta kulttuurin ja taiteen alalla toimivilta edellytetään toiminnan ammattimaisuutta.

Ammattimaisuutta on arvioitava työhistorialla sekä toimeentulolla. Ensisijaisesti Maahanmuuttoviraston on tehtävä arvionsa sen avulla, että hakijan toimeentulo on turvattu kyseisellä toiminnalla. Toissijaisesti, jos toiminnan ammattimaisuudesta herää epäily, hakijalta voi pyytää lisäselvityksiä esimerkiksi hänen aiemmasta ammattitaustastaan ja mahdollisesta koulutustaustastaan. (HE 114/2022 vp, s. 95)

Kulttuurin ja taiteen kohdalla on kiinnitettävä huomiota varsinkin työn sisältöön eli siihen, että hakijan on tarkoitus tehdä nimenomaan taiteellista toimintaa ja saada siitä toimeentulonsa. Työhön ei sen lisäksi saa sisältyä muita taiteellisen toiminnan järjestämiseen liittyviä tehtäviä. Esimerkiksi sirkustaiteilijan tehtävänä voi olla vain sirkustaiteen esittämistä. Työhön ei saa sisältyä yleisiä sirkuksen toiminnan järjestämiseen liittyviä tehtäviä. Sellaista työtä varten on yleensä haettava työntekijän oleskelulupaa. Kulttuurin ja taiteen alalta saatava toimeentulo voi koostua monesta eri lähteestä, esimerkiksi apurahoista, teosmyynneistä ja erilaisista projekteista. Toimeentulon tulee olla turvattu koko myönnettävän oleskeluluvan ajan.

Tyypillisiä esimerkkejä kulttuurin ja taiteen alalla toimivista ovat ammattimaiset muusikot, näyttelijät, tanssijat, oopperalaulajat, sirkustaiteilijat, kuvataiteilijat ja muotoilijat.

## 9.9 Uskonnon harjoittamiseen liittyvät tehtävät

Ulkomaalaislain 74 §:n 1 momentin 10 kohdan mukaan myöntää uskonnollisen yhdyskunnan palveluksessa toimivalle tehtävään, joka liittyy uskonnon harjoittamiseen. Työnantajan on oltava uskonnonvapauslain (453/2003) 2 §:ssä tarkoitettu uskonnollinen yhdyskunta ja sen palveluksessa tehtävän työn on liityttävä uskonnon harjoittamiseen. Tehtäviin voi osaksi sisältyä myös tehtäviä, jotka eivät liity uskonnon harjoittamiseen. Pääasiallisen osan tehtävistä on kuitenkin liityttävä uskonnon harjoittamiseen. Yleensä tehtäviä voidaan pitää pääasiallisina, kun niiden osuus on yli puolet työajasta.

Uskonnollisen yhdyskunnan palveluksessa oleva voi olla esimerkiksi munkki, nunna tai hengellinen johtaja. Yhdyskunnan on osoitettava, että se kykenee maksamaan palkkaa, joka turvaa hakijan toimeentulon Suomessa. Yksityishenkilön lahjoitusta tai palkanmaksua koskevaa sitoumusta ei voida pitää riittävänä selvityksenä. Tarvittaessa työnantajalta voi pyytää selvitystä yhdyskunnan toiminnasta, tuloista ja varoista; esimerkiksi otteen yhdistysrekisteristä, toimintakertomuksen tai toimintasuunnitelman, yhdyskunnan säännöt, tilinpäätöksen tai muuta selvitystä taloudellisesta tilanteesta.

Työnantajan on noudatettava alan työehtosopimusta. Jos työehtosopimusta ei ole, on maksettava tavanomaisena ja kohtuullisena pidettävää palkkaa, joka voi perustua esimerkiksi alan järjestöjen palkkasuosituksiin. Jos työehtosopimusta tai palkkasuosituksia ei ole, mutta yhdyskunnan palveluksessa on jo vastaavissa tehtävissä suomalaisia tai ulkomaalaisia, on myös ulkomailta palkattavalle henkilölle tarjottava työtä vastaavilla ehdoilla.

Ellei vertailukelpoisia työntekijöitäkään ole, edellytetään, että kokoaikatyöstä maksettava summa vähintään täyttää työttömyysturvalain mukaisen työssäoloehdon. Luontoisedut, kuten asuntoetu voidaan ottaa huomioon verotusarvonsa mukaisesti, kuitenkin enintään täysihoitoedun verotusarvon suuruisena. Verotusarvosta on esitettävä todistus tai muu luotettava selvitys.

## 10 Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneen oleskelulupa

### 10.1 Yleistä

Ulkomaalaislain 75 §:n mukaan ulkomaalaiselle, joka on suorittanut Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen loppuun ja jonka maassa oleskelun pääasiallinen tarkoitus on työnteko tai elinkeinotoiminnan harjoittaminen, myönnetään hakemuksesta Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneen oleskelulupa. Luvan haltijalla on 81 a §:n 1 momentin 5 kohdan

nojalla rajoittamaton työnteko-oikeus. Oleskelulupa ei sovelleta työntekijän oleskelulupaan liittyvää saatavuusharkintaa, eikä yrittäjän oleskelulupahakemukseen liittyvää kaksivaiheista menettelyä. Oleskelulupa sovelletaan ulkomaalaislain 39 §:n mukaista toimeentuloedellytystä.

Pykälä kattaa kaikki tutkinnon tai tutkimuksen Suomessa loppuun suorittaneet, riippumatta siitä, millä perusteella myönnetyn oleskeluluvan aikana tutkinto tai tutkimus on suoritettu. Peruste on voinut olla myös muu kuin opiskelu tai tutkimus, esimerkiksi perheside. Oleskeluoikeuden on kuitenkin pitänyt olla tuolloin voimassa.

Pysyviä oleskelulupia koskevan, 8.1.2026 voimaan tulleen, lakimuutoksen myötä Suomessa korkeakoulututkinnon suorittaneet voivat tietyin edellytyksin hakea suoraan pysyvää oleskelulupaa saatuaan tutkintonsa valmiiksi. Siitä, millaiset tutkinnot mahdollistavat suoraan pysyvän oleskeluluvan hakemisen, sekä muista luvan saamisen edellytyksistä on ohjeistettu erikseen soveltamisohjeessa *Ohje pysyvien oleskelulupien uusista edellytyksistä lakimuutoksen 2026 jälkeen - Pysyvien lakimuutos -ohje (MIGDno-2025-3125)*.

## 10.2 Tutkinto tai tutkimus

Tutkinnon ja tutkimuksen käsitteitä ei ole laissa määritelty tarkemmin. Nykyistä lakia edeltäneiden ja keskeiseltä sisällöltään vastaavien säännösten perustelut (HE 21/2018 vp, s. 69 ja HE 273/2018 vp, s. 36) huomioiden tutkinto voi tarkoittaa sellaisen opinto-ohjelman suorittamista, joka täyttää toimivaltaisen viranomaisen määräämät edellytykset, ja josta annetaan hallintopäätös eli tutkintotodistus. Tavanomaisia esimerkkejä ovat korkeakoulututkinnot ja ammatilliset tutkinnot. Myös esimerkiksi ylioppilastutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot sekä erikoisammattitutkinnot täyttävät 75 §:n tutkintoedellytyksen.

Oppilaitosta ja sen oikeutta antaa tutkintoja voi yleensä arvioida samoin kuin tutkija- ja opiskelijalakia (719/2018) sovellettaessa. Esimerkiksi erilaisten täydentävien opintojen ja täydennyskoulutusten suorittaminen ei yleensä tarkoita ulkomaalaislain 75 §:n mukaista tutkinnon suorittamista. Myöskään osaamista syventävien opintokokonaisuuksien ja täydennyskoulutusten todistukset tai diplomit, yleiset kielitutkinnot (YKI) tai osatutkinnot, kuten hoiva-avustajan osatutkinto, eivät täytä 75 §:n mukaista edellytystä suoritetusta tutkinnosta.

Maahanmuuttovirasto tarkastaa tutkinnon suorittamisen lähtökohtaisesti Opetushallituksen ylläpitämästä kansallisesta opintosuoritusten rekisteristä. Oleskeluluvan myöntämisen edellytyksenä on se, että tutkinto on suoritettu loppuun.

Tutkimus voi puolestaan tarkoittaa tutkimustoimintaa, jonka johdosta ulkomaalaista voitaisiin pitää tutkija- ja opiskelijalain mukaisena direktiivin tarkoittamana tutkijana tai kansallisena tutkijana. Tutkimuksen loppuun suorittamisen voi katsoa tarkoittavan tutkijan ja tutkimusorganisaation välisessä sopimuksessa määritellyn tutkimustyön saattamista loppuun. Hakijan tulee liittää hakemukseensa selvitys tutkimuksen suorittamisesta. Kyseessä voi olla todistus tohtorintutkinnosta tai tutkimusorganisaation todistus tutkimustyön loppuun saattamisesta. Jos tutkija on päättänyt tutkimustoimintansa aiemmin, hän ei täytä ulkomaalaislain 75 §:n mukaista edellytystä tutkimuksen suorittamisesta loppuun, eikä kyseistä oleskelulupaa voida myöntää.

Tutkinnon tai tutkimuksen suorittamisen ja 75 §:n mukaisen oleskeluluvan myöntämisen välille ei ole säädetty enimmäisaikaa. Jos Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen loppuun suorittanut ulkomaalainen poistuu maasta, hän voi myöhemminkin hakea ulkomaalaislain 75 §:n

mukaista oleskelulupaa palatakseen Suomeen ansiotyön tekemistä tai elinkeinotoiminnan harjoittamista varten. Ulkomaalainen voi työskennellä Suomessa myös muulla kuin tutkintonsa tai tutkimustoimintansa mukaisella alalla.

### 10.3 Toimeentulo

Oleskeluluvan myöntäminen edellyttää, että hakijan toimeentulo on turvattu ulkomaalaislain yleisen toimeentulosäännöksen 39 §:n mukaisesti oleskeluluvan voimassaolon ajan. Se erottaa luvan muista työnteon perusteella myönnettävistä luvista. Tarkoituksena on lisätä Suomeen tutkimuksen ja opiskelun perusteella tulleiden ulkomaalaisten maahan jäämistä.

Toimeentulo voi koostua muustakin kuin ansiotyöstä, esimerkiksi ansiotyön ja yrittämisen yhdistelmästä. Myös hakijan mahdolliset varat ja niin sanotut kustannuksia korvaavat sosiaalietuudet voidaan ottaa huomioon. Oleskeluluvan mukaisen oleskelun pääasiallisena perusteena pitää kuitenkin olla ansiotyön tekeminen tai elinkeinon harjoittaminen, josta on käytännössä saatava ainakin osa tulosta. Suuntaa-antavana, joskaan ei ehdottomana rajana voidaan pitää sitä, että myönnettävän luvan keston ajalta vähintään puolet toimeentulosta on peräisin ansiotyöstä tai elinkeinon harjoittamisesta.

Toimeentuloedellytyksestä ohjeistetaan tarkemmin ohjeessa *Ohje toimeentulon selvittämisestä ja toimeentuloedellytyksen soveltamisesta lupa- ja kansalaisuusasioissa – Toimeentulo-ohje (MIGDno-2024-3028)*.

Jos hakija ei saa juurikaan toimeentuloa ansiotyön tai elinkeinon harjoittamisesta ei työntekoa tai elinkeinon harjoittamista voi pitää hakijan maassa oleskelun pääasiallisena perusteena eikä 75 §:n mukaista tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneen oleskelulupaa voida myöntää. Jos kuitenkin vaikuttaa siltä, että hakija täyttää tutkija- ja opiskelijalain (719/2018) mukaisen työnhakuluvan (oleskelulupa työnhakua ja yritystoimintaa varten) edellytykset, pyytää Maahanmuuttovirasto hakijalta suostumusta lupaperusteen vaihtamiselle. Työnhakuluvan myöntäminen ei edellytä toimeentuloa ansiotyön tai elinkeinon harjoittamisesta.

### 10.4 Jatkoluvan kesto

Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneen oleskelulupaa haetaan lähes aina niin sanotusti jatkolupana eli tilanteessa, jossa ulkomaalainen hakee lupaa oleskellessaan Suomessa toisella lupaperusteella, usein opiskelijan oleskeluluvalla. Jatkolupa myönnetään ulkomaalaislain 55 §:n mukaan enintään neljäksi vuodeksi. Jos jatkolupa myönnetään lyhyemmäksi ajaksi, tulee se perustella oleskelulupapäätökselle.

Pian tutkinnon tai tutkimuksen suorittamisen jälkeen, oleskelulupaa hakeville on tyypillistä, etteivät he ole vielä vakiinnuttaneet asemaansa työmarkkinoilla. Heille, kuten muillekin vastavalmistuneille, ovat tyypillisiä lyhyet määräaikaiset työsuhteet sekä erilaiset osa-aikaiset ja vaihtelevan työajan (mukaan lukien nollatuntisopimukset) työsuhteet. He työskentelevät usein myös toimeksiantosuhteissa alustatalouden parissa tai aloittelevina yrittäjinä.

Epävakaan työmarkkina-aseman vuoksi, äskettäin tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneiden on usein vaikea täyttää lupaperusteen mukaista toimeentuloedellytystä kovinkaan pitkäksi ajaksi. Maahanmuuttovirasto rajaakin usein tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneiden oleskelulupien kestoja neljää vuotta lyhyemmäksi ajaksi, jotta toimeentuloedellytyksen täyttymistä voidaan tarkastella kohtuullisella aikavälillä uudelleen.

Tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneen oleskelulupa myönnetään lähtökohtaisesti työsuhteen keston ajalle, jos työsuhde takaa hakijalle toimeentuloedellytyksen täyttävän toimeentulon. Jos työsopimus ei takaa riittäviä tuloja (esim. nollatuntisopimus), rajaa Maahanmuuttovirasto lähtökohtaisesti oleskeluluvan kestoja yhteen tai kahteen vuoteen. Oleskelulupien kestoja rajataan usein myös aloittelevien elinkeinonharjoittajien ja alustatalouden parissa työskentelevien kohdalla toimeentuloedellytyksen täyttymisen tarkastamiseksi.

## 11 Yrittäjän oleskelulupa

### 11.1 Yleistä yrittäjän oleskeluluvasta

Muun ulkomaalaisen kuin Euroopan unionin jäsenvaltion kansalaisen ja häneen rinnastettavan on haettava yrittäjän oleskelulupaa, jos hän aikoo oleskella Suomessa ja hänen oleskelunsa pääasiallinen tarkoitus on yritystoiminnan harjoittaminen, eikä kyse ole 74 §:ssä säädetystä toiminnasta.

Yrittäjän oleskelulupaprosessi on kaksivaiheinen sekä ensimmäisten että jatkolupahakemusten kohdalla. Oleskelulupahakemuksen jättämisen jälkeen elinvoimakeskus keskus tekee asiaan ensin osapäätöksen, jonka jälkeen Maahanmuuttovirasto tekee lopullisen päätöksen.

Ulkomaalaislain 83 §:n 4 momentissa säädetään poikkeuksesta edellä mainittuun menettelyyn. Maahanmuuttovirasto voi hylätä yrittäjän oleskelulupaa koskevan hakemuksen ilman elinvoimakeskuksen osapäätösharkintaa, jos hakija ei täytä oleskeluluvan myöntämisen yleisiä edellytyksiä. Poikkeuksen tarkoituksena on estää turhan osapäätöksen tekeminen, sillä Maahanmuuttoviraston on tällöin tehtävä joka tapauksessa lopullinen päätöksensä kielteisenä.

### 11.2 Elinvoimakeskuksen osapäätös

Ulkomaalaislain 79 a §:n mukaan yrittäjän oleskeluluvan myöntäminen perustuu harkintaan, jossa tulee varmistaa, että:

- 1) yritystoiminta tapahtuu Suomeen rekisteröidyssä yrityksessä;
- 2) yrityksellä arvioidaan olevan kannattavan liiketoiminnan edellytykset;
- 3) yrityksellä on riittävät resurssit liiketoiminnan toteuttamiseen;
- 4) yritystoiminnassa ei ole olennaisesti laiminlyöty lakisääteisiä velvollisuuksia suorittaa veroja tai maksuja.

Ulkomaalaislain 79 a §:n 3 momentin mukaan elinvoimakeskuksen tulee osapäätöstä tehdessään varmistaa, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu yritystoiminnasta saatavalla tulolla oleskeluluvan voimassaolon ajan. Yritystoiminnan alkuvaiheessa toimeentulo voi olla turvattu ansiotyöstä saatavalla tulolla, yrityksen käytössä olevalla alkurahoituksella tai hakijan käytettävissä olevilla omilla rahavaroilla.

Osapäätösten tekeminen on valtakunnallisesti keskitetty Uudenmaan elinvoimakeskukselle. Elinvoimakeskus tekee osapäätöksensä suoraan UMA-järjestelmään. Jos osapäätös on myönteinen, siinä määrätään, mille ajalle yrittäjän oleskelulupa voidaan myöntää ja onko myönnettävä oleskelulupa tilapäinen vai jatkuva.



**Korkein hallinto-oikeus arvioi 19.10.2023 antamassaan ennakkopäätöksessä (2023:92), oliko ELY-keskus menetellyt hallintolain asiavirheen korjaamista koskevien säännösten vastaisesti, kun se oli hakijan vahingoksi korvannut aikaisemman myönteisen osapäätöksen kielteisellä osapäätöksellä.**

ELY-keskus oli ensin tehnyt muutoksenhakijan yrittäjän oleskelulupaa koskevassa asiassa myönteisen osapäätöksen. ELY-keskus oli sittemmin tehnyt uuden korvaavan osapäätöksen, joka oli kielteinen. Tämän kielteisen osapäätöksen johdosta Maahanmuuttovirasto hylkäsi oleskelulupahakemuksen.

Korkein hallinto-oikeus katsoi, että ELY-keskuksen osapäätös oli itsenäinen hallintopäätös, jonka osalta oli noudatettava asiavirheen korjaamista koskevaa sääntelyä. Hallintolain tarkoittaman asiavirheen korjaamismahdollisuuden kannalta ei ollut merkitystä sillä, että ELY-keskuksen osapäätökseen ei voinut erikseen hakea muutosta.

Koska ELY-keskuksella oli ollut jo lähtökohtaisesti virheellinen käsitys mahdollisuudestaan korvata aikaisempi myönteinen osapäätös kielteisellä osapäätöksellä, asiassa ei ollut perusteita ottaa arvioitavaksi, olisivatko asiavirheen korjaamista koskevat edellytykset täyttyneet. ELY-keskuksen myönteinen osapäätös saatettiin voimaan ja asia palautettiin Maahanmuuttovirastolle uudelleen käsiteltäväksi sen arvioimiseksi, täytyivätkö asiassa oleskeluluvan myöntämisen yleiset edellytykset.



Ulkomaalaislain 79 §:n mukaan yrittäjä on henkilö, joka johtavassa asemassa harjoittaa yritystoimintaa. Lain perustelujen mukaan yrittäjänä pidettäisiin avoimen yhtiön yhtiömiestä tai muun yhteisön tai yhtymän sellaista osakasta tai yhtiömiestä, joka on henkilökohtaisessa vastuussa yhteisön tai yhtymän velvoitteista ja sitoumuksista. Yrittäjänä pidettäisiin myös osakeyhtiössä johtavassa asemassa työskentelevää osakasta tai muussa yhteisössä johtavassa asemassa työskentelevää henkilöä, jos osakas omistaa yksin vähintään 30 prosenttia yhtiön osakepääomasta tai hänellä on yksin vähintään 30 prosenttia yhtiön osakkeiden tuottamasta äänimäärästä tai jos muussa yhteisössä johtavassa asemassa työskentelevällä henkilöllä on vastaava määräämisvalta (HE 114/2022 vp, s. 100).

Vähintään 30 prosentin osuus yhtiön osakepääomasta tai määräämisvallasta pitää olla yhdellä henkilöllä, ei esimerkiksi saman perheen jäsenillä yhteensä. Jos perheenjäsenten omistusosuudet yhteenlaskettuna saavuttavat 30 prosentin rajan mutta jokaisen henkilökohtainen osuus jää rajan alle, ei ketään heistä voida pitää ulkomaalaislain tarkoittamana yrittäjänä, vaikka esimerkiksi yrittäjän eläkelain (1272/2006) mukainen yrittäjän määritelmä tuolloin täytyisikin. Myös siinä tapauksessa, että osakeyhtiössä on esimerkiksi neljä osakasta, joista jokaisella on 25 prosentin osuus osakepääomasta, ja jotka työskentelevät johtavassa asemassa, kukaan heistä ei täytä ulkomaalaislain mukaista yrittäjän määritelmää.

Johtavalla asemalla tarkoitetaan ulkomaalaislain perustelujen mukaan käytännössä toimitusjohtajuutta ja yhtiön hallituksen varsinaista jäsenyyttä. Perusteluissa myös todetaan, että yrittäjän määritelmä pidettäisiin tarkoituksella suppeampana kuin se on yrittäjän eläkelain 3 §:ssä määritelty. Perheenjäseniä ja lähiomaisia ei pidettäisi ulkomaalaislain tarkoittamina yrittäjinä. Oleskelulupamenettelyn sujuvuuden kannalta yrittäjän määritelmä on perusteltua pitää mahdollisimman yksinkertaisena ja rajattuna.

Ulkomaalaislain perustelujen mukaan yrittäjänä pidetään myös yksityisellä toiminimellä yritystoimintaa harjoittavaa henkilöä eli yksityistä elinkeinonharjoittajaa. Toiminimiyrittäjän yritystoiminnassa mahdollisesti mukana työskentelevää puolisoa ei kuitenkaan pidetä yrittäjänä. Avoimessa yhtiössä työskentelevä yhtiömies ja kommandiittiyhtiössä työskentelevä vastuunalainen yhtiömies (komplementtäari) ovat yrittäjiä, koska heidän vastuunsa yhtiössä on henkilökohtainen ja rajaton. Hallituksen esityksen (HE 114/2022 vp, s. 100) mukaan kommandiittiyhtiössä työskentelevää äänetöntä yhtiömiestä (kommanditäari) ei pidetä yrittäjänä. Äänetön yhtiömies tarvitsee kyseisessä yhtiössä työskennelläkseen yrittäjän oleskeluluvan sijaan ansiotyötä varten myönnettävän oleskeluluvan.

Osuuskuntayrittäjänä pidettäisiin yrittäjää, joka on johtavassa asemassa ja jolla on tosiasiallista määräysvaltaa osuuskunnassa. Johtavalla asemalla tarkoitettaisiin käytännössä toimitusjohtajaa tai hallituksen varsinaista jäsentä, jolla on tosiasiallinen määräysvalta osuuskunnassa.

### 11.3 Maahanmuuttoviraston päätös

#### Elinvoimakeskuksen kielteinen osapäätös

Jos elinvoimakeskuksen tekemä osapäätös on kielteinen, Maahanmuuttovirasto ei myönnä hakijalle yrittäjän oleskelulupaa. Tällöin oleskeluluvan myöntämisen yleisiä edellytyksiä ei ole yleensä tarpeen tutkia, sillä yrittäjän oleskelulupaa ei niistä riippumatta voida myöntää.

Yksittäisessä tapauksessa myös yleisten edellytysten täyttymistä voidaan kuitenkin tutkia kielteisestä osapäätöksestä huolimatta. Näin voidaan toimia esimerkiksi, jos on selkeitä viitteitä maahantulosäännösten kiertämisestä, hakija on epäiltynä tai hänen on todettu syyllistyneen rikokseen tai hakija on määrätty maahantulokielttoon. Jos yleiset edellytyksetkään eivät täyty, voidaan sitä käyttää kielteisen päätöksen perusteena kielteisen osapäätöksen lisäksi.

Jos hakija toimittaa lisäselvityksiä yritystoimintaansa koskien elinvoimakeskuksen kielteisen osapäätöksen jälkeen, mutta ennen Maahanmuuttoviraston lopullista päätöstä, niin Maahanmuuttoviraston käsittelijä käy läpi toimitetut selvitykset verraten niitä osapäätöksen johtopäätöksiin. Jos vaikuttaa siltä, että toimitetut selvitykset todennäköisesti vaikuttaisivat osapäätöksen lopputulemaan, pyytää Maahanmuuttovirasto elinvoimakeskusta arvioimaan selvityksiä. Jos selvityksillä ei Maahanmuuttoviraston arvion mukaan olisi vaikutusta osapäätöksen lopputulemaan, kirjaa Maahanmuuttovirasto asian päätökselle.

#### Elinvoimakeskuksen myönteinen osapäätös ja Maahanmuuttoviraston myönteinen päätös

Maahanmuuttovirasto myöntää hakijalle yrittäjän oleskeluluvan, jos elinvoimakeskuksen tekemä osapäätös on myönteinen ja oleskeluluvan myöntämisen yleiset edellytykset täyttyvät.

Oleskelulupa myönnetään lähtökohtaisesti osapäätöksessä määrätylle ajalle. Maahanmuuttoviraston on kuitenkin mahdollista myöntää oleskelulupa lyhyemmälle ajalle, jos on perusteltua tarkastella oleskeluluvan myöntämisen yleisiä edellytyksiä uudelleen lyhyemmän ajan kuluttua. Näin voidaan toimia esimerkiksi tilanteessa, jossa hakija on epäiltynä tai syyllistynyt rikokseen.

Jatkolupa myönnetään ulkomaalaislain 55 §:n mukaan enintään neljäksi vuodeksi. Jos yrittäjän jatkolupa myönnetään lyhyemmäksi ajaksi, joko elinvoimakeskuksen osapäätöksen

tai Maahanmuuttoviraston yleisiä edellytyksiä koskevan harkinnan perusteella, tulee se perustella päätökselle.

### [Elinvoimakeskuksen myönteinen osapäätös ja Maahanmuuttoviraston kielteinen päätös](#)

Maahanmuuttovirasto ei myönnä yrittäjän oleskelulupaa myönteisestä osapäätöksestä huolimatta, jos oleskeluluvan myöntämisen yleiset edellytykset eivät täyty. Yrittäjän oleskelulupaa hakevan kohdalla tällaisessa tilanteessa on kyse yleensä maahantulosäännösten kiertämisestä. Hallituksen esityksen mukaan kyse voi olla esimerkiksi tilanteesta, jossa yrittäjän oleskelulupaa hakevan todellisena tarkoituksena ei ole yritystoiminta vaan työnteko, eikä yrittäjän oleskeluluvan saanut ulkomaalainen tosiasiallisesti harjoita yritystoimintaa (HE 26/2024 vp, s. 56). Tilanne voisi esimerkiksi olla sellainen, että hakijan toiminnan yrityksessä katsotaan vastaavan enemmän työntekijän kuin yrittäjän asemaa. Maahantulosäännösten kiertämisen arvioinnista ohjeistetaan tarkemmin ohjeessa *Ohje maahantulosäännösten kiertämisen arvioinnista – 36 a-f -ohjeessa* (MIGDno-2025-1509).

### [Muuta](#)

Niin sanotut kevytyrittäjät, jotka työskentelevät laskutuspalvelun kautta ilman y-tunnusta, eivät ole yrittäjiksi katsottavia, eivätkä voi saada yrittäjän oleskelulupaa.

Elinvoimakeskus varmistaa osapäätöksessään, että yrittäjän oleskelulupaa hakevan toimeentulo on turvattu. Jos yrittäjän oleskelulupaa hakevan perheenjäsenet hakevat oleskelulupia samaan aikaan, tulee Maahanmuuttoviraston selvittää erikseen, onko heidän toimeentulonsa turvattu. Elinvoimakeskuksen osapäätöstä voi käyttää soveltuvin osin hyväksi perheenjäsenten toimeentuloa koskevassa harkinnassa.

Kasvuyrittäjän oleskelulupaa käsitellään seuraavassa luvussa. Siihen ei liity elinvoimakeskuksen osapäätöstä. Sen sijaan Business Finland antaa asiassa lausuntonsa.

Tietyissä tilanteissa yrittäjälle voidaan myöntää oleskelulupa ulkomaalaislain 74 §:n nojalla. Yrittäjänä toimivan tulisi kuitenkin ensisijaisesti hakea lain 79 §:ssä säädettyä yrittäjän oleskelulupaa. (HE 114/2022 vp, s. 94)

Myös jollakin muulla perusteella myönnetyn oleskeluluvan haltija voi harjoittaa Suomessa yritystoimintaa, jos hänen maassa oleskelunsa pääasiallinen tarkoitus on muu kuin yritystoiminta, eikä yritystoiminnan harjoittaminen muuta pääasiallista tarkoitusta. Esimerkiksi opiskelua tai ansiotyön tekemistä varten myönnetyn oleskeluluvan haltija voi päätoimisen opiskelunsa tai ansiotyönsä ohessa harjoittaa Suomessa yritystoimintaa.

## **12 Kasvuyrittäjän oleskelulupa**

### **12.1 Kasvuyrittäjän määritelmä**

Kasvuyrittäjän määritelmästä ja kasvuyrittäjän oleskeluluvasta säädetään ulkomaalaislain 80 §:ssä. Kasvuyrittäjän oleskelulupa ja tavanomainen yrittäjän oleskelulupa ovat erillisiä lupaperusteita. Ne eroavat toisistaan sekä luvan myöntämisedellytysten että lupamenettelyn osalta. Kasvuyrittäjän määritelmän täyttymistä arvioi ensimmäisen oleskeluluvan kohdalla aina Innovaatiorahoituskeskus Business Finland (jäljempänä Business Finland).

Kasvuyrityksestä käytetään usein yleiskielessä myös englanninkielistä termiä startup-yritys. Kasvuyrityksellä tai sen englanninkielisellä vastineella ei ole yleiskielessä täsmällistä määritelmää, vaan termien merkitys vaihtelee eri asiayhteyksissä. Yleensä molemmilla

tarkoitetaan toimintansa alkuvaiheessa olevaa yritystä, joka tavoittelee nopeaa ja yleensä myös kansainvälistä kasvua skaalautuvan liiketoimintamallin avulla. Skaalautuvuudella tarkoitetaan sitä, että yrityksen liiketoiminta voi laajentua nopeasti ja tehokkaasti ilman että resurssit ja/tai kustannukset kasvavat samassa suhteessa. Esimerkiksi monet ohjelmistoalan ja tietotekniikka-alan yritykset pystyvät skaalaamaan liiketoimintaansa.

Kasvuyrittäjä on ulkomaalaislain 80 §:n 1 momentin mukaan ulkomaalainen, joka toimii tai jonka tarkoituksena on toimia päätoimisesti vastuuasemassa sellaisessa Suomeen rekisteröidyssä tai rekisteröitävässä yrityksessä, jonka liiketoimintamalli ja yrityksessä toimivien henkilöiden henkilökohtainen osaaminen täyttävät edellytykset Business Finlandin antaman lausunnon mukaan sen alkaville innovatiivisille nopean kasvun yrityksille myöntämää rahoitusta koskevat edellytykset.

Nykyistä 80 §:ää edeltäneen ja keskeiseltä sisällöltään samankaltaisen säännöksen perustelujen mukaan kasvuyrittäjän määritelmä sisältää ajatuksen siitä, että toiminnalla on arvioitu olevan mahdollisuudet kannattavaan liiketoimintaan, ja että tarkoituksena on nopean kansainvälisen kasvun saavuttaminen (HE 129/2017 vp, s. 23). Määritelmä sisältää myös edellytyksen toimimisesta päätoimisesti vastuuasemassa. Kyse voi olla esimerkiksi yhtiön toimitusjohtajasta tai muusta perustajaosakkaasta. Tehtävän nimikettä keskeisempää olisi, että toiminta yrityksen hyväksi olisi päivittäistä ja ammattimaista, ei satunnaista eikä harrastustoiminnan kaltaista. Määritelmän piiriin eivät kuulu sellaiset ulkomaalaiset, jotka toimivat työsuhhteessa ilman yritysvastuuta, vaikka he olisivat mukana toiminnassa jo yrityksen varhaisessa vaiheessa tai omistaisivat osan yrityksen osakekannasta.

Kasvuyrittäjän määritelmän täytyminen ei edellytä rahoituksen hakemista tai vastaanottamista, ainoastaan Business Finlandin tekemää arviota siitä, että rahoituksen edellytykset täyttyvät. Ulkomaalaislaki ei sisällä lisäriteerejä kasvuyrittäjyyden arvioimiseen.

## 12.2 Kasvuyrittäjän oleskelulupamenettely

Ulkomaalaislain 80 §:n 1 momentin mukaan ulkomaalaiselle kasvuyrittäjälle myönnetään jatkuva kasvuyrittäjän oleskelulupa, jos hän toimii tai hänen tarkoituksenaan on toimia päätoimisesti vastuuasemassa sellaisessa Suomeen rekisteröidyssä tai rekisteröitävässä yrityksessä, jonka liiketoimintamalli ja yrityksessä toimivien henkilöiden henkilökohtainen osaaminen täyttävät Business Finlandin antaman lausunnon mukaan sen alkaville innovatiivisille nopean kasvun yrityksille myöntämää rahoitusta koskevat edellytykset. Lisäksi hakijan on täytettävä oleskeluluvan myöntämisen yleiset edellytykset ja 39 §:n mukainen toimeentuloedellytys.

Hakijan on itse hankittava Business Finlandin puoltava lausunto etukäteen ja liitettävä se oleskelulupahakemuksensa. Oleskelulupaa on 80 §:n 2 momentin mukaan haettava neljän kuukauden kuluessa puoltavan lausunnon antamisesta. Business Finland suorittaa arviointinsa sen hetkisen markkinatilanteen perusteella eikä lausunnon ajantasaisuus välttämättä säily pidempään. Jos lausunto on oleskelulupahakemuksen vireillepanopäivänä neljää kuukautta vanhempi tai lausunto puuttuu kokonaan, ei kasvuyrittäjän oleskelulupaa myönnetä.

Tavanomaisesta yrittäjän oleskeluluvasta poiketen kasvuyrittäjän oleskelulupaan ei liity elinvoimakemuksen tekemää osapäätöstä. Kasvuyrityksen liiketoimintamallia ja yrittäjän henkilökohtaista osaamista arvioi vain Business Finland. Maahanmuuttovirasto puolestaan varmistaa, että Business Finland on antanut hakijaa koskevan puoltavan lausunnon, ja että lausunto on oleskelulupahakemuksen vireillepanopäivänä korkeintaan neljä kuukautta

vanha. Muutoin Maahanmuuttoviraston suorittama harkinta koskee oleskeluluvan yleisten edellytysten sekä toimeentuloedellytyksen täyttymistä.

Kasvuyrittäjien oleskelulupahakemusten yhteydessä on hyvä kiinnittää huomiota kansainvälisiin pakotteisiin jo ensimmäisen luvan yhteydessä. On mahdollista, että innovatiivisilla palveluilla tai tuotteillaan nopeaan kansainväliseen kasvuun tähtäävät yritykset saattaisivat rikkoa kansainvälisiä pakotteita. Erytishuomiota tulee kiinnittää pakotteiden alaisten maiden hakijoiden osalta mahdollisiin kaksikäyttötuotteisiin eli tuotteisiin, jotka soveltuvat siviilikäytön lisäksi myös sotilaallisiin tarkoituksiin.

Kasvuyrittäjän oleskelulupa voidaan myöntää ulkomaalaislain 53 §:n 10 momentin mukaan kahdeksi vuodeksi. Luvan laji on 80 §:n 1 momentin mukaan aina jatkuva (A). Nykyistä 53 §:n 10 momenttia edeltäneen ja keskeiseltä sisällöltään samankaltaisen säännöksen perustelujen mukaan kaksi vuotta on kasvuyrittäjän oleskeluluvan pituuden lähtökohta, jotta säännöksen tarkoitus helpottaa oleskelulupamenettelyä toteutuisi mahdollisimman laajasti (HE 129/2017 vp, s. 25-26). Säännös kuitenkin mahdollistaa oleskeluluvan myöntämisen yksittäisessä tapauksessa kahta vuotta lyhyemmäksi ajaksi. Silloin luvan pituus on perusteltava päätöksessä. Esimerkiksi siinä tapauksessa, ettei hakijan toimeentulo ole turvattu kahdeksi vuodeksi mutta on kuitenkin yhdeksi vuodeksi, myönnetään kasvuyrittäjän oleskelulupa yleensä vain yhdeksi vuodeksi.

Kasvuyrittäjän ensimmäinen oleskelulupa myönnetään Suomessa tai ulkomailla haettuna. Myös kasvuyrittäjän perheenjäsenten on mahdollista hakea ensimmäistä oleskelulupaa Suomesta käsin. Jos kasvuyrittäjän lupaa haetaan Suomessa, siihen ei sovelleta ulkomaalaislain 49 §:n mukaisia edellytyksiä. Siltä osin kasvuyrittäjän oleskelulupa poikkeaa esimerkiksi tavanomaisesta yrittäjän oleskeluluvasta. Halutessaan kasvuyrittäjä voi hakea myös 17 c §:n mukaista pitkäaikaista viisumia nopeutettua Suomeen tuloaan varten.

### 12.3 Kasvuyrittäjän toimeentulo

Kasvuyrittäjän oleskeluluvan kohdalla toimeentuloedellytyksen täyttymistä arvioi Maahanmuuttovirasto. Kasvuyrittäjän oleskelulupaan sovelletaan tavanomaisesta yrittäjän oleskeluluvasta poiketen ulkomaalaislain 39 §:ssä säädettyä yleistä toimeentuloedellytystä.

Kasvuyrittäjän oleskeluluvan myöntäminen ei edellytä riittävän toimeentulon saamista yritystoiminnasta. Tämä on katsottu tarkoituksenmukaiseksi, koska kasvuyritykselle on toiminnan alkuvaiheessa tyypillistä, ettei yrittäjä pysty tai halua nostaa yrityksestään palkkaa, vaan yritystoiminnan tuotot ohjataan toiminnan ylläpitämiseen ja kehittämiseen (HE 129/2017 vp, s. 24).

Kasvuyrittäjän ensimmäinen oleskelulupa voidaan myöntää kahden vuoden ajalle, jos hänen esittämänsä toimeentulo on riittävä luvan koko voimassaolon ajaksi. Muussa tapauksessa arvioidaan, täytyvätkö vuodeksi myönnettävän luvan edellytykset. Kasvuyrittäjät turvaavat toimeentulonsa lähtökohtaisesti omilla säästöillään. Oleskelulupahakemusta käsiteltäessä on hyvä kiinnittää huomiota tiliotteiden ja toimeentulon uskottavuuteen sekä siihen, ovatko hakijan säästöt tosiasiaa siirrettävissä Suomeen ja hakijan käytettävissä Suomessa. Esimerkiksi erilaiset talouspakotteet voivat vaikeuttaa rahojen siirtämistä ja olla peruste oleskeluluvan keston rajaamiselle, jotta toimeentuloedellytyksen täytyminen voidaan tarkistaa hakijan kohdalla kohtuullisella aikavälillä uudestaan.

Kasvuyrittäjän toimeentulosta ohjeistetaan tarkemmin ohjeessa *Ohje toimeentulon selvittämisestä ja toimeentuloedellytyksen soveltamisesta lupa- ja kansalaisuusasioissa – Toimeentulo-ohje (MIGDno-2024-3028)*.

## 12.4 Kasvuyrittäjän jatkolupa

Kasvuyrittäjälle, jolle on myönnetty ulkomaalaislain 80 §:ssä tarkoitettu kasvuyrittäjän oleskelulupa, myönnetään 80 b §:n 1 momentin nojalla uusi määräaikainen oleskelulupa saman tai vastaavanlaisen yritystoiminnan jatkamista varten. Jatkoluvan myöntäminen edellyttää, että yritystoiminta on kannattavaa tai yrityksen liiketoiminta edelleen täyttää Business Finlandin edellytykset kasvuyrityksille myönnettävästä rahoituksesta.

Maahanmuuttovirasto voi ulkomaalaislain 80 b §:n 2 momentin nojalla pyytää jatkolupaa koskevassa asiassa Business Finlandin lausunnon siitä, onko yritystoiminta samaa tai vastaavanlaista ja siitä, täyttääkö yrityksen liiketoimintamalli Business Finlandin rahoituksen edellytykset.

Jatkolupavaiheessa on kyse liiketoiminnan jatkamisesta eli yrityksen tulee olla perustettuna. Liiketoiminnan ei tarvitse olla aivan samaa kuin ensimmäisen luvan yhteydessä mutta sen on kuitenkin oltava kasvuyritystoimintaa. Jos liiketoiminta ei ole enää kasvuyritystoimintaa, olisi sitä varten haettava tavanomaista yrittäjän oleskelulupaa.

Lain perustelujen mukaan kasvuyrittäjän jatkoluvan myöntäminen edellyttäisi pääsääntöisesti, että yritystoiminta on kannattavaa. Oleskelulupa voitaisiin myöntää tästä huolimatta, jos liiketoimintamalli olisi edelleen 80 §:ssä säädetyn mukainen eli täyttäisi Business Finlandin rahoituksen edellytykset. Tarkoituksena on jättää mahdollisuus yritystoiminnan jatkamiseen Suomessa, vaikka se ei vielä tuottaisi voittoa, jos toiminnalla katsottaisiin edelleen olevan tosiasialliset mahdollisuudet kannattavaan toimintaan ja kansainväliseen kasvuun (HE 114/2022 vp, s. 103).

Maahanmuuttoviraston jatkolupavaiheessa pyytämä Business Finlandin lausunto koskee sitä, onko hakija kasvuyrittäjä vai ei. Liiketoiminnan kannattavuutta arvioi jatkoluvan osalta Maahanmuuttovirasto. Jos kyseessä olisi sama liiketoiminta kuin edellistä lupaa haettaessa ja toiminta on kannattavaa, ei lausuntoa tarvittaisi. Jos kyseessä olisi vastaavanlainen yritystoiminta ja se olisi kannattavaa, voisi Maahanmuuttovirasto pyytää lausuntoa, jos olisi epäselvää, täyttääkö muuttunut liiketoiminta edelleen Business Finlandin rahoituskriteerit. Tilanteessa, jossa toiminta ei ole vielä kannattavaa, voisi Maahanmuuttovirasto aina pyytää lausuntoa (HE 114/2022 vp, s. 104).

Maahanmuuttoviraston hakemuskäsittelystä saatujen tietojen mukaan kasvuyrittäjien yritystoiminta on hyvin harvoin kannattavaa ensimmäisen tai toisenkaan jatkolupahakemuksen kohdalla. Maahanmuuttovirasto pyytääkin Business Finlandin lausuntoa lähes kaikissa jatkolupahakemuksissa.

## 12.5 Kasvuyrittäjän perheenjäsenet

Kasvuyrittäjän perheenjäsenelle myönnetään ulkomaalaislain 80 §:n 4 momentin mukaan oleskelulupa Suomessa tai ulkomailla haettuna. Kasvuyrittäjän tavoin myös hänen perheenjäsenensä voi halutessaan hakea ulkomaalaislain 17 c §:n mukaista pitkäaikaista viisumia nopeutettua Suomeen tuloaan varten.

Perheenjäsenen toimeentulo on oltava turvattu Suomessa oleskelun ajan 39 §:ssä säädetyllä tavalla. Kasvuyrittäjän perheenjäsenelle voidaan myöntää oleskelulupa 53 §:n 10 momentin mukaan kahdeksi vuodeksi. Voimassaoloaika ei kuitenkaan 2 momentin mukaan saa olla pidempi kuin perheenkokoajan oleskeluluvan voimassaoloaika.

## 13 Yrityksen sisäinen siirto ja ICT-oleskelulupa

### 13.1 Yleistä yrityksen sisäisestä siirrosta

Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä (908/2017) sääntelee työntekijän tilapäistä siirtoa työntekoa tai koulutusta varten EU:n ulkopuolelle sijoittautuneesta yrityksestä samaan yritykseen tai samaan yritysryhmään kuuluvaan yksikköön Suomessa. Lailla on pantu Suomessa täytäntöön ns. ICT-direktiivi (2014/66/EU). Tässä ohjeessa laista käytetään sen vakiintunutta nimeä *ICT-laki*. Nimen taustalla on yrityksen sisäisiä siirtoja tarkoittava englanninkielinen termi *IntraCorporate Transferees*.

ICT-lailla säädetään edellytykset kolmannen maan kansalaisen maahantulolle ja yli 90 päivän oleskelulle yrityksen sisäisen siirron yhteydessä. Lailla säädetään myös sellaisen työntekijän oikeudesta liikkua EU:n jäsenvaltiosta toiseen sekä liikkumiselle asetettavista ehdoista. Liikkuminen jaetaan lyhytaikaiseen eli enintään 90 päivän pituiseen ja pitkäaikaiseen eli yli 90 päivän pituiseen liikkumiseen. ICT-laissa säädetään kahden eri oleskeluluvan myöntämisestä; ICT-oleskeluluvan ja liikkuvan ICT -oleskeluluvan.

*ICT-oleskelulupa* myönnetään yrityksen sisäisen siirron saaneelle kolmannesta maasta Suomeen saapuvalla työntekijälle. Suomen myöntämän ICT-oleskeluluvan haltija voi oleskella ja työskennellä Suomessa sekä ICT-direktiivin mukaisin edellytyksin enintään 90 päivän ajan myös muiden EU-maiden alueella. Vastaavasti toisessa EU-maassa ICT-oleskeluluvan saanut voi säädetyin edellytyksin oleskella ja työskennellä myös Suomessa enintään 90 päivän ajan.

*Liikkuva ICT -oleskelulupa* on puolestaan pitkäaikaiseen liikkuvuuteen tarkoitettu oleskelulupa. Liikkuva ICT-lupa myönnetään toisessa jäsenvaltiossa ICT-luvan saaneelle, joka haluaa liikkua Suomeen tekemään työtä samaan yritysryhmään kuuluvaan yksikköön yli 90 vuorokaudeksi.

ICT-lain 3 §:n mukaan lakia sovelletaan kolmannen maan kansalaisiin, jotka asuvat hakemuksen tekoajankohtana EU:n jäsenvaltioiden ulkopuolella ja jotka ICT-direktiivin nojalla hakevat pääsyä tai joille on myönnetty pääsy EU:n jäsenvaltion alueelle yrityksen sisäisen siirron yhteydessä johtajina, asiantuntijoina tai työsuhteisina harjoittelijoina. Lakia ei kuitenkaan sovelleta pykälän 2 momentissa mainittuihin kohderyhmiin, joista on säädetty muilla direktiiveillä, kuten tutkijoihin ja lähetettyihin työntekijöihin.

Lain perustelujen mukaan yrityksen sisäinen siirto on aina tilapäinen muutto, joka tapahtuu työntekoa tai koulutusta varten. Kolmannen maan kansalaisen on asuttava sisäisen siirron luvan hakemisajankohtana kolmannessa maassa ja hänellä on oltava yritykseen työsopimus ennen siirtoa sekä siirron ajan. Hakijan on osana työsopimusta tai komennuskirjettä esitettävä todisteet siitä, että hän sisäisen siirron jälkeen pystyy palaamaan samaan yritysryhmään kuuluvaan ja kolmanteen maahan sijoittuneeseen yksikköön. (HE 80/2017 vp, s. 76).

ICT-lain soveltamisala on rajattu koskemaan vain *johtajina, asiantuntijoina tai työsuhteisina harjoittelijoina* toimivia kolmannen maan kansalaisia. Nämä termit on määritelty tarkemmin ICT-lain 5 § 5-7 kohdissa. Sisäisen siirron tulee tapahtua saman yrityksen tai yritysryhmän sisällä. Yritysryhmän määritelmän osalta pykälän 8 kohdassa viitataan ICT-direktiivin mukaiseen

määritelmään. Sen mukaan laki koskee yritystä, joka on suhteessa toiseen yritykseen suoraan tai välillisesti, omistaa enemmistön kyseisen yrityksen merkitystä pääomasta, hallitsee enemmistöä yrityksen osakkeisiin perustuvasta äänivallasta, voi nimittää enemmän kuin puolet yrityksen hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsenistä tai emoyritys johtaa yrityksiä yhtenäiseltä pohjalta.

ICT-lain 6 §:n mukaan sisäisen siirron kesto saa olla enintään kolme vuotta, kun kyseessä on johtaja tai asiantuntija, ja enintään yksi vuosi, kun kyseessä on työsuhteinen harjoittelija. Tuon jälkeen siirron saaneen on poistuttava Suomesta, ellei hän hae uutta oleskelulupaa jollakin muulla perusteella. Lain perustelujen mukaan seuraava yrityksen sisäinen siirto unionin alueelle on mahdollinen, sen jälkeen, kun työntekijä on poistunut jäsenvaltioiden alueelta. Siirron kokonaiskesto sisältyy kuitenkin peräkkäin myönnettyjen ICT-oleskelulupien kumuloitunut kesto. (HE 80/2017 vp, s. 78)

ICT-lupaa ei voi hakea jatkolupana tilanteessa, jossa ensimmäinen lupa on myönnetty jollain muulla perusteella. ICT-lupaa voi hakea ainoastaan jo myönnetyn ICT-luvan jatkoksi edellyttäen, ettei kolmen vuoden maksimipituus ole täyttynyt.

ICT-oleskeluluvan sekä liikkuvan ICT -oleskeluluvan myöntää ja peruuttaa Maahanmuuttovirasto. Maahanmuuttovirasto myös toimii yhteispisteenä, joka tekee yhteistyötä muiden jäsenvaltioiden yhteispisteiden kanssa sekä vastaanottaa ja lähettää ICT-laissa säädettyjä tietoja.

## 13.2 ICT-oleskelulupa

### 13.2.1 ICT-oleskeluluvan hakeminen ja myöntäminen

ICT-oleskelulupaa koskeva hakemus on ICT-lain 10 §:n mukaan jätettävä ulkomailla ennen maahantuloa. Hakijan on tehtävä hakemuksensa itse eli työnantaja ei voi tehdä sitä hänen puolestaan. ICT-oleskelulupa myönnetään 11 §:n mukaan jatkuvana sisäisen siirron ajaksi. Lupa voidaan tarvittaessa uusia 6 §:n mukaisen määräajan puitteissa eli siirron kokonaiskesto ei saa ylittää kolmen tai yhden vuoden enimmäisaikaa. ICT-oleskeluluvan saaneen oleskelulupakorttiin merkitään 12 §:n mukaan jatkuvan luvan kirjaintunnus (A) sekä oleskeluluvan tyyppi -kenttään "ICT". Lupa myönnetään aina jatkuvana, vaikka oleskeluaika Suomessa olisikin suhteellisen lyhyt.

ICT-luvan saaneen perheenjäsenelle myönnetään 13 §:n mukaan jatkuva oleskelulupa perhesiteen perusteella. Perheenjäsenellä on ulkomaalaislain mukainen rajoittamaton oikeus tehdä ansiotyötä Suomessa. Perheenjäsenten luvat noudattavat perheenkokoajan luvan kestoja ja toimeentulon tulee olla turvattu (UlkL 39 §).

ICT-oleskeluluvan myöntämisen edellytyksistä säädetään ICT-lain 7 §:ssä. Sen 1 momentin mukaan ICT-oleskelulupa myönnetään kolmannen maan kansalaiselle, jos hän tai hänet Suomessa vastaanottava yksikkö esittää:

- 1) todisteet siitä, että vastaanottava yksikkö ja kolmanteen maahan sijoittautunut yritys kuuluvat samaan yritykseen tai yritysryhmään;
- 2) todisteet siitä, että siirron saaja on ollut saman yrityksen tai yritysryhmän palveluksessa keskeytyksettä vähintään 3–12 kuukautta välittömästi ennen yrityksen sisäistä siirtoa, kun kyse on johtajista tai asiantuntijoista, ja keskeytyksettä vähintään 3–6 kuukautta, kun kyse on työsuhteisista harjoittelijoista;
- 3) työsopimuksen ja tarvittaessa työnantajan komennuskirjeen, joka sisältää:

- a) tiedot siirron kestosta ja vastaanottavan yksikön tai vastaanottavien yksiköiden sijaintipaikasta;
- b) todisteet siitä, että kolmannen maan kansalainen ottaa vastaan johtajan, asiantuntijan tai työsuhteisen harjoittelijan toimen vastaanottavassa yksikössä tai vastaanottavissa yksiköissä Suomessa;
- c) tiedot palkasta sekä muut työehdot yrityksen sisäisen siirron aikana;
- d) todisteet siitä, että kolmannen maan kansalainen voi palata yrityksen sisäisen siirron päättyessä kyseiseen yritykseen tai yritysryhmään kuuluvaan yksikköön, joka on sijoittautunut johonkin kolmanteen maahan;
- 4) todisteet siitä, että kolmannen maan kansalaisella on ammattipätevyys ja kokemus, joita tarvitaan vastaanottavassa yksikössä, johon hänet on tarkoitus siirtää johtajaksi tai asiantuntijaksi, tai työsuhteisen harjoittelijan tapauksessa todisteet siitä, että hänellä on vaadittu yliopistotutkinto;
- 5) asiakirjat, joista ilmenee, että kolmannen maan kansalainen täyttää Suomessa Euroopan unionin jäsenvaltion kansalaisille asetetut vaatimukset sen säännellyn ammatin harjoittamiseksi, jota hakemus koskee;
- 6) vaadittavan voimassa olevan matkustusasiakirjan

Pykälän 2 momentin mukaan sisäisen siirron saaneen työntekijän työsuhteen ehtojen on täytettävä, mitä työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 1 a §:ssä säädetään.

Palkkauksen osalta työsuhteen ehtoja koskeva edellytys tarkoittaa, että sisäisen siirron saaneelle työntekijälle on maksettava kyseiseen työsuhteeseen Suomessa sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Jos työehtosopimusta ei ole, on maksettava vähintään samantasoista palkkaa, kuin vastaanottavassa yrityksessä vastaavaa työtä tekeväälle maksetaan. Ellei vastaanottavassa yrityksessä ole vastaavaa työtä tekeviä henkilöitä, sisäisen siirron saaneelle on maksettava vähintään tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 1 a §:ssä viitataan myös saman lain 5 §:n 3 ja 4 momenttiin, joissa säädetään muun muassa asuntoedun ja työntekijälle maksettavien erityisten korvausten huomioimisesta. Lain 5 §:n 4 momentin mukaan erityiset korvaukset, jotka eivät koske lähetettynä olosta johtuneita tosiasiallisia kustannuksia, katsotaan osaksi työntekijän palkkaa. Vakiintuneen käytännön mukaan esimerkiksi päivärahan katsotaan koskevan tosiasiallisia kustannuksia, sillä päiväraha on tarkoitettu korvaukseksi Suomessa oleskelun aikaisesta elinkustannusten lisäyksestä. Päivärahaa ei siis katsota osaksi yrityksen sisäisen siirron saaneen työntekijän palkkaa.

ICT-lain 7 §:n 3 momentin mukaan työntekijän tai vastaanottavan yksikön on ilmoitettava Maahanmuuttovirastolle kaikista hakemusmenettelyn aikana tapahtuvista muutoksista, jotka vaikuttavat tässä pykälässä mainittuihin ICT-oleskeluluvan myöntämisen edellytyksiin.

ICT-laissa säädettyjen edellytysten lisäksi ICT-oleskeluluvan myöntämiseen sovelletaan soveltuvin osin ulkomaalaislain yleisiä säännöksiä, kuten 36 §:ien mukaisia oleskeluluvan epäämisen perusteita, jos ICT-laissa ei toisin säädetä sekä 39 §:n mukaista toimeentuloedellytystä. Hakijan lupa voidaan siten evätä esimerkiksi 36 § mukaisen epäämisperusteen nojalla tai 36 a §:n perusteella maahantulosäännösten kiertämisen vuoksi. Lupa voidaan evätä myös sen takia, ettei ulkomaalaislain 35 §:ssä säädetty edellytykset täyty.

ICT-lain 11 §:n mukaan päätös oleskeluluvan myöntämisestä on annettava tiedoksi hakijalle 90 päivän kuluessa täydellisen hakemuksen tekemisestä. Hakemus on täydellinen, kun se on asianmukaisesti täytetty ja sisältää kaikki asian ratkaisemiseksi vaadittavat selvitykset. Jos

hakemus on puutteellinen, määräajan kulumisen keskeytyttyä täydennyspyynnön esittämisen ja siihen vastaamisen ajaksi.

### 13.2.2 ICT-oleskelulupaa koskevan hakemuksen hylkääminen

ICT-oleskelulupaa koskevan hakemuksen hylkäysperusteista säädetään ICT-lain 8 §:ssä. Pykälän 1 momentin mukaiset perusteet ovat ehdottomia ja 2 momentin mukaiset harkinnanvaraisia. Harkinnanvaraisten perusteiden kohdalla on 3 momentin mukaan otettava huomioon tapauksen olosuhteet kokonaisuudessaan ja noudatettava suhteellisuusperiaatetta.

ICT-lain 8 §:n 1 momentin mukaan hakemus on *hylättävä*, jos:

- 1) 7 §:ssä säädettyjä vaatimuksia ei ole noudatettu;
- 2) esitetyt asiakirjat on hankittu vilpillisin keinoin, ne on väärennetty tai niitä on muutettu;
- 3) vastaanottava yksikkö on perustettu pääasiassa sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden maahantulon helpottamista varten;
- 4) 6 §:ssä säädetty yrityksen sisäisen siirron enimmäiskesto on täyttynyt.

ICT-lain 8 §:n 2 momentin mukaan hakemus *voidaan hylätä*, jos:

- 1) työnantajalle tai vastaanottavalle yksikölle on määrätty seuraamuksia työnantajavelvoitteiden rikkomisen tai laittoman työnteon vuoksi;
- 2) työnantaja tai vastaanottava yksikkö ei ole täyttänyt sosiaaliturvaan, verotukseen, työntekijöiden oikeuksiin tai työoloihin liittyviä oikeudellisia velvoitteitaan;
- 3) työnantaja tai vastaanottavan yksikön yritys on haettu konkurssiin tai sillä ei ole mitään taloudellista toimintaa.

Koska ICT-oleskeluluvan myöntämiseen sovelletaan myös ulkomaalaislain säännöksiä oleskeluluvan epäämisperusteista, hakemus hylätään myös esimerkiksi siinä tapauksessa, että asiassa ilmenee yleisen järjestyksen tai turvallisuuden vaarantaminen 36 §:n perusteella taikka perusteltu aihe epäillä maahantulosäännösten kiertämistä 36 a §:n perusteella. ICT-laissa on kuitenkin tiukempaa erityissääntelyä esimerkiksi asiakirjan väärennöstä koskevista tilanteista, jolloin hakemus hylätään erityissäännöksen perusteella ilman harkintaa, jolloin 36 a § ei kyseisen tilanteen osalta tule sovellettavaksi. Hakemus voidaan hylätä myös sen takia, ettei ulkomaalaislain 35 §:ssä säädetty edellytykset täyty.

### 13.2.3 ICT-oleskeluluvan peruuttaminen ja uusimatta jättäminen

ICT-lupaa koskevan hakemuksen hylkäysperusteiden tavoin myös perusteet luvan peruuttamiseen tai uusimatta jättämiseen ovat osaksi pakottavia ja osaksi harkinnanvaraisia.

ICT-lain 9 §:n 1 momentissa säädetään pakottavista perusteista. Sen mukaan ICT-oleskelulupa on *peruutettava tai jätettävä uusimatta*, jos:

- 1) lupa on hankittu vilpillisin keinoin, se on väärennetty tai sitä on muutettu;
- 2) sisäisen siirron saanut työntekijä oleskelee maassa muuta kuin sitä tarkoitusta varten, jonka perusteella hänelle on myönnetty lupa oleskeluun;
- 3) vastaanottava yksikkö on perustettu pääasiassa sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden maahantulon helpottamista varten.

Lisäksi 2 momentin mukaan lupa on *jätettävä uusimatta*, jos 6 §:ssä säädetty oleskelun enimmäiskesto on täyttynyt.

Harkinnanvaraisista perusteista säädetään 9 §:n 3 momentissa. Sen mukaan ICT-oleskelulupa voidaan *peruuttaa tai jättää uusimatta*, jos:

- 1) työnantajalle tai vastaanottavalle yksikölle on määrätty seuraamuksia työnantajavelvoitteiden rikkomisen tai laittoman työnteon vuoksi;
- 2) edellä 7 §:ssä säädettyjä vaatimuksia ei ole noudatettu tai ei enää noudateta;
- 3) työnantaja tai vastaanottava yksikkö ei ole täyttänyt sosiaaliturvaan, verotukseen, työntekijöiden oikeuksiin tai työoloihin liittyviä oikeudellisia velvoitteitaan;
- 4) työnantaja tai vastaanottavan yksikön yritys on haettu konkurssiin tai sillä ei ole mitään taloudellista toimintaa;
- 5) sisäisen siirron saanut työntekijä ei ole noudattanut tässä laissa säädettyjä liikkumista koskevia sääntöjä.

Harkinnanvaraisia perusteta sovellettaessa, on 4 momentin mukaan otettava huomioon tapauksen olosuhteet kokonaisuudessaan ja noudatettava suhteellisuusperiaatetta.

ICT-oleskeluluvan peruuttamista koskevan päätöksen perustelut on 11 §:n 2 momentin mukaan ilmoitettava kirjallisesti sekä työntekijälle että vastaanottavalle yksikölle. Käytännössä perusteiden ilmoittaminen kirjallisesti tarkoittaa peruuttamista koskevan päätöksen antamista tiedoksi molemmille. ICT-oleskeluluvan myöntämistä, epäämistä, uusimista tai uusimatta jättämistä koskevat päätökset annetaan kuitenkin tiedoksi vain työntekijälle. Lisäksi 11 §:n 3 momentin mukaan Maahanmuuttoviraston on ilmoitettava ICT-oleskeluluvan peruuttamisesta välittömästi toisen Euroopan unionin jäsenvaltion viranomaisille.

#### **13.2.4 ICT-oleskeluluvan enimmäiskäsittelyaika**

ICT-lain 11 §:ssä ja 26 §:ssä säädetään 90 päivän enimmäisaika tuon lain mukaisten oleskelulupahakemusten käsittelylle. ICT-laissa ei säädetä mahdollisuudesta pidempään käsittelyaikaan hakemuksen tutkinnan monimutkaisuuden eikä muun vastaavan syyn vuoksi.

Määräajan kulumisen kuitenkin keskeytyy, jos hakemus on puutteellinen ja hakijaa on pyydettyä täydentämään hakemustaan. Määräajan kulumisen keskeytyy, kun Maahanmuuttovirasto havaitsee puutteen ja esittää hakijalle täydennyspyynnön. Määräajan kulumisen jatkuu, kun puuttuva selvitys saapuu, tai selvityksen toimittamiseen varattu kohtuullinen aika päättyy. Päätös ICT-lain mukaisen oleskeluluvan myöntämisestä on myös annettava hakijalle tiedoksi 90 päivän enimmäisajan kuluessa.

### **13.3 Lyhytaikainen liikkuminen Suomeen toisen valtion ICT-oleskeluluvalla**

#### **13.3.1 Lyhytaikaisesta liikkumisesta ilmoittaminen ja maahantulo**

ICT-lain soveltamisalaan kuuluvan työntekijän lyhytaikainen liikkuminen ensimmäisestä jäsenvaltiosta Suomeen on mahdollista ensimmäisen jäsenvaltion myöntämän ICT-oleskeluluvan turvin, ellei yksittäisessä tapauksessa ilmene perusteita vastustaa kyseisen työntekijän liikkumista. Lyhytaikainen liikkuminen ei edellytä Suomen myöntämää oleskelulupaa mutta liikkumisesta on ilmoitettava Maahanmuuttovirastolle. Lyhytaikainen liikkuminen tarkoittaa lyhytaikaista Suomessa oleskelua sekä työskentelyä samassa yrityksessä tai samaan yritysryhmään kuuluvassa yksikössä.

ICT-lain 15 §:n mukaan lyhytaikainen liikkuminen voi kestää enintään 90 päivän ajan minkä tahansa 180 päivän jakson aikana. Vastaanottavan yksikön on 16 §:n mukaan ilmoitettava Maahanmuuttovirastolle työntekijänsä liikkumisesta ensimmäisestä jäsenvaltiosta Suomeen.

Ilmoittaminen voi tapahtua joko ennen työntekijän saapumista ensimmäiseen jäsenvaltioon tai työntekijän jo ollessa ensimmäisessä jäsenvaltiossa. Ilmoitusvelvollisuus on nimenomaan vastaanottavalla yksiköllä. Työntekijä ei voi itse ilmoittaa liikkumisestaan.

Lyhytaikaista liikkumista koskevan ilmoituksen sisällöstä säädetään ICT-lain 17 §:ssä. Sen mukaan ilmoituksen mukana on toimitettava seuraavat tiedot tai asiakirjat:

- 1) todisteet siitä, että Suomessa sijaitseva vastaanottava yksikkö ja kolmanteen maahan sijoittautunut yritys kuuluvat samaan yritykseen tai yritysryhmään;
- 2) työsopimus ja tarvittaessa työnantajan komennuskirje, jotka on toimitettu ensimmäiselle jäsenvaltiolle ICT-oleskelulupaa haettaessa ja jotka sisältävät 7 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettut tiedot;
- 3) jäljennös voimassa olevasta vaadittavasta matkustusasiakirjasta ja ICT-oleskeluluvasta;
- 4) liikkumisen suunniteltu kesto ja ajankohta, jos niitä ei ole mainittu missään edellä mainitussa asiakirjassa;
- 5) tarvittaessa asiakirjat, joista ilmenee, että sisäisen siirron saanut työntekijä täyttää Suomessa Euroopan unionin jäsenvaltion kansalaisille asetetut vaatimukset sen säännellyn ammatin harjoittamiseksi, jota hakemus koskee.

Jos lyhytaikaisesta liikkumisesta on tehty ilmoitus Maahanmuuttovirastolle jo ICT-oleskeluluvan hakemisaikana eli ennen työntekijän saapumista ensimmäiseen jäsenvaltioon, eikä Maahanmuuttovirasto vastusta liikkumista, ICT-oleskeluluvan ensimmäisessä jäsenvaltiossa saanut työntekijä voi saapua Suomeen työskentelemään milloin tahansa ICT-oleskelulupansa voimassaoloaikana. Jos ilmoitus Maahanmuuttovirastolle on tehty vasta työntekijän jo saavuttua ensimmäiseen jäsenvaltioon, työntekijä voi saapua Suomeen työskentelemään joko välittömästi ilmoittamisen jälkeen tai milloin tahansa myöhemmin ICT-oleskelulupansa voimassaoloaikana. Jälkimmäisessä tilanteessa maahantulo ja työskentelyn aloittaminen Suomessa on mahdollista, vaikka määräaika liikkumisen vastustamiseen olisi vielä kesken. Jos Maahanmuuttovirasto tuon ajan kuluessa kuitenkin vastustaa liikkumista, on työskentely lopetettava välittömästi ja poistuttava Suomesta. Toisen jäsenvaltion myöntämällä ICT-luvalla lyhytaikaisesti liikkuvan työntekijän perheenjäsenten ei tarvitse ilmoittaa lyhytaikaisesta liikkumisesta.

### 13.3.2 Lyhytaikaisen liikkumisen vastustaminen

ICT-lain 18 §:n mukaan Maahanmuuttovirasto voi vastustaa ICT-oleskeluluvan saaneen työntekijän liikkumista Suomeen 20 päivän kuluessa ilmoituksen vastaanottamisesta, jos:

- 1) työntekijän työsuhteen ehdot eivät täytä, mitä työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 1 a §:ssä säädetään;
- 2) ilmenee, että työskentely ei tapahdu samassa yrityksessä tai yritysryhmässä;
- 3) ilmenee, että työntekijällä ei ole säännellyssä ammatissa edellytettyä osaamista tai koulutusta;
- 4) työntekijällä ei ole ICT-oleskeluluvan voimassaolon ajan vaadittavaa voimassa olevaa matkustusasiakirjaa;
- 5) esitetyt asiakirjat on hankittu vilpillisin keinoin, ne on väärennetty tai niitä on muutettu;
- 6) 6 tai 14 §:ssä säädetty oleskelun enimmäiskesto on täyttynyt.

Maahanmuuttoviraston on viipymättä ilmoitettava vastustamisesta ensimmäisen jäsenvaltion toimivaltaisille viranomaisille ja ensimmäisessä jäsenvaltiossa olevalle vastaanottavalle

yksikölle. Maahanmuuttoviraston käytössä on ajantasainen lista muiden jäsenvaltioiden toimivaltaisista viranomaisista ja niiden yhteystiedoista.

Lyhytaikaisen liikkuvuuden vastustamista koskeva Maahanmuuttoviraston ilmoitus ei ole hallintopäätös, eikä siihen voi hakea muutosta valittamalla (HE 80/2017 vp, s. 81). Ilmoitukseen tyytymätön voi halutessaan tehdä uuden liikkumista koskevan ilmoituksen heti ja esimerkiksi korjata edellisessä ilmoituksessaan olleen puutteen.

ICT-lain 20 §:n mukaan, jos Maahanmuuttovirasto vastustaa lyhytaikaista liikkumista eikä liikkuminen ole vielä toteutunut, työntekijä ei saa työskennellä Suomessa. Jos liikkuminen on jo toteutunut, on työntekijän lopetettava välittömästi kaikki työnteko Suomessa ja poistuttava maasta.

## 13.4 Pitkäaikainen liikkuminen ja liikkuva ICT-oleskelulupa

### 13.4.1 Liikkuvan ICT-oleskeluluvan hakeminen ja myöntäminen

Toisessa EU-maassa ICT -oleskeluluvan saanut tarvitsee pitkäaikaista Suomeen liikkumistaan varten Suomen myöntämän *liikkuvan ICT -oleskeluluvan*. Pitkäaikainen liikkuminen tarkoittaa työntekijän siirtymistä Suomeen yli 90 päiväksi työskennelläkseen Suomessa samassa yrityksessä tai samaan yritysryhmään kuuluvassa yksikössä. Lyhytaikaiseen liikkumiseen sovellettava ilmoitusmenettely ei koske pitkäaikaista liikkumista, vaan työntekijän on haettava Suomen myöntämää liikkuvaa ICT -oleskelulupaa. Työntekijän on jätettävä hakemuksensa itse eli työnantaja ei voi hakea liikkuvaa ICT-oleskelulupaa hänen puolestaan. Hakijan lisäksi myös työnantaja voi kuitenkin toimittaa Maahanmuuttovirastolle hakemusta varten tarvittavia tietoja.

ICT-lain 24 §:n mukaan liikkuvaa ICT -oleskelulupaa koskevaa hakemusta varten työntekijän tai työnantajan on toimitettava Maahanmuuttovirastolle seuraavat tiedot tai asiakirjat:

- 1) todisteet siitä, että Suomessa sijaitseva vastaanottava yksikkö ja kolmanteen maahan sijoittautunut yritys kuuluvat samaan yritykseen tai yritysryhmään;
- 2) työsopimus ja tarvittaessa työnantajan komennuskirje, joka sisältää:
  - a) tiedot siirron kestosta ja vastaanottavan yksikön tai vastaanottavien yksiköiden sijaintipaikasta;
  - b) todisteet siitä, että kolmannen maan kansalainen ottaa vastaan johtajan, asiantuntijan tai työsuhteisen harjoittelijan toimen vastaanottavassa yksikössä tai vastaanottavissa yksiköissä Suomessa;
  - c) tiedot Suomessa maksettavasta palkasta sekä muut työehdot yrityksen sisäisen siirron aikana;
  - d) todisteet siitä, että kolmannen maan kansalainen voi palata yrityksen sisäisen siirron päättyessä kyseiseen yritykseen tai yritysryhmään kuuluvaan yksikköön, joka on sijoittautunut johonkin kolmanteen maahan;
- 3) jäljennös voimassa olevasta vaadittavasta matkustusasiakirjasta ja voimassa olevasta ICT-oleskeluluvasta;
- 4) tarvittaessa asiakirjat, joista ilmenee, että sisäisen siirron saanut työntekijä täyttää Suomessa Euroopan unionin jäsenvaltion kansalaisille asetetut vaatimukset sen säännellyn ammatin harjoittamiseksi, jota hakemus koskee.

Liikkuvaa ICT -oleskelulupaa koskevan hakemuksen voi jättää ulkomailla Suomen edustustoon tai Suomessa Maahanmuuttovirastolle. ICT-lain 26 §:n mukaan lupa myönnetään jatkuvana suunnitellun oleskelun keston ajaksi, kuitenkin enintään siihen saakka,

kun ensimmäisessä jäsenvaltiossa myönnetty ICT-oleskelulupa on voimassa. Jos Suomessa oleskelun suunniteltu oleskelun kesto muuttuu oleskelun aikana, liikkuva ICT -oleskelulupa voidaan uusia niin kauan, kuin ensimmäisessä jäsenvaltiossa myönnetty ICT-oleskelulupa on voimassa. Osoitukseksi liikkuvasta ICT -oleskeluluvasta annettavaan oleskelulupakorttiin merkitään jatkuvan luvan tunnus "A" sekä oleskeluluvan tyyppi -kenttään "Mobile ICT".

Liikkuvan ICT -oleskeluluvan myöntää ja peruuttaa Maahanmuuttovirasto. ICT-lain 28 §:n mukaan Maahanmuuttoviraston on ilmoitettava liikkuvan ICT -oleskeluluvan myöntämisestä ensimmäisen jäsenvaltion toimivaltaiselle viranomaiselle.

Liikkuvaa ICT -oleskelulupaa Suomeen saapumisensa jälkeen hakenut kolmannen maan kansalainen saa ICT-lain 26 §:n 1 momentin mukaan työskennellä Suomessa hakemuksensa käsittelyn ajan edellyttäen, että hakemus on tehty lyhytaikaiseen liikkumiseen 15 §:ssä säädetyn ajan kuluessa (enintään 90 päivää 180 päivän jakson aikana) ja että täydellinen hakemus on toimitettu Maahanmuuttovirastolle vähintään 20 päivää ennen kuin pitkäaikainen liikkuminen alkaa.

Jos työntekijä tekee liikkuvaa ICT -oleskelulupaa koskevan hakemuksensa oleskellessaan vielä ensimmäisessä jäsenvaltiossa, hän saa 26 §:n 2 momentin mukaan siirtyä Suomeen ja aloittaa työnteon Suomessa heti, kun täydellinen hakemus on toimitettu Maahanmuuttovirastolle.

### 13.4.2 Liikkuvaa ICT -oleskelulupaa koskevan hakemuksen hylkääminen

ICT-lain 25 §:ssä säädetään perusteista, joilla liikkuvaa ICT -oleskelulupaa koskeva hakemus voidaan hylätä. Kaikki pykälässä mainitut hylkäysperusteet ovat sanamuotonsa mukaisesti harkinnanvaraisia. Liikkuvaa ICT -oleskelulupaa koskeva hakemus voidaan hylätä, jos:

- 1) ei ole osoitettu, että Suomessa sijaitseva vastaanottava yksikkö ja kolmanteen maahan sijoittautunut yritys kuuluvat samaan yritykseen tai yritysryhmään;
- 2) työntekijään Suomessa sovellettavat työehdot eivät ole 7 §:n 2 momentissa säädetyn mukaiset;
- 3) esitetyt asiakirjat on hankittu vilpillisin keinoin, ne on väärennetty tai niitä on muutettu;
- 4) yrityksen sisäisen siirron enimmäiskesto on täyttynyt;
- 5) työnantajalle tai vastaanottavalle yksikölle on määrätty seuraamuksia työnantajavelvoitteiden rikkomisen tai laittoman työnteon vuoksi;
- 6) työnantaja tai vastaanottava yksikkö ei ole täyttänyt sosiaaliturvaan, verotukseen, työntekijöiden oikeuksiin tai työoloihin liittyviä oikeudellisia velvoitteitaan;
- 7) työnantaja tai vastaanottavan yksikön yritys on haettu konkurssiin tai sillä ei ole mitään taloudellista toimintaa.

Edellä lueteltujen perusteiden lisäksi liikkuva ICT -oleskelulupa voidaan hylätä myös siinä tapauksessa, että käsillä on ulkomaalaislain 36 §:ien mukaisia oleskeluluvan epäämisen perusteita esimerkiksi yleisen järjestyksen ja turvallisuuden vaarantumisen perusteella.

## 14 Kausityö maa- ja metsätalouden ja matkailun aloilla

### 14.1 Yleistä kausityöstä ja siihen oikeuttavasta luvasta

Kausiluonteisesta työskentelystä maa- ja metsätalouden ja matkailun aloilla säädetään kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä

työskentelyä varten annetulla lailla (907/2017), eli niin sanotulla kausityölailla. Sillä on Suomessa pantu täytäntöön niin sanottu kausityödirektiivi (2014/36/EU).

Kausityölain 1 §:n 2 momentti rajaa soveltamisalan koskemaan vain maa- ja metsätalouden ja matkailun aloja. Maataloudessa kausi painottuu yleensä kesäaikaan mutta matkailussa kausi vaihtelee tapauskohtaisesti. Esimerkiksi hiihtokeskuksissa ja huvipuistoissa kausi ajoittuu eri ajankohtaan. Kausityöhön eivät kuulu tehtävät, jotka ovat ympärivuotisia. Kausityölain soveltamisalaan kuuluvista toimialoista, joihin sisältyy kausiluonteista toimintaa, säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella maa- ja metsätalouden sekä matkailun alaan kuuluvista kausiluonteista toimintaa sisältävistä toimialoista (966/2017).

Asetukseen lisättiin 17.2.2025 toimiala luonnontuotteiden keruu (pl. polttopuu). Käytännössä lisäys laajensi soveltamisalan koskemaan erityisesti luonnonmarjojen poimintaa.

Kausityölain 1 §:n 3 momentti rajaa soveltamisalan ulkopuolelle työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 1 §:ssä tarkoitetut lähetetyt työntekijät. Kausityölakia ei siis sovelleta tilanteessa, jossa EU:n jäsenvaltioon sijoittautunut yritys, tarjotessaan valtioiden välillä palveluja, lähettää työntekijöitä toisen jäsenvaltion alueelle alihankintana, yritysryhmän sisäisenä siirtona tai vuokratyössä.

Kausityölain saman kohdan perustelujen mukaan kausityölakia voidaan kuitenkin soveltaa suomalaiseen vuokratyöhön, eli kausityötä koskevaan työsopimukseen, jonka työntekijä on tehnyt Suomeen sijoittautuneen työvoiman vuokrausta harjoittavan työnantajan kanssa (HE 252/2020 vp, s. 10). Suomeen sijoittautuminen tarkoittaa, että työvoiman vuokrausta harjoittavalla yrityksellä on Suomessa kiinteä toimipaikka, eli pysyvä paikka, josta käsin yritys harjoittaa toimintaansa. Työvoiman vuokrausta harjoittava ulkomainen yritys, jolla ei ole kiinteää toimipaikkaa Suomessa, ei ole kausityölain tarkoittama työnantaja.

Vuokratyösuhteessa on kolme osapuolta: työntekijä, työvoimaa eteenpäin vuokraava vuokrayritys ja työvoimaa käyttävä käyttäjäyritys. Vuokratyössä työnantaja on vuokrayritys, jonka kanssa työntekijä tekee työsopimuksen, ja jolle kuuluvat työnantajan velvollisuudet, kuten palkanmaksu. Vuokrayrityksen on huolehdittava myös siitä, että sen kausityöhön vuokraamalla työntekijällä on tarvittaessa kausityöhön oikeuttava lupa, sekä täytettävä kausityölaissa työnantajalle säädetty yhteistyövelvollisuus. Työsuhdetta sekä sen ehtoja on arvioitava nimenomaan työntekijän ja vuokrayrityksen välillä. Työntekijällä ei ole työsuhdetta käyttäjäyrityksen kanssa mutta käyttäjäyritys johtaa ja valvoo työn tekemistä. Kausityön kohdalla Maahanmuuttoviraston on riittävästi varmistettava, että vuokrayritys välittää kyseisen työntekijän kausityölain tarkoittamaan työhön. Riittävä selvitys voi vaihdella tapauskohtaisesti. Tarvittaessa asiaa voi selvittää esimerkiksi vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välisestä työvoiman vuokrausta koskevasta sopimuksesta.

Kausityölain 3 §:n 2 kohdan mukaan kausiluontoinen toiminta tarkoittaa kausittaisiin olosuhteisiin liittyvää toistuvaa tapahtumaa tai tapahtumasarjaa, joka edellyttää tiettyyn aikaan vuodesta työvoimaa huomattavasti enemmän kuin tavallinen toiminta. Työn tulee aidosti olla sesonkiluonteista. Kausityössä on kyse lisätyövoiman tarpeesta sesongin ajaksi, ei esimerkiksi vakituisen työvoiman sijaistamisesta lomakaudella.

Samana pykälän 3 kohdan mukaan kausityöntekijä on kolmannen maan kansalainen, joka oleskelee Suomessa laillisesti ja tilapäisesti työskennelläkseen kausiluonteisesti sellaisen määräaikaisen työsopimuksen perusteella, joka on tehty hänen ja Suomeen sijoittautuneen työnantajan välillä.

Hallituksen esityksen (HE 80/2017 vp, s. 65) mukaan kausityöntekijällä on oltava vakinainen asuinpaikka kolmannessa maassa. Jos kolmannen maan kansalainen asuu vakituisesti toisessa EU/ETA-maassa tai Sveitsissä, hän ei ole lain tarkoittama kausityöntekijä. Kausityöntekijäksi ei katsota myöskään ulkomaalaista, joka asuu Suomessa vakinaisesti, mutta hakeutuu samankaltaiseen työhön, jota kausityöntekijät tekevät. Kausityöntekijä käy Suomessa töissä kausittain kerran tai toistuvasti useampina vuosina peräkkäin, mutta palaa työn päätyttyä kotimaahansa.

Kausityölain 5 §:n mukaan kausityön tekeminen edellyttää kausityöhön oikeuttavaa lupaa. Kausityöhön oikeuttava lupa voi olla kausityöntekijän kansalaisuudesta ja kausityön kestosta riippuen joko kausityöviisumi, kausityötodistus tai kausityöoleskelulupa.

Enintään 90 päivää kestävään kausityöhön saapuva tarvitsee kausityöviisumin, jos hän on viisumivelvollisen maan kansalainen, ja kausityötodistuksen, jos hän on viisumivapaan maan kansalainen. Jos kausityön on tarkoitus kestää yli 90 päivää, kausityöntekijä tarvitsee kausityöoleskeluluvan. Kausityöviisumin myöntää Suomen edustusto. Maahanmuuttovirasto puolestaan antaa kausityötodistuksen ja myöntää kausityöoleskeluluvan.

Kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämisedellytyksistä säädetään kausityölain 6 §:ssä. Jäljempänä tarkemmin selostetut edellytykset ovat samat riippumatta siitä, mitä edellä mainituista kolmesta kausityöhön oikeuttavasta luvasta hakemus koskee.

Kausityölain 16 § rajaa kausityöhön oikeuttavan luvan enimmäiskeston enintään yhdeksään kuukauteen kahdentoista kuukauden jaksolla. Hallituksen esityksen mukaan (HE 80/2017 vp, s. 72) aika voi koostua useasta jaksosta mutta yhdeksän kuukauden enimmäiskesto ei saa ylittyä millään kahdentoista kuukauden jaksolla. Enimmäiskeston tarkoituksena on varmistaa, että työ on aidosti kausiluonteista.

Kausityölain 13 §:n mukaan kausityöntekijän perheenjäsenelle ei myönnetä oleskelulupaa perhesiteen perusteella. Pykälän taustalla on kausityön tilapäinen ja lyhytaikainen luonne.

## 14.2 Enintään 90 päivää kestävä kausityö

Kausityölain 10 §:n mukaan, jos kausityöntekijä ei tarvitse viisumia, Maahanmuuttovirasto myöntää kausityöhön oikeuttavan luvan ja antaa kausityötodistuksen osoituksena oikeudesta tehdä kausityötä. Kausityöhön oikeuttava lupa ilmenee tällöin kausityötodistukseksi kutsuttavasta asiakirjasta.

Jos kausityöntekijä tarvitsee viisumin tullakseen Suomeen, toimivaltainen viranomais on Suomen edustusto, joka päättää kausityöviisumin myöntämisestä. Tarvittaessa ulkomaalaisen viisumitarpeen voi tarkistaa ulkoministeriön verkkosivuilta.

## 14.3 Yli 90 päivää kestävä kausityö

Kausityölain 11 §:n mukaan Maahanmuuttovirasto myöntää yli 90 päivää kestävää kausityötä varten kausityöoleskeluluvan. Jos kausityöoleskelulupa myönnetään yli kuuden kuukauden pituista oleskelua varten, noudatetaan työntekijän oleskeluluvan myöntämisestä ulkomaalaislain 5 luvussa säädettyä menettelyä ulkomaalaislain 72 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohtien osalta. Lain kohdan mukaan ulkomaalaiselle myönnetään hakemuksesta työntekijän oleskelulupa, jonka myöntämistä ennen tulee selvittää tarkoitettuun työhön sopivan, työmarkkinoilla käytettävissä olevan työvoiman saatavuus kohtuullisessa ajassa ottaen

huomioon 72 b §:n mukaiset linjaukset sekä huolehtia siitä, että työntekijän oleskeluluvan myöntäminen ei estä 1 kohdassa tarkoitetun henkilön työllistymistä.

Kausityölain 11 §:n 3 momentin mukaan Maahanmuuttovirasto voi yhdellä tai useammalla kausityölain soveltamisalaan kuuluvalla ammattialalla ottaa kausityöoleskeluluvat myönnettävikseen myös kuudeksi kuukaudeksi tai sitä lyhyemmäksi ajaksi noudattaen 2 momentissa mainitussa lainkohdassa säädettyä menettelyä, jos se on kotimaisen työvoiman riittävän saatavuuden vuoksi perusteltua. Lain perustelujen mukaan (HE 80/2017 vp, s. 71) tähän menettelyyn siirtyminen perustuisi Maahanmuuttoviraston arvioon kotimaisen työvoiman riittävästä saatavuudesta tällaisella alalla.

Kausityöoleskelulupa myönnetään alkamaan aikaisintaan työsuhteen alkamispäivästä. Jos päätöstä ei ehditä tehdä ennen työsuhteen alkamista, myönnetään lupa päätöspäivästä alkaen. Kyse on tilapäisestä oleskeluluvasta ja oleskelulupakorttiin merkitään kirjaintunnus B sekä merkintä, että oleskelu perustuu kausityödirektiiviin.

#### **14.4 Kausityöhön oikeuttavan luvan hakeminen**

Kausityölain 9 §:ssä säädetään kausityöhön oikeuttavaa lupaa koskevan hakemuksen jättämisestä. Maahantulon tapa ja haettavan luvan tyyppi määrittelevät sen, mihin hakemuksen voi jättää.

Kausityönlain 9 §:n 1 momentin mukaan, jos kausityöntekijä ei tarvitse viisumia tullessaan Suomeen, kausityöhön oikeuttavaa lupaa koskeva hakemus enintään 90 päivän pituista oleskelua varten jätetään Maahanmuuttovirastolle. Hakemus on jätettävä Maahanmuuttovirastolle joko ennen maahan tuloa tai sen jälkeen.

Kausityölain 9 §:n 2 momentin mukaan, jos kausityöntekijä tarvitsee viisumin tullakseen maahan, kausityöhön oikeuttavaa lupaa enintään 90 päivän pituista oleskelua varten on haettava ulkomailla ennen maahan saapumista. Hakemus jätetään Suomen edustustolle. Kausityöviisumia ei voi hakea Suomessa.

Kausityölain 9 §:n 3 momentin mukaan ensimmäistä yli 90 päivän kausityöhön tarvittavaa kausityöoleskelulupaa on haettava ulkomailla ennen maahan saapumista. Kausityöoleskelulupaa koskevan hakemuksen voi jättää Suomen edustustolle tai sähköisesti Maahanmuuttoviraston asiointipalvelun kautta. Sähköisesti kausityöoleskelulupaa hakevan on käytävä henkilökohtaisesti tunnistautumassa Suomen edustustossa tai sen tehtäviä hoitavan palveluntarjoajan luona. Ensimmäistä kausityöoleskelulupaa ei pääsääntöisesti myönnetä Suomessa haettuna. Se voidaan kuitenkin myöntää Suomessa haettuna, jos sitä on haettu kausityötodistuksen tai kausityöviisumin voimassaollessa, ja hakijan on tarkoitus jatkaa kausityötään Suomessa keskeytyksettä. Kausityölaki on erityislaki suhteessa ulkomaalaislakiin, joten ulkomaalaislain 49 §:ää ei sovelleta kausityöhön oikeuttaviin lupiin.

Päätös kausityöhön oikeuttavaa lupaa koskevaan hakemukseen on annettava hakijalle tiedoksi viimeistään 90 päivän kuluttua siitä, kun viranomaisen vastaanottanut asianmukaisesti täytetyn hakemuksen ja laissa edellytetyt selvitykset. Määräaika koskee kaikkia kausityöhön oikeuttavia lupia. Kausityöhön oikeuttava lupa myönnetään kausityölain 12 §:n mukaan koskemaan työtä yhden tai useamman nimetyn työnantajan palveluksessa kerrallaan.

## 14.5 Kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämisedellytykset

Kausityölain 6 §:ssä säädetään kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämisedellytyksistä. Edellytykset koskevat kaikkia kausityöhön oikeuttavia lupia eli kausityöviisumia, kausityötodistusta ja kausityöoleskelulupaa. Lisäksi sovelletaan myös yleisiä maahantuloon, viisumiin ja oleskelulupaan liittyviä säännöksiä; esimerkiksi ulkomaalaislain 36, 36 a, 36 b tai 36 d §:n mukaisia epäämisperusteita sekä 39 §:n mukaista toimeentuloedellytystä. Lisäksi ulkomaalaislain 35 §:n mukaan oleskeluluvan myöntäminen edellyttää, että hakija on tunnistettu ja hänen henkilöllisyytensä on luotettavasti todennettu voimassa olevalla kansallisella matkustusasiakirjalla.

Kausityöntekijän toimeentuloa voidaan pitää 39 §:n edellyttämällä tavalla turvattuna, kun kausityöntekijälle maksetaan vähintään kyseiseen työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukaista vähimmäispalkkaa. Jos alalla ei ole sovellettavaa työehtosopimusta tai kausityö on osa-aikainen, toimeentuloa voidaan pitää turvattuna, kun palkka vähintään täyttää työttömyysturvalain mukaisen työssäoloehdon.

Kausityölain 4 §:n 2 momentin mukaan kausityöoleskeluluvan myöntäminen edellyttää lisäksi, että hakijalla on vaadittava matkustusasiakirja, joka on voimassa vähintään kolmen kuukauden ajan luvan voimassaolon päättymisestä.

Kausityölain 6 §:n 1 momentin mukaan kausityöhön oikeuttava lupa myönnetään kolmannen maan kansalaiselle, jos hän:

- 1) esittää voimassa olevan työsopimuksen tai sitovan työtarjouksen, joka koskee kausityön tekemistä Suomeen sijoittautuneelle työnantajalle ja jossa määritetään:
  - a) työpaikka ja työn luonne;
  - b) työsuhteen kesto;
  - c) palkka;
  - d) työtunnit viikossa tai kuukaudessa;
  - e) mahdollisen palkallisen loman pituus;
  - f) muut merkitykselliset työehdot;
  - g) työsuhteen alkamispäivä;
- 2) osoittaa, että hänellä on tai hänelle järjestetään asianmukainen majoitus.

Lain perustelujen mukaan (HE 80/2017 vp, s. 67) sitovalla työtarjouksella tarkoitetaan tarjousta, jossa työnantaja on sitoutunut noudattamaan Suomen lainsäädännössä ja sovellettavassa työehtosopimuksessa sovittuja vähimmäistyöehtoja. Hakijan tulee liittää hakemukseensa työnantajan täyttämä TY6\_plus -liitelmä, joka sisältää kausityölain 6 §:n 1 momentin 1 kohdan edellyttämät tiedot työsuhteen keskeisistä ehdoista. Sähköisissä hakemuksissa työnantajan on mahdollista ilmoittaa tiedot siihen tarkoitettuun verkkopalveluun (Työnantajan Enter Finland).

Majoituksen voi osoittaa esimerkiksi kertomalla asunnon osoitteen. Jos työnantaja järjestää majoituksen, hakemukseen riittää ilmoitus tästä. (HE 80/2017 vp, s. 67)

Kausityöntekijän majoitusta koskevista edellytyksistä säädetään tarkemmin kausityölain 19 §:ssä. Jos työnantaja järjestää majoituksen tai se järjestyy työnantajan kautta, työnantajan on huolehdittava, että majoitus vastaa yleisiä terveys- ja turvallisuussäännöksiä. Kausityöntekijän on 19 §:n 1 momentin mukaan ilmoitettava kaikista majoituksessa tapahtuvista muutoksista. Jos työnantaja on järjestänyt kausityöntekijänsä majoituksen, on työnantajan ilmoitettava myös majoituksessa tapahtuvista muutoksista.

Kausityölain 19 §:n 2 momentin 1-2 kohtien mukaan kausityöntekijältä voidaan periä vuokra, joka ei saa olla kohtuuton verrattuna hänen nettoansioihinsa ja kyseisen majoituksen laatuun ja jota ei saa automaattisesti vähentää tämän palkasta. Työnantajan on tehtävä kausityöntekijän kanssa kirjallinen sopimus tai toimitettava hänelle vastaava asiakirja, jossa ilmoitetaan selvästi majoituksen ehdot.

## 14.6 Kausityöhön oikeuttavan luvan epääminen

Jotta kausityöhön oikeuttava lupa voidaan myöntää, on kausityölain 6 §:n mukaisten edellytysten täytyttävä.

Jos on kyse kausityöoleskeluluvan myöntämisestä, edellytetään lisäksi ulkomaalaislain 36, 36 a, 36 b tai 36 d §:n mukaisten epäämisperusteiden tarkastelua, ellei kausityölaissa toisin säädetä sekä 39 §:n mukaista toimeentuloedellytystä. Lisäksi ulkomaalaislain 35 §:n mukaan oleskeluluvan myöntäminen edellyttää, että hakija on tunnistettu ja hänen henkilöllisyytensä on luotettavasti todennettu voimassa olevalla kansallisella matkustusasiakirjalla. Jos jokin kausityölain tai ulkomaalaislain mukaisista edellytyksistä ei täyty, ei kausityöhön oikeuttavaa lupaa myönnetä.

Kausityölain 6 §:n 3 momentin mukaan kausityöhön oikeuttavaa lupaa *ei myönnetä*, jos hakija on esittänyt vilpillisin keinoin hankittuja asiakirjoja tai jos asiakirjat ovat väärennetyjä tai niitä on muutettu. Kausityöhön oikeuttavaa lupaa ei myönnetä myöskään silloin, jos hakija ei ole noudattanut hänelle aiemmin myönnetyn kausityöhön oikeuttavan luvan ehtoja. Esimerkiksi jos kausityöntekijä on työskennellyt ilman kausityöhön oikeuttavaa lupaa tai kausityöntekijä on työskennellyt työnantajan palveluksessa, jota ei ole nimetty hänen luvassaan.

Kausityölain 7 §:n 1 momentissa säädetään kausityöhön oikeuttavan luvan epäämisestä työnantajasta johtuvasta syystä. Hakijan itsensä toimintaan liittyvistä perusteista poiketen työnantajan toimintaan liittyvät epäämisperusteet ovat harkinnanvaraisia. Niiden perusteella lupa *voidaan jättää myöntämättä*, jos sitä on haettu työskentelyyn sellaisen työnantajan palveluksessa:

- 1) jolle on määrätty seuraamuksia työnantajavelvoitteiden rikkomisen tai laittoman työnteon vuoksi;
- 2) jolle on määrätty seuraamuksia tämän lain mukaisten velvoitteiden vakavasta laiminlyönnistä;
- 3) joka ei ole noudattanut lakiin tai työehtosopimukseen perustuvia sosiaaliturvaan, verotukseen, työntekijöiden oikeuksiin, työoloihin tai työehtoihin liittyviä velvoitteitaan;
- 4) jonka yritys on haettu konkurssiin tai jonka yrityksellä ei ole mitään taloudellista toimintaa; tai
- 5) joka ei ole noudattanut 8 §:ssä säädettyä yhteistyövelvollisuuttaan.

Työnantajasta johtuvasta syytä tehtävässä epäämisharkinnassa on 7 §:n 2 momentin mukaisesti otettava huomioon kausityöntekijän etu ja tapaukseen liittyvät olosuhteet kokonaisuudessaan. Lain perusteluissa (HE 80/2017 vp, s. 69) todetaan, että vaikka käsillä olisi 1 momentissa tarkoitettu tilanne, kokonaisharkinnan perusteella kausityöhön oikeuttava lupa voitaisiin kuitenkin myöntää. Jos laiminlyönti ei ole ollut vakava ja työnantaja on korjannut laiminlyöntinsä, ei olisi estettä myöntää kausityöhön oikeuttavaa lupaa. Lain 7 §:ää sovellettaessa on noudatettava kokonaisharkintaa sekä suhteellisuusperiaatetta eli luvan epäämisen on oltava oikeassa suhteessa sillä tavoiteltuihin päämääriin nähden.

## 14.7 Kausityönantajan yhteistyövelvollisuus

Kausityölain 8 §:ssä säädetään työnantajan yhteistyövelvollisuudesta. Työnantajan on annettava viranomaiselle vakuutus kausityöntekijän työehdoista, majoituksesta ja siitä, ettei luvan epäämisperusteita ole. Vakuutus annetaan TY6\_plus-liitelomakkeella. Lisäksi työnantajalla on tietojenantovelvollisuus koskien työehtosopimusta ja mahdollisia muita viranomaisen pyytämiä tietoja. Pykälän 4 momentin mukaan työnantaja, joka palkkaa useita samanaikaisesti maahan tulevia kausityöntekijöitä samanlaiseen työhön samoin työehtoin, voi antaa 1 ja 2 momentissa tarkoitetut tiedot yhdellä asiakirjalla nimeltä mainittuja kausityöntekijöitä koskien. Lainkohdan mukaan useaa kausityöntekijää koskevat samanaikaisesti annettavat tiedot voi antaa vain sähköisen asioinnin kautta. Jos useaa kausityöntekijää koskevia tietoja ei ole mahdollista antaa lainkohdassa tarkoitetulla tavalla, on ne annettava työntekijäkohtaisesti.

## 14.8 Kausityöhön oikeuttavan luvan enimmäiskäsittelyaika

Kausityölain 10 §:ssä ja 11 §:ssä säädetään 90 päivän enimmäisaika kausityöhön oikeuttavaa lupaa koskevan hakemuksen käsittelylle. Kausityölaissa ei säädetä mahdollisuudesta pidempään käsittelyaikaan hakemuksen tutkinnan monimutkaisuuden eikä muun vastaavan syyn vuoksi.

Määräajan kuluminen kuitenkin keskeytyy, jos hakemus on puutteellinen ja hakijaa on pyydetty täydentämään hakemustaan. Määräajan kuluminen keskeytyy, kun Maahanmuuttovirasto havaitsee puutteen ja esittää hakijalle täydennyspyynnön. Määräajan kuluminen jatkuu, kun puuttuva selvitys saapuu, tai selvityksen toimittamiseen varattu kohtuullinen aika päättyy. Kausityöhön oikeuttavaa lupaa koskeva päätös on myös annettava hakijalle tiedoksi 90 päivän enimmäisajan kuluessa.

## 14.9 Kausityöntekijän maahanpaluun helpottaminen

Kausityölain 18 §:ssä säädetään sellaisen kausityöntekijän maahanpaluun helpottamisesta, joka on työskennellyt Suomessa kausityössä ainakin kerran hakemuksen tekemistä edeltäneiden viiden vuoden aikana ja noudattanut kausityölaissa säädettyjä edellytyksiä. Maahanpaluuta on helpotettu luopumalla edellytyksestä esittää mitään kausityölain 6 §:n 1 momentissa tarkoitetuista selvityksistä. Edellytyksenä kuitenkin on, että hakija ilmoittaa kausityöhön oikeuttavaa lupaa hakiessaan palaavansa aiemman työnantajansa palvelukseen ja työhön, jota varten hän on aiemmin saanut kausityöhön oikeuttavan luvan.

Maahanpaluun helpottaminen voi koskea työtä, jota varten kausityöntekijä on aiemmin saanut kausityöhön oikeuttavan luvan. Lain tavoitteet huomioon ottaen edellytystä on sovellettava joustavasti. Edellytyksen on katsottava tarkoittavan kausityötä laajassa merkityksessä, ei yksityiskohtaisten työtehtävien samanlaisuutta. Uutta työtä on suhteellisen matalalla kynnyksellä pidettävä riittävästi aiemman työn kaltaisena, kun on kyse samalla alalla tehtävästä kausityöstä, eikä asiassa ilmene painavia vastasyitä. Esimerkiksi aiemman ja tulevan kausityön sijoittuminen maatalouteen täyttäisi yleensä kyseisen edellytyksen, vaikka tarkemmassa tehtävänkuvassa olisikin eroja. Tehtävänkuvan tai yksityiskohtaisen ammattiluokituksen vertaaminen ei ole tarpeen. Työn samanlaisuutta voi arvioida karkeammin, esimerkiksi Tilastokeskuksen vahvistaman kansallisen ammattiluokituksen perusteella. Työn vaihtuminen maatalouden ja matkailun alojen kausitöiden välillä ei kuitenkaan täyttäisi maahanpaluun helpottamiselle säädettyä edellytystä.

Maahanpaluun helpottaminen voi koskea kausityöntekijän palaamista minkä tahansa edellisten viiden vuoden aikana olleen työnantajan palvelukseen. Jos aiempia työnantajia on useita, maahanpaluun helpottamisen edellytyksiä on arvioitava suhteessa siihen työnantajaan, jonka palvelukseen kausityöntekijä aikoo palata.

Maahanpaluun helpottaminen voi koskea myös vuokratyönä tehtävää kausityötä. Vuokratyöntekijän paluuta voidaan muiden edellytysten täytyessä helpottaa, jos hän on tehnyt kausityötä koskevan työsopimuksen saman vuokratyörytymisen kanssa, jonka välittämässä kausityössä hän on työskennellyt aiemminkin. Käyttäjärytymisen, jolle kausityötä tehdään, ei tarvitse olla sama kuin aiemmin. Kausityön on kuitenkin oltava riittävän samankaltaista kuin aiempina vuotena.

Jos aiemmin vuokratyötä tehnyt kausityöntekijä palaa aiemman käyttäjärytymisensä palvelukseen tavanomaisessa työsuhteessa tehtävään kausityöhön, tai aiemmin tavanomaisessa työsuhteessa ollut kausityöntekijä palaa vuokratyöntekijänä, ei Maahanmuuttovirasto pidä tilannetta kausityölain 18 §:n tarkoittamana paluuna. Paluun kannalta on keskeistä, että työn lisäksi myös työnantaja säilyy samana, mikä ei toteudu näissä tilanteissa.

## 14.10 Oleskelun jatkaminen ja luvan uusiminen

Kausityölain 17 §:n 1 momentin mukaan kausityöhön oikeuttava lupa voidaan uudistaa, jos kausityöntekijän työsopimusta saman työnantajan palveluksessa jatketaan tai kausityöntekijä siirtyy kausityöhön toisen työnantajan palvelukseen.

Pykälän 2 momentin mukaan luvan uudistamista koskeva hakemus jätetään Maahanmuuttovirastolle, joka myöntää uuden luvan kausityöoleskelulupana. Kausityöntekijä voi jatkaa työskentelyä hakemuksen jättämisen jälkeen saman työnantajan palveluksessa, jos hakemus on jätetty ennen edellisen kausityöhön oikeuttavan luvan päättymistä.

Kausityöhön oikeuttava lupa uusitaan myöntämällä kausityöoleskelulupa, vaikka työntekijällä olisi aiemmin ollut kausityöviisumi tai kausityötodistus.

Lupaa uusittaessa on kiinnitettävä huomiota kausityölain 16 §:n mukaiseen enimmäiskestoan. Kausityöhön oikeuttavien lupien yhteenlaskettu kesto voi olla enintään yhdeksän kuukautta kahdentoista kuukauden jaksolla. Luvan uusimista harkittaessa on 17 §:n 3 momentin mukaisesti otettava huomioon kausityöntekijän etu ja tapaukseen liittyvät olosuhteet kokonaisuudessaan.

Maahanmuuttoviraston tulkinnan mukaan uuden kausityöoleskeluluvan voi myöntää ilman työntekijän oleskeluluvan myöntämisestä ulkomaalaislain 5 luvussa säädettyä menettelyä, kun aiottu jäljellä oleva oleskelu ei ylitä kuutta kuukautta. Maahanmuuttovirasto myöntää uuden kausityöoleskeluluvan nimenomaan aiottua jäljellä olevaa oleskelua varten, joka ei tällöin ylitä kuutta kuukautta. Sillä ei ole ratkaisevaa merkitystä, jos oleskelu kokonaisuudessaan kestäisi pidempään. Maahanmuuttovirasto katsoo, että kausityölain 11 §:n 2 momentin mukainen kuuden kuukauden aika tarkoittaa kulloinkin myönnettävän kausityöoleskeluluvan kesto, ei oleskelun kokonaiskesto.

Halutessaan kausityöntekijä voi hakea uutta oleskelulupaa myös jollakin uudella perusteella. Tällöin ei ole kysymys kausityölain 17 §:n mukaisesta luvan uudistamisesta vaan ulkomaalaislain 54 §:n 7 momentin mukaisesta jatkoluvan myöntämisestä uudella perusteella. Toisaalta kausityöoleskelulupa voidaan myöntää jatkolupavaiheessa vain hakijalle, jolla on lupaa hakiessaan kausityöoleskelulupa, ei mikään muu oleskelulupa. Jos hakija oleskelee

Suomessa jollakin muulla perusteella myönnetyllä oleskeluluvalla, ei hänelle voida myöntää jatkolupana kausityöoleskelulupaa.

Kausityölain perustelujen mukaan, jos kausityöhön oikeuttava lupa peruutetaan, kausityöntekijän on lopetettava työnteko, vaikka päätökseen haettaisiin muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen (HE 80/2017 vp, s. 72).

### **14.11 Työnantajan lisääminen kausityöhön oikeuttavaan lupaan**

Kausityölain 17 a §:ssä säädetään mahdollisuudesta siirtyä uuden työnantajan palvelukseen voimassa olevan kausityöhön oikeuttavan luvan puitteissa. Maahanmuuttovirasto voi hakemuksesta lisätä voimassa olevaan kausityöhön oikeuttavaan lupaan uuden työnantajan, joka antaa 8 §:n 1 momentissa tarkoitettua vakuutuksen ja 2 momentissa tarkoitettua tietoa. Oikeus työskennellä uuden työnantajan palveluksessa alkaa, kun kyseisen vakuutuksen ja tiedon sisältävä hakemus tulee vireille. Hakemus jätetään Maahanmuuttovirastolle.

Työnantajan lisääminen ei vaikuta kausityöhön oikeuttavan luvan pituuteen. Maahanmuuttovirasto ei peruuta voimassa olevaa lupaa, vaan lisää siihen uuden työnantajan, ja antaa kausityöntekijälle todistuksen hänen laajentuneesta työnteko-oikeudestaan. Lisäämisessä ei ole kyse kausityölain 17 §:n mukaisesta oleskelun jatkamisesta eikä luvan uudistamisesta. Työnantajan lisäämistä koskeva hakemus ja siihen tehtävä päätös koskevat ainoastaan oikeutta tehdä kausityötä uuden työnantajan palveluksessa. Kausityöntekijän oleskeluoikeus pysyy ennallaan.

Uusi työnantaja voidaan lisätä kaikkiin kausityöhön oikeuttaviin lupiin, myös Suomen edustuston myöntämään kausityöviisumiin. Työnantajan lisäämistä koskeva Maahanmuuttoviraston päätös on hallintopäätös, johon asianosainen voi kausityölain 23 §:n nojalla hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen.

Maahanmuuttovirasto perii hakijalta työnantajan lisäämistä koskevasta hakemuksesta käsittelymaksun, josta määrätään Maahanmuuttoviraston suoritteiden maksullisuudesta annetulla sisäministeriön asetuksella. Jos hakija ei ole suorittanut maksua, Maahanmuuttovirasto pyytää häntä suorittamaan maksun. Jos hakija ei pyynnössä asetetussa kohtuullisessa määräajassa suorita maksua, virasto tekee päätöksen hakemuksen raukeamisesta ulkomaalaislain 10 a §:n 2 momentin nojalla.

Maahanmuuttovirasto lisää voimassa olevaan kausityöhön oikeuttavaan lupaan uuden työnantajan, jos työnantaja sitoutuu 8 §:ssä säädettyihin työehtoja ja majoitusta koskeviin edellytyksiin. Oikeus tehdä kausityötä uuden työnantajan palveluksessa alkaa heti todistusta koskevan hakemuksen vireille tultua, jos hakemus sisältää 8 §:ssä tarkoitettua työnantajan vakuutuksen ja tietoa. Jos työntekoa on tarkoitus jatkaa kausityöhön oikeuttavan luvan voimassaoloa pidempään, on haettava uutta lupaa.

Kausityötodistukseen ja kausityöviisumiin kausityöoleskelulupaan voidaan lisätä uusi työnantaja kaikkea kausityölain mukaista maatalouden ja matkailun aloilla tehtävää kausityötä varten. Aiemman tai uuden kausityön tarkemmalla ammattialalla ei ole merkitystä työnantajan lisäämisen kannalta.

Jos on kyse vuokratyönä tehtävästä kausityöstä, käyttäjäyrityksen vaihtuminen ei edellytä uuden työnantajan lisäämistä lupaan, jos työnantaja eli vuokratyö säilyy samana, ja kyse on edelleen kausityöstä.

Maahanmuuttoviraston on työnantajan lisäämistä koskevaa hakemusta käsitellessään tarkastettava, että hakemus sisältää kausityölain 17 a §:n vaatimat tiedot, ja että työnantaja on hoitanut sille kuuluvat velvoitteensa, eikä lisäämiselle ole siten kausityölain 7 §:n mukaista estettä.

Jos hakemuksesta puuttuu kausityölain 8 §:n mukainen työnantajan vakuutus tai tieto, eikä hakija täydennä hakemustaan siihen varatusta mahdollisuudesta huolimatta, ei uutta työnantajaa voi lisätä, ja hakemukseen on tehtävä kielteinen päätös. Jos uuden työnantajan lisäämistä on haettu kausityöhön oikeuttavan luvan voimassaoloa pidemmälle ajalle, lisäämisen voi tehdä muiden edellytysten täytyessä vain luvan voimassaolon mukaiselle ajalle. Työnantajan lisäämistä koskevaan hakemukseen tehty kielteinen päätös ei vaikuta kausityöhön oikeuttavan luvan voimassaoloon.

Oikeus tehdä kausityölain mukaista kausityötä uuden työnantajan palveluksessa alkaa kausityölain 17 a §:n sanamuodon mukaan heti, kun työnantajan lisäämistä koskeva hakemus on tullut vireille, ja sisältää 8 §:n mukaisen vakuutuksen ja tiedon. Käytännössä hakemuksen voi yleensä olettaa sisältävän vakuutuksen ja tiedon, kun hakemus on asianmukaisesti täytetty, ja siihen on liitetty hakijalle annetun ohjeistuksen mukaiset asiakirjat. Myös uuden työn pitää olla kausityötä. Oikeus tehdä kausityötä uuden työnantajan palveluksessa päättyy, kun kausityöhön oikeuttava lupa tai uusi työsuhde päättyy tai kun Maahanmuuttovirasto sitä ennen tekee työnantajan lisäämistä koskevaan hakemukseen kielteisen päätöksen sillä perusteella, ettei hakemus sisällä kausityölain 17 a §:n mukaisia tietoja. Työnteko-oikeus uuden työnantajan palveluksessa päättyy kielteiseen päätökseen, vaikka päätöksestä valitetaan.

## 14.12 Pidättäytyminen kausityöhön oikeuttavien lupien myöntämisestä

Kausityölain 20 §:n 2 momentin mukaan Maahanmuuttovirasto voi päättää, ettei kausityöhön oikeuttavia lupia myönnetä sellaisen työnantajan palveluksessa työskentelemiseksi, joka on vakavasti laiminlyönyt 8 tai 19 §:ssä tai ulkomaalaislain 82 §:n 1–3 momentissa säädetyt velvoitteensa tai jos kausityöhön oikeuttava lupa on eväty 7 §:n nojalla. Seuraamusta kutsutaan pidättäytymispäätökseksi.

Kausityölain 20 §:n 3 momentin mukaan 2 momentissa tarkoitetun päätöksen tekemisen edellytyksenä on, että asianomainen työnantaja ei ole Maahanmuuttoviraston kehotuksesta huolimatta asian laatuun nähden riittävässä määräajassa korjannut laiminlyöntiään. Päätös voidaan tehdä vähintään kolmen kuukauden ja enintään vuoden ajaksi. Jos kyseessä on yritys tai yhteisö, päätös voidaan kohdistaa myös vastuuhenkilöön.

Vastuuhenkilöiden määrä ja asema voivat vaihdella yritys- ja yhteisökohtaisesti. Lain perustelujen mukaan vastuuhenkilöillä tarkoitettaisiin yrityksen organisaatiohenkilöpiiriin kuuluvia, kaupparekisteriin merkittyjä vastuuhenkilöitä sekä merkittäviä omistajia (HE 252/2020 vp, s. 14). Tavanomaisia vastuuhenkilöitä ovat esimerkiksi hallituksen puheenjohtaja, hallituksen jäsen, hallituksen varajäsen, toimitusjohtaja, henkilöyhtiön yhtiömies sekä osakeyhtiön merkittävä osakkeenomistaja. Tarkoituksena on estää se, että vastuuhenkilö voisi kiertää säännöstä jatkamalla kausityölain mukaisten kausityöntekijöiden käyttöä muun omistamansa tai hallitsemansa yrityksen kautta.

Lain perustelujen mukaan vakavia laiminlyöntejä voivat olla muun muassa kohtuuttoman pitkät työtajat ja työtunnit, vapaiden ja lomien puuttuminen, palkan maksamatta jättäminen tai huomattava alipalkkaus sekä palkan takaisinmaksu eli se, että palkka maksetaan filille, mutta nostatetaan tilipäivänä takaisin työnantajalle. Palkkaukseen liittyvät puutteet ovat

merkittäviä varsinkin silloin, kun käteen jäävä palkka ei enää täytä ulkomaalaislainsäädännössä edellytettyä toimeentuloa. Merkittäviä laiminlyöntejä voivat myös olla esimerkiksi työturvallisuuden laiminlyöminen tai vaaralliset työskentelyolosuhteet (HE 252/2020 vp, s. 13). Säännöksen soveltamista varten Maahanmuuttovirastolla on oikeus saada henkilötietojen käsittelystä maahanmuuttohallinnossa annetun lain (615/2020) 1 §:n 1 momentin ja 11 §:n nojalla salassapitosäännösten estämättä maksutta välttämättömät tiedot poliisilta, suojelupoliisilta, Rajavartiolaitokselta, vastaanottokeskukselta, järjestelykeskukselta, säilöönottoyksiköltä, ulkoministeriöltä, edustustolta sekä elinvoimaksekselta. Lisäksi työsuojeluviranomaisella on tietyissä tilanteissa oikeus luovuttaa Maahanmuuttovirastolle oma-aloitteisesti tietoja epäilemästään tai havaitsemastaan laiminlyönnistä tai epäkohdasta.

Laiminlyönnin tai epäkohdan tultua Maahanmuuttoviraston tietoon, viraston on ensin annettava työnantajalle 20 §:n 3 momentin mukainen kehoitus korjata menettelyään. Korjaamiselle on asetettava hallintolain 33 §:n mukainen määräaika. Asian luonteesta johtuen kehoitus on yleensä syytä antaa kirjallisesti. Kehotuksessa on riittävän täsmällisesti ilmoitettava, mitä Maahanmuuttovirasto pitää laiminlyöntinä tai epäkohtana, ja miten virasto edellyttää työnantajan korjaavan menettelyään. Kehotuksen tarkoituksena on vähentää seuraamuksen rangaistuksen luonteisuutta sekä lisätä sen ennalta ehkäisevää ja ohjaavaa merkitystä. Jos työnantaja ei annetussa määräajassa korjaa laiminlyöntiään, on Maahanmuuttovirastolla peruste jatkaa pidättäytymispäätöksen tekemistä koskevaa menettelyään.

Ennen pidättäytymispäätöksen tekemistä Maahanmuuttoviraston on vielä varattava asianosaiselle hallintolain 34 §:n nojalla tilaisuus lausua mielipiteensä asiasta sekä antaa selityksensä sellaisista vaatimuksista ja selvityksistä, jotka saattavat vaikuttaa asian ratkaisuun (HE 252/2020 vp, s. 14).

Pidättäytymispäätöksen tekemistä edeltää kaksi Maahanmuuttoviraston yhteydenottoa työnantajaan; ensin kausityölain 20 §:n 3 momentin mukainen korjauskehoitus, ja sen jälkeen hallintolain 34 §:n mukaisen lausumismahdollisuuden varaaminen.

Pidättäytymispäätös voi koskea myös kausityöntekijöitä välittävää vuokratyöstä tai sen vastuuhenkilöä. Tällöin pidättäytymispäätös koskee vain kyseisen vuokratyöskentelyn välittämää kausityötä. Jos yritys vuokraa myös muuta työvoimaa, ei kausityölain nojalla tehty pidättäytymispäätös estäisi muiden kuin kausityöhön oikeuttavien lupien myöntämistä saman vuokratyöskentelyn palveluksessa tehtävää työtä varten. Oleskelulupaharkinnassa tulee kuitenkin huomioida se, että työnantaja on vakavasti laiminlyönyt velvoitteitaan.

Pidättäytymispäätös estää kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämisen myös siinä tapauksessa, että lupaa koskeva hakemus on jo vireillä pidättäytymisajan alkaessa. Pidättäytymispäätös ei kuitenkaan vaikuta kyseisen työnantajan palveluksessa oleville jo myönnettyjen lupien voimassaoloon, eikä estä lupien haltijoita aloittamasta tai jatkamasta työntekoaan. Pidättäytymispäätöksestä huolimatta työnantajan on myös edelleen mahdollista palkata oleskeluluvalla muulla laillisella perusteella Suomessa jo oleva ulkomaalainen tai suomalainen henkilö. Kyse ei ole rekrytointikiellosta.

Kausityölain perustelujen mukaan pidättäytymispäätös on hallinnollinen seuraamus, joka ei ole verrattavissa rikosprosessissa tuomittavaan rangaistusseuraamukseen. Siksi pidättäytymispäätös voidaan tehdä myös työnantajalle tai tämän edustajalle, joka on tuomittu ulkomaalaislain 186 §:n nojalla työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta (HE 252/2020 vp, s. 13-14).

Sama työnantaja tai sen vastuhenkilö voi olla sekä kausityölain että ulkomaalaislain mukaisen pidättäytymisen kohteena. Jos molemmat tulevat harkittavaksi samanaikaisesti, voidaan niitä koskevia hallintomenettelyjä yhdistää. Esimerkiksi Maahanmuuttoviraston korjauskehoitus voi koskea molempien lakien mukaista pidättäytymistä. Myös päätökset voidaan tehdä samassa päätösasiakirjassa. Oikeudellisesti on kuitenkin kyse kahdesta erillisestä hallintoasiasta. Molempia asioita samanaikaisesti käsiteltäessä on kaikissa vaiheissa selvästi ilmaistava, että menettely koskee molempien lakien mukaista pidättäytymistä. Tarvittaessa on myös yksilöitävä, mitkä tosiseikat koskevat kausityölain ja mitkä ulkomaalaislain mukaista pidättäytymistä. Myös molempia asioita koskevassa päätösasiakirjassa on perustelut ilmaistava selvästi molempien lakien mukaisille pidättäytymisille.

Pidättäytymistä ulkomaalaislain 5 luvun mukaisten oleskelulupien myöntämisestä käsitellään jäljempänä.

[Linkki – Luku 19 Pidättäytyminen ulkomaalaislain 5 luvun mukaisten oleskelulupien myöntämisestä](#)

## 15 Työnteko-oikeus

### 15.1 Oikeus aloittaa työnteko tai elinkeinon harjoittaminen ja oikeuden kesto

#### 15.1.1 Oikeus työntekoon oleskeluluvan perusteella

Työnteko-oikeuden alkamisen ja keston pääsäännöstä säädetään ulkomaalaislain 81 c §:n 1 momentissa. Oikeus työntekoon alkaa, kun oikeuden sisältävä oleskelulupa on myönnetty ja päättyy oleskeluluvan voimassaolon päättyessä. Uuden oleskeluluvan mukainen oikeus pääsääntöisesti alkaa, kun oleskelulupa on myönnetty. Jäljempänä tarkemmin käsiteltävissä tilanteissa jatkoluvan hakeminen voi kuitenkin oikeuttaa jatkamaan työntekoa.

Suomessa jo oleva oleskeluluvan hakija voi aloittaa työnteon, kun hänelle on tehty myönteinen oleskelulupapäätös, johon liittyy työnteko-oikeus, vaikka oleskelulupakorttia ei olisi vielä luovutettu hakijalle. Käytännössä tällainen tilanne voi syntyä esimerkiksi silloin, kun hakija saa myönteisen päätöksen tiedoksi sähköisesti ennen kuin oleskelulupakortti saapuu perille, tai kun päätöksen tiedoksianto tavoittaa työnantajan ennen hakijaa.

Työnteko-oikeuden alkamisesta ja päättymisestä työvoimapula-alalla säädetään ulkomaalaislain 81 c §:n 2 momentissa. Oikeus työntekoon 72 c §:n 2 momentin nojalla valtioneuvoston asetuksessa säädetyllä ammattialalla alkaa, kun työntekijän oleskelulupa on myönnetty. Oikeus työntekoon säilyy työsuhteen loppuun, vaikka asetusta muutetaan tai se kumotaan, edellyttäen että oleskelulupa on voimassa. Työnteko-oikeus päättyy oleskeluluvan voimassaolon päättyessä.

Pykälän 2 momenttia koskevien lain esitöiden mukaan, jos työsuhde työvoimapula-alalla päättyisi ennen oleskeluluvan voimassaolon päättymistä, uusi työnteko-oikeus työvoimapula-alalla edellyttää tällaisessa tilanteessa, sillä hetkellä voimassa olevaa valtioneuvoston asetusta.

## 15.1.2 Työnteko-oikeus jatkolupavaiheessa

Ulkomaalaislain 81 c §:n 3 momentin mukaan, jos jatko-oleskelulupahakemus on tehty oleskeluluvan voimassa ollessa, ulkomaalainen saa jatkaa luvan mukaista työntekoa, kunnes hakemuksen johdosta on myönnetty uusi oleskelulupa, tai kielteinen päätös on tullut lainvoimaiseksi. Pykälän 3 momenttia sovelletaan myös työvoimapula-alaa koskevaan työhön. Työnteko-oikeus jatkuu työvoimapula-alalla, jos se on alkanut ennen luvan päättymistä ja jatko-oleskelulupahakemus on vireillä.

Muussa tapauksessa, kuten myöhässä jätetyn hakemuksen kohdalla, aikaisemman luvan mukainen työnteko-oikeus päättyy luvan voimassaolon päättyessä. Uuden oleskeluluvan mukainen työnteko-oikeus alkaa, kun lupa on myönnetty.

Pykälän 4 momentin mukaan, jos ulkomaalaisen oleskelulupa on myönnetty 74 §:n 1 momentin 1–3 tai 11 kohdan nojalla, eli kyse on muusta ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten myönnetystä oleskeluluvasta, työnteko-oikeus päättyy luvan voimassaoloajan päättyessä. Työntekoa ei voi jatkaa oleskeluluvan voimassaoloajan päätyttyä, sillä työnteko-oikeus on lailla rajattu tiettyyn määräaikaan. Jatkoluvan hakeminen ei jatka kyseistä oikeutta.

Jos työnteko-oikeus perustuu muuhun kuin työperusteiseen oleskelulupaan, esimerkiksi oleskelulupaan perhesiteen perusteella, ja jatkolupahakemus on tehty aikaisemman oleskeluluvan voimassa ollessa, työnteko-oikeus jatkuu aikaisemman luvan mukaisena, kunnes uuden hakemuksen johdosta on myönnetty oleskelulupa, tai kielteinen päätös on tullut lainvoimaiseksi.

Jos hakija on jättänyt jatkolupahakemuksensa myöhässä eli edellisen luvan voimassaolon päättymisen jälkeen, on myös tuohon lupaan liittynyt työnteko-oikeus päätynyt. Luvan mukaista työntekoa ei saa enää jatkaa. Uuden oleskelulupahakemuksen mukainen työnteko-oikeus alkaa vasta silloin, kun hakemuksen johdosta myönnetään uusi oleskelulupa.

Jos työnteko-oikeus perustuu oleskelulupaan ja henkilö karkotetaan, 81 c §:n 6 momentin mukaan työnteko-oikeus päättyy, kun karkottamista koskeva päätös on täytäntöönpanokelpoinen.

Jos on kyse aikaisemman oleskeluluvan voimassa ollessa tehtyyn jatkolupahakemukseen tehdystä kielteisestä päätöksestä ja siihen liittyvästä karkottamispäätöksestä, aikaisempaan lupaan perustunut työnteko-oikeus päättyy, kun joko ulkomaalaislain 81 c §:n 2 momentin tai 6 momentin mukainen peruste täyttyy, eli oleskelulupapäätöksestä tulee lainvoimainen tai karkottamispäätöksestä tulee täytäntöönpanokelpoinen. Työnteko-oikeus päättyy molemmissa tilanteissa. Jos vain toinen näistä momenteista täyttyy, ei työnteko-oikeus kuitenkaan jatku toisen perusteella.

Kansainvälistä suojelua hakevan ulkomaalaisen oikeudesta tehdä ansiotyötä ilman oleskelulupaa säädetään ulkomaalaislain 81 b §:n 2 momentissa. Oikeus päättyy 81 c §:n 7 momentin mukaan, kun ulkomaalaisen maasta poistamista koskeva päätös on täytäntöönpanokelpoinen tai hänen kansainvälistä suojelua koskeva hakemuksensa on rauennut. Jos oleskeluluvalla Suomessa oleskellut ulkomaalainen hakee ennen luvan päättymistä jatko-oleskeluluvan sijaan kansainvälistä suojelua, hänen oleskelulupaansa perustunut työnteko-oikeutensa päättyy oleskeluluvan voimassaolon päättyessä. Sen jälkeen hänen työnteko-oikeutensa määräytyy edellä mainittujen lainkohtien perusteella.

Tilapäistä suojelua hakevalla on 81 b §:n 3 momentin mukaan oikeus tehdä ansiotyötä ja harjoittaa yksityistä elinkeinotoimintaa, kun hänet on rekisteröity tilapäisen suojelun hakijaksi. Oikeus päättyy 81 c §:n 8 momentin mukaan, kun tilapäistä suojelua koskeva hakemus on hylätty tai se on rauennut.

Jos kausityöoleskeluluvan haltija hakee jatkolupaa muulla perusteella kuin kausityön tekemistä varten, Maahanmuuttovirasto katsoo, että hakemuksen vireillä ollessa hakija voi jatkaa luvan mukaista kausityötä, jos työn kesto ei ylitä kausityölain mukaista enimmäiskestoa, ja jatko-oleskelulupahakemus on tehty oleskeluluvan voimassa ollessa.

### 15.1.3 Viisumiin tai viisumivapauteen perustuva työnteko-oikeus

Ulkomaalaislain 81 c §:n 5 momentin mukaan, jos ulkomaalaisen työnteko-oikeus perustuu viisumiin tai viisumivapauteen, oikeus kestää enintään 81 b §:ssä säädetyn ajan, eli enintään 90 päivän ajan minkä tahansa 180 päivän jakson aikana. Oleskeluluvan hakeminen viisumin tai viisumivapauden voimassa ollessa ei pidennä työnteko-oikeuden kestoa. Työnteko-oikeus päättyy sen estämättä, mitä 81 b §:ssä säädetään, kun henkilön käännättämistä koskeva päätös on täytäntöönpanokelpoinen.

Jos viisumin tai viisumivapauden perusteella työskennellyt ulkomaalainen haluaa jatkaa työskentelyä 81 b §:ssä säädettyjen enimmäisaikojen jälkeen, hänen on haettava työntekijän oleskelulupaa tai muuta työntekoon oikeuttavaa oleskelulupaa. Jos hakija on työskennellyt aiemmin ilman oleskelulupaa, hän ei saa jatkaa työntekoa ennen ensimmäisen oleskeluluvan myöntämistä.

### 15.1.4 Oikeus harjoittaa elinkeinoa

Ulkomaalaislain 81 d §:ssä säädetään ulkomaalaisen oikeudesta aloittaa elinkeinon harjoittaminen ja oikeuden kestosta. Oikeus alkaa, kun oleskelulupa sitä varten on myönnetty 74, 75, 79 tai 80 §:n perusteella tai kun ulkomaalainen oleskelee maassa 81 b §:n perusteella. Oikeus päättyy, kun oikeuden sisältävän oleskeluluvan voimassaolo päättyy tai 81 b §:ssä tarkoitettu oleskeluaika päättyy.

Jos oleskelulupa on myönnetty muulla kuin elinkeinon harjoittamisen perusteella, ulkomaalaisella olisi oikeus harjoittaa myös elinkeinoa. Elinkeinon harjoittaminen ei kuitenkaan tällöin voisi olla maassa oleskelun pääasiallinen peruste. Jos se muodostuisi maassa oleskelun kannalta pääasialliseksi perusteeksi, tulisi ulkomaalaisen hakea sillä perusteella oleskelulupaa. Kuitenkin, jos oleskelulupa olisi myönnetty esimerkiksi perhesiteen perusteella, jonka peruste säilyy olemassa, voisi sillä perusteella harjoittaa elinkeinoa. Jos sen sijaan maassa oleskelun peruste olisi työnteko, siinä tapauksessa tulisi hakea oleskelulupaa elinkeinon harjoittamisen perusteella lain 79 §:n tarkoittamaa yrittäjän oleskelulupaa, ellei kyse ole 74 §:n tarkoittamasta elinkeinon harjoittamisesta. (HE 114/2022 vp, s.109)

Tilapäistä suojelua hakevan osalta 81 b §:n 3 momentissa säädetään poikkeus, joka rajaa oikeuden koskemaan ainoastaan yksityisen elinkeinotoiminnan harjoittamista, ei muita elinkeinon harjoittamisen muotoja.

Elinkeinon harjoittaminen on mahdollista myös jollakin muulla perusteella myönnetyllä oleskeluluvalla, jos tuo muu peruste on edelleen Suomessa oleskelun pääasiallinen tarkoitus, ja henkilöllä on Suomessa kotikunta. Tuolloin oikeus perustuu elinkeinotoimintalakiin (565/2023). Suomessa oleskelun pääasiallinen tarkoitus määrittää, millä perusteella oleskelulupaa olisi haettava.

Jos ulkomaalainen on Suomessa ennen kuin oikeus elinkeinon harjoittamiseen alkaa, voi hän tehdä valmistelevia toimia, mutta ei harjoittaa varsinaista elinkeinotoimintaa. Valmistelevia toimia voi yleensä pitää esimerkiksi markkinatutkimuksen tekemistä, markkinointimateriaalin valmistamista, yrityksen nimen ja Y-tunnuksen rekisteröimistä, yritystukien hakemista, toimintaan liittyvien vuokrasopimusten ja yhteistyösopimusten allekirjoittamista sekä pankkitilin avaamista. Varsinaista tuotannollista tai taloudellista toimintaa eli palveluiden tai tuotteiden tuottamista tai myyntiä ei saa vielä aloittaa. Valmistelevat toimet voivat vaihdella tapauskohtaisesti. Niitä arvioitaessa on huomioitava esimerkiksi aloitettavan toiminnan toimiala sekä yritysmuoto.

Maahanmuuttovirastolla ei ole toimivaltaa arvioida esimerkiksi yrityksen perustamista tai rekisteröintiä koskevien edellytysten täyttymistä. Tarvittaessa ulkomaalaisen on käännyttävä näissä asioissa toimivaltaisen viranomaisen, kuten Patentti- ja rekisterihallituksen tai Verohallinnon puoleen.

### **15.1.5 Karkottamisen vaikutus työnteko-oikeuteen ja oikeuteen harjoittaa elinkeinoa**

Ulkomaalaislain 81 c §:n 6 momentin mukaan, jos työnteko-oikeus perustuu oleskelulupaan ja henkilö karkotetaan, työnteko-oikeus päättyy, kun karkottamista koskeva päätös on täytäntöönpanokelpoinen. Ulkomaalaisen maasta poistamista koskevasta menettelystä tarkemmin ohjeessa *Ohje ulkomaalaisen maasta poistamisesta – Maastapoistamisohje (MIGDno-2024-2942)*.

Ulkomaalaislain 59 §:n mukaan oleskelulupa raukeaa, kun ulkomaalainen karkotetaan maasta. Oleskeluluvan raukeamisesta karkottamispäätöksen yhteydessä kerrotaan tarkemmin ohjeessa *Ohje ulkomaalaisen maasta poistamisesta – Maastapoistamisohje (MIGDno-2024-2942)*.

Oikeus elinkeinon harjoittamiseen päättyy puolestaan silloin, kun karkottamista koskeva päätös tulee lainvoimaiseksi. Ulkomaalaislain 81 d §:n 2 momentin mukaan oikeus elinkeinon harjoittamiseen päättyy, kun oikeuden sisältävän oleskeluluvan voimassaolo päättyy. Karkottamisen yhteydessä sen on katsottava tarkoittavan päätöksen lainvoimaisuutta. Karkottamispäätöksen tullessa lainvoimaiseksi oleskelulupa raukeaa.

## **15.2 Työnteko-oikeus muun kuin ansiotyötä varten myönnetyn oleskeluluvan nojalla**

### **15.2.1 Rajoittamaton työnteko-oikeus oleskeluluvan nojalla**

Ulkomaalaislain 81 a §:n 1 momentissa säädetään rajoittamattomasta työnteko-oikeudesta, joka liittyy muulla perusteella kuin ansiotyön tekemistä varten myönnettyyn oleskelulupaan.

Ulkomaalaislain 81 a §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan rajoittamaton työnteko-oikeus on ulkomaalaisella, jolle on myönnetty pysyvä oleskelulupa, 56 a §:n mukainen pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupa tai jatkuva oleskelulupa muulla kuin työnteon perusteella.

Pysyvän tai jatkuvan oleskeluluvan yritystoiminnan harjoittamista varten saaneella on yritystoiminnan ohella rajoittamaton työnteko-oikeus toisen palveluksessa.

Ulkomaalaislain 81 a §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan rajoittamaton työnteko-oikeus on ulkomaalaisella, jolle on myönnetty oleskelulupa perhesiteen perusteella. Perhesiteen perusteella myönnettyyn oleskelulupaan liittyvä työnteko-oikeus on rajoittamaton riippumatta luvan lajista tai perheenkokoajan luvan perusteesta.

Pykälän 1 momentin 3 kohdan mukaan rajoittamaton työnteko-oikeus on ulkomaalaisella, jolle on myönnetty tilapäinen oleskelulupa tilapäisen suojelun tai muun humanitaarisen maahanmuuton perusteella.

Pykälän 1 momentin 4 kohdan mukaan rajoittamaton työnteko-oikeus on ulkomaalaisella, jolle on myönnetty tilapäinen oleskelulupa 52 a §:n (ihmiskaupan uhrille myönnettävä oleskelulupa) tai 52 d §:n (laittomasti maassa oleskelleelle ja työskennelleelle kolmannen maan kansalaiselle myönnettävä oleskelulupa) perusteella.

Pykälän 1 momentin 5 kohdan mukaan rajoittamaton työnteko-oikeus on ulkomaalaisella, jolle on myönnetty oleskelulupa 54 b §:n (työnantajan moitittavan menettelyn takia myönnettävä jatkolupa) tai 75 §:n (Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen suorittanut) perusteella.

Pykälän 1 momentin 6 kohdan mukaan rajoittamaton työnteko-oikeus on ulkomaalaisella, jolle on myönnetty oleskelulupa maasta poistumisen estymisen vuoksi 51 §:n perusteella.

Pykälän 1 momentin 7 kohdan mukaan rajoittamaton työnteko-oikeus on ulkomaalaisella, jolle on myönnetty oleskelulupa ja hänen työnteko-oikeudestaan on sovittu Suomen ja toisen valtion välisessä perhe- ja puolisosopimuksessa. Hallituksen esityksen (HE 155/2025 vp, s. 22) mukaan silloin kuin työnteko-oikeudesta on sovittu Suomen ja toisen valtion välillä tehdyssä perhe- ja puolisosopimuksessa ja henkilö oleskelee maassa jollakin oleskeluluvalla, on hänellä työnteko-oikeus. Muutos koskee kaikkia perhe- ja puolisosopimuksia. Työnteko-oikeuden alkaminen, päättymisen ja menettely työnteko-oikeuden saamiseksi määräytyy kunkin sopimuksen mukaan. Lisäksi on huomattava, että ulkoministeriön myöntäessä oleskeluluvat kyseisille henkilöille, on se toimivaltainen viranomaisneuvomaan työnteko-oikeuteen liittyvissä kysymyksissä.

Ulkomaalaislain 81 a §:n 6 momentin mukaan tähän pykälään perustuvasta työnteko-oikeudesta on 4 momentissa tarkoitettua oleskelulupaa (ulkoministeriön myöntämä lupa) lukuun ottamatta tehtävä merkintä ulkomaalaisen oleskeluluvan yhteyteen. Käytännössä se tarkoittaa kyseisen lainkohdan merkitsemistä oleskelulupakorttiin sekä päätösasiakirjaan.

### **15.2.2 Rajoitettu työnteko-oikeus oleskeluluvan nojalla**

Ulkomaalaislain 81 a §:n 2 momentissa säädetään rajoitetusta työnteko-oikeudesta. Mainituissa tilanteissa työnteko-oikeus on rajoitetumpi kuin edellä mainituissa 1 momentin tarkoitetuissa luvissa.

Ulkomaalaislain 81 a § 2 momentin mukaan rajoitettu työnteko-oikeus on ulkomaalaisella, jolle on myönnetty:

1) työntekijän oleskelulupa, jolloin työnteko-oikeus on sekä yhdellä tai useammalla ammattialalla sen mukaan kuin päätöksessä 72 §:n 3 momentin mukaan määrätään. Työnteko-oikeus ei ulotu lupaan liittymättömään ammattialaan, ellei se perustu valtakunnalliseen listaukseen. Työnteko-oikeus tietyllä ammattialalla ei koske yksin sen elinvoimakeskuksen aluetta, jonka alueelliseen linjaukseen luvan myöntäminen perustuu, vaan se oikeuttaisi työntekoon toisenkin elinvoimakeskuksen alueella.

Saman lainkohdan mukaan työntekijän oleskeluluvan saaneella on oikeus tehdä töitä lisäksi ammatissa, joka on määritetty työvoimapula-ammattiksi. Oikeus tehdä töitä työvoimapula-alalla liittyy voimassa olevaan työntekijän oleskelulupaan ja olisi sen lisäksi tai sen sijasta tehtävää työtä, jos työt olisivatkin loppuneet ennen aikojaan. Työnteko-oikeus perustuisi aidosti todettuihin työvoimapula-aloihin, jotka olisi määritetty valtakunnallisesti ulkomaalaislain 72 c §:n perusteella annetulla valtioneuvoston asetuksella. Laajennus koskee ainoastaan henkilöä, jolla on voimassa oleva työntekijän oleskelulupa, eikä muita lupatyyppejä. Jos työnteko-oikeuden laajentamista koskeva työtilanne sitä edellyttää, hakijalla tulee olla asiakirjat ammattipätevyydestään olemassa ja myös säänneltyjen ammattien osalta vaadittavat erityistä pätevyyttä, lupaa tai hyväksytyä terveydentilaa koskevat asiakirjat. Asiakirjoilla tarkoitetaan säännellyn ammatin toimivaltaisen viranomaisen antamaa ammatinharjoittamislupaa, esimerkiksi Valviran myöntämä ammatinharjoittamisoikeus, Opetushallituksen antama tunnustamis-/rinnastamispäätös tai muun toimivaltaisen viranomaisen antama päätös tai lupa.

2) 73 §:ssä tarkoitettu erityisasiantuntijan oleskelulupa tai 74 §:ssä tarkoitettu muu oleskelulupa ansiotyötä varten, jolloin työnteko-oikeus on luvan perusteen mukainen;

3) muulla kuin 1 kohdassa mainitulla perusteella myönnetty oleskelulupa työntekoa varten, jolloin työnteko-oikeus kattaa lisäksi oikeuden tehdä 73 §:ssä ja 74 §:n 1 momentin 4, 5 ja 8–10 kohdassa tarkoitettua työtä.

### 15.2.3 Opiskelijan ajallisesti rajoitettu työnteko-oikeus

Tutkija- ja opiskelijalain 14 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan opiskelua varten joko direktiivin mukaisen tai kansallisen oleskeluluvan saaneella opiskelijalla on ajallisesti rajoitettu työnteko-oikeus. Opiskelijan työnteko-oikeus koskee kaikkia ammattialoja.

Opiskelija voi tehdä ansiotyötä ilman ajallisia rajoitteita, jos työ on tutkintoon sisältyvää työharjoittelua tai opintoihin sisältyvän lopputyön tekemistä ansiotyönä. Muun ansiotyön tekemistä on rajoitettu siten, että muun työn pitää tasoittua kalenterivuoden aikana keskimäärin enintään 30 tuntiin viikossa.

Maahanmuuttovirasto rinnastaa tutkintoon sisältyvään työharjoitteluun sellaisen oppisopimuskoulutuksen, jolla opiskelija hankkii enintään puolet osaamisestaan, ja jota hän siksi suorittaa opiskelua varten myönnetyllä oleskeluluvalla. Tällöin työnteko-oikeutta rajoittavaan aikaan ei lasketa oppisopimuskoulutukseen osallistumista.

Jos opiskelijan työskentely ylittää lainkohdassa sallitun määrän, on hänen haettava työntekijän oleskelulupaa tai muuta työntekoon oikeuttavaa oleskelulupaa. Jos opiskelijan oleskeluluvalla oleva hakee työntekijän oleskelulupaa, tulee työntekijän oleskelulupaa koskevaan hakemukseen soveltaa muun ohella saatavuusharkintaa koskevia ulkomaalaislain 72 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdassa säädetyjä edellytyksiä. Ulkomaalainen voi halutessaan jatkaa opintojaan myös ansiotyön tekemistä varten myönnetyllä oleskeluluvalla. Harkinnassa voidaan ottaa huomioon hakijan mahdollinen säännöstenvastainen menettely maahantulon tai aiemman maassa oleskelun yhteydessä. Maahanmuuttoviraston ohjeessa *Ohje maahantulosäännösten kiertämisen arvioinnista – 36 a-f -ohje (MIGDno-2025-1509)* käsitellään tarkemmin tilanteita, jos esimerkiksi opiskelijan luvalla maahan tullut on hakenut työperäistä oleskelulupaa ja uuden oleskeluluvan käsittelyn yhteydessä on käynyt ilmi, että hän ei ole opiskellut lainkaan tai opiskellut ainoastaan hyvin vähän. Opiskelijan lupaa on käytetty ainoastaan maahantulon välineenä ja maahantulon todellinen tarkoitus on ollut joku muu kuin opiskelu. Asiassa tulee kuitenkin aina tehdä tapauskohtainen kokonaisarvio hakijan

tilanteesta ja arvioida asiaa myös ulkomaalaislain 36 e §:n mukaisesti kohtuuttomuusnäkökulmasta.

## 15.3 Työnteko-oikeus ja oikeus harjoittaa elinkeinoa ilman oleskelulupaa

### 15.3.1 Yleistä oikeudesta ja sen kestosta

Ulkomaalainen voi tehdä ansiotyötä ja harjoittaa elinkeinoa ilman oleskelulupaa ulkomaalaislain 81 b §:n 1 momentin 1-5 kohtien mukaisissa tilanteissa enintään 90 päivän ajan minkä tahansa 180 päivän jakson aikana. Hänellä on kuitenkin oltava voimassa oleva viisumi tai viisumivapaata oleskeluaikaa jäljellä. Oikeuden kesto määrittyy samalla tavalla kuin 40 §:ssä säädetään laillisesta oleskelusta ja sen kestosta. Jos ulkomaalainen on käyttänyt viisuminsa tai viisumivapaan oleskeluaikansa loppuun, ja haluaisi jatkaa työntekoa tai elinkeinon harjoittamista, on hänen haettava oleskelulupaa. Tällaisessa tilanteessa on kuitenkin mahdollista, että oleskelulupa evätään ulkomaalaislain 36 a §:n 1 kohdan perusteella. Mainittua tilannetta käsitellään tarkemmin ohjeessa *Ohje maahantulosäännösten kiertämisen arvioinnista – 36 a-f -ohje (MIGDno-2025-1509)*.

Laissa tai sen perusteluissa ei rajoiteta elinkeinonharjoittamisen muotoa 1-5 kohtien osalta. Kyseeseen voi tulla yksityinen elinkeinon harjoittaminen tai jokin muu yhtiömuoto.

Pykälän 2 momentissa säädetään kansainvälistä suojelua hakeneen oikeudesta tehdä ansiotyötä ilman oleskelulupaa ja 3 momentissa tilapäisen suojelun hakijaksi rekisteröidyn oikeudesta tehdä ansiotyötä ja harjoittaa yksityistä elinkeinotoimintaa ilman oleskelulupaa. Pykälän 2 momentti ei oikeuta kansainvälistä suojelua hakenutta harjoittamaan elinkeinoa. Pykälän 3 momentti oikeuttaa tilapäistä suojelua hakevan harjoittamaan vain yksityistä elinkeinotoimintaa, ei muita yhtiömuotoja.

Jos 1 momentin 1-5 kohdan mukaisen työn tai elinkeinon harjoittamisen tiedetään jo ennalta kestävän yli 90 päivää, ei oikeutta siihen ole, ja ulkomaalaisen olisi haettava siihen oikeuttavaa oleskelulupaa. Työnteko-oikeus ja oikeus harjoittaa elinkeinotoimintaa keskeytyy viimeistään 90 päivän jälkeen siihen saakka, kunnes hänelle on myönnetty siihen oikeuttava oleskelulupa.

Lain perustelujen mukaan 1-5 kohdan mukaisen oikeuden kulumisen ei katkeaisi, vaikka ulkomaalainen kävisi välillä Suomen ulkopuolella esimerkiksi loman, työajan tasaamiseksi annetun vapaan tai sairauspoissaolon aikana. Ainoastaan selvästi pidemmän Suomen ulkopuolella vietetyn jakson katsottaisiin keskeyttävän myös työnteko-oikeuden kulumisen, ellei kyse ole työssäolon veroisesta ajasta. Tällaisen jakson vähimmäispituutena pidettäisiin yhtä kuukautta. Työssäolon veroisella ajalla tarkoitetaan vuosilomalain (162/2005) 7 §:n mukaan muun muassa aikaa, jolta työnantaja on velvollinen maksamaan palkan, keskimääräisen työajan tasaamiseksi annettua vapaata sekä työpäiviä, joina työntekijä on tiettyjen tuossa lainkohdassa säädettyjen syiden vuoksi estynyt tekemästä työtään (HE 114/2022 vp, s. 105).

### 15.3.2 Tulkki, opettaja tai asiantuntija sekä ammattitaiteilija, -urheilija sekä urheilutuomari

Ulkomaalaislain 81 b §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdat koskevat ulkomaalaista, joka:

- 1) tulee kutsun tai sopimuksen nojalla tulkkiksi, opettajaksi, asiantuntijaksi 73 §:n tarkoittamaksi erityisasiantuntijaksi;

- 2) tulee kutsun tai sopimuksen nojalla ammattitaitelijaksi tai -urheilijaksi, mukaan lukien avustava, huoltava ja valmentava henkilökunta sekä urheilutuomari.

Asiantuntijan määritelmän osalta lain perusteluissa viitataan Euroopan unionin ja Euroopan atomienergiayhteisön sekä Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistyneen kuningaskunnan väliseen kauppaja yhteistyösopimukseen, jonka mukaan asiantuntijalla olisi erityistä, yrityksen toimialojen, tekniikoiden tai johtamisen kannalta olennaista osaamista, jonka arvioinnissa otetaan huomioon yrityksen kannalta erityisen osaamisen lisäksi myös se, onko kyseisellä henkilöllä huomattava pätevyys sekä riittävä ammattikokemus erityistä teknistä osaamista vaativassa työssä tai toiminnassa, muun muassa henkilön mahdollinen kuuluminen luvanvaraisten ammattien harjoittajiin. Asiantuntijalla ei tarkoiteta täsmällään samaa kuin 73 a §:n tarkoittamalla erityisasiantuntijalla. Erityisasiantuntijalla on kuitenkin samanlainen oikeus lyhytkestoiseen työntekoon ilman oleskelulupaa kuin asiantuntijalla (HE 114/2022 vp, s. 105-106).

Maahanmuuttoviraston, Aluehallintoviraston (nyk. Lupa- ja valvontavirasto), Poliisihallituksen, Rajavartiolaitoksen esikunnan sekä ulkoministeriön yhteisen linjauksen mukaan asiantuntija ei voi tarkoittaa samaa kuin ammatissaan yleisesti pätevä henkilö. Asiantuntijalla tulee olla sellaista pätevyyttä tai ammattitaitoa, jota ei ole yleisesti saatavilla. Näin ollen myös asiantuntijan työtehtävä on yleensä erittäin spesifi tai se liittyy tiettyyn projektiin. Asiantuntijuutta arvioitaessa ei oteta huomioon mitään hakijaan itseensä liittymättömiä seikkoja, kuten kaupapoliittisia tai liiketaloudellisia syitä.

Suorittavassa työssä kynnys asiantuntijuuteen on lähtökohtaisesti korkeampi kuin korkeakoulutusta vaativissa tehtävissä. Mitä useampi henkilö tulee tekemään samaa tehtävää, sitä epätodennäköisempää, että kyse on asiantuntijasta. Esimerkiksi kaikki asentajat eivät automaattisesti täytä asiantuntijan kriteeriä, vaan asiantuntija-asentajalla tulee olla sellainen työtehtävä, joka vaatii spesifiä osaamista. Näin ollen esimerkiksi tilanteessa, jossa työ liittyy normaalin tehtaan tuotantolinjan asentamiseen, joka kestää enintään 6 kuukautta, myönnetään oleskelulupa ulkomaalaislain 74 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella.

Asiantuntijuuteen vaikuttaa työtehtävien lisäksi myös maksettava palkka. Asiantuntijalta ei edellytetä yhtä suurta palkkaa kuin erityisasiantuntijalta. Mitään ylärajaa asiantuntijan palkkasummalle ei kuitenkaan aseteta. Asiantuntijalle maksettavan palkan tulisi olla lähtökohtaisesti korkeampi kuin ammattitaitoisesta suorittavasta työstä maksettava korvaus. Vertailukohta ei siten ole yleissitovan työehtosopimuksen alin taso. Jos palkka ei vastaa edellä mainittua kriteeriä, muiden tekijöiden kuten koulutuksen, kokemuksen ja osaamisen painoarvo on tällöin asiantuntijuuden arvioinnissa korostuneempaa. Erityisesti akateemisissa tehtävissä muut kriteerit (koulutus, työtehtävät) saattavat painaa palkkausta enemmän. Asiantuntijan itsensä tai kutsujan tulee esittää selvitys Suomessa tehtävän työn osalta maksettavasta palkasta. Palkka ei voi koostua kulukorvauksista.

Asiantuntijuuteen vetoavan henkilön ja kutsujan tulee pystyä osoittamaan asiantuntemus ja erityinen osaamistaso. Asiantuntemusta voi osoittaa mm. koulutodistuksilla, työtodistuksilla ja muilla kirjallisilla selvityksillä erityisestä osaamisesta. Jos henkilö ei kykene esittämään riittävää selvitystä asiantuntijuudesta, hänet ohjataan hakemaan työntekijän oleskelulupaa.

Ammattitaitelijoiden ja -urheilijoiden osalta toiminnan pitää olla nimenomaan ammattimaista. Ammattimaisuutta voidaan arvioida vastaavien seikkojen perusteella kuin edellä tässä ohjeessa käsitellyjä ulkomaalaislain 74 §:n 1 momentin 8 ja 9 kohtia sovellettaessa.

### 15.3.3 Merimiehet

Ulkomaalaislain 81 b §:n 1 momentin 3 kohta koskee ulkomaalaista, joka työskentelee merimiehenä joko kauppa-alusluetteloon merkityllä aluksella tai, tultuaan palvelukseen muualla kuin Suomessa, aluksella, joka pääasiassa liikennöi ulkomaisten satamien välillä.

Kyseinen työnteko ja siihen liittyvä maassa oleskelu on luonteeltaan lyhytaikaista tai sellaista, johon ei liity oleskelulupaa. Maahanmuuttovirasto ei katso lyhytaikaisesti aluksella esiintyjänä työskentelevien olevan lainkohdan tarkoittamia merimiehiä. Myöskään merimiehen, joka pääasiallisesti oleskelee Suomessa esimerkiksi aluksen ollessa telakalla, ei katsota kuuluvan lainkohdan soveltamisalaan. Jos merimies pääsääntöisesti oleskelee Suomessa vapaa-ajallaan, ja on suomalaisen työnantajan palveluksessa, on hänen haettava oleskelulupaa.

### 15.3.4 Palvelujen tarjoamisvapauden piiriin kuuluva tilapäinen hankinta- tai alihankintatyö

Ulkomaalaislain 81 b §:n 1 momentin 4 kohta koskee ulkomaalaista, joka tulee suorittamaan toisessa Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen valtiossa toimivan yrityksen työntekijänä palvelujen tarjoamisvapauden piiriin kuuluvaa tilapäistä, enintään kuuden kuukauden mittaista, hankinta- tai alihankintatyötä, jos hänellä on mainitussa valtiossa oleskeluun ja työntekoon oikeuttavat luvat, jotka ovat voimassa työn päättyttyä Suomessa.

Toisen valtion myöntämän luvan tyyppiä ei ole tarkemmin määritelty. Käytännössä kyse on yleensä toisen EU- tai ETA-valtion myöntämästä oleskeluluvasta mutta kyseessä voi olla muukin vastaavat oikeudet antava lupa, kuten työntekoon oikeuttava viisumi. Olennaista on, että lupa on liittyy kyseisessä valtiossa sekä oleskelu- että työnteko-oikeus, ja että lupa on voimassa vielä Suomessa tehtävän työn päättyessä.

Lainkohdan perustelujen mukaan tilapäinen työ, joka voi olla urakka, voi kestää korkeintaan kuusi kuukautta, ja jos urakka koostuu useasta osasta, sen kokonaiskesto ei saisi ylittää kuutta kuukautta. Urakkasopimusten pilkkomisella ei voisi pidentää kuuden kuukauden kestoa. Urakka voi tarkoittaa sekä tiettyä työmaata tai työkohdetta että useampaa työmaata tai työkohdetta, jos niin on urakkasopimuksessa sovittu (HE 114/2022 vp, s. 106).

Maahanmuuttoviraston tulkinnan mukaan oleskeluoikeuden kesto koskeva 40 § rajoittaa tilapäisen hankinta- tai alihankintatyön kunkin yksittäisen työntekijän kohdalla enintään 90 päivään, joka voi jakaantua 180 päivän jaksolle. Urakan kesto voi olla pidempi kuin yksittäisen työntekijän oleskeluoikeuden enimmäiskesto.

Ulkomaalaislain 81 b §:n 1 momentin 4 kohta on tarkoitettu aidosti tilapäisen työn suorittamista varten. Työstä ei saa tehdä tilapäistä pilkkomalla sitä keinotekoisesti lyhyillä hankinta- tai alihankintasopimuksilla. Työnteko-oikeuden keston kannalta ei ole merkitystä sillä, tekeekö ulkomaalainen koko ajan samaan hankinta- tai alihankintasopimukseen liittyvää työtä vai siirtykö hän suorittamaan toista hankinta- tai alihankintatyötä.

Jos koko urakka kestää yli kuusi kuukautta, olisi työtä varten haettava oleskelulupaa. Oleskeluluvan hakemista ei saa kiertää siten, että työtä suorittamaan vaihdetaan 90 päivän välein uusi työntekijä. Työntekijän vaihtaminen on perusteltua vain silloin, kun urakan kokonaiskesto on korkeintaan kuusi kuukautta, työntekijöiden työnkuva on selvästi erilainen ja urakan eri vaiheissa tarvitaan erilaista osaamista.

Vakiintuneen käytännön mukaan vuokratyön eli työntekijän lähettäminen vuokratyönä on katsottu kuuluvan pykälän soveltamisalaan.

### 15.3.5 Tuote-esittelijä, elokuvatyöntekijä, moottoriajoneuvon henkilökunta ja matkailualan henkilökunta

Ulkomaalaislain 81 b §:n 1 momentin 5 kohta koskee ulkomaalaisen, jonka työnantajalla tai toimeksiantajalla ei ole toimipaikkaa Suomessa, toimimista

- a) tuote-esittelijänä;
- b) elokuvatyöntekijänä;
- c) ulkomaisessa omistuksessa tai hallinnassa olevan moottoriajoneuvon henkilökuntaan kuuluvana, kun ulkomaalainen kuljettaa ajoneuvoa, jonka rajan ylittävä kuljetus viedään määräpaikkaan tai haetaan lähtöpisteestä, taikka kun liikennöinti Suomessa liittyy säännölliseen reittiliikenteeseen paikkakuntien välillä, joista ainakin yksi sijaitsee ulkomailla, eikä ulkomaalaisella ole asuinpaikkaa Suomessa; tai
- d) matkailualan henkilökuntaan kuuluvana.

Lain perusteluissa tarkennetaan tuote-esittelijän ja matkailualan henkilökuntaan kuuluvan määritelmiä. Tuote-esittelijällä tarkoitettaisiin esimerkiksi messuille osallistuvaa henkilöstöä, joka markkinoi yritystään, sen tuotteita tai palveluja. Matkailualan henkilökunta tarkoittaisi matkatoimistoja, matkaoppaita ja matkanjärjestäjiä, jotka osallistuvat alan tilaisuuksiin tai seura- tai muuhun matkaan. Henkilökuntaan kuuluva olisi tällaiseen matkailualan toimijaan työ- tai muussa sopimussuhteessa ja tällaisen henkilön maahantulon tulisi liittyä kiinteästi matkan järjestelyihin. Se tarkoittaisi myös Suomeen suuntautuvan seuramatkan matkanjohtajaa. Matkanjohtaja voisi tulla maahan aiemmin kuin ryhmänsä, koska tällä on yleensä tarve ottaa seuramatkan turistit tai mahdollisesti useampia ryhmiä vastaan Suomessa johtaen heitä kunkin turistiryhmän Suomessa olon ajan (HE 114/2022 vp, s. 106-107).

### 15.3.6 Kansainvälistä tai tilapäistä suojelua hakenut ulkomaalainen

Ulkomaalaislain 81 b §:n 2 momentin mukaan ulkomaalaisella, joka on hakenut kansainvälistä suojelua tai tehnyt 102 §:ssä tarkoitetun uusintahakemuksen, on oikeus tehdä ansiotyötä ilman oleskelulupaa:

- 1) kun hän on esittänyt 11 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetun asiakirjan ja hän on hakemuksen jättämisen jälkeen oleskellut maassa kolme kuukautta;
- 2) kun hän on hakemuksen jättämisen jälkeen oleskellut maassa kuusi kuukautta.

Kansainvälistä suojelua hakeneella on lain sanamuodon mukaan vain oikeus tehdä ansiotyötä, ei harjoittaa elinkeinoa.

Lain 81 b §:n 3 momentin mukaan ulkomaalaisella, joka on rekisteröity tilapäisen suojelun hakijaksi, on oikeus tehdä ansiotyötä ja harjoittaa yksityistä elinkeinotoimintaa ilman oleskelulupaa. Oikeus koskee vain yksityisenä elinkeinonharjoittajana eli toiminimiyrittäjänä toimimista, ei muita yhtiömuotoja.

Sekä kansainvälistä suojelua hakeneen että tilapäistä suojelua hakeneen oikeus koskee kaikkia ammattialoja. Oikeus on voimassa, kunnes kansainvälistä suojelua tai tilapäistä suojelua koskeva hakemus on lainvoimaisesti ratkaistu. Oikeudesta ei tarvitse tehdä erillistä päätöstä, vaan oikeus työntekoon syntyy suoraan lain nojalla. Tilapäistä suojelua hakeva voi osoittaa oikeutensa todistuksella, jonka poliisi tai Rajavartiolaitos antaa hakemuksen rekisteröinnin yhteydessä.

### **15.3.7 Ulkomaalainen, jonka työnteko-oikeudesta on sovittu Suomen ja toisen valtion välisessä perhe- ja puolisosopimuksessa**

Ulkomaalaislain 81 b §:n 4 momentin mukaan ulkomaalaisella, joka oleskelee maassa laillisesti ja jonka työnteko-oikeudesta on sovittu Suomen ja toisen valtion välisessä perhe- ja puolisosopimuksessa, on oikeus tehdä ansiotyötä ja harjoittaa elinkeinoa ilman oleskelulupaa.

Hallituksen esityksen (HE 155/2025 vp, s. 22) mukaan momentti mahdollistaa sen, että sellaiset perhe- ja puolisosopimuksissa tarkoitetut huollettavat, jotka eivät tarvitse oleskelulupaa oleskellakseen Suomessa laillisesti, voivat työskennellä Suomessa, jos näin on perhe- ja puolisosopimuksessa sovittu. Muutos koskee kaikkia perhe- ja puolisosopimuksia. Työnteko-oikeuden alkaminen, päättymisen ja menettely työnteko-oikeuden saamiseksi määräytyisi kunkin sopimuksen mukaan.

## **16 Jatkolupa työnantajan moitittavan menettelyn takia, eli ns. uhke-lupa**

Ulkomaalaislain 54 b §:n 1 momentin mukaan ulkomaalaiselle myönnetään jatkolupa uuden työn hakemista tai yritystoimintaa varten, jos on perusteltua aiheuttaa epäillä, että hänen työnantajansa on merkittäväällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan hänen työnantajanaan tai muulla tavalla hyväksikäyttänyt häntä. Maahanmuuttovirastossa luvasta käytetään myös epävirallista nimitystä uhke-lupa. Nimitys on johdettu ulkomaalaislakia muuttaneen lain 554/2021 nimen epävirallisesta lyhenteestä.

Ulkomaalaislain 54 b §:n 2 momentin mukaan oleskelulupa myönnetään jatkuvaluonteisena yhdeksi vuodeksi edellisen oleskeluluvan päättymisestä. Oleskeluluvan myöntäminen ei edellytä, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu. Oleskelulupa voidaan myöntää yhden kerran kutakin 1 momentissa tarkoitettua laiminlyöntiä tai hyväksikäyttöä kohden.

Pykälän 3 momentin mukaan, jos ulkomaalaiselle on myönnetty oleskelulupa 1 momentin perusteella, hänen perheenjäsenelleen myönnetään oleskelulupa 47 §:n 3 momentin perusteella.

Luvan tarkoituksena on suojata työperäisen hyväksikäytön uhria ja edistää hyväksikäytön ilmituloa. Lupa antaa uhrille mahdollisuuden päästä irti häntä hyväksikäyttävästä työnantajasta ilman pelkoa oleskeluoikeuden menettämisestä. Ulkomaalaisella on edelleen mahdollisuus hakea jatkolupaa 54 b §:n sijaan myös jollakin muulla perusteella, jos se on hänen yksilöllisen tilanteensa kannalta tarkoituksenmukaisempaa. (HE 253/2020 vp, s. 14)

### **16.1 Uhke-luvan hakeminen**

Hakijan on itse valittava hakemuksensa peruste ja pääsääntöisesti Maahanmuuttovirasto tutkii vain hänen hakemuksensa perusteiden. Jos jatkolupaa on haettu muulla kuin 54 b §:n mukaisella perusteella, ei Maahanmuuttovirasto yleensä tutki viran puolesta 54 b §:n mukaista perustetta. Tarvittaessa hakijaa voi kuitenkin neuvota kertomalla mahdollisuudesta hakea kyseistä jatkolupaa. Viranomaisen tulee huolehtia siitä, että se täyttää hallintolain 8 §:n mukaisen neuvontavelvollisuutensa toimivaltansa rajoissa. Hakijalle viestiessä tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, että häntä ei painosteta hakemaan lupaa, vaan hän voi itse tehdä valinnan luvan hakemisesta.

Ulkomaalaislain 54 b §:n mukaisen jatkoluvan myöntäminen ei edellytä, että hakijalla olisi jo uusi työpaikka, tai että hän olisi jo käynnistämässä yritystoimintaansa. Kyse on jatkoluvasta, jonka aikana ulkomaalainen voi hakea uutta työtä tai valmistella yritystoiminnan aloittamista. Oleskeluluvan myöntämisen yhteydessä tulee selvittää, että hakijan todellisena tarkoituksena on lopettaa työskentely häntä hyväksikäyttäneellä työnantajalla. Lupaan liittyy oikeus aloittaa uusi työ ilman ammattialakohtaisia rajoituksia.

Jos uuden työn tekeminen jatkuu, on tarkoitus, että ulkomaalainen hakisi seuraavaa jatkolupaansa tavanomaisessa menettelyssä. Sen yhteydessä selvitetään myös uuden työnantajan edellytykset suoriutua työnantajavelvoitteistaan. Jos ulkomaalainen uudelleen joutuisi tilanteeseen, jossa on perusteltua aihetta epäillä, että hänen uusikin työnantajansa on merkittäväällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan työnantajana tai muulla tavalla hyväksikäyttänyt häntä, esitetty jatkolupa voitaisiin myöntää uudelleen ulkomaalaislain 54 b §:n perusteella. (HE 253/2020 vp, s. 16)

Pykälä koskee sanamuotonsa mukaan vain työnantajan tekemää laiminlyöntiä tai hyväksikäyttöä, joten urakoinnin-, aliurakoinnin tai vuokratyön yhteydessä ilmenevä toimeksiantajan moitittava menettely ei täytä kyseisen luvan myöntämisedellytyksiä. (HE 253/2020 vp, s. 16). Toimeksiantajan menettely voi kuitenkin täyttää jonkin rikoksen tunnusmerkistön ja menettelyn kohteeksi joutunut ulkomaalainen voi täyttää esimerkiksi ulkomaalaislain 52 a §:n nojalla ihmiskaupan uhrille myönnettävän oleskeluluvan edellytykset. Ulkomaalaislain 52 a §:n luvan edellytyksien arvioimisesta kerrotaan tarkemmin ohjeessa *Ohje ihmiskaupan uhrin asian käsittelymisestä – Ihkaohje* (MIGDno-2025-3630).

Ulkomaalaislain 54 b §:ssä tarkoitettu laiminlyönti tai hyväksikäyttö on voinut tapahtua ansiotyössä, jota hakija on tehnyt Suomessa oleskeluluvalla oleskellessaan. 54 b § ei edellytä, että hakijan edellinen oleskelulupa olisi myönnetty työntekoa varten, vaan kyseinen jatkolupa voidaan myöntää edellisen oleskeluluvan perusteesta riippumatta. Hakijalla on kuitenkin pitänyt olla nimenomaan oleskelulupa, joten esimerkiksi kausityötodistuksen nojalla tai ilman oleskelulupaa työskennelleelle ei voida myöntää 54 b §:n mukaista oleskelulupaa. Myös vapaan liikkuvuuden soveltamisalaan kuuluvat Euroopan unionin kansalaiset, heihin rinnastettavat sekä heidän perheenjäsenensä jäävät 54 b §:n soveltamisalan ulkopuolelle.

Pykälän 2 momentin mukaan lupa myönnetään jatkuvaluonteisena yhdeksi vuodeksi edellisen oleskeluluvan päättymisestä. Myönnettävän luvan laji on jatkuva (A), vaikka edellinen lupa olisi tilapäinen (B).

Maahanmuuttovirasto suosittelee, ettei jatkolupaa haettaisi tarpeettoman aikaisin. Se vaikeuttaa arviota siitä, ovatko luvan myöntämisedellytykset olemassa vielä edellisen luvan päättyessä. Sopiva ajankohta jatkoluvan hakemiselle voi kuitenkin vaihdella hakijan tilanteesta riippuen, eikä yleispätevää suositusta ajankohdasta voi antaa. Ulkomaalaislain 54 b §:n mukainen jatkolupa poikkeaa luonteeltaan useimmista muista jatkoluvan perusteista. Tarve kyseisen jatkoluvan hakemiselle voi ilmaantua, vaikka edellisen luvan voimassaoloa olisi vielä jäljellä huomattavan pitkään, jopa useita vuosia.

Työntekijällä on mahdollisuus myös hakea todistusta työnteko-oikeuden laajentamisesta, jos on perusteltua aihetta epäillä, että hänen työnantajansa on merkittäväällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan työnantajana tai muulla tavalla hyväksikäyttänyt hakijaa.

[Linkki – Luku 17 Työnteko-oikeuden laajentaminen ja sitä koskeva todistus](#)

Jos edellinen lupa on myönnetty ansiotyötä varten, ja sen perusteen voidaan katsoa poistuneen hakijan irtautuessa työnantajastaan tämän moitittavan menettelyn vuoksi, 54 b

§:n mukaisen luvan hakeminen voi olla perusteltua jo aikaisessa vaiheessa. Tällöin Maahanmuuttovirasto pääsääntöisesti suorittaa erillisen harkinnan hakijan työperusteisen luvan peruuttamiseksi ulkomaalaislain 58 §:n 5 momentin perusteella, ja edellytysten täytyessä myöntää 54 b §:n mukaisen luvan edellisen luvan peruuttamispäivästä alkaen.

Pääsääntöisesti työnantajan laiminlyönnin tai hyväksikäytön on pitänyt tapahtua viimeisimmässä työsuhteessa, sillä luvan tarkoituksena on nimenomaan mahdollistaa irtautuminen työsuhteesta, jossa hyväksikäyttö tai laiminlyönti on tapahtunut. Lain 54 b §:n sanamuoto ei kuitenkaan ole täysin yksiselitteinen. Soveltamiskäytännössä voidaan kuitenkin katsoa, ettei lyhykestoinen muu työ, jonka hakija on tehnyt irtautumisen jälkeen, poista mahdollisuutta 54 §:n mukaiseen lupaan. Jos uusi työ kuitenkin olisi sellainen, että sitä varten voisi hakea uutta työperusteista oleskelulupaa, ja mahdollisesti myös saada sellaisen, ei 54 b § lähtökohtaisesti enää olisi tarkoituksenmukainen lupaperuste, vaan silloin tulisi hakea nimenomaan työperusteista lupaa.



**Helsingin hallinto-oikeus arvioi 10.1.2025 antamassaan päätöksessä (123/2025) ulkomaalaislain 54 b §:n 1 momentin mukaisen oleskeluluvan myöntämistä. Asiassa oli arvioitava, oliko valittajan ilmoittama työnantaja merkittäväällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan valittajan työnantajana tai muulla tavalla hyväksikäyttänyt valittajaa ulkomaalaislain 54 b §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla.**

Kyseistä lupaa hakenut valittaja oli päättänyt työsuhteensa työnantajan kanssa, jonka jälkeen hän oli solminut uuden työsuhteen toisen työnantajan kanssa. Asiassa ei tullut ilmi, että valittajan uuteen työsuhteeseen liittyisi työnantajan moitittavaa menettelyä ulkomaalaislain 54 b §:n 1 momentin tarkoittamalla tavalla. Hallinto-oikeus katsoi, ettei valittajalle siten ole voitu myöntää oleskelulupaa ulkomaalaislain 54 b §:n 1 momentin perusteella, jolloin se hylkäsi valittajan valituksen. Hallinto-oikeus katsoi myös, ettei Maahanmuuttoviraston päätös ollut suhteellisuusperiaatteen vastainen.



Maahanmuuttovirasto voi myöntää 54 b §:n mukaisen luvan riippumatta siitä, onko hakijan edellinen oleskelulupa voimassa, kun hän jättää 54 b §:n mukaista lupaa koskevan hakemuksensa. Maahanmuuttovirasto myöntää 54 b §:n mukaisen luvan, pääsäännöistä poiketen, päätöspäivästä alkaen, jos hakijan edellisen luvan voimassaolo on ehtinyt päättyä ennen 54 b §:n mukaisen luvan hakemista, eikä hakijalla ollut vireillä muullakaan perusteella tehtyä ja ajoissa jätettyä jatkolupahakemusta.

Ulkomaalaislain 54 b §:n mukaisen luvan myöntäminen ei edellytä, että hakijan toimeentulo olisi turvattu. Jos sellaisen luvan haltijan perheenjäsen hakee oleskelulupaa perhesiteen perusteella, on perheenjäsenen kohdalla kuitenkin sovellettava ulkomaalaislain 39 §:n mukaista toimeentuloedellytystä. Jos perheenjäsenen toimeentulo ei ole turvattu, on asian luonteesta johtuen kiinnitettävä erityistä huomiota perheen tilanteeseen ja olosuhteisiin, myös perheenkokoajan työssään kokemaan hyväksikäyttöön. Ne voivat yksittäisessä tapauksessa muodostaa 39 §:n 1 momentin mukaisen poikkeuksellisen painavan syyn poiketa toimeentuloedellytyksestä.

Lain 54 b §:n mukainen jatkolupa voidaan myöntää vain yhden kerran jokaista hyväksikäyttötilannetta kohden. Muutoin näiden lupien lukumäärää ei ole rajoitettu. Jos sama ulkomaalainen joutuu myöhemmässä työsuhteessaan uudelleen tilanteeseen, jossa on

perusteltua aihetta epäillä, että hänen uusikin työnantajansa on merkittäväällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan työnantajana tai muulla tavalla hyväksikäyttänyt häntä, voidaan hänelle edellytysten täytyessä myöntää uusi 54 b §:n mukainen jatkolupa.

Luvan haltijalla on 81 a §:n 1 momentin 5 kohdan nojalla rajoittamaton työnteko-oikeus.

## 16.2 Laiminlyönnin tai hyväksikäytön muodoista ja selvittämisestä

Työnantajan velvollisuuksista säädetään työsopimuslain 2 luvussa. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu muun muassa huolehtia tasapuolisesta kohtelusta ja työturvallisuudesta, syrjäntäkielto, velvollisuus antaa selvitys työntöön keskeisistä ehdoista sekä vähimmäispalkkaa, sairausajan palkkaa sekä palkan maksamista koskevien säännösten noudattaminen. Ulkomaalaislain 54 b §:n soveltaminen edellyttää, että työnantaja on merkittäväällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan työnantajana. (HE 253/2020 vp, s. 15)

Merkittäviä laiminlyöntejä voivat olla muun muassa

- kohtuuttoman pitkät työajat ja työtunnit,
- vapaiden ja lomien puuttuminen,
- palkan maksamatta jättäminen tai huomattava alipalkkaus,
- palkan takaisinmaksu eli se, että palkka maksetaan tilille, mutta nostatetaan tilipäivänä takaisin työnantajalle. Palkkaukseen liittyvät puutteet ovat merkittäviä varsinkin silloin, kun käteen jäävä palkka ei enää täytä ulkomaalaislainsäädännössä edellytettyä toimeentuloa
- työturvallisuuden laiminlyöminen tai vaaralliset työskentelyolosuhteet

Työnantajan velvollisuuksien merkittävä laiminlyönti ilmentää usein myös työntekijän hyväksikäyttöä. Hyväksikäytöstä voi olla kysymys muun muassa silloin, kun

- työnantaja uhkaa työntekijän tai hänen läheistensä henkeä tai terveyttä,
- uhkailee viranomaisiin vaikuttamalla peruuttaa oleskeluluvan tai poistaa työntekijän maasta,
- takavarikoi työntekijän henkilöasiakirjat
- hallitsee työntekijän pankkitiliä, verokorttia tai muita tärkeitä asiakirjoja.
- työnantaja eristää työntekijän muista ihmisistä
  - o edellyttämällä asumista työnantajan osoittamissa tiloissa, jotka voivat olla asumiseen soveltumattomat,
  - o rajoittamalla puhelimen käyttöä,
  - o kieltämällä ruokailun työntekijän valitsemassa paikassa,
  - o rajoittamalla työntekijän kanssakäymistä muiden ihmisten kanssa.
  - o Lisäksi työntekijän sitominen työnantajaan velkaannuttamalla, pikavippien ottamisella tai jättämällä verot tilittämättä ja pimittämällä tiedot jälkiverojen maksamisesta

Lain perusteluissa mainitut laiminlyönnin ja hyväksikäytön muodot ovat vain esimerkkejä, eivät tyhjentyvä listaus. Hakijan olosuhteita on arvioitava tapauskohtaisesti ja hänen yksilöllinen tilanteensa on huomioitava laajasti. Laiminlyönti tai hyväksikäyttö voi tapahtua myös muutoin kuin jollakin edellä mainituista tavoista. Toisaalta edellä mainitut esimerkit eivät välttämättä kaikissa tapauksissa muodosta laiminlyöntiä tai hyväksikäyttöä, kun sitä arvioidaan osana kyseisen tapauksen kokonaisuutta. Arviointi on tehtävä hakijakohtaisesti. Yhden työntekijän kohdalla ilmennyt työnantajan moitittava menettely ei välttämättä koske muita hänen työntekijöitään, mutta tällaiset havainnot tulee huomioida myös muiden

työntekijöiden oleskelulupahakemuskäsittelyssä. Tapauksessa on oltava perusteltu aihe epäillä myös sitä, että työnantaja on menetellyt nimenomaan hyväksikäyttötarkoituksessa. Esimerkiksi palkanmaksuun liittyvät puutteet voivat olla sinänsä moitittavia mutta johtua myös työnantajan taloudellisista vaikeuksista, ilman hyväksikäyttötarkoitusta.

Perusteltu aihe epäillä laiminlyöntiä tai hyväksikäyttöä riittää. Lähtökohtana sen selvittämisessä on yleensä hakijan oma kertomus, joko kirjallinen tai suullinen. Perusteltu epäily voi myös syntyä esimerkiksi rikostutkinnan tai työsuojeluviranomaisen tarkastuksen yhteydessä taikka perustua Maahanmuuttoviraston omiin havaintoihin. Lain sanamuodon ja perustelujen mukaan näyttökynnys on asetettu matalalle. Maahanmuuttoviraston on huolehdittava asian riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä, mutta hakijan kertomusta voi yleensä pitää riittävänä selvityksenä, kun kertomuksesta tulee ilmi hyväksikäytön piirteitä riittäväällä tarkkuudella. (TyVM 8/2021 vp, s. 4) Maahanmuuttovirasto selvittää asiaa ensisijaisesti hakijan kirjallisen kertomuksen sekä muun kirjallisen aineiston avulla. Tarvittaessa virasto voi kuitenkin kuulla hakijaa myös suullisesti.

Hakijan kertomuksen lisäksi Maahanmuuttovirasto voi tarvittaessa käyttää muitakin selvittämiskeinoja, kuten työsuojeluviranomaiselta tai poliisilta saatavia tietoja. Maahanmuuttovirastolla on henkilötietojen käsittelystä maahanmuuttohallinnossa annetun lain (615/2020) 13 §:n 1 momentin nojalla oikeus saada ulkomaalaislain mukaisten tehtäviensä hoitamiseksi luonnollisia henkilöitä ja oikeushenkilöitä koskevia välttämättömiä tietoja muun muassa edellä mainituilta viranomaisilta. Ulkomaalaislain 54 b §:n esitöissä korostetaan, että Maahanmuuttoviraston arvioidessa hakijan kertomusta ja muuta näyttöä, olennaista on lain tavoitteiden eli hyväksikäytön uhrin oikeusaseman ja hyväksikäyttötapausten ilmitulon edistäminen (TyVM 8/2021 vp, s. 5).

Maahanmuuttovirasto ei katso ulkomaalaislain 54 b §:n mukaisen jatkolupa- hakemuksen koskevan hakijan työnantajan oikeutta, etua tai velvollisuutta siten, että työnantajaa olisi hallintolain 11 §:n nojalla pidettävä asianosaisena. Siksi työnantajan kuuleminen ei yleensä ole tarpeen.

### 16.3 Luvan epäamisestä

Ulkomaalaislain 54 b §:n mukaisen jatkoluvan epääminen voi perustua hakijan edellisestä työnantajasta tai hakijasta itsestään johtuvaan syyhyn. Epääminen voi johtua esimerkiksi siitä, ettei edellisen työnantajan menettelyä voida pitää lainkohdassa tarkoitettuna laiminlyöntinä tai hyväksikäyttönä, tai siitä, ettei hakija täytä muita kyseisen luvan myöntämiselle säädettyjä edellytyksiä tai oleskeluluvan myöntämisen yleisiä edellytyksiä.

Koska näyttökynnys on tarkoitettu matalaksi, on laiminlyönnin tai hyväksikäytön puuttumiseen perustuvassa kielteisessä päätöksessä esitettävä vahvoja ja ilmeisiä tosiseikkoja. Päätöksessä on esitettävä siihen olennaisesti vaikuttavat tosiseikat riittävän tarkasti, sekä kuvattava mahdollisimman konkreettisesti tosiseikkojen yhteyttä siihen johtopäätökseen, ettei kyse ole laiminlyönnistä tai hyväksikäytöstä.

Hakijasta johtuva peruste luvan epäämiselle voi olla esimerkiksi se, että käsillä on oleskeluluvan epäämisen peruste ulkomaalaislain 36 ja 36 a §:n mukaisesti. Luvan epääminen voi perustua myös siihen, ettei hakija työskennellyt Suomessa oleskeluluvalla, vaan esimerkiksi kausityötodistuksen nojalla tai 81 b §:n mukaisessa tilanteessa ilman oleskelulupaa.

## 16.4 Pysyvä oleskelulupa ja uhke-lupa

Uhke-luvan tarkoitus itsessään on hyvin määräaikainen luonteeltaan, mutta koska kyseessä on A-luvan peruste, soveltuu lupatyyppi myös pysyvän luvan perusteeksi. Hakijan hakiessa pysyvää oleskelulupaa, Maahanmuuttovirasto arvioi viran puolesta pysyvän luvan myöntämisen mahdollisuuden uhke-perusteella. Siten esimerkiksi tilanteessa, jossa työntöön perusteella lupaa ei voida myöntää, koska työehtoja ei ole noudatettu eikä siten hakijan toimeentuloa voida pitää turvattuna, on viran puolesta arvioitava pysyvän luvan myöntämisen mahdollisuus uhke-perusteella.

Hakijaa tulee kuulla asiasta ja hänelle on varattava tilaisuus antaa vapaamuotoinen selvitys, jossa tulisi mahdollisimman laajasti käydä ilmi työnantajan laiminlyöntiin tai hyväksikäyttöön liittyvät seikat. Pääsääntöisesti Maahanmuuttovirasto kohdistaa kysymyksensä suoraan asiakkaaseen. Asiakkaalta pyydetään vapaamuotoinen selvitys tilanteesta, jossa on selviä viitteitä hyväksikäytöstä. Tilanteessa, jossa ei ole viitteitä hyväksikäytöstä mutta muu viraston hallussa oleva selvitys viittaa hyväksikäyttöön, asiakkaalle esitetään yleistason kysymyksiä. Kysymysten esittämisessä on kuitenkin aina huomioitava, etteivät ne saa olla liian johdattelevia tai ohjaavia.

Asiakkaalta voidaan kysyä esimerkiksi, onko työsopimukseen kirjattuja työehtoja, kuten viikkotyöaika ja palkasta sovittua noudatettu ja onko palkka ollut kokonaisuudessaan hänen vapaasti käytettävissään. Tilanteessa, jossa asiakas on kertonut työnantajan hyväksikäytöstä tai laiminlyönneistä, asiakasta pyydetään lisäksi kertomaan, jos hän on jo aikaisemmin ilmoittanut työnantajan laiminlyönneistä tai muusta hyväksikäytöstä muille viranomaisille, esimerkiksi poliisille tai työsuojeluviranomaisille.

Tapauskohtaisesti myös työnantajaa voidaan kuulla asiakkaan kautta esimerkiksi tilanteessa, jossa Maahanmuuttovirasto on saanut ristiriitaista selvitystä palkanmaksusta eikä muita käytettäviä keinoja asian selvittämiseksi ole käytössä. Kuvatunlainen pyyntö ei tee kuitenkaan työnantajasta asianosaista.

Päätösharkinnassa otetaan huomioon edellä todetut uhke-luvan myöntämisen perusteet, kuten se että oleskelulupa voidaan myöntää vain yhden kerran kutakin epäiltyä hyväksikäyttötilannetta kohden. Siten esimerkiksi tilanteessa, jossa hakijan taustalupa on uhke-lupa ja hän on edelleen velvollisuuksiaan laiminlyöneen työnantajan palveluksessa, pysyvää oleskelulupaa ei voida myöntää. Uhke-luvan myöntäminen ei kuitenkaan edellytä, että hakijan työnantajan olisi aikaisemmin katsottu kiertäneen maahantulosäännöksiä ulkomaalaislain 36 d §:n mukaisesti.

Jos pysyvälle luvalla on laista tuleva este, Maahanmuuttovirasto tutkii määräaikaisen uhke-luvan edellytykset tarvittaessa viran puolesta. Selvittäminen ja päätösharkinta tehdään edellä tarkemmin kuvatulla tavalla.

## 17 Työnteko-oikeuden laajentaminen ja sitä koskeva todistus

### 17.1 Hakemusmenettelystä ja asian selvittämisestä

Ulkomaalaislain 81 a §:n 5 momentin mukaan ulkomaalaiselle, joka työskentelee oleskeluluvan nojalla, myönnetään hakemuksesta oikeus työntekoon ilman ammattialarajoitusta tai muuta rajoitusta, jos on perusteltua aiheuttaa epäillä, että hänen työnantajansa on merkittäväällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan työnantajana tai muulla

tavalla hyväksikäyttänyt häntä ja jos ulkomaalaisen uusi työnantaja liittää hakemukseen 71 b §:n 1 momentissa ja Maahanmuuttoviraston vaatiessa 2 ja 3 momentissa tarkoitetut tiedot.

Ulkomaalaislain 81 a §:n 5 momentti mahdollistaa työntekijän irtautumisen moitittavasti toimineesta työnantajastaan ja uuden työn tai yritystoiminnan aloittamisen voimassa olevan oleskelulupansa puitteissa. Jos lupaan liittyy jokin työntekoa koskeva rajoite, työntekijä voi hakea Maahanmuuttovirastolta työnteko-oikeutensa laajentamista. Hakija saa Maahanmuuttovirastolta todistuksen laajennetusta työnteko-oikeudestaan, kun virasto on todennut työnantajavelvollisuuksien merkittävän laiminlyönnin tai muun hyväksikäytön. Hakija voi esittää todistuksen uudelle työnantajalleen osoituksena työnteko-oikeudestaan. Kyse ei ole uudesta oleskeluluvasta, vaan oikeudesta siirtyä uuden työnantajan palvelukseen. Laajennettu työnteko-oikeus kestää niin pitkään kuin olemassa oleva oleskelulupa on voimassa. Kyse on rajoittamattomasta työnteko-oikeudesta, jonka voimassa ollessa voi vaihtaa työnantajaa tai työskennellä ilman ammattialakohtaisia rajoituksia.

Näyttökynnystä on työnteko-oikeuden laajentamisen kohdalla pidettävä matalana ja työntekijän kirjallista tai suullista kertomusta yleensä riittävänä selvityksenä. Nykyistä edeltäneen ja sisällöltään vastaavan säännöksen perustelujen mukaan työnantajavelvollisuuksien merkittävää laiminlyöntiä tai muunlaista hyväksikäyttöä arvioitaisiin samalla tavalla kuin 54 b §:n mukaisen jatkoluvan kohdalla. (HE 253/2020 vp, s. 17) Arviointi on tehtävä hakijakohtaisesti, eli kunkin työnteko-oikeutensa laajentamista hakevan työntekijän osalta erikseen. Vaikka työnantaja olisi menetellyt moitittavasti jonkun työntekijänsä kohdalla, menettely ei välttämättä koske muita työntekijöitä.

Työnteko-oikeuden laajentamisen yhteydessä ei arvioida hakijan maassa oleskelun edellytyksiä, vaan ainoastaan työnantajavelvollisuuksien merkittävää laiminlyöntiä tai muuta hyväksikäyttöä. Jotta työnteko-oikeutta voidaan laajentaa, on hakijalla kuitenkin oltava nimenomaan oleskelulupa ja työnteko-oikeus tuon luvan nojalla. Muunlainen oleskeluoikeus ja siihen liittyvä työnteko-oikeus, esimerkiksi kausityötodistus tai kausityöviisumi, ei täytä 81 a §:n 5 momentissa säädettyä edellytystä.

Työntekijän on pantava työnteko-oikeuden laajentamista koskeva hakemuksensa vireille itse. Uusi työnantaja ei voi tehdä sitä hänen puolestaan. Hakemuksesta peritään käsittelymaksu, josta säädetään sisäministeriön asetuksella Maahanmuuttoviraston suoritteiden maksullisuudesta. Jos hakija ei suorita maksua hänelle siihen varatussa kohtuullisessa määrääjassa, hakemus raukeaa ulkomaalaislain 10 a §:n 2 momentin nojalla.

Hakijan uuden työnantajan on liitettävä hakemukseen ulkomaalaislain 81 a §:n 5 momentin mukaiset liitteet, joita ovat 71 b §:n 1 momentissa säädetyt tiedot:

- 1) 71 a §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetut tiedot työsuhteen keskeisistä ehdoista;
- 2) työhön sovellettava työehtosopimus tai tieto siitä, että sovellettavaa työehtosopimusta ei ole;
- 3) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;
- 4) työntöön alkamisajankohta ja määräaikaisen työsopimuksen osalta sen päättymisaika;
- 5) tieto ammattialasta, jolla työ tehdään;
- 6) vakuutus 71 §:n 1 kohdan velvoitteiden täyttämisestä.

Tiedot ovat samoja, jotka työnantajan on liitettävä myös työntekijän oleskelulupaa koskevaan hakemukseen. Jos tiedoissa on puutteita, on mahdollinen täydennyspyyntö

osoitettava työnantajalle, sillä kyse on tiedoista, jotka nimenomaan uusi työnantaja liittää hakemukseen.

Lisäksi Maahanmuuttovirasto voi tarvittaessa vaatia uudelta työnantajalta 71 b §:n 2 ja 3 momentissa säädetyt tiedot, eli tiedot 71 §:n 1 kohdassa tarkoitettujen velvoitteiden täyttämistä, jos niitä ei saada toisen viranomaisen tietovarannosta. Verohallinnon velvoitteidenhoitoselvitys olisi ensisijainen tietolähde, mutta muutkin lähteet voisivat tulla kyseeseen. Lisäksi työnantaja voidaan velvoittaa toimittamaan muita hakemuksen ratkaisemisen kannalta välttämättömiä lisätietoja, jos on perusteltua aiheetta epäillä, että työnantaja ei täytä mainitun pykälän vaatimuksia, tai että työnantajan tai työntekijän tarkoituksena on maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen.

Maahanmuuttoviraston on uuden työnantajan antamia tietoja tutkiessaan riittävästi varmistettava, että työnantaja on antanut kaikki lain edellyttämät tiedot, ja että ne ovat sisällöltään lain mukaisia.

## 17.2 Päätöksestä ja todistuksesta

Työnteko-oikeuden laajentamista koskevassa asiassa on tehtävä perusteltu hallintopäätös, johon hakija voi halutessaan hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen. Ulkomaalaislain 81 a §:n 5 momenttia edeltäneen, vastaavan sisältöisen säännöksen perusteluissa korostetaan, että todistusta koskeva hakemus on tärkeää käsitellä nopeasti (HE 253/2020 vp, s. 17). Laissa ei säädetä erityistä enimmäisaikaa, mutta hallintolain 23 §:n yleisen vaatimuksen mukaan asia on käsiteltävä ilman aiheetonta viivytystä.

Jos edellytykset täytyvät, Maahanmuuttovirasto antaa päätöksensä työnteko-oikeudesta annettavan todistuksen muodossa, ei erillistä päätöisasiakirjaa ja todistusta. Laajennettu eli käytännössä rajoittamaton työnteko-oikeus on voimassa todistuksen antamisesta lähtien. Hakemuksen käsittelyn ajan työnteko-oikeus jatkuu voimassa olevan oleskeluluvan mukaisena.

Jos edellytykset eivät täyty, Maahanmuuttovirasto tekee kielteisen päätöksen. Kielteinen työnteko-oikeuden laajentamista koskeva päätös ei vaikuta hakijan oleskeluluvan eikä sen mukaisen työnteko-oikeuden voimassaoloon, vaan ne säilyvät ennallaan. Jos tuon luvan perusteena ollut työsuhde on kuitenkin päättynyt, ja luvan peruste siten lakannut, Maahanmuuttovirasto voi tarvittaessa aloittaa erillisen menettelyn oleskeluluvan peruuttamiseksi.

Kielteinen työnteko-oikeuden laajentamista koskeva päätös voi käytännössä perustua esimerkiksi siihen, ettei edellisen työnantajan menettelyä voida pitää merkittävänä laiminlyöntinä tai hyväksikäyttönä, ettei uusi työnantaja toimita lain edellyttämiä tietoja, tai siihen, ettei hakija työskennellyt oleskeluluvan nojalla. Hakijan oleskelulupa on esimerkiksi voinut jo päättyä hänen hakiessaan työnteko-oikeuden laajentamista tai hakija on voinut oleskeluluvan sijaan työskennellä esimerkiksi kausityötodistuksen nojalla taikka ulkomaalaislain 81 b §:n mukaisessa tilanteessa ilman oleskelulupaa.

## 18 Päätöksen tiedoksianto ja muutoksenhaku

Päätöksen tiedoksiannosta säädetään ulkomaalaislain 14 luvussa, hallintolaissa (434/2003), oikeudenkäymiskaarissa (4/1734), sekä sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa annetussa laissa (13/2003).

Maahanmuuttovirasto on antanut päätösten tiedoksiannosta erillisen ohjeen, *Ohje päätöksen tiedoksiannosta (MIGDno-2022-2234)*, jossa käsitellään muun muassa tiedoksiannon oikeusvaikutuksia ja tiedoksiantotapoja.

Työperusteista oleskelulupaa koskeva päätös on aina annettava tiedoksi hakijalle. Lisäksi kielteinen päätös on annettava tiedoksi työnantajalle, jos päätös perustuu työnantajasta johtuvaan syyhyn. Sekä hakijalla että hänen työnantajallaan on tällöin valitusoikeus. Jos päätös sisältää hakijaa henkilönä koskevia tietoja, tai hakija on hakenut myös kansainvälistä suojelua, työnantajalle ei saa antaa tietoja näistä asioista. Elinvoimakeskuksen osapäätös annetaan hakijalle tiedoksi samanaikaisesti Maahanmuuttoviraston päätöksen kanssa.

Tiedoksiantotavat jaetaan kolmeen pääryhmään: tavallisiin tiedoksiantoihin, todisteellisiin tiedoksiantoihin ja yleistiedoksiantoihin. Ulkomaalaislain 205 §:n mukaan tavallinen tiedoksianto toimitetaan kirjeellä vastaanottajalle. Vastaanottajan katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä, jollei muuta näytetä. Tavallista tiedoksiantoa voi käyttää päätöksissä, jotka ovat hakijalle myönteisiä ja joissa tiedoksiannon vastaanottaja on Suomessa. Muissa tapauksissa tiedoksianto on toimitettava todisteellisesti, ja tämä tapahtuu Suomessa olevalle vastaanottajalle postitse saantitodistusta vastaan. Päätös voidaan myös luovuttaa tiedoksiannon vastaanottajalle tai tämän edustajalle. Tiedoksiannosta on tällöin laadittava kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi tiedoksiannon toimittaja, vastaanottaja sekä tiedoksiannon ajankohta.

Ulkomaalaislain 206 §:n mukaan tiedoksianto ulkomaille toimitetaan tämän lain tai asianomaisen vieraan valtion lainsäädännön mukaan, jollei Suomea sitovista kansainvälisistä sopimuksista ja velvoitteista muuta johdu. Tiedoksiannon voi toimittaa ulkomaille olevalle lähettämällä päätöksen postitse vastaanottajan ilmoittamaan osoitteeseen. Tiedoksiantoon voi käyttää tavallista kirjettä, jos päätös on hakijalle myönteinen. Hakijan katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, viimeistään kolmantenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun asiakirja on annettu postin kuljetettavaksi. Jos päätös ei ole myönteinen, tiedoksianto tulee toimittaa todisteellisesti. Tällöin postitse tapahtuvaan tiedoksiantoon on käytettävä kansainvälistä saantitodistusmenettelyä tai muuta vastaavaa todisteellista menettelyä, jota on mahdollista käyttää asianomaisessa valtiossa.

Jollei ulkomaalainen ole ilmoittanut osoitettaan ulkomaille, tiedoksianto voidaan toimittaa lähettämällä päätös Suomen edustustoon siinä valtiossa, jonka kansalainen ulkomaalainen on tai jossa hän oleskelee. Edustuston on laadittava kirjallinen todistus tiedoksiannosta, josta käyvät ilmi tiedoksiannon toimittaja ja vastaanottaja sekä tiedoksiannon ajankohta. Jos tiedoksianto ei onnistu, edustuston on ilmoitettava tiedoksiannon toimittamatta jäämisestä Maahanmuuttovirastolle.

Sähköisesti vireille pantuun hakemukseen tehty päätös annetaan yleensä tiedoksi sähköisen asiointipalvelun kautta. Jos päätös on myönteinen, hakija saa lisäksi erillisen ilmoituksen, joka sisältää tietoja oleskelulupakortin toimittamisesta. Jos tiedoksiannon vastaanottaja ei avaa päätösasiakirjaa sähköisen asiointipalvelun käyttöehtojen mukaisessa määräajassa tai sähköinen tiedoksianto ei muutoin ole mahdollinen, on päätös annettava tiedoksi muulla tavalla.

Maahanmuuttoviraston päätökseen saa hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen siten kuin oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019) säädetään. Elinvoimakeskuksen osapäätökseen ja Business Finlandin lausuntoon ei voi hakea muutosta itsenäisesti, vaan vasta pääasian eli oleskelulupaa koskevan Maahanmuuttoviraston päätöksen yhteydessä.

Ulkomaalaislain 192 §:n 3 momentin mukaan lain 5 luvun mukaisissa asioissa toimivaltainen hallinto-oikeus on se, jonka tuomiopiirin alueella hakija asuu, ja työnantajan sertifiointia koskevassa asiassa se, jonka tuomiopiirissä työnantajan toimipaikka sijaitsee. Jos hakija ei asu Suomessa, yrittäjän ja kasvuyrittäjän oleskelulupaa koskevassa asiassa toimivaltainen hallinto-oikeus on Helsingin hallinto-oikeus ja työntekoa koskevassa asiassa hallinto-oikeus, jonka tuomiopiirissä hakemuksessa tarkoitetun työnantajan toimipaikka sijaitsee. Muiden oleskelulupien osalta toimivaltainen hallinto-oikeus määräytyy 192 §:n 1 momentin mukaan.

Hakijan lisäksi työnantaja voi 194 §:n nojalla valittaa työntekoa koskevasta oleskelulupapäätöksestä siltä osin kuin kyse on työnantajan 71 b §:ssä säädettyjen velvollisuuksien täyttämistä, ja työntekijän oleskelulupaa koskevasta päätöksestä siltä osin kuin kyse on 72 §:n 1 momentissa säädettyistä edellytyksistä. Lisäksi työnantaja voi valittaa työnantajan sertifiointia koskevasta päätöksestä sekä niin sanotusta pidättäytymispäätöksestä.

Maahanmuuttovirastolla on ulkomaalaislain 195 §:n mukaan oikeus valittaa hallinto-oikeuden päätöksestä, jolla Maahanmuuttoviraston päätös on kumottu tai sitä on muutettu. Muutoksenhaku hallinto-oikeuden päätöksistä on luvanvaraista, joten Maahanmuuttoviraston valitusoikeus edellyttää valitusluvan saamista korkeimmalta hallinto-oikeudelta.

Ulkomaalaislain 197 §:n 1 momentin mukaan valituskirjelmä on toimitettava päätöksen tehneelle viranomaiselle, jonka on toimitettava oma lausuntonsa ja asian ratkaisemisen perusteena olleet asiakirjat viipymättä hallinto-oikeudelle. Jos Maahanmuuttovirastolla ei ole mitään lausuttavaa valituksen johdosta, se siirtää valituksen toimivaltaiselle hallinto-oikeudelle, mutta ei liitä mukaan lausunnoksi nimettyä asiakirjaa. Lausunnon sijaan Maahanmuuttovirasto antaa hallinto-oikeudelle kirjallisen ilmoituksen, ettei sillä ole lausuttavaa. Asiasta tulee kuitenkin lausua, jos hallinto-oikeus on pyytänyt Maahanmuuttovirastoa lausumaan tietystä seikasta. Ulkomailla valituskirjelmän saa toimittaa Suomen edustustolle.

## **19 Pidättäytyminen ulkomaalaislain 5 luvun mukaisten oleskelulupien myöntämisestä**

### **19.1 Pidättäytymispäätöksestä ja sen vaikutuksista**

Ulkomaalaislain 187 §:n mukaan Maahanmuuttovirasto voi päättää, että 5 luvun ja erityisosaajalain mukaisia oleskelulupia ei myönnetä sellaisen työnantajan palvelukseen, joka itse tai edustajansa välityksellä on antanut näihin hakemuksiin liittyen lupaviranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja tämän lain 71 b §:n 1 tai 2 momentissa taikka 82 §:ssä tarkoitetuista seikoista. Päätöksen tekeminen edellyttää, että tietojen virheellisyys tai harhaanjohtavuus on merkittävää, ja että työnantaja ei ole kehotuksesta huolimatta korjannut tietoja oikeiksi. Päätös pidättäytymisestä voidaan tehdä vähintään kolmen kuukauden ja enintään vuoden määräajaksi. Jos kyseessä on yritys tai yhteisö, päätös voidaan kohdistaa myös sen vastuuhenkilöön. Ulkomaalaislain 187 §:n mukainen pidättäytyminen koskee ainoastaan uusien 5 luvun ja erityisosaajalain mukaisten ensimmäisten oleskelulupien myöntämistä.

Pidättäytyminen ei vaikuta kyseiselle työnantajalle tehtävää työtä varten aiemmin myönnettyjen oleskelulupien voimassaoloon. Se ei myöskään estä työnantajaa

palkkaamasta ulkomaalaista, jolla jo on voimassaoleva ansiotyön tekemiseen oikeuttava oleskelulupa tai muu työnteko-oikeus.

Pidättäytymistä koskeva sääntely on sen perustelujen mukaan valvontatyypistä ja tähtää virheen korjaamiseen (HE 114/2022 vp, s. 114). Seuraamuksen määräämisen sijaan menettelyllä on ensisijaisesti ohjattava työnantajaa toimimaan ulkomaalaislain mukaisesti, jolloin myös pidättäytymisen peruste poistuisi.

Kausityölain 20 §:ssä säädetään erikseen pidättäytymisestä kausityöhön oikeuttavien lupien myöntämisen osalta. Kausityölain mukaista pidättäytymistä käsitellään tämän ohjeen kausityötä koskevassa luvussa.

### [Linkki – Luku 14.12 Pidättäytyminen kausityöhön oikeuttavien lupien myöntämisestä](#)

Sama työnantaja tai sen vastuuhenkilö voi olla sekä ulkomaalaislain että kausityölain mukaisen pidättäytymisen kohteena. Jos molemmat tulevat harkittavaksi samanaikaisesti, voidaan niitä koskevia hallintomenettelyjä yhdistää, jos se katsotaan tarkoituksenmukaiseksi. Esimerkiksi Maahanmuuttoviraston korjauskehoitus voi koskea molempien lakien mukaista pidättäytymistä. Myös päätökset voi tehdä samassa päätösasiakirjassa. Oikeudellisesti kyse on kuitenkin kahdesta erillisestä hallintoasiasta. Molempia asioita samanaikaisesti käsiteltäessä on kaikissa vaiheissa selvästi ilmaistava, että menettely koskee molempien lakien mukaista pidättäytymistä. Tarvittaessa on myös yksilöitävä, mitkä tosiseikat koskevat ulkomaalaislain ja mitkä kausityölain mukaista pidättäytymistä. Molempia asioita koskevassa yhteisessä päätösasiakirjassa on perustelut ilmaistava selvästi molempien lakien mukaisille pidättäytymisille.

## 19.2 Asian selvittämisestä ja päätöksenteosta

Ulkomaalaislain 187 §:n 1 momentin mukaan päätöksen pidättäytymisestä voi tehdä, kun työnantaja itse tai edustajansa välityksellä on oleskelulupahakemuksiin liittyen antanut viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja ulkomaalaislain 71 b §:n 1 tai 2 momentissa tai 82 §:ssä säädettyistä seikoista. Päätös on tehtävä ilman aiheetonta viivytystä sen jälkeen, kun Maahanmuuttovirasto sai tiedon päätöksen perusteesta.

Päätöksen edellytyksenä on 187 §:n 2 momentin mukaan, että tietojen virheellisyys tai harhaanjohtavuus on merkittävää ja että asianomainen työnantaja ei ole kehotuksesta huolimatta annetussa määräajassa korjannut tietoja oikeiksi.

Tietojen virheellisyyden tai harhaanjohtavuuden merkittävyydelle ei ole laissa eikä sen perusteluissa määritelty tiettyjä kriteerejä. Pieni poikkeama tai epätarkkuus tiedoissa ei riitä. Nykyistä edeltäneen mutta keskeiseltä sisällöltään vastaavan lainkohdan perusteluissa (HE 253/2020 vp, s. 19) on todettu, että tiedot, joita päätös koskee, liittyvät työnantajan velvollisuuksiin ja merkittävyyden arvioinnissa voitaisiin soveltaa velvollisuuksia koskevien säännösten perusteluissa mainittuja suuntaviivoja. Tieto työnantajavelvollisuuksien laiminlyönnistä voi tulla esimerkiksi työsuojeluviranomaiselta, jolloin työnantajan oleskelulupa-asiaassa antamia tietoja voidaan verrata työsuojeluviranomaisen tarkastuskertomukseen.

Tietojen korjaamista koskeva kehoitus on yleensä syytä esittää kirjallisesti. Kehotus on hallintolain mukainen täydennyspyyntö. Siinä on riittävän täsmällisesti ilmoitettava, mitä tietoa työnantajan on korjattava, sekä asetettava korjaamiseen kohtuullinen määräaika. Määräajan jälkeen pidättäytymispäätös voidaan tehdä, jos tietoja ei ole korjattu oikeiksi vaan työnantaja toimittaa edelleen totuutta vastaamattomia tietoja, tai jos työnantaja ei vastaa täydennyspyyntöön ollenkaan. Työsuhdetta tai työehtoja koskevat tiedot on

korjattava myös käytännön työehtojen tasolla. Lisäksi pykälän perustelujen mukaan Maahanmuuttoviraston tulisi ilmoittaa täydennyspyynnön antamisesta myös työsuojeluviranomaiselle, jolla olisi mahdollisuus tehdä työsuojelutarkastus kohteessa (HE 114/2022 vp, s. 115).

Maahanmuuttoviraston on seurattava kehoituksensa noudattamista tavalla, jonka se kyseisessä tapauksessa katsoo tarkoituksenmukaiseksi. Korjattavan tiedon luonteesta riippuen joissakin tapauksissa työnantaja voi itse esittää riittävän selvityksen korjauksesta, korjaus voidaan mahdollisesti todeta jostakin viranomaisen tietovarannosta, tai korjauksen toteamiseen voidaan tarvita esimerkiksi työsuojeluviranomaisen suorittamia tarkastustoimia.

Ulkomaalaislain 187 §:n 3 momentin mukaan pidättäytymispäätös voidaan tehdä myös siinä tapauksessa, että työnantaja tai sen edustaja on tuomittu ulkomaalaislain 186 §:n 1 momentin 2 kohdan nojalla työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta annettuun tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja ulkomaalaisen työntekijän ehtoista taikka työtehtävistä ja niiden asettamista vaatimuksista. Pidättäytymispäätös ei ole rangaistukseen verrattava sanktio vaan karenssiluonteinen hallinnollinen seuraamus, joten se ei riko kaksoisrangaistavuuden kieltä. (HE 114/2022 vp, s. 114).

Päätös pidättäytymisestä voidaan tehdä vähintään kolmen kuukauden ja enintään vuoden määräajaksi. Pituutta harkittaessa voidaan kiinnittää huomiota esimerkiksi siihen, koskevatko virheelliset tiedot yhtä vai useampaa työntekijää, mistä tiedoista on kyse ja onko samalle työnantajalle tehty aiemmin pidättäytymispäätös. Yleensä pidättäytymispäätöksen pituuden voi määrätä asteikon yläpäästä, jos työnantaja on tuomittu lainvoimaisella tuomiolla ulkomaalaisrikkomuksesta kyseisten tietojen antamisen vuoksi. Myös tietojen liittyminen usean työntekijän oleskelulupahakemuksiin tai työnantajalle aiemmin tehty pidättäytymispäätös voivat olla perusteita määrätä pituus asteikon yläpäästä. (HE 114/2022 vp, s. 115)

Päätös voidaan kohdistaa yrityksen tai yhteisön ohella vastuuhenkilöön. Tällöin päätös koskee sekä yritystä tai yhteisöä että sen vastuuhenkilöä, ei pelkkää vastuuhenkilöä. Käytännössä päätöksen kohteena voi olla kaupparekisteriin merkitty vastuuhenkilö; yhtiömuodosta riippuen esimerkiksi toimitusjohtaja, hallituksen jäsen tai yhtiömies. Päätös on kohdistettava vain sellaiseen vastuuhenkilöön, joka on yrityksen tai yhteisön puolesta antanut virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja. (HE 114/2022 vp, s. 115)

Ulkomaalaislain 187 §:n 4 momentin mukaan päätös voidaan panna täytäntöön lainvoimaa vailla olevana, eli pidättäytymispäätöksen oikeusvaikutukset alkavat päätöksen päivämäärästä alkaen. Päätökseen voi hakea muutosta valittamalla mutta valitus ei vaikuta päätöksen oikeusvaikutuksiin, ellei hallinto-oikeus erikseen kiellä tai keskeytä päätöksen täytäntöönpanoa.

## 20 Työnantajan seuraamusmaksun määrääminen

Niin sanottu työnantajasanktiodirektiivi (Euroopan parlamentin ja neuvoston 18 päivänä kesäkuuta 2009 antama direktiivi 2009/52/EY maassa laittomasti oleskelevien kolmansien maiden kansalaisten työnantajiin kohdistettavia seuraamuksia ja toimenpiteitä koskevista vähimmäisvaatimuksista) on pantu Suomessa täytäntöön 1.8.2012 voimaan tulleilla työsopimuslakia (451/2012) ulkomaalaislakia (449/2012), lähetetyistä työntekijöistä annettua lakia ja sakon täytäntöönpanosta annettua lakia koskevilla muutoksilla (hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi ulkomaalaislain ja työsopimuslain muuttamisesta sekä eräiksi niihin liittyviksi laeiksi HE 3/2012 vp). Kyseisen direktiivin tavoitteena on kieltää EU:n alueella

laittomasti oleskelevien henkilöiden työhönotto ja näin ehkäistä laitonta maahanmuuttoa. Direktiivin tarkoituksena on osaltaan vähentää laittona maahanmuuton ja pimeän työn houkuttelevuutta ja samalla suojella laitonta maahanmuuttajaa hyväksikäytöltä. Direktiivi täydentää muita pimeän työn ja hyväksikäytön ehkäisemistä koskevia toimia.

Tavoitteen saavuttamiseksi direktiivi muun muassa edellyttää, että laittomasti maassa oleskelevan kolmannen maan kansalaisen palkkaamisesta seuraa työnantajalle seuraamusmaksu. Työsopimuslain muuttamisesta annetulla lailla (451/2012) lakiin lisättiin uusi 11 a luku, jossa säädetään seuraamusmaksusta sellaiselle työnantajalle, joka on ottanut työhön laittomasti maassa oleskelevan kolmannen maan kansalaisen. Seuraamusmaksu on rangaistusluonteinen hallinnollinen seuraamus.

Jäljempänä selostetuissa tilanteissa työnantaja tai toimeksiantaja on velvollinen korvaamaan myös laittomasti maassa oleskelevan työntekijänsä palauttamisesta aiheutuneet kustannukset. Seuraamusmaksun määrääminen on yhteydessä maasta poistamiseen, koska työnantajasanktioidirektiivi koskee laittomasti maassa oleskelevia kolmannen maan kansalaisia.

Maahanmuuttovirasto määrää päätöksellään työnantajan tai toimeksiantajan maksamaan seuraamusmaksun ja palauttamiskustannukset. Seuraamusmaksu ja palauttamiskustannukset määrätään maksettavaksi valtiolle. Seuraamusmaksun täytäntöönpanosta huolehtii Oikeusrekisterikeskus (Laki sakon täytäntöönpanosta (672/2002) ja asetus sakon täytäntöönpanosta (789/2002)).

## **20.1 Kaksoisrangaistavuuden kiellon (ne bis in idem) soveltaminen työnantajan seuraamusmaksun määräämisessä**

Seuraamusmaksua ei voida määrätä sille, jota epäillään samasta teosta esitutkinnassa, syyteharkinnassa tai tuomioistuimessa vireillä olevassa rikosasiassa. Maksua ei voida määrätä myöskään sille, joka on samasta teosta lainvoimaisesti tuomittu rangaistukseen. (työsopimuslaki 11 a luku 6 § 4 mom.)

Rikosoikeudellinen järjestelmä on siten ensisijainen seuraamusmaksuun nähden. Niin sanotun ne bis in idem – kiellon mukaisesti samassa asiassa ei saa syyttää tai rangaista kahdesti. Kiellon soveltamiseen ei vaikuta se, mihin prosessilajiin rangaistuksena pidettävän seuraamuksen määrääminen kuuluu, joten hallinnollinen seuraamus ei saa olla päällekkäinen rikosoikeudellisen seuraamuksen kanssa.

Työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta säädetään ulkomaalaislaissa ja luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä rikoslaissa.

Ulkomaalaislain 186 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta pitää palveluksessaan ulkomaalaisen, jolla ei ole oikeutta siihen ansiotyöhön, jota hän tekee, on tuomittava *työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta* sakkoon, jollei teosta muualla laissa ole säädetty ankarampaa rangaistusta.

Rikoslain 47 luvun 6 a §:n 1 momentin mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka ottaa palvelukseen tai pitää palveluksessa ulkomaalaisen, jolla ei ole työntekijän oleskelulupaa tai muuta työntekoon Suomessa oikeuttavaa lupaa, on tuomittava *luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä* sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

Valtakunnansyyttäjän toimisto on antanut Maahanmuuttovirastolle lausunnon (12.11.2019 MIGDno-2019-1374) siitä, miten kaksoisrangaistavuudenkieltoa tulee soveltaa työnantajan

seuraamusmaksun määräämisessä silloin, kun seuraamusmaksu määrätään oikeushenkilölle, jonka edustaja on, tai on ollut, osallisena rikosoikeudellisessa menettelyssä.

Valtakunnansyyttäjän toimisto toteaa lausunnossaan, että kaksoisrangaistavuuden kiellon soveltamisessa rikosoikeudellisiin rangaistuksiin ja niihin rinnastettaviin hallinnollisiin seuraamuksiin voidaan pääsääntönä pitää Euroopan tuomioistuinten ja kansallisen oikeuskäytännön perusteella sitä, ettei luonnolliselle henkilölle määrätty rikosoikeudellinen seuraamus estä samaa asiaa koskevan hallinnollisen seuraamuksen määräämistä oikeushenkilölle.

Kaksoisrangaistavuuden kiello ei siis estä Maahanmuuttovirastoa määräämästä työnantajalle (oikeushenkilö) seuraamusmaksua seuraavissa tilanteissa;

- poliisi on antanut huomautuksen tai sakon työnantajan edustajalle (luonnollinen henkilö),
- työnantajan edustajaa koskeva asia on syyteharkinnassa, työnantajan edustajan asia on vireillä tuomioistuimessa tai työnantajan edustaja on tuomittu tuomioistuimessa.

Työnantajan edustajan rikosoikeudellisen prosessin vireillä olo/mahdollinen vireille tulo ei estä työnantajan seuraamusmaksun määräämistä oikeushenkilötyönantajalle, ellei hallinnollista seuraamusta kohdenneta yhteisvastuullisesti työnantajaan ja sen edustajaan. Työnantajan seuraamusmaksua ei tule määrätä edellä kuvatuissa tilanteissa silloin, jos työnantaja ja työnantajan edustaja ovat sama henkilö (esimerkiksi pienet toiminimet).

Sekä ulkomaalaislain mukaisesta työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta että rikoslain mukaisesta luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä voidaan rangaista joko työnantajaa tai tämän edustajaa. Työsopimuslain mukainen työnantajan seuraamusmaksu puolestaan määrätään aina työnantajalle.

## 20.2 Soveltamisala

Työsopimuslain mukaan työnantajan seuraamusmaksua koskevia säännöksiä sovelletaan työnantajaan, joka on ottanut työhön ulkomaalaislain 3 §:n 2 a kohdassa tarkoitetun kolmannen maan kansalaisen, joka oleskelee maassa laittomasti (11 a luku 1 §).

Ulkomaalaislaissa kolmannen maan kansalaisella tarkoitetaan muun maan kansalaista kuin unionin kansalaista ja häneen rinnastettavaa.

Työsopimuslain 11 a luku perustuu työnantajasanctiodirektiiviin, jonka mukaan kolmannen maan kansalaisella tarkoitetaan henkilöä, joka ei ole Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 17 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu unionin kansalainen ja jolla ei ole Schengenin rajasäännösten 2 artiklan 5 kohdassa määriteltyä oikeutta vapaaseen liikkumiseen yhteisössä. Schengenin rajasäännösten 2 artiklan 5 kohdan mukaan unionin oikeuden mukaisen vapaata liikkuvuutta koskevan oikeuden piiriin kuuluvilla henkilöillä tarkoitetaan unionin kansalaisia sekä Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2004/38/EY tarkoitettuja kolmansien maiden kansalaisia, jotka ovat oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen käyttävän unionin kansalaisen perheenjäseniä.

Työsopimuslain 11 a luku viittaa lain soveltamisalan osalta ulkomaalaislakiin, jossa kolmannen maan kansalainen on suppeammin määritelty kuin työnantajasanctiodirektiivissä. Koska kansallinen laki on säädetty yksityisen kannalta tiukemmaksi kuin direktiivi, pitää asiassa soveltaa suoraan direktiiviä yksityisen tahon hyväksi.

Työnantajan seuraamusmaksua koskevissa asioissa kolmannen maan kansalaisella tarkoitetaan siis henkilöä, joka ei ole;

- Euroopan unionin kansalainen,
- Euroopan unionin kansalaisen perheenjäsen, tai
- Islannin, Liechtensteinin, Norjan tai Sveitsin kansalainen.

Työnantajan seuraamusmaksu voidaan määrätä sellaiselle työnantajalle, joka on ottanut työhön laittomasti maassa oleskelevan kolmannen maan kansalaisen. Työnantajan seuraamusmaksun kannalta sillä ei ole merkitystä, onko ulkomaalaisella työntekijällä työnteko-oikeus tai tekeekö hän työtä siihen soveltuvalla oleskeluluvalla (esimerkiksi tietylle ammattialalle osoitettu työntekijän oleskelulupa). Seuraamusmaksuprosessi voidaan aloittaa vain silloin, jos työntekijän oleskelu on laitonta.

Ulkomaalaisen oikeus oleskella Suomessa määräytyy ulkomaalaislain 40 §:n mukaan. Pykälän 1 momentissa luetellaan eri tilanteet, joissa ulkomaalaisella on oleskeluoikeus Suomessa. Laillisen oleskelun perustilanne on Maahanmuuttoviraston myöntämällä oleskeluluvalla tapahtuva oleskelu. Lain edellytysten täytyessä myös viisumilla tapahtuva ulkomaalaisen oleskelu on laillista. Lisäksi lyhytaikainen oleskelu ilman oleskelulupaa tai viisumia voi olla laillista, jos laissa täsmennetyt edellytykset tämänkaltaiselle oleskelulle täyttyvät. Ulkomaalaislain 40 §:n 3 momentin mukaan ulkomaalainen, joka jättäessään oleskelulupahakemuksen oleskelee maassa laillisesti 1 momentissa säädetyin mukaisesti, saa laillisesti oleskella maassa, kunnes kyseiseen hakemukseen on tehty päätös.



Seuraamusmaksun määräämisen kannalta ei ole merkitystä sillä, onko ulkomaalaisella työntekijällä työnteko-oikeus, vaan asiassa ratkaisevaa on ulkomaalaisen oleskelun laittomuus.



## 20.3 Asian vireilletulo

Ulkomaisten työvoiman valvonta kuuluu lähtökohtaisesti työsuojeluviranomaiselle, joka on vuoden 2026 alusta lukien Lupa- ja valvontavirasto. Työsuojelun vastuualueista muodostetaan työsuojeluosasto. Työsuojeluosasto valvoo muun muassa ulkomaisten työntekijöiden työnteko-oikeutta ja työnantajan tietojen säilyttämisvelvollisuutta. Työsuojeluviranomaisilla on valvonnan toteuttamiseksi käytössään huomattavat tiedonsaanti- ja tarkastusoikeudet sekä valvontatyön vaatimaa erityisasiantuntemusta.

Laittomasti maassa oleskelevia työntekijöitä voi tulla esille myös ulkomaalaisvalvonnan yhteydessä. Rajavartiolaitos suorittaa ulkomaalaisvalvontaa rajavaltion ohella sekä osallistuu tietyissä tilanteissa myös sisämaassa suoritettavaan ulkomaalaisvalvontaan. Pääsääntöisesti sisämaan ulkomaalaisvalvontaa suorittaa kuitenkin poliisi.

Työnantajalle määrättävää seuraamusmaksua koskeva asia voi tulla vireille Maahanmuuttovirastossa edellä mainittujen viranomaisten ilmoituksesta tai joissakin tapauksissa myös ulkomaalaisen itsensä tai jonkin ulkopuolisen tahon tekemän ilmoituksen perusteella. Lisäksi on mahdollista, että laittomasti maassa oleskeleva työntekijä paljastuu muun Maahanmuuttovirastossa käsiteltävän asian, kuten oleskelulupa- tai

maastapoistamisasian yhteydessä, jolloin Maahanmuuttovirasto voi käynnistää seuraamusmaksumenettelyn oma-aloitteisesti.

Tavanomaisessa tilanteessa laittomasti maassa oleskelevan työntekijän voidaan olettaa paljastuvan työsuojeluviranomaisen suorittamassa tarkastuksessa, poliisin ulkomaalaisvalvonnan yhteydessä, viranomaisten yhteisten valvontaiskujen avulla tai Maahanmuuttoviraston omien havaintojen kautta.

Seuraamusmaksun määräämismenettelyn käynnistämiseksi työsuojeluviranomaisen, poliisin tai muun vireille panevan tahon on ilmoitettava Maahanmuuttovirastolle laittomasti maassa oleskelevan työntekijän käyttöä koskevasta havainnostaan. Asian luonteesta johtuen ilmoitus Maahanmuuttovirastolle on lähtökohtaisesti tehtävä kirjallisesti.

Seuraamusmaksun määräämistä koskeva menettely on saatettava vireille viimeistään kahden vuoden kuluessa siitä, kun luvottomasti maassa oleskelleen työntekijän työsuhde on päättynyt.

Maahanmuuttoviraston havaitessa laittomasti maassa oleskelevan työntekijän palkanneen työnantajan, on virasto yhteydessä poliisiin ennen seuraamusmaksumenettelyn käynnistämistä. Poliisilta tiedustellaan, käynnistetäänkö asiassa esitutkinta ja kohdistuuko mahdollinen esitutkinta työnantajaan (oikeushenkilö) vai työnantajan edustajaan (luonnollinen henkilö) vai molempiin. Tapauskohtaisen harkinnan perusteella Maahanmuuttovirasto on yhteydessä myös työsuojeluviranomaiseen.

## 20.4 Päätöksenteko

### Menettely Maahanmuuttovirastossa

Työnantaja, joka on ottanut työhön maassa laittomasti oleskelevan kolmannen maan kansalaisen, on velvollinen maksamaan seuraamusmaksun. Seuraamusmaksun enimmäis- ja vähimmäismäärä tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella. Valtioneuvoston asetuksessa työsuopimuslaissa säädetyn seuraamusmaksun euromäärien tarkistamisesta (481/2024) mukaan seuraamusmaksu on 1.8.2024 alkaen vähintään 1250 euroa ja enintään 37 530 euroa. Seuraamusmaksua määrättäessä tulee tarkastaa asetuksesta ajantasaiset euromäärät.

Työsopimuslain 11 a luvun 6 §:n mukaan Maahanmuuttovirasto määrää työnantajan sekä toimeksiantajan maksamaan seuraamusmaksun ja palauttamiskustannukset päätöksessä määrättyssä ajassa.

Maahanmuuttovirasto antaa seuraamusmaksua ja palauttamiskustannuksia koskevat päätökset tiedoksi kaikille päätöksessä mainituille työnantajille ja toimeksiantajille. Maahanmuuttovirasto on antanut päätösten tiedoksiannosta erillisen ohjeen, *Ohje päätöksen tiedoksiannosta* (MIGDno-2022-2234). Lisäksi Maahanmuuttovirasto lähettää seuraamusmaksua koskevat päätökset tiedoksi Oikeusrekisterikeskukselle, joka hoitaa seuraamusmaksun täytäntöönpanon. Palauttamiskustannusten korvaamista koskevat päätökset Maahanmuuttovirasto lähettää tiedoksi maasta poistamisen täytäntöönpanneelle poliisilaitokselle.

Seuraamusmaksua ja palauttamiskustannuksia koskeviin päätöksiin saa hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019) säädetyllä tavalla. Maahanmuuttovirasto liittyy kyseisiin päätöksiinsä valitusosoituksen.

## Asian selvittäminen Maahanmuuttovirastossa

Kun Maahanmuuttovirasto alkaa käsitellä seuraamusmaksun määräämistä koskevaa asiaa, on varmistettava siitä, onko samassa asiassa vireillä rikosprosessi, joka kohdistuu myöskin työnantajaan, eikä pelkästään työnantajan edustajaan. Viranomaisen tekemästä ilmoituksesta kyseisen tiedon pitäisi lähtökohtaisesti selvitä, mutta esimerkiksi yksityishenkilön tekemästä ilmoituksesta tieto voi puuttua. Mahdollisen rikosprosessin ja sen käsittelyvaiheen selvittäminen on tarpeen myös silloin, kun Maahanmuuttovirasto käynnistää seuraamusmaksumenettelyn oma-aloitteisesti.

Maahanmuuttoviraston on keskeytettävä seuraamusmaksumenettely, jos samaa tekoa koskeva esitutkinta on vireillä, ja esitutkinta kohdistuu työnantajaan. Maksun määräämisestä on luovuttava, jos rikosprosessi päättyy lainvoimaiseen ratkaisuun, joko vapauttavaan tai langettavaan tuomioon. Työsopimuslain mukaan seuraamusmaksua ei voida määrätä sille, jota epäillään samasta teosta esitutkinnassa, syyteharkinnassa tai tuomioistuimessa vireillä olevassa rikosasiassa (11 a luku 6 § 4 mom.). Seuraamusmaksua ei myöskään voida määrätä sille, joka on samasta teosta jo lainvoimaisesti tuomittu rangaistukseen. Kyseinen työsopimuslain säännös on siis Euroopan ihmisoikeussopimukseen pohjautuvaa kaksoisrangaistavuuden kieltävää *ne bis in idem* – sääntöä laajempi (HaVM 14/2012 vp, s. 4 ja PeVL 9/2012 vp, s. 3-4).

Jos poliisin toimet kohdistuivat työnantajaan ja poliisi jättää asiaa koskevan esitutinnan toimittamatta, lopettaa esitutinnan tai syyteharkintaan edenneessä asiassa tehdään syyttämättäjäyttämispäätös, voi Maahanmuuttovirasto jatkaa menettelyään seuraamusmaksun määräämiseksi.

Jos ilmenee, että samaa asiaa koskeva syyte on vireillä tuomioistuimessa ja syyte kohdistuu työnantajaan, raukeaa seuraamusmaksuasian käsittely Maahanmuuttovirastossa, vaikka oikeudenkäynti olisi vielä kesken.

Maahanmuuttoviraston on varmistettava, että seuraamusmaksun määräämistä koskeva asia on saatettu vireille työsopimuslain mukaisesti viimeistään kahden vuoden kuluessa siitä, kun työntekijän työsuhde on päättynyt (11 a luku 6 § 2 mom.). Jos kyseinen määräaika on ylittynyt, ei seuraamusmaksua voida määrätä ja Maahanmuuttovirasto tekee päätöksen asian raukeamisesta.

Maahanmuuttoviraston on noudatettava asiaa käsitellessään hallintolakia. Yleisten hallinto-oikeudellisten periaatteiden mukaan seuraamusmaksun määrääminen edellyttää, että työnantajalle tai toimeksiantajalle varataan mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa.

Kuuleminen voidaan suorittaa kirjallisesti. Kuulemiskirjeessä on kerrottava, mitä selvitystä asiassa toivotaan esitettävän sekä ilmoitettava määräaika, mihin mennessä selvitys on esitettävä ja kerrottava, mitä vastaamatta jättämisestä voi seurata. Kuulemiskirjeen voi lähettää työnantajalle tai toimeksiantajalle esimerkiksi tavallisena postikirjeenä. Maahanmuuttoviraston asiakirjoihin on merkittävä, milloin kirje on annettu postin kuljetettavaksi (HE 3/2012 vp, s. 38).

Maahanmuuttovirastolla on asiaa selvittäessä oikeus saada työsuojeluviranomaiselta ulkomaalaisen työvoiman käytön valvonnan yhteydessä saatuja tietoja. Sama tiedonsaantioikeus on myös työsuojeluviranomaisella työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2016) 4 b ja 4 d §:ien perusteella heidän valvoessa ulkomaalaisen työvoiman käyttöä (oikeus saada tietoja Maahanmuuttovirastolta).

## Seuraamusmaksua määrättäessä huomioitavia seikkoja

Jos tapauksessa on kyse työntekijästä, joka on luvattomasti maassa oleskeleva kolmannen maan kansalainen, asia on tullut vireille kahden vuoden määräajassa, asiassa ei ole vireillä työnantajaan kohdistuvaa rikosprosessia ja työsopimuslain 11 a luvun 13 §:ssä säädetyt vastuusta vapautumisen edellytykset eivät täyty, työsopimuslaki ei anna Maahanmuuttovirastolle harkintavaltaa sen suhteen määrätäkö työnantajalle tai toimeksiantajalle seuraamusmaksu vai ei. Työsopimuslain 11 a luvun 3 §:n 1 momentin mukaan seuraamusmaksu on määrättävä. Maahanmuuttoviraston suorittama tapauskohtainen harkinta rajoittuu tällöin ainoastaan maksun suuruuden määräämiseen.

Seuraamusmaksun suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työnantajan menettelyn tahallisuus ja toistuvuus, muut työsuhteen syntyolosuhteet sekä laittomasti maassa oleskelevien työntekijöiden lukumäärä. Seuraamusmaksua alentavana tekijänä otetaan huomioon, jos luonnollinen henkilö on palkannut työntekijän yksityisiä tarpeitaan varten ja jos työntekijän työolot eivät osoita erityistä hyväksikäyttöä. (11 a luku 4 §)

Yksityisiä tarpeita varten palkatusta työntekijästä on kyse esimerkiksi silloin, kun yksityishenkilö tai kotitalous teettää ulkopuolisella rakennustöitä, kunnossapitotöitä, lastenhoitoa tai siivousta. Työoloja ja niihin mahdollisesti liittyvää hyväksikäyttöä arvioitaessa voidaan työntekijän työehtoja verrata alalla noudatettavaan työehtosopimukseen tai sopimuksen puuttuessa vastaavissa tehtävissä toimivien tavanomaisiin työehtoihin ja olosuhteisiin. Huomiota voidaan kiinnittää myös siihen, millä tavalla työnantaja on huolehtinut työnantajavelvollisuuksista ja työntekijän vakuuttamisesta.

Hallituksen esityksessä (HE 3/2012 vp, s. 35-36) mainitaan seuraamusmaksun määrää korottavina seikkoina myös muun muassa työnantajan menettelyn välinpitämättömyys, työntekijän taloudellinen hyväksikäyttö, lainmukaisten vähimmäistyöehtojen noudattamatta jättäminen ja työntekijöiden harhauttaminen työsuhteen syntymisessä. Maksua alentavina seikkoina voitaisiin pitää muun muassa sitä, että työntekijän maassa oleskelun oikeuttava lupa on vain vanhentunut eikä sitä ole uusittu ajoissa tai, että työnantaja ei ole tiennyt jo työssä olevalle työntekijälleen määrätystä maahantulokiellosta. Maksua voisi alentaa myös se seikka, että työnantajan laillisesti työhön ottamalla työntekijältä työsuhteen kestäessä päättyy oikeus oleskella maassa eikä työnantaja ole sitä tiennyt.

Maahanmuuttoviraston tulee maksun suuruuden ja maksuvelvollisten lisäksi määrätä päätöksessään myös maksun erääntymispäivä. Hallituksen esityksen mukaan eräpäivää määrättäessä olisi otettava huomioon, että sitä edeltävä aika on riittävän pitkä, jotta kaikille päätöksessä mainituille tahoille ehditään antaa päätös tiedoksi (HE 3/2012 vp, s. 36). Lähtökohtaisesti riittävän pitkäksi ajaksi voidaan katsoa yksi kuukausi.

## 20.5 Palauttamiskustannusten korvaaminen

Työnantaja, joka määrätään maksamaan seuraamusmaksu, on velvollinen korvaamaan laittomasti maassa oleskelleen työntekijänsä palauttamisesta aiheutuneet kustannukset tapauksissa, joissa palautusmenettelyt on toteutettu edellyttäen, että työnantaja on omalla toiminnallaan vaikuttanut työntekijöiden maahantuloon tai maassaoloon (työsopimuslaki 11 a luku 5 §).

Palauttamiskustannuksia koskeva korvausvelvollisuus asetetaan työnantajalle seuraamusmaksusta erillisenä asiana. Joissakin tapauksissa Maahanmuuttovirasto voi ratkaista asiat samanaikaisesti, mutta selvyiden vuoksi asioissa on syytä tehdä erilliset

päätösasiakirjat. Seuraamusmaksusta poiketen palauttamiskustannuksiin ei sovelleta sakon täytäntöönpanosta annettua lakia (HaVM 14/2012 vp). Palauttamiskustannuksia koskevan päätöksen täytäntöönpano tapahtuu Maahanmuuttoviraston ja poliisin erikseen sopimalla tavalla.

Velvollisuus palauttamiskustannusten korvaamiseen voi syntyä esimerkiksi silloin, kun kyseinen työnantaja on osallistunut työntekijän rekrytointiin tämän kotimaassa tai muutoin avustanut työntekijää maahantulossa tai maassa oleskelussa. Korvausvelvollisuus voi syntyä myös silloin, kun työnantaja on vaikuttanut työntekijän maassa oleskeluun esimerkiksi suojelemalla työntekijää viranomaisilta tai järjestämällä hänelle asunnon (HaVM 14/2012 vp).

Käytännössä työntekijän maahantulossa tai maassa oleskelussa avustaminen voisi tarkoittaa esimerkiksi matkajärjestelyissä, asunnon hankkimisessa ja muissa vastaavissa käytännön järjestelyissä avustamista. Työntekijän suojelemisen voisi puolestaan katsoa tarkoittavan joko henkilön aktiivista piilottelemista viranomaisilta tai passiivisempaa oleskelu- ja työnteko-oikeuden varmistamisen laiminlyömistä tai piittaamattomuutta luvan puuttumisesta.

Hallituksen esityksen mukaan korvausvelvollisuus edellyttää, että työntekijä on nimenomaan palautettu toiseen valtioon joko vapaaehtoisesti tai saattajan kanssa. Korvausvelvollisuus koskee palautetun työntekijän sekä mahdollisen saattajan matkakuluja, mutta ei sellaisia kustannuksia, jotka johtuvat esimerkiksi säilöönnotosta tai kuljetuksista Suomessa (HE 3/2012 vp, s. 36).

Jos työnantaja on työsopimuslain mukaan velvollinen korvaamaan työntekijän palauttamisesta aiheutuneet kulut, on Maahanmuuttoviraston ennen asian ratkaisemista pyydettävä maasta poistamisen täytäntöönpanneelta viranomaiselta selvitystä palauttamiskustannuksista. Tarvittaessa täytäntöönpanon suorittaneen viranomaisen voi selvittää UMA-järjestelmässä maastapoistamisasiaan tehdystä täytäntöönpanotoimenpiteestä.



Seuraamusmaksusta erillisenä asiana työnantaja ja toimeksiantaja voidaan edellytysten täytyessä velvoittaa maksamaan myös työntekijän palauttamisesta aiheutuneet kustannukset.



## 20.6 Seuraamusmaksu alihankintatilanteissa

Työsopimuslain 11 a luvun 1 §:n mukaan kyseisen luvun säännöksiä sovelletaan työnantajaan, joka on ottanut työhön laittomasti maassa oleskelevan kolmannen maan kansalaisen sekä työnantajan sopimuspuoleen ja muuhun sopimuspuoleen. Saman luvun 2 §:n mukaan alihankkijalla tarkoitetaan työnantajana toimivaa sopimuspuolta, joka on tehnyt tilaajan kanssa sopimuksen tietyn työtuloksen aikaansaamiseksi vastiketta vastaan. Toimeksiantajalla tarkoitetaan oikeushenkilöä tai luonnollista henkilöä, jonka Suomessa olevissa tiloissa tai Suomessa olevassa työkohteessa työskentelee työntekijä, joka on alihankkijan palveluksessa. Pääasiallisella toimeksiantajalla tarkoitetaan oikeushenkilöä tai luonnollista henkilöä, jonka Suomessa olevissa tiloissa tai Suomessa olevassa työkohteessa toimii useampia edellä tarkoitettuja alihankkijoita toimeksiantajina. Alihankinnassa tuotteen tai palvelun toimittaja

käyttää apunaan itsenäisiä ulkopuolisia toimittajia. Kyse voi olla esimerkiksi koneen osien tai rakennusprojektin osan tuottamisesta varsinaiselle toimittajalle. Alihankkija ei tee sopimusta suoraan tilaajan kanssa vaan yhden tai useamman välikäden kautta. Tilaajan ja alihankkijan välillä voi olla yksi tai useampi muu alihankkija.

Jos laittomasti maassa oleskelevan kolmannen maan kansalaisen työnantaja on alihankkija, vastaa tämän välitön toimeksiantaja seuraamusmaksusta ja palauttamiskustannuksista yhteisvastuullisesti työnantajan kanssa. Seuraamusmaksu voidaan määrätä toimeksiantajalle vain, jos se määrätään myös työnantajalle. Palauttamiskustannukset voidaan määrätä toimeksiantajalle, jos toimeksiantaja on vaikuttanut laittoman työntekijän maahantuloon tai maassaoloon (11 a luku 10 §).

Pääasiallinen toimeksiantaja tai toimeksiantajana toimiva muu alihankkija on velvollinen yhteisvastuullisesti alihankkijana toimineen työnantajan kanssa maksamaan seuraamusmaksun, jos he tiesivät työntekijän oleskelevan laittomasti maassa sekä palauttamiskustannukset, jos pääasiallinen toimeksiantaja tai toimeksiantajana toimiva muu alihankkija on vaikuttanut laittoman työntekijän maahantuloon tai maassaoloon (11 a luku 11 §).

Edellä kuvatuissa toimeksiantajan ja pääasiallisen toimeksiantajan vastuuta koskevissa tilanteissa on kyse yhdestä seuraamusmaksupäätöksestä. Jos seuraamusmaksu osoitetaan yhteisvastuullisesti sekä toimeksiantajalle että työnantajalle, vastaavat he tällöin yhdessä seuraamusmaksun suorittamisesta. Kyseessä on tällöin edelleen yksi seuraamusmaksu, jonka suuruus perustuu seuraamusmaksun euromäärien tarkistamista koskevaan valtioneuvoston asetukseen.

Välittömällä toimeksiantajalla, pääasiallisella toimeksiantajalla ja toimeksiantajana toimivalla muulla alihankkijalla on oikeus vaatia laittomasti maassa oleskelevan työntekijän työnantajana olevalta tai olleelta alihankkijalta takaisin, mitä he ovat suorittaneet seuraamusmaksuna, palauttamiskustannuksina, työntekijän saatavina tai kustannuksina työnantajan ohella tai tämän sijaan (11 a luku 12 §).

Näin ollen seuraamusmaksumenettely koskee myös toimeksiantajaa, joka käyttää alihankintaa. Sääntely kattaa kaikki alihankintaketjuun kuuluvat alihankkijat sekä pääasiallisen toimeksiantajan. Hallituksen esityksen mukaan seuraamusmaksua koskevien työsopimuslain säännösten on tarkoitus kohdistua nimenomaan niihin tilanteisiin, joissa toimeksiantajalla on todellisia mahdollisuuksia seurata ja vaikuttaa alihankkijan palveluksessa olevien työntekijöiden asemaan (HE 3/2012 vp, s. 34-35).

Kun kyseessä on alihankintatilanne, Maahanmuuttoviraston on ennen seuraamusmaksun määräämistä pyydettävä työsuojeluviranomaiselta lausunto siitä, onko toimeksiantaja noudattanut tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (1233/2006) 5 §:ää. Ns. tilaajavastuulain (1233/2006) 5 §:ssä säädetään mitä selvityksiä ja todistuksia tilaajan on pyydettävä sopimuspuolelta ja tämän on annettava tilaajalle. Välitön toimeksiantaja ei ole velvollinen maksamaan seuraamusmaksua ja palauttamiskustannuksia, jos hän voi osoittaa hankkineensa työnantajana olevalta alihankkijalta tilaajavastuulaissa säädetyt selvitykset ja todistukset ja hän on huolehtinut alihankkijan kanssa tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin siitä, että työnantajan käyttämällä työntekijöillä on ulkomaalaislaissa tarkoitettu työntekijän

oleskelulupa tai muu oleskeluoikeuden antava asiakirja. Päätöksen tekijän on noudatettava työsuojeluviranomaisen lausuntoa (11 a luku 13 §).

## 20.7 Vastuusta vapautuminen

Työnantaja, välitön toimeksiantaja, pääasiallinen toimeksiantaja ja toimeksiantajana toimiva muu alihankkija ei ole velvollinen maksamaan seuraamusmaksua ja palauttamiskustannuksia, jos voimassa oleva oleskelulupana tai muuna oleskeluoikeuden antavana asiakirjana esitetty työntekijää koskeva asiakirja oli väärennetty eikä hän tiennyt sitä (11 a luku 13 §). Vastuusta vapautuminen alihankintatilanteessa kerrotaan tarkemmin edellisessä luvussa.

## 20.8 Seuraamusmaksun poistaminen

Maahanmuuttoviraston on hakemuksesta poistettava maksu, jos se jolle seuraamusmaksu on määrätty, on epäiltyä samasta teosta tuomioistuimessa vireillä olevassa rikosasiassa tai myöhemmin tuomitaan samasta teosta rangaistukseen (11 a luku 6 §).

Työnantaja (oikeushenkilö) jolle seuraamusmaksu on määrätty voi hakea Maahanmuuttovirastolta maksun poistamista vapaamuotoisella kirjallisella hakemuksella. Hakemuksessa olisi lähtökohtaisesti mainittava ainakin työnantajan yksilöintitiedot (yrityksen nimi ja Y-tunnus) sekä yhteystiedot, tiedot päätöksestä, jolla seuraamusmaksu on määrätty. Hakemuksessa olisi lisäksi esitettävä selvitystä vireillä olevasta rikosasiasta tai työnantajan saamasta tuomiosta.

Maahanmuuttovirasto antaa seuraamusmaksun poistamista koskevan päätöksen tiedoksi työnantajalle sekä Oikeusrekisterikeskukselle. Päätökseen saa hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019) säädetyllä tavalla. Maahanmuuttovirasto liittää päätökseensä valitusosoituksen.

## 20.9 Oleskeluluvan myöntäminen laittomasti maassa oleskelleelle ja työskennelleelle

Ulkomaalaislain 52 d §:n (449/2012) mukaan Suomessa olevalle laittomasti työskennelleelle kolmannen maan kansalaiselle myönnetään tilapäinen oleskelulupa, jos hän on työskentelynsä aikana oleskellut maassa laittomasti, ja:

- 1) hän on työtä tehdessään ollut alaikäinen tai hänen työntekoonsa liittyy erityistä hyväksikäyttöä osoittavat työolot;
- 2) hänen oleskelunsa Suomessa on perusteltua esitutinnan tai tuomioistuinkäsittelyn vuoksi;
- 3) hän on valmis tekemään yhteistyötä viranomaisten kanssa epäiltyjen työnantajien kiinni saamiseksi; sekä
- 4) hänellä ei ole enää siteitä mahdollisiin rikoksesta epäiltyihin.

Esitutkintaviranomaisen, syyttäjän tai tuomioistuimen tulisi ottaa kantaa siihen, onko hakijan oleskelu perusteltua esitutinnan tai tuomioistuinkäsittelyn vuoksi. Maahanmuuttovirasto ei voi päättää asiasta. Ennen luvan myöntämistä on myös tärkeää selvittää, ettei hakijalla ole enää siteitä mahdollisiin rikoksesta epäiltyihin.

Oleskeluluvan myöntäminen ei edellytä, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu. Henkilön ulkomailla olevalle perheenjäsenelle ei myönnetä oleskelulupaa perhesiteen

perusteella. Henkilölle annettavaan harkinta-aikaan sovelletaan Ulkl 52 b §:n säännöksiä ja harkinta-ajasta päättämiseen Ulkl 52 c §:n säännöksiä. (Ulkl 52 d §)

Hallituksen esityksen mukaan laitton oleskelu voisi koko työskentelyajan ohella koskea myös osaa työskentelyajasta ja alkaa myös työskentelyn kestäessä, kun laillinen oleskeluoikeus päättyy. Oleskeluluvan myöntämisen lähtökohtana on ulkomaalaisen halu tehdä yhteistyötä viranomaisten kanssa rikollisten kiinni saamiseksi. Tällöin maassa oleskelu voi olla tarpeen tutkinnallisista tai oikeudenkäyntiin liittyvistä syistä.

Olennaista on se, että viranomaisena saa rikostorjunnan kannalta merkityksellisiä tietoja rikollisista, rikoksista ja rikosenteko-olosuhteista, ja että tietoa voidaan tehokkaasti hyödyntää rikostiedustelussa ja esitutkinnassa (HE 3/2012 vp, s. 29-31).

Työnantajasanktiodirektiivi (13 artikla 4 kohta) edellyttää oleskeluluvan myöntämistä niin pitkäksi aikaa kuin asianomainen kansallinen menettely (esim. esitutkinta tai oikeudenkäynti) kestää. Kansallisen menettelyn päätyttyä tulee kyseeseen laittomasti maassa oleskelleen henkilön poistaminen maasta. Ensimmäinen tilapäinen oleskelulupa myönnetään kyseisellä perusteella vähintään kuudeksi kuukaudeksi ja enintään yhdeksi vuodeksi. Jos kansallinen menettely kestää henkilölle myönnettyä lupaa pidempään, voi kyseeseen tulla luvan keston jatkaminen. Jatkoluvan myöntämisestä säädetään ulkomaalaislain 54 §:ssä.

Laittomasti maassa oleskelleen ja työskennelleen oleskelulupaa voi hakea vain Suomessa (Ulkl 60 §). Hakemus jätetään Maahanmuuttovirastolle. Laittoman maassa oleskelun ja työskentelyn perusteella tilapäisen oleskeluluvan saaneella on rajoittamaton työnteko-oikeus (Ulkl 81 a §).

Laittomasti maassa oleskelleiden ja työskennelleiden ulkomaalaisten kohdalla viranomaisten on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdollisten ihmiskaupan uhrien tunnistamiseen. Mahdolliset ihmiskaupan uhrit on ohjattava auttamisjärjestelmän piiriin ja heidän kohdallaan tulee harkittavaksi luvan myöntäminen ihmiskaupan uhrina (Ulkl 52 a §). Maahanmuuttovirasto on antanut erillisen ohjeen, *Ohje ihmiskaupan uhrin asian käsitlemisestä – Ihkaohje* (MIGDno-2025-3630).

## 21 Työnantajan ja toimeksiantajan velvollisuudet, Ulkl 82 §

### 21.1 Työntekijäilmoitus

Ulkomaalaislain 82 §:ssä säädetään työnantajan ja toimeksiantajan velvollisuuksista.

Ulkomaalaislain 82 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaisesti työnantajan on toimitettava Maahanmuuttovirastolle tiedot palkkaamastaan työntekijästä, työsuhteen kestosta, palkasta, työtunneista ja sovellettavasta työsopimuksesta.

Työnantajan tulee tehdä Maahanmuuttovirastolle työntekijäilmoitus, jos hän palkkaa EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta työntekijän, jolla on jo voimassa oleva oleskelulupa ja työnteko-oikeus, esimerkiksi pysyvä lupa tai perhesiteen perusteella myönnetty lupa. Lisäksi työntekijäilmoitus on tehtävä silloin, jos työnantaja palkkaa EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta työntekijän, joka työskentelee Suomessa ilman oleskelulupaa enintään 90 vuorokauden ajan.

Keikka- tai vuokratyön osalta työnantajan tulee ilmoittaa Maahanmuuttovirastolle puitesopimuksen tiedot. Keikka- ja vuokratyön osalta työnantajan ei tarvitse erikseen ilmoittaa puitesopimuksen sisällä tehtävistä määräaikaisista sopimuksista tai työkeikoista.

Jos työsuhde jatkuu katkoitta, työnantajan ei tarvitse tehdä uutta työntekijäilmoitusta. Jos työsuhteeseen tulee katko, tulee työnantajan tehdä työntekijäilmoitus uudelleen.

Työnantajalta ei tarvita työntekijäilmoitusta, jos Maahanmuuttovirasto on jo saanut vaaditut tiedot työnantajalta esimerkiksi työntekijän oleskelulupahakemuksen tai kausityöoleskelulupahakemuksen, kausityötodistuksen tai kausityöviisumin yhteydessä. Jos vaaditut tiedot on saatu tutkijan oleskelulupahakemuksen yhteydessä toimitetussa vastaanottosopimuksessa (hosting agreement), työnantajan ei tarvitse tehdä erikseen työntekijäilmoitusta. Ilmoitusta ei myöskään tarvita henkilöstä, joka on EU- tai ETA-maan kansalainen tai EU- tai ETA-maan kansalaisen perheenjäsen tai henkilöstä, joka oleskelee Suomessa brexit-oleskeluoikeudella.

Työntekijäilmoitus on tehtävä viivytyksettä 7 päivän sisällä työsuhteen alkamisesta, ja ilmoitus on tehtävä ensisijaisesti Työnantajan Enter Finland -verkkopalvelussa.

Erityisestä syystä työnantaja voi antaa tiedot ja ilmoituksen Maahanmuuttoviraston vahvistamalla paperilomakkeella, ja se pitää tehdä 10 päivän sisällä työsuhteen alkamisesta. Työnantaja voi toimittaa työntekijäilmoituksena lomakkeen sijaan myös työsopimuksen, kunhan työsopimuksesta käyvät ilmi ulkomaalaislain 82 §:n 2 momentin mukaiset seikat. Lain perustelun mukaan (HE 179/2024 vp, s. 50) erityisenä syynä voitaisiin pitää tilanteita, joissa ei kohtuudella voida edellyttää tietojen antamista sähköisesti, esimerkiksi silloin, kun työnantajalla ei ole mahdollisuutta ilmoittaa tietoja sähköisesti tai kun sähköinen ilmoittaminen on työnantajalle teknisen esteen vuoksi mahdotonta.

Ulkomaalaislain 82 §:n 4 momentin mukaan ulkomaisen työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden työskennellessä urakointi- tai aliorakointityössä, vuokratyövoimana tai yrityksen sisäisenä siirtona sovelletaan velvollisuutta varmistua ulkomaalaisen työnteko-oikeudesta (UlkL 82 §:n 1 mom.), velvollisuutta ilmoittaa tietoja työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle (UlkL 82 §:n 2 momentin 2 kohta) sekä velvollisuutta säilyttää työpaikalla tiedot ulkomaisista työntekijöistä (UlkL 82 §:n 3 mom.) myös urakan tai aliorakan antajaan ja työn teettäjään.

## 21.2 Työsuhteen päättymisilmoitus

Työnantajan pitää tehdä Maahanmuuttovirastolle työsuhteen päättymisilmoitus, jos työperusteisella oleskeluluvalla Suomessa oleskelevan EU- ja ETA-maiden ulkopuolisen kansalaisen työsopimus päättyy enneaikaisesti.

Ulkomaalaislain 82 §:n 2 momentin 3 kohdan mukaan työnantajan tulee tehdä työsuhteen päättymisilmoitus, jos työntekijä ei ole aloittanut työntekoa, työntekijän työsuhde on päättynyt tai päättyy, tai työntekijä on muusta syystä lopettanut työnteen ennen työnteen perusteella myönnetyn oleskeluluvan voimassaolon päättymistä.

Lain perustelujen mukaan (HE 179/2024 vp, s. 49) työntekijä on voitu irtisanoa työnantajan toimesta tai hän on itse voinut irtisanoutua. Työntekijä on voinut myös lopettaa työnteen siitä työnantajalle ilmoittamatta. Merkitystä ei olisi sillä, onko työntekijä vaihtanut työnantajaa luvan voimassaoloaikana, koska uudellakin työnantajalla tulee olla tieto työntekijän työnteko-oikeudesta ja sen kestosta. Ilmoittaminen koskisi tilanteita, joissa työnteen loppuminen ei ole ennalta Maahanmuuttovirastolla tiedossa eli käytännössä tilanteita, joissa työnteko ei toteudu siten kuin oleskelulupa on merkitty ja hakemuksessa oli ilmoitettu.

Ilmoittamisen tulisi tapahtua tilanteissa, joissa työntekijälle on myönnetty oleskelulupa työnteen perusteella eli se perustuu 72 tai 73–75 §:ään, ja työntekijä jää työttömäksi ennen

oleskeluluvan voimassaoloajan päättymistä. Ilmoittamisvelvollisuus koskisi, kun työnantaja irtisanoo tai purkaa ulkomaalaisen työntekijän työsuhteen tai työntekijä itse irtisanoutuu. Kun töiden loppuminen olisi tiedossa, syntyisi ilmoittamisvelvollisuus. Ilmoitusvelvollisuuden toteuttamisen kannalta olisi ratkaisevaa, mikä on työntekijän viimeinen työpäivä, koska sen jälkeinen päivä olisi 58 a §:ssä säädettävän suoja-ajan ensimmäinen päivä. (HE 179/2024 vp, s. 49)

Ilmoituksessa on ilmoitettava se päivä, jolloin työntekijä on lopettanut työnteon tai olisi pitänyt ilmoittaa työnteko. Jos asiakas on tehnyt kilpailukieltosopimuksen, ilmoitetaan se päivämäärä, jolloin kilpailukieltosopimus päättyy.

Työsuhteen päättymisilmoitus tulee tehdä 14 vuorokauden sisällä siitä, kun työntekijän olisi pitänyt aloittaa työnsä, mutta hän ei ole aloittanut. Ilmoitus on tehtävä myös silloin, kun työsuhde on päättynyt tai työntekijä on lopettanut työnteon jostain muusta syystä. Jos työnantaja ei tee työsuhteen päättymisilmoitusta, voidaan hänelle määrätä sakko. Työsuhteen päättymisilmoitus tehdään ensisijaisesti Enter Finland –verkkopalvelussa. Työnantaja voi antaa ilmoituksen muutoin kuin sähköisesti vain erityisestä syystä Maahanmuuttoviraston vahvistamalla paperilomakkeella.

Työsuhteen päättymisilmoituksen voi tehdä myös työnantajan asiamies tai avustaja. Ennen ilmoituksen tekoa hänen on esitettävä valtakirja tai muu luotettava selvitys asiamiehenä toimimisesta.

Työsuhteen päättymisilmoitusta ei tarvitse tehdä tilanteissa, joissa työntekijän tekemä lisätyö päättyy, mutta oleskeluluvan perusteena oleva varsinainen työsuhde jatkuu edelleen. Jos työntekoa koskeva oleskelulupa on myönnetty useamman työsuhteen perusteella ja yksi niistä päättyy, ilmoittamisvelvollisuus koskee sitä työnantajaa, jota työsuhteen päättyminen koskee.

Työsuhteen päättymisilmoitusta ei myöskään tarvitse tehdä, jos työnantaja on palkannut kausityöluvalla, kasvuyrittäjänä, opiskelijan oleskeluluvalla tai tilapäisen suojelun oleskeluluvalla työskentelevän työntekijän tai jos työntekijän oleskeluluvan peruste on perheside. Lisäksi päättymisilmoitusta ei tarvitse tehdä tilanteissa, joissa EU- ja ETA-maiden ulkopuolinen työntekijä lomautetaan tai oleskelulupaa haettaessa ilmoitettu määräaikainen työsuhde päättyy samalla kuin työntekijän työnteon perusteella myönnetty oleskelulupa.

Jos EU:n sinisen kortin tai ICT-oleskeluluvan haltijan työsuhde päättyy ennen oleskeluluvan voimassaoloajan päättymistä, hänen työnantajansa on viimeistään neljäntenätoista päivänä työsuhteen päättymisestä ilmoitettava siitä Maahanmuuttovirastolle.

Tutkija- ja opiskelijalain (719/2018) 5 §:n 3 momentin mukaan tutkimusorganisaation kanssa tehtävä sopimus purkautuu, jos tutkijaa ei päästetä maahan tai jos tutkimusorganisaation ja tutkijan välinen oikeussuhde päättyy. Tutkimusorganisaation on viipymättä ilmoitettava Maahanmuuttovirastolle siitä ja kaikista muistakin seikoista, jotka estävät sopimuksen täytäntöönpanon.

## 22 Muita ulkomaalaisten työn tekemiseen liittyviä tilanteita

### 22.1 Etätyön tekeminen Suomessa

Ulkomaisen työnantajan tai toimeksiantajan lukuun Suomessa tehtävä etätyö ei ole sellaista ansiotyön tekemistä Suomessa, joka voisi olla peruste työnteon perusteella myönnettävälle oleskeluluvalle. Ulkomaalaiselle, joka haluaa oleskella ja tehdä etätyötä Suomessa, mutta

jolla ei ole Suomessa työnantajaa tai toimeksiantajaa, ei voida myöntää ulkomaalaislain 5 luvun mukaista oleskelulupaa.

Ulkomaisen työnantajan tai toimeksiantajan lukuun tehtävä etätö voi yksittäisessä tapauksessa olla ulkomaalaislain 45 §:n 1 momentin 3 kohdan mukainen muu erityinen syy luvan myöntämiseksi. Tällöin hakijalle voidaan myöntää tilapäinen (B) oleskelulupa. Lupa ei 81 a §:n nojalla liity muuta työnteko-oikeutta kuin oikeus tehdä 73 §:ssä ja 74 §:n 1 momentin 4, 5 ja 8–10 kohdassa tarkoitettua työtä. Työnteko-oikeuden puuttumisen ei katsota rajoittavan etätöön tekemistä ulkomaiselle työnantajalle tai toimeksiantajalle.

Ulkomaalaislain 45 §:n mukaisen oleskeluluvan myöntäminen edellyttää, että hakija täyttää 35 §:n mukaisen vaatimuksen hakijan tunnistamisesta ja henkilöllisyyden todentamisesta voimassa olevalla kansallisella matkustusasiakirjalla sekä 39 §:n mukaisen toimeentuloedellytyksen, eikä oleskeluluvan myöntämiseksi ole ulkomaalaislain 36, 36 a-d tai 36 f §:n mukaisia esteitä. Hakijan toimeentulo Suomessa voi olla turvattu myös hänen muilla tuloilla tai varoilla kuin kyseisestä etätöystä saatavilla tuloilla.

Kysymystä, onko työnantaja tai toimeksiantaja ulkomainen vai suomalainen, on arvioitava tapauskohtaisesti. Huomiota voi kiinnittää esimerkiksi siihen, miten työnantaja tai toimeksiantaja on toimintansa Suomessa järjestänyt; onko sillä Suomessa esimerkiksi tytäryhtiö, sivuliike tai kiinteä toimipaikka.

## 22.2 Au pair -sijoitusta varten myönnettävä oleskelulupa

Au pair -sijoituksessa on kyse tutustumisesta suomalaiseen kulttuuriin ja elämään tavalla, jossa ulkomaalainen tulee Suomeen isäntäperheeseen ja osallistuu sen arkeen tekemällä kevyttä kotitalous- tai lastenhoitotyötä. Yleensä kyseessä ei ole työsuhde vaan au pairin ja hänen isäntäperheensä tekemä sopimus au pair -sijoituksesta.

Au pair -järjestelmän taustalla on Euroopan neuvoston au pair -sopimus (European Treaty Series - No. 68/1969). Suomi on allekirjoittanut kyseisen sopimuksen, mutta ei kuitenkaan ole saattanut sitä voimaan, koska sopimuksen määräykset ovat ristiriidassa muun muassa Suomen työlainsäädännön kanssa. Näin ollen sopimus ei sido Suomea, koska Suomi ei ole sitä ratifioinut. Vaikka Suomi ei ole saattanut sopimusta voimaan, on sen pohjalta syntynyt vakiintunutta hallintokäytäntöä, jota on sittemmin kirjattu myös ulkomaalaislain 46 §:ään.

Yksittäisessä tapauksessa au pair -sijoitus voi täyttää työsuhteen kriteerit, jolloin sitä varten on haettava ulkomaalaislain 46 §:n mukaisen luvan sijaan työntekijän oleskelulupaa. Au pair -sijoitus on katsottava työsuhteeksi, jos työsopimuslain (55/2001) 1 §:n mukaiset pakottavat kriteerit täyttyvät eli au pair sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Kriteerien täytyessä au pair katsotaan työntekijäksi ja isäntäperhe tai sen jäsen hänen työnantajakseen. Työsuhteessa on noudatettava lain ja työehtosopimusten mukaisia velvoitteita muun muassa palkkauksesta, työajasta sekä vuosilomasta. Yksittäisessä tapauksessa rajanveto au pair -sijoituksen ja työsuhteen välillä voi olla vaikeaa. Arvio on tehtävä tapauskohtaisen kokonaisharkinnan perusteella. Asia on ratkaistava tosiasiallisten olosuhteiden perusteella eikä ratkaisevaa merkitystä ole esimerkiksi sillä, että sopimus on nimetty työsopimuksen sijaan au pair -sopimukseksi.

Au pair -sijoitusta varten myönnettävän oleskeluluvan edellytyksistä säädetään ulkomaalaislain 46 §:ssä. Niiden lisäksi harkinnassa on huomioitava ulkomaalaislain 36 §:n, 36

a §:n ja 36 f §:n mukaiset oleskeluluvan epäämisperusteet. Lisäksi hakijan tulee täyttää 35 §:n 1 momentin edellytykset.

Ulkomaalaislain 46 §:n mukaan ulkomaalaiselle, joka on hakemuksen tekoaikana 17—30 -vuotias, myönnetään 45 §:n 1 momentin 3 kohdan mukainen tilapäinen oleskelulupa au pair -sijoituksen perusteella enintään yhdeksi vuodeksi, jos hän:

- 1) ei ole aiemmin toiminut au pairina;
- 2) omaa perustiedot suomen tai ruotsin kielestä sekä suomalaisesta kulttuurista;
- 3) ei ole läheistä sukua isäntäperheen jäsenelle;
- 4) on sairaus- ja tapaturmavakuutettu koko oleskelun keston ajan;
- 5) esittää terveydentilastaan alle kolme kuukautta vanhan todistuksen, joka osoittaa, ettei hänellä ole tartuntatautia, joka estäisi au pair -sijoituksen isäntäperheessä;
- 6) on tehnyt isäntäperheen kanssa kirjallisen sopimuksen, jossa on sovittu:
  - a) hänen asumisestaan isäntäperheessä sekä hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan au pairina mukaan lukien hänen toimeentulonsa ja mahdolliset etuutensa;
  - b) hänen tehtävistään ja niihin käytettävän 25 tunnin enimmäismäärän jakautumisesta viikoittain;
  - c) hänen vapaa-ajastaan ja vapaapäivistään;
  - d) kurseista, joille hän osallistuu.

Ulkomaalaislain 46 §:n 1 momentin 1 kohta tarkoittaa toimimista au pairina Suomessa tai ulkomailla. Oleskelulupaa ei myönnetä, jos ulkomaalainen on jo aiemmin toiminut jossakin au pairina. Au pair -sijoituksen kesto on katsottu aiheelliseksi rajoittaa, koska kyse ei yleensä ole työsuhteesta, jolloin au pairille ei esimerkiksi katu eläkettä eikä hän saa mitään työsuhteeseen liittyviä etuja. Au pair -sijoitus ei myöskään ole työsuhteen tavoin työsuojeluviranomaisten valvonnassa.

Lain 1 momentin 2 kohdassa on kyse ulkomaalaisen motiivista tulla Suomeen au pairiksi. Hakijalla tulee olla perustiedot sekä kielestä että kulttuurista. Nämä tulisi osoittaa esittämällä todistuksia aiemmista kieleen ja kulttuuriin liittyvistä opinnoista. Pelkkää itseopiskeluun liittyvää materiaalia ei yleensä pidetä riittävänä osoituksena kielen ja kulttuurin perustiedoista.

Lain 1 momentin 3 kohdan mukaan au pairin ja isäntäperheen jäsenen läheinen sukulaisuus on este oleskeluluvan myöntämiselle. Lain perusteluissa (HE 21/2018 vp, s. 67) mainitaan esimerkkeinä liian läheisestä sukulaisuudesta sisarukset, omat ja sisarusten jälkeläiset sekä serkut ja pikkuserkut. Liian läheisenä pidetään myös kasvattilasta ja aiemmin isäntäperheen jäsenen kanssa samassa taloudessa asunutta henkilöä. Sukulaisuuteen liittyvä raja on katsottu tarpeelliseksi, jotta au pair -sijoituksen tarkoitus ei hämärtyisi. Au pair -sijoitus lähtee ulkomaalaisen itsensä halusta tutustua suomalaiseen kieleen ja yhteiskuntaan. Perhesiteeseen viittaavat syyt eivät saa vaikuttaa hänen maahantuloonsa.

Lain 1 momentin 4 kohdan mukainen sairaus- ja tapaturmavakuutus on tarpeen, koska au pair sijoitus ei yleensä ole työsuhde, joka mahdollistaisi pääsyn työterveyshuollon palveluihin. Lain perustelujen mukaan (HE 21/2018 vp, s. 67) nimenomaan isäntäperheen tulisi ottaa au pairille vakuutus.

Lain 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetuista tartuntataudeista hallituksen esityksessä mainitaan esimerkkeinä salmonella sekä sellaiset rokot, joita vastaan lapset rokotetaan Suomessa rokotusohjelman mukaisesti. Esimerkiksi näillä taudeilla on merkitystä, kun otetaan huomioon au pairin kotitöihin ja lastenhoitoon liittyvät tehtävät. Aiemmin sairastettu tauti, joka on

lääkityksellä hoidettu tai hoidossa, ei välttämättä estä au pairina toimimista. Terveystilaa on arvioitava tapauskohtaisesti. Suuntaa-antavana apuvälineenä arvioinnissa voi käyttää myös valtioneuvoston asetusta tartuntataudeista (146/2017).

Lain 1 momentin 6 kohdassa säädetään au pairin ja isäntäperheen välisen sopimuksen sisällöstä. Au pairin toimeentulo Suomessa perustuu a alakohdan mukaisesti isäntäperheen antamaan ylläpitoon sekä taskurahaan, jonka määrän Maahanmuuttovirasto vahvistaa vuosittain. Au pair -oleskeluluvan toimeentulotason eli isäntäperheen maksaman taskurahan määrästä on tarkemmin Maahanmuuttoviraston Ohjeessa toimeentulon selvittämisestä ja toimeentuloedellytyksen soveltamisesta lupa- ja kansalaisuusasioissa – Toimeentulo-ohje (MIGDno-2024-3028). Maahanmuuttovirasto tarkistaa asetetut euromääräiset toimeentulotasot vuosittain ja tekee tarvittaessa indeksikorotukset au pairin oleskeluluvan toimeentulotasoon. Au pairin taskurahan nettomäärän pitää tulla ilmi hakijan ja isäntäperheen välisestä sopimuksesta.

### 22.3 Vankien osallistuminen työtoimintaan

Laissa ei säädetä Suomessa rangaistustaan suorittavien ulkomaalaisten vankien lupavelvollisuudesta heidän osallistuessaan vankilan järjestämään työtoimintaan tai heidän tehdessään rangaistusaikana niin sanottua siviilityötä. Maahanmuuttoviraston vakiintuneen tulkinnan mukaan ulkomaalainen vanki ei tarvitse ansiotyön tekemiseen oikeuttavaa oleskelulupaa osallistuakseen vankeuslain (767/2005) mukaiseen vankilan järjestämään tai hyväksymään toimintaan joko vankilassa tai sen ulkopuolella.

Vankeuslain 8 luvun 1 §:n mukaan vankilan järjestämän tai hyväksymän toiminnan tarkoituksena on edistää vangin sijoittumista yhteiskuntaan muun muassa ylläpitämällä ja parantamalla vangin ammattitaitoa ja osaamista sekä työ- ja toimintakykyä. Luvun 2 §:n mukaan vanki on velvollinen vahvistettuna työ- ja toiminta-aikana osallistumaan vankilan järjestämään tai hyväksymään toimintaan. Luvun 6 §:n mukaan vangille voidaan antaa lupa varsinaisena työaikana tehdä työtä tai osallistua työharjoitteluun vankilan ulkopuolella (siviilityö). Luvun 7 §:n mukaan vangille voidaan osallistumisvelvollisuuden täyttämiseksi antaa lupa tehdä omaan lukuunsa vankilassa sellaista hyväksyttävää työtä, joka soveltuu vankilassa tehtäväksi (oma työ).

### 22.4 Euroopan kemikaaliviraston työntekijät

Helsingissä sijaitsevan Euroopan kemikaaliviraston (European Chemicals Agency, ECHA) työntekijät on vapautettu maahanmuuttoa rajoittavista määräyksistä ja ulkomaalaisten rekisteröintiä koskevista muodollisuuksista. Vapautus koskee myös heidän puolisojaan ja huollettavina olevia perheenjäseniään. Vapautus perustuu Suomen ja Euroopan kemikaaliviraston välisen toimipaikkasopimuksen 8 artiklan 1 kappaleen b kohtaan (SopS 11/2008).

Toimipaikkasopimuksen voimaansaattamista koskevassa hallituksen esityksessä (HE 88/2007 vp, s. 10) viitataan Euroopan yhteisöjen erioikeuspöytäkirjan 12 artiklaan. Sen mukaan *"Yhteisöjen virkamiehillä ja muulla henkilöstöllä on heidän kansallisuudestaan riippumatta jokaisen jäsenvaltion alueella seuraavat erioikeudet ja vapaudet: - - b) maahanmuuttoa koskevat rajoitukset tai ulkomaalaisten rekisteröintiä koskevat muodollisuudet eivät koske heitä - -"* (EUVL C 321E , 29.12.2006). Lisäksi hallituksen esityksessä (HE 88/2007 vp, s. 16) todetaan, että 8 artiklan määräykset sisältävät poikkeuksia ulkomaalaislain määräyksistä.

Maahanmuuttoviraston tulkinnan mukaan vapautus tarkoittaa, ettei kemikaaliviraston työntekijän, joka on kolmannen maan kansalainen, tarvitse hakea oleskelulupaa Suomessa oleskeluaan ja kemikaalivirastossa työskentelyään varten. Toimipaikkasopimuksen mukainen vapautus koskee vain palvelussuhteessa kemikaalivirastoon olevia. Esimerkiksi virastossa mahdollisesti työskentelevät vuokratyöntekijät eivät kuulu toimipaikkasopimuksen alaan, joten heidän oleskeluunsa ja työntekoonsa sovelletaan tavanomaisia ulkomaalaislain säännöksiä.

Viraston työntekijöiden perheenjäsenille, jotka eivät ole unionin kansalaisia tai heihin rinnastettavia, ulkoasiainministeriö myöntää toimipaikkasopimuksen 8 artiklan 5 kappaleen mukaan tilapäiset oleskeluluvat. Lisäksi 9 artiklan 2 kappaleen mukaan ulkoasiainministeriö antaa viraston pyynnöstä viraston henkilöstöön kuuluville ja heidän perheenjäsenilleen, jotka eivät ole Suomen kansalaisia, henkilökortin, josta ilmenevät kyseisen henkilön virka-asema tai perheenjäsenen asema.

## 22.5 Diplomaattien perheenjäsenien työnteko

Ulkomaalaislain 69 §:n mukaan ulkoministeriö myöntää oleskeluluvan lähettäjävaltiota Suomessa edustavan diplomaatti- ja konsuliedustuston henkilökuntaan kuuluvalla ja hänen perheenjäsenellään. Ulkoministeriön myöntämät oleskeluluvat ovat erityistapauksia ulkomaalaislaissa eikä niiden kohdalla ole kyse tavanomaiseen maahanmuuttoon liittyvistä oleskeluluvista. Perheenjäsenien työnteko-oikeus liittyy vain tavanomaisiin ulkomaalaislain mukaan myönnettäviin oleskelulupiin, ei ulkoministeriön myöntämiin diplomaattioleskelulupiin. Tehdäkseen Suomessa ansiotyötä, diplomaatin perheenjäsen, joka on kolmannen maan kansalainen, tarvitsee työntekijän oleskeluluvan tai muun oleskeluluvan ansiotyötä varten, ellei kyse ole työstä, jota ulkomaalaislain mukaan voi tehdä ilman oleskelulupaa.

Suomi on tehnyt joidenkin valtioiden kanssa niin sanotun perhe- ja puolisosopimuksen, jonka tarkoituksena on helpottaa diplomaattien perheenjäsenien työntekoa asemamaassa sekä mahdollistaa heidän työskentelynsä ilman, että heidän tarvitsee luopua diplomaattistatuksestaan. Suomella on voimassa perhe- ja puolisosopimus Kanadan (SopS 12/1989), Britannian (SopS 24/1990), Yhdysvaltojen (SopS 13/1996), Unkarin (SopS 20/2003), Chilen (SopS 85/2005), Serbian (SopS 30 ja 31/2016), Vietnamin (SopS 34 ja 35/2016), Israelin (SopS 40 ja 41/2016), Argentiinan (SopS 56 ja 57/2016), Etelä-Afrikan (SopS 2 ja 3/2018), Kolumbian (SopS 8 ja 9/2019), Perun (SopS 10 ja 11/2019), Intian (SopS 13 ja 14/2019), Brasilian (SopS 16 ja 17/2019), Namibian (SopS 47 ja 48/2022) ja Ukrainan (SopS 12 ja 13/2025) kanssa. Uruguayn kanssa tehtävän perhe- ja puolisosopimuksen hyväksyminen ja voimaan saattaminen on eduskunnan käsiteltävänä.

Näissä tapauksissa ulkomaalaislain 81 a §:n 1 momentin 7 kohdan mukaan perhe- ja puolisosopimuksessa tarkoitetut huollettavat tai perheenjäsenet saavat työskennellä Suomessa sen oleskeluluvan turvin, joka heillä jo on hakematta työntekoa varten myönnettävää oleskelulupaa. Oikeus tehdä ansiotyötä myönnetään sopimuksessa tarkoitetulle huollettavalle vaatimatta selvitystä vastaanottajavaltiossa tehdystä työtarjouksesta, minkä vuoksi huollettavalle ei voida myöntää työntekijän oleskelulupaa tai muuta ulkomaalaislain 5 luvun mukaista oleskelulupaa (HE 155/2025 vp, s. 10). Ulkoministeriö selvittää sen toimivaltaan kuuluvissa asioissa pyynnöstä henkilön aseman ja toteaa nootissa, että henkilö on sopimuksen soveltamisalan piirissä ja hänellä on näin ollen sopimuksessa tarkoitettu työnteko-oikeus (HE 155/2025 vp, s.17)

Jos Suomen ja lähettäjävaltion välillä ei ole voimassa olevaa perhe- ja puolisosopimusta, sovelletaan diplomaatin perheenjäsenen työskentelyyn ja työntekijän oleskeluluvan

myöntämiseen tavanomaista ulkomaalaislain mukaista menettelyä, myös saatavuusharkintaa.

Maahanmuuttovirasto myös antaa tavanomaiseen tapaan oleskelulupakortin osoitukseksi työntekijän oleskeluluvasta. Saatuaan tiedon työntekijän oleskeluluvan myöntämisestä, ulkoministeriö peruuttaa diplomaatin perheenjäsenelle myöntämänsä oleskeluluvan ja myöntää sen tilalle diplomaatin henkilökortin ilman mainintaa oleskeluoikeudesta.

Saatuaan Suomessa työntekijän oleskeluluvan, diplomaatin perheenjäsenen katsotaan ulkomaalaislain näkökulmasta oleskelevan Suomessa työntekijänä. Vakiintuneen tulkinnan mukaan hänen kuitenkin katsotaan samanaikaisesti oleskelevan Suomessa myös Wienin diplomaattisopimuksessa tarkoitettuna perheenjäsenenä, jolla on edelleen sopimuksen mukainen diplomaattistatus (Esim. HE 128/2017 vp, s. 5-6). Perheenjäsen on esimerkiksi vapautettu Suomen siviilioikeudellisesta ja hallinnollisesta tuomiovallasta, paitsi ansiotyöhön liittyvissä kysymyksissä.

Perheenjäsenen työntekoon sovelletaan Suomen kansallista lainsäädäntöä.

## 22.6 Nato-henkilöstön perheenjäsenten työnteko-oikeus

Ulkomaalaislain 40 §:n 1 momentin 8 kohdassa mainituissa sopimuksissa tarkoitettujen joukkojen jäsenten oleskelu on laillista kyseisen säännöksen nojalla, eikä heiltä edellytetä viisumia tai oleskelulupaa. Mainituissa sopimuksissa tarkoitetuilta siviilihenkilöstön jäseniltä ja huollettavilta edellytetään viisumia tai oleskelulupaa. Tällöin perheenjäsenen työnteko-oikeus perustuu myönnettyyn oleskelulupa.

Suomessa siviilihenkilöstöön kuuluvalla voidaan myöntää tilapäinen oleskelulupa ulkomaalaislain 74 §:n 1 momentin 5 kohdan nojalla. Edelleen lain 45 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan tilapäinen oleskelulupa myönnetään ulkomailla olevalle henkilölle, jos on olemassa muu erityinen syy luvan myöntämiselle. Lisäksi lain 45 §:n 3 momentin mukaan, kun ulkomaalaiselle on myönnetty tilapäinen oleskelulupa, hänen perheenjäsenelleen myönnetään tilapäinen oleskelulupa samaksi ajaksi.

Oleskeluluvasta vapautettujen joukkojen jäsenten huollettaville voitaisiin myöntää oleskelulupa 45 §:n 1 momentin 3 kohdan nojalla. Niille oleskelulupavelvollisen siviilihenkilöstön huollettaville, jotka ovat ulkomaalaislain 37 §:ssä tarkoitettuja perheenjäseniä, myönnettäisiin sen sijaan perheenjäsenen oleskelulupa 45 §:n 3 momentin nojalla ja muille huollettaville 45 §:n 1 momentin 3 kohdan nojalla.

Sopimuksessa tarkoitettujen lähettävävaltion siviilihenkilöstö ja huollettavat voidaan vapauttaa maahantuloa ja maassa oloa koskevista vaatimuksista myös kahdenvälisellä sopimuksella, kuten puolustusyhteistyösopimuksilla, joita Yhdysvallat on tehnyt usean Naton jäsenvaltion kanssa.

Ulkomaalaislain 40 §:n 1 momentin 9 kohdan mukaan puolustusyhteistyöstä Suomen tasavallan hallituksen ja Amerikan Yhdysvaltojen hallituksen välillä tehdyssä sopimuksessa tarkoitettujen joukkojen jäsenen, siviilihenkilöstön jäsenen, huollettavan ja USA:n sopimustoimittajan oleskelu on laillista kyseisen säännöksen nojalla.

Suomi ja Yhdysvallat ovat tehneet perhe- ja puolisosopimuksen, jonka nojalla on tarkoitus helpottaa myös Nato-henkilöstön työntekijöiden perheenjäsenten ansiotyön tekoa ilman, että heidän tarvitsee luopua erityisasemastaan (HE 155/2025 vp, s. 9-10). Yhdysvaltojen Nato-henkilöstön perheenjäsenten ei siten tarvitse hakea oleskelulupaa saadakseen työnteko-

oikeuden. Heidän oleskeluoikeutensa perustuu ulkomaalaislain 40 §:n 1 momentin 9 kohtaan, joten heidän ei muutoinkaan tarvitse hakea oleskelulupaa. Ulkomaalaislain 81 b §:ään on tehty lisäyksiä mainittuja tilanteita varten. Ulkomaalaislain 81 b §:n 4 momentin mukaan maassa laillisesti oleskelevat perhe- ja puolisosopimuksissa tarkoitetut huollettavat tai perheenjäsenet, jotka eivät tarvitse oleskelulupaa, saavat työnteko-oikeuden ja oikeuden harjoittaa elinkeinoa Suomessa ilman, että heidän tarvitsisi erikseen hakea jotain työntekoon oikeuttavaa oleskelulupaa. Sopimuksen 3 artikla muodostaa Puolustusvoimille veloitteen käsitellä viralliset pyynnöt työnteko-oikeuden saamiseksi (HE 155/2025 vp, s. 17-18).

## 22.7 Turkkilaiset työntekijät ja assosiaatiosopimus

Turkin kansalaisia ja heidän perheenjäseniään koskevassa oleskelulupaharkinnassa on aina huomioitava myös Euroopan talousyhteisön ja Turkin välinen assosiaatiosopimus. Sopimus voi tietyin edellytyksin antaa oikeuksia ansiotyön tekemiseen ja maassa oleskeluun, sekä toisaalta kieltää asettamasta siihen uusia rajoituksia.

ETY ja Turkki solmivat assosiaatiosopimuksen vuonna 1963. Sen tavoitteena on edistää osapuolten kaupallisten ja taloudellisten suhteiden kehitystä muun muassa toteuttamalla asteittain työntekijöiden vapaa liikkuvuus. Turkki-laisten työntekijöiden asema Euroopan unionin jäsenvaltioissa on sopimuksen johdosta muita kolmannen maan kansalaisia vahvempi. Sopimus vahvistettiin ETY:n neuvoston päätöksellä 64/732/ETY.

Turkin kansalaiset eivät voi vedota assosiaatiosopimukseen suoraan mutta Euroopan unionin tuomioistuin on katsonut, että he voivat saada suoraan sovellettavia oikeuksia sopimuksella perustetun assosiaationeuvoston päätösten kautta (C-192/89, Sevince). Maahantulon ja maassa oleskelun kannalta keskeinen merkitys on assosiaationeuvoston päätöksellä N:o 1/80, joka koskee assosiaation kehittämistä. Unionin tuomioistuin on oikeuskäytännössään korostanut, että oikeuksista nauttiminen edellyttää Turkin kansalaisilta taloudellisen toiminnan harjoittamista eli kuulumista unionin jäsenvaltion laillisille työmarkkinoille. Tuomioistuin on myös tehnyt selkeän eron unionin kansalaisten ja Turkin kansalaisten liikkumisoikeuksien välillä. Ulkomaalaislain perustelujen mukaan assosiaatiosopimus ei koske työnantajan velvollisuuksia, joten työnantajan tulee täyttää laissa säädetyt edellytykset. Toimeentulon osalta, jos assosiaatiosopimusta sovelletaan, ei sovellettaisi toimeentuloedellytystä (HE 114/2022 vp, s. 91).

Turkin kansalaiset voivat vedota suoraan esimerkiksi assosiaationeuvoston päätöksen N:o 1/80 6 artiklaan, jossa määrätään edellytykset täyttävien turkkilaisten työntekijöiden oikeudesta päästä unionin jäsenvaltioiden työmarkkinoille. Oikeus työskennellä jäsenvaltioissa ei kuitenkaan täysin vastaa Euroopan unionin perussopimuksella unionin kansalaisille annettua oikeutta eikä sitä sovelleta elinkeinonharjoittajiin.

Turkkilaisen työntekijän asema riippuu hänen jäsenvaltiossa tekemänsä työuran pituudesta. Työskentelyä ja oleskelua koskevat oikeudet laajenevat asteittain säännönmukaisen palkkatyön keston mukaan. Säännönmukainen työnteko tarkoittaa, että työntekijällä on riidaton oleskeluoikeus ja siten oikeus tehdä työtä kyseisessä valtiossa (C192/89, Sevince). Unionin tuomioistuimen mukaan säännönmukaista ei ole esimerkiksi muutoksenhaun ajan sallittu työnteko, kun valitus on hylätty, oleskeluluvan hakemisen ajan sallittu työnteko, eikä vilpillisen menettelyn perusteella myönnetyn oleskeluluvan aikainen työnteko (C192/89, Sevince ja C237/91, Kus).

Oikeuksien tarkoituksena on vahvistaa vähitellen henkilön asemaa vastaanottavassa jäsenvaltiossa. Päätöksen N:o 1/80 6 artiklan mukaan tietyssä jäsenvaltiossa laillisilla työmarkkinoilla työskennelleellä turkkilaisella työntekijällä on;

- a) yhden vuoden työskentelyn jälkeen oikeus työluvan uusimiseen saman työnantajan palveluksessa työskentelyä varten (6 art. 1 kohta 1. luetelmakohta),
- b) kolmen vuoden työskentelyn jälkeen oikeus vastaanottaa tässä jäsenvaltiossa valitsemaltaan saman ammattialan työnantajalta työtarjous, jollei unionin työntekijöille annettavasta etusijasta muuta johdu (6 art. 1 kohta 2. luetelmakohta) ja
- c) neljän vuoden laillisen työskentelyn jälkeen oikeus tehdä mitä tahansa valitsemaansa palkkatyötä (6 art. 1 kohta 3. luetelmakohta).

Päätöksen N:o 1/80 6 artiklan 1 kohdan luetelmakohdissa ilmaistut edellytykset on täytettävä täsmällisesti ja peräkkäin. Turkkilainen työntekijä ei pääsääntöisesti voi vedota oikeuteensa tehdä mitä tahansa valitsemaansa palkkatyötä ainoastaan sillä perusteella, että hän on laillisesti työskennellyt vastaanottavassa jäsenvaltiossa yli neljä vuotta. Tuon oikeuden saadakseen hänen on yleensä pitänyt työskennellä saman työnantajan palveluksessa aluksi yhden vuoden ja sen jälkeen kaksi lisävuotta (C-230/03, Sedef).

Neljän vuoden laillisen työskentelyn jälkeen syntynyt ehdoton oikeus työhön merkitsee myös oikeutta lakata tekemästä tiettyä työtä etsiäkseen muuta työtä. Tuon työn henkilö voi vapaasti valita ja hänelle on annettava sen etsimiseen kohtuullinen aika (C-171/95, Tetik). Neljän vuoden laillisen työskentelyn jälkeen syntyvä oikeus tehdä mitä tahansa palkkatyötä ei yleensä edellytä keskeytymätöntä työskentelyä, toisin kuin sitä edeltänyt oikeus työluvan uusimiseen yhden vuoden jälkeen ja oikeus vastaanottaa saman ammattialan työtä kolmen vuoden jälkeen (C-383/03, Dogan).

Työntekijän käsite vastaa Turkin kansalaisten kohdalla pääosin unionin kansalaisten oleskeluoikeuteen liittyvää työntekijän käsitettä. Työnteon on oltava aitoa ja todellista. Työnteko voi myös olla osa-aikaista, kunhan se ei ole toisarvoista ja epäoleellista. Vastikkeen pienuudella tai toimeentulon täydentämisellä julkisista varoista maksettavalla avustuksella ei ole vaikutusta työntekijän asemaan (C-14/09, Genc).

Kun henkilö on saavuttanut jonkin päätöksen N:o 1/80 6 artiklan mukaisen oikeuden, hänen oleskeluaan saa rajoittaa vain 14 artiklan mukaisista yleiseen järjestykseen, turvallisuuteen tai kansanterveyteen liittyvistä syistä. Unionin tuomioistuimen mukaan 14 artiklan soveltamisen pitää perustua henkilön omaan käyttäytymiseen, eikä yksin hänen aiempiin rikostuomioihinsa tai yleisestäävyyteen liittyviin syihin. Kyseessä pitää olla yhteiskunnan perustavanlaatuaista etua uhkaava todellinen ja riittävän vakava vaara.

Päätös N:o 1/80 ei anna elinikäistä oleskeluoikeutta, vaan se on sidottu laillisille työmarkkinoille kuulumiseen. Oikeus lakkaa henkilön poistuessa työmarkkinoilta. Päätöksen 6 artiklan 2 kohdassa määrätään eräiden poissaolojen vaikutuksesta työskentelykausiin. Vuosiloma, äitiysloma ja lyhyt sairauspoissaolo rinnastetaan lailliseen työskentelyyn. Pidempiä poissaoloja ei rinnasteta lailliseen työskentelyyn, mutta ne eivät vaikuta haitallisesti niihin oikeuksiin, jotka turkkilainen työntekijä on jo saanut aikaisempien työskentelykausiensa perusteella. Päätös ei anna Turkin kansalaiselle oikeutta jäädä asumaan jäsenvaltion alueelle saavutettuaan eläkeiän tai kärsittyään täydellisen ja pysyvän työkyvyttömyyden aiheuttaman työtapataturman (C-434/93, Bozkurt).

Maahantulon sekä maassa oleskelun edellytykset täyttävälle turkkilaiselle työntekijälle myönnetään Suomessa hakemuksesta oleskelulupa. Päätös N:o 1/80 ei luo turkkilaisille työntekijöille unionin oikeuteen perustuvaa oikeutta ensimmäiseen jäsenvaltion alueelle saapumiseen. Päätös ei myöskään aseta esteitä sille, että jäsenvaltiot voivat säännellä työskentelyn edellytyksiä 6 artiklassa tarkoitetun yhden vuoden loppuun asti (C-187/10, Unal).

Unionin tuomioistuin on katsonut, että Turkin kansalaista voidaan pitää työntekijänä ja hänen voidaan katsoa kuuluvan jäsenvaltion laillisille työmarkkinoille päätöksen N:o 1/80 mukaisesti vaikka hänelle olisi aiemmin myönnetty lupa saapua jäsenvaltion alueelle jollakin muulla kuin työnteon perusteella. Unionin tuomioistuimen ratkaisut koskevat au pairina, opiskelijana ja avioliiton perusteella jäsenvaltioon saapuneita Turkin kansalaisia. Maahantulon alkuperäinen peruste ei tällöin estä Turkin kansalaista vetoamasta assosiaationeuvoston päätökseen, jotta hän saisi työlupansa uusittua ja hänelle myönnettäisiin työlupaa vastaava oleskeluoikeus (C237/91, Kus ja C- 294/06, Payir ym.).

Assosiaatiosopimuksen lisäpöytäkirjan 41 artiklan 1 kohdan niin sanottu standstill-lauseke kieltää sopimuspuolia ottamasta käyttöön sijoittautumisvapautta ja palvelujen tarjoamisen vapautta koskevia uusia rajoituksia, ja se soveltuu myös elinkeinonharjoittajiin. Lisäksi päätöksen N:o 1/80 13 artiklaan sisältyvä standstill-lauseke rajoittaa jäsenvaltioiden mahdollisuuksia asettaa uusia rajoituksia turkkilaisten työntekijöiden maahantulolle ja maassa oleskelulle.

Assosiaatiosopimuksesta tuli Suomea velvoittava Euroopan talousaluetta koskevan sopimuksen (ETA-sopimus) voimaantulon myötä 1.1.1994. Uusia rajoituksia ei saa asettaa tuolloin voimassa olleeseen kansalliseen sääntelyyn verrattuna. Tuolloin oli voimassa 1.3.1991 voimaan tullut ulkomaalaislaki 378/1991 siihen tehtyine muutoksineen. Unionin tuomioistuin on katsonut kaikkien assosiaatiosopimuksen voimaantulon jälkeen tehtyjen tiukennusten merkitsevän päätöksen N:o 1/80 13 artiklassa tarkoitettujen uusien rajoitusten käyttöön ottamista. Myös väliaikaisesti säädetyn lievennyksen poistaminen laista oli katsottava 13 artiklan tarkoittamaksi uudeksi rajoitukseksi (yhdistetyt asiat C-300/09 ja C-301/09, Toprak ja Og).

Standstill-lausekkeiden estämättä voidaan antaa sellaisia uusia sääntöjä, joita sovelletaan samalla tavalla sekä unionin kansalaisiin että Turkin kansalaisiin (C-242/06, Sahin). Myös tärkeää yleistä etua koskeviin pakottaviin syihin perustuvat uudet rajoitukset ovat mahdollisia. Suomessa korkein hallinto-oikeus on vuosikirjaratkaisullaan linjannut, ettei oleskeluluvan epäminen turkkilaiselta työntekijältä ulkomaalaislain aiemman 36 § 2 momentin mukaisen maahantulosäännösten kiertämisen vuoksi muodostanut standstill-lausekkeen kieltämää uutta rajoitusta (KHO:2014:62 ja KHO:2014:63). Nykyisessä laissa aiempaa 2 momenttia vastaa 36 a § 1 kohta.

Sen sijaan oleskeluluvan epäminen ulkomaalaislain aiemman 36 §:n 3 momentin perusteella tilanteessa, jossa perheenkokoajana toimineen Turkin kansalaisen oli perusteltua aihetta epäillä saaneen oman oleskelulupansa maahantuloa tai maassa oleskelua koskevia säännöksiä kiertämällä antamalla väärää tietoa perhesuhteistaan, oli katsottava standstill-lausekkeissa tarkoitetuksi uudeksi rajoitukseksi. Uutta rajoitusta oli kuitenkin pidettävä hyväksyttävänä, koska se oli perusteltavissa yleistä etua koskevalla pakottavalla syyllä eikä sillä ylitetty sitä, mikä oli tarpeen sääntelyn päämäärän saavuttamiseksi (KHO:2023:15). Nykyisessä laissa aiempaa 3 momenttia vastaa 36 c §:n 1 mom. 3 kohta.

Suomessa hallintotuomioistuimet ovat myös katsoneet, ettei ulkomaalaislain mukainen TE-toimiston suorittama saatavuusharkinta ole vastoin standstill-lausekkeita (Turun HaO 15/0238/3 ja 15/0239/3 sekä Helsingin HaO 02309/18/3102). Korkein hallinto-oikeus on

katsonut, että ulkomaalaislaissa säädetty vaatimus elinkeinonharjoittajan turvatusta toimeentulosta ei ollut standstill-lausekkeen vastainen uusi rajoitus, vaikka vuoden 1991 sääntelyssä ei ollut nimenomaista pykälää toimeentuloedellytyksestä, koska useista muista säädöksistä kävi ilmi, että se oli ollut yleinen edellytys maassa oleskelulle. (KHO:2023:126)

## 22.8 Ihmiskauppa ja työririkokset

Oleskelulupahakemusta käsiteltäessä on huomioitava asiassa mahdollisesti ilmenevät viitteet ihmiskaupasta tai työririkoksesta, kuten työsyrynnästä tai kiskonnantapaisesta työsyrynnästä. Näiden viitteiden selvittämiseksi hakijaa voidaan tarvittaessa myös kuulla joko kirjallisesti tai suullisesti.

Jos hakija on oleskeluluvan saadakseen valmis hyväksymään liian pienen palkan tai muutoin puutteelliset työehdot, oleskelulupa voidaan mahdollisesti jättää myöntämättä esimerkiksi toimeentuloedellytyksen tai ulkomaalaislain 36 a tai d §:n perusteella. Oleskeluluvan epäämisestä ulkomaalaislain 36 a tai d §:n kohtien perusteella tarkemmin ohjeessa *Ohje maahantulosäännösten kiertämisen arvioinnista – 36 a-f -ohje* (MIGDno-2025-1509).

Päätösharkinnassa on kiinnitettävä palkan ja muiden työehtojen ohella huomiota hakijan tietoon tulevasta työpaikastaan, työehdoistaan sekä muista Suomessa elämiseen ja asumiseen liittyvistä seikoista. Päätösharkinnassa on kiinnitettävä huomiota myös työnantajan mahdollisesti järjestämään majoitukseen ja muihin palveluihin sekä niistä perittäviin maksuihin, jos ne ovat osa työsuhdetta.

Jos Maahanmuuttoviraston tietoon tulee epäily mahdollisesta työ- tai ihmiskaupparirikoksesta, Maahanmuuttovirasto voi antaa siitä poliisille vihjetietoa. Virasto voi ilmoittaa työperäistä hyväksikäyttöä koskevasta havainnostaan myös työsuojeluviranomaiselle.

Ohjeessa *Ohje ihmiskaupan uhrin asian käsitlemisestä – Ihkaohje* (MIGDno-2025-3630) on tarkempia tietoja muun muassa ihmiskauppaviitteiden huomioimisesta oleskelulupahakemusta käsiteltäessä, niiden selvittämisestä hakijaa kuulemalla sekä havaintojen ilmoittamisesta toimivaltaisille viranomaisille. Hyväksikäyttöä voi olla eriasteista, jonka ääripäässä on pakkotyö eli ihmiskauppa ja kyseistä ihkaohjetta voi käyttää myös muunlaisen hyväksikäytön tunnistamiseen.

## 22.9 Alustatyö

Alustatyö on kolmen osapuolen järjestely, johon kuuluvat

- alustatyötä tekevä henkilö,
- alustayritys eli työsuorituksia välittävän sähköisen alustan ylläpitäjä sekä
- työsuorituksen ostanut palvelun vastaanottaja.

Yksittäiset työsuoritukset ovat usein lyhytaikaisia ja keikkaluonteisia mutta ne voivat olla myös pidempikestoisia. Alustatyötä tehdään monilla ammattialoilla, joista tavanomaisia esimerkkejä ovat tavaroiden ja henkilöiden kuljetuspalvelut.

Oleskeluluvan kannalta keskeinen kysymys on, täyttääkö alustatyön tekeminen työsuhteen tunnusmerkit vai tekeekö ulkomaalainen sitä elinkeinonharjoittajana. Mahdollinen työsuhde voi syntyä alustatyötä tekevän henkilön ja alustayrityksen välille. Työnteon oikeudellisen muodon merkitys korostuu, kun alustatyö on aiotun maassa oleskelun ja haettavan oleskeluluvan peruste. Oikeudellista muotoa on arvioitava työnteon tosiasiallisten

olosuhteiden pohjalta. Työsuhteen tunnusmerkit on määritelty työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä. Oleskelulupahakemuksen perusteeksi on työnteen oikeudellisesta muodosta riippuen valittava ansiotyö tai elinkeinonharjoittaminen (yritystoiminta).

Suomessa luvallisesti jo oleskeleva ulkomaalainen voi tehdä alustatyötä sen oikeudellisesta muodosta riippumatta, kunhan hänen työnteko-oikeutensa tai oikeutensa harjoittaa elinkeinoa sen sallivat. Alustatyön tekeminen on laillinen tapa hankkia tuloja niin työsuhteessa kuin itsenäisenä ammatinharjoittajana.

Alustatyötä tekevä voi myös käyttää laskutuspalveluyritystä eli toimia niin sanottuna kevytyrittäjänä. Tällöin alustayritys maksaa korvauksen tehdystä työsuorituksesta laskutuspalvelun kautta. Myös laskutuspalvelun kautta korvauksensa saavan kohdalla työteen oikeudellista muotoa on arvioitava tosiasiallisten olosuhteiden pohjalta.

Euroopan unioni on antanut direktiivin (EU) 2024/2832 työehtojen ja työolojen parantamisesta alustatyössä (ns. alustatyödirektiivi). Direktiivi on pantava täytäntöön viimeistään joulukuussa 2026 ja kansallinen lainvalmistelu on tätä ohjetta valmisteltaessa vielä kesken. Oleskelulupien kannalta direktiivin keskeistä sisältöä on esimerkiksi oikeudellinen oletama, että alustatyöntekijä on työsuhteessa alustayritykseen, ellei toisin todisteta. Kansallisessa laissa on tarkoitus säätää oikeudelliselle olettamalle tarkemmat kriteerit.

Alustayrityksen kanssa sopimuksen tehnyt henkilö ei välttämättä tee työsuorituksia itse. Hän voi myös käyttää sijaista tai alihankkijaa, jos hänen ja alustayrityksen välinen sopimus sen sallii. Tällöin sijainen tai alihankkija ei ole sopimussuhteessa alustayritykseen, vaan siihen alustatyöntekijään, jonka sijaisena tai alihankkijana hän toimii. Sijainen tai alihankkija voi toimia elinkeinonharjoittajana eli toimeksiantosuhteessa alkuperäiseen alustatyöntekijään taikka työsuhteessa häneen. Heidänkin välinen oikeussuhteensa määräytyy työnteen tosiasiallisten olosuhteiden mukaan.

### [Työntekijän oleskelulupa alustatyötä varten, 72 §](#)

Jos ulkomaalaisen maassa oleskelun perusteena on alustatyön tekeminen työsuhteessa, eikä kyse ole saatavuusharkinnasta vapautetusta työstä, on sitä varten haettava työntekijän oleskelulupaa. Tällöin Maahanmuuttovirasto suorittaa normaalisti 72 §:n mukaisen saatavuusharkinnan sekä tutkii muiden oleskeluluvan myöntämisedellytysten täyttymisen. Pelkästään se, että työsuhteessa on kyse alustatyön tekemisestä, ei vaikuta työntekijän oleskelulupaa koskevaan menettelyyn eikä luvan myöntämisedellytyksiin.

Työntekijän oleskeluluvan haltija voi sivutoimisesti tehdä alustatyötä myös elinkeinonharjoittajana. Luvan mukaisen ansiotyön pitää kuitenkin säilyä maassa oleskelun perusteena ja toimeentulon lähteenä.

### [Yrittäjän oleskelulupa alustatyötä varten, Ulkl 79 §](#)

Elinvoimakeskus jatkaa vuoden 2026 loppuun ulottuvan toimintasuunnitelmansa mukaisesti myönteisten osapäätösten tekemistä edellytykset täyttävälle yrittäjän oleskeluluvan hakijoille, joiden toimialana on alustatyönä tehtävä ruokalähettoiminta. Elinvoimakeskus kuitenkin huomioi toimintaympäristöön odotettavissa olevat muutokset, kun se määrää ajan, jolle yrittäjän oleskelulupa voidaan myöntää.

Elinvoimakeskuksen toimintasuunnitelman tavoin Maahanmuuttovirasto voi toistaiseksi myöntää yrittäjän oleskelulupia ruokalähettoimintaa tai mahdollisesti muutakin alustatyötä varten. Tällöin virasto tutkii normaalisti, että hakija täyttää myönteisen osapäätöksen lisäksi muut oleskeluluvan myöntämisen edellytykset. Maahanmuuttovirasto jatkaa käytäntöä,

kunnes esimerkiksi säädösmuutokset tai uusi oikeuskäytäntö mahdollisesti muuttavat oikeustilaa.

#### [Muu oleskelulupa ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten alustatyötä tekeväille, UUKL 74 §](#)

Ulkomaalaiselle voidaan myöntää ulkomaalaislain 74 §:n mukainen muu oleskelulupa elinkeinon harjoittamista varten, jos hänen tarkoituksenaan on tehdä alustatyötä elinkeinonharjoittajana ja hänen toimialansa sekä tarvittaessa myös työn kesto on 74 § kohdan mukainen. Tähän oleskelulupaan ei sisälly elinvoimakeskukseen osapäätöstä eli päätöksen tekee Maahanmuuttovirasto yksin.

Jos ulkomaalaisen tarkoituksena on tehdä alustatyötä 74 §:n mukaisella alalla työsuhteessa, voidaan hänelle myöntää 74 §:n mukainen muu oleskelulupa ansiotyötä varten. Tällöin Maahanmuuttovirasto tekee päätöksen ilman 72 §:n mukaista saatavuusharkintaa.

Kun harkitaan 74 §:n mukaisen oleskeluluvan myöntämistä alustatyötä varten, on kiinnitettävä huomiota aiotun työnteon tosiasiallisiin olosuhteisiin ja arvioitava työsopimuslaissa säädettyjen työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä. Tämän arvion kannalta voi myöhemmin olla merkitystä myös alustatyödirektiivin mukaisella oikeudellisella olettamalla, että alustatyötä tehdään työsuhteessa. Sekä ansiotyö että elinkeinonharjoittaminen voivat olla 74 §:n mukaisen luvan perusteena, kunhan oleskeluluvan myöntämisedellytykset myös muutoin täyttyvät.

#### [Tutkinnon tai tutkimuksen suorittanut alustatyöntekijä, 75 §](#)

Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneelle ulkomaalaiselle, jonka maassa oleskelun pääasiallinen tarkoitus on alustatyön tekeminen Suomessa työsuhteessa tai elinkeinonharjoittajana, voidaan myöntää ulkomaalaislain 75 §:n mukainen tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneen oleskelulupa.

Työsuhteen osalta tähän lupaan ei sisälly 72 §:n mukaista saatavuusharkintaa, eikä elinkeinon harjoittamisen osalta elinvoimakeskukseen osapäätöstä. Myös ansiotyön ja elinkeinonharjoittamisen yhdistelmä on mahdollinen.

## **22.10 EOR-järjestely**

EOJ-järjestely on työsuhdetta koskeva kolmikantainen järjestely, jolla työtä tosiasiallisesti johtava ja valvova käyttäjäyritys ulkoistaa työnantajan asemaan liittyviä oikeudellisia ja hallinnollisia velvoitteita EOR-yritykselle. EOR-järjestelyn keskeiset vaikutukset oleskelulupamenettelyn kannalta ovat samoja kuin vuokratyön kohdalla. Työnantajan asemassa on EOR-yritys, ei käyttäjäyritys. EOR-yrityksen on esimerkiksi täytettävä ulkomaalaislaissa säädetty työnantajan selvittämisvelvollisuus.

Järjestelyä voi käyttää sekä valtion sisäisesti että rajat ylittävästi. Käytännössä sitä markkinoidaan usein keinona palkata työntekijöitä maista, joissa yrityksellä ei ole toimipaikkaa. Järjestelylle on englannin kielessä vakiintunut termi employer of record sekä sen lyhenne EOR. Joissakin yhteyksissä käytetään myös termiä payrolling. Toistaiseksi termille ei ole vakiintunutta suomenkielistä vastinetta.

EOJ-järjestelyn erottaa vuokratyöstä esimerkiksi se, että yleensä käyttäjäyritys valitsee työntekijän, jonka kanssa EOR-yritys tekee työsopimuksen ja asettaa hänet yksinomaan käyttäjäyrityksen palvelukseen. Vuokratyössä työntekijän valitsee yleensä vuokrausyritys ja käyttäjäyrityksiä voi olla useita. Lisäksi EOR-järjestely tehdään yleensä pidemmäksi aikaa, kun

taas vuokratyölle on usein ominaista tilapäisyys. Käyttäjäryitys voi myös siirtää jo palveluksessaan olevan työntekijänsä EOR-yritykselle, joka asettaa hänet takaisin yksinomaan kyseisen käyttäjäryityksen palvelukseen.

Työntekijän ja EOR-yrityksen välillä on työsopimukseen perustuva työsuhde. EOR-yritys vastaa palkan maksamisesta ja muista lakisääteisistä velvoitteista.

EOR-yrityksen ja käyttäjäryityksen välillä on sopimussuhde, jonka mukaan EOR-yritys palkkaa käyttäjäryityksen valitseman työntekijän ja asettaa hänet yksinomaan kyseisen käyttäjäryityksen palvelukseen.

Työntekijän ja käyttäjäryityksen välillä ei ole sopimussuhdetta mutta käyttäjäryitys vastaa työn välittömästä johtamisesta ja valvonnasta.

## 22.11 Luonnontuotteiden keruu

Luonnontuotteiden, kuten metsämarjojen keruu lisättiin valtioneuvoston asetukseen maa- metsätalouden ja matkailun alaan kuuluvista kausiluonteista toimintaa sisältävistä toimialoista (966/2017) 17.2.2025 alkaen. Käytännössä tämä tarkoittaa, että EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulevat luonnonmarjanpoimijat tarvitsevat marjanpoimintaan työn kestosta riippuen kausityöviisumin, kausityötodistuksen tai kausityöoleskeluluvan. Luonnonmarjanpoimijan tulee työskennellä työsuhhteessa, jotta kausityöhön oikeuttava lupa voidaan myöntää.

Asetusta koskevassa muistiossa todetaan, että pääasiallisena syynä laki- ja asetusmuutokselle on poimijoiden tehokkaampi suojelu: osa kerääjistä on kohdannut hyväksikäyttöä ja jopa ihmiskauppaa. Kun kerääjät hakisivat kausityöhön oikeuttavia lupia, vaadittaisiin heiltä työsopimussuhdetta. Kerääjien pääsääntöinen työsuhteisuus helpottaisi hyväksikäytön torjuntaa ja siihen puuttumista, kun olisi olemassa selkeät ehdot, joihin voidaan verrata toteutuneita ansioita ja muita työskentelyn ehtoja ja olosuhteita. Lisäksi muutoksella asetettaisiin luonnonmarja-ala samaan asemaan kuin muut kausiluontoista työvoimaa tarvitsevat alat (VN/3693/2024, s.1).

Tyypillisesti luonnonmarjanpoimijat tulevat Suomeen alle 90 päiväksi, jolloin he hakevat kausityöviisumia Suomen ulkomaanedustustosta. Kausityöviisumin käsittelystä vastaa ulkoministeriö. Tarvittaessa ulkomaalaisen viisumitarpeen voi tarkistaa ulkoministeriön verkkosivuilta. Jos marjanpoimija tulee viisumivapaasta maasta ja työ kestää alle kolme kuukautta, tulee hänen hakea kausityötodistusta Maahanmuuttovirastolta.

Yli 90 päivää kestävään marjanpoimintaan tulee hakea kausityöoleskelulupaa.

Kausityöhön oikeuttavien lupien hakemisesta ja luvan myöntämisedellytyksistä on kerrottu tarkemmin luvussa 14.

### [Linkki – Luku 14 Kausityö maa- ja metsätalouden ja matkailun alalla](#)

Luonnonmarjanpoimijoiden tukikohdissa työskentelevä tuki- ja huoltohenkilöstö, esimerkiksi kokit, tulkit, autonkuljettajat ja sadonetsijät hakevat työskentelyyn työntekijän oleskelulupaa. Tuki- ja huoltohenkilöstöön sovelletaan muun ohella ulkomaalaislain 72 §:n 1 momentin 1-2 kohtien mukaista saatavuusharkintaa, 72 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaista palkkarajaa sekä muita työntekijän oleskeluluvan myöntämisen edellytyksiä.

### [Linkki – Luku 6 Työntekijän oleskelulupa](#)

Kun luonnonmarjanpoimintaa tehdään työsuhhteessa, tulee noudattaa yleissitovaa maaseutuelinkeinojen työehtosopimusta ja työlainsäädäntöä. Yleissitovaa työehtosopimusta

on noudatettava kaikilla alan työpaikoilla. Myös tuki- ja huoltohenkilöstön työehdoissa tulee noudattaa alan työehtosopimusten mukaisia määräyksiä.

Muulla perusteella Suomessa jo oleskelevat ulkomaalaiset voivat poimia luonnonmarjoja myös ilman työsuhdetta. Käytännössä he voivat myydä poimimiaan marjoja yrityksille. Tähän sovelletaan niin sanottua marjalakia eli lakia luonnontuotteita keräävien ulkomaalaisten oikeudellisesta asemasta (487/2021) silloin, kun he eivät ole työsuhteessa. Marjalain 5 §:n mukaan luonnontuotekeruualan toimijan on oltava luotettava. Lain 8 §:n mukaan Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus (KEHA-keskus) arvioi, onko luonnontuotekeruualan toimija 5 §:ssä tarkoitettulla tavalla luotettava. Arvio annetaan toimijan hakemuksesta vuodeksi kerrallaan.

## 23 Oleskeluluvan peruuttaminen ja raukeaminen

### 23.1 Oleskeluluvan peruuttaminen

Ulkomaalaislain 58 §:n 1 momentin mukaan määräaikainen tai pysyvä oleskelulupa peruutetaan, kun ulkomaalainen on muuttanut pysyvästi pois maasta tai hän on pysyvässä tarkoituksessa oleskellut yhtäjaksoisesti kaksi vuotta maan ulkopuolella. Ulkomaalaislain 58 §:n 2 momentin mukaan P-EU lupa peruutetaan, kun ulkomaalainen on oleskellut yhtäjaksoisesti kaksi vuotta Euroopan unionin alueen ulkopuolella tai hän on oleskellut yhtäjaksoisesti kuusi vuotta Suomen ulkopuolella. Pykälän 3 momentin mukaan ulkomaalainen voi 1 tai 2 momentissa tarkoitettussa tapauksessa, ennen kuin edellä mainitut määräajat ovat kuluneet, tehdä hakemuksen siitä, että oleskelulupaa ei peruuteta. Jos hakemukseen suostutaan, päätöksestä tulee ilmetä määräaika, jonka kuluessa oleskelulupaa ei peruuteta. Hakemukseen voidaan suostua, jos oleskelu Suomen tai yhteisön ulkopuolella on johtunut erityisestä tai poikkeuksellisesta syystä.

Ulkomaalaislain 58 §:n 4 momentin mukaan määräaikainen, pysyvä tai P-EU-lupa voidaan peruuttaa, jos oleskelulupaa haettaessa on tietoisesti annettu hakijan henkilöllisyyttä koskevia tai muita päätökseen vaikuttaneita väärä tietoja taikka salattu sellainen seikka, joka olisi saattanut estää oleskeluluvan myöntämisen.

Ulkomaalaislain 58 §:n 5 momentin mukaan määräaikainen oleskelulupa voidaan peruuttaa, jos niitä edellytyksiä, joiden perusteella oleskelulupa myönnettiin, ei ole ollut tai ei enää ole olemassa. Oleskeluluvan myöntämisedellytyksiä ei työntekijän kohdalla katsota enää olevan, jos työsuhde peruuntuu tai päättyy. Ammattialakohtaisen työntekijän oleskeluluvan haltija saa kuitenkin vaihtaa työnantajaa tai siirtyä työskentelemään ulkomaalaislain 72 c §:n nojalla määritetyille työvoimapula-aloille luvan voimassaolon aikana. Ulkomaalaislain 58 a §:ssä säädetään suoja-ajasta, josta tarkemmin seuraavassa luvussa.

Ulkomaalaislain 58 §:n 6 momentin mukaan määräaikainen, pysyvä tai P-EU-lupa voidaan peruuttaa, jos Schengen-valtio pyytää Suomea peruuttamaan ulkomaalaiselle Suomen myöntämän oleskeluluvan sillä perusteella, että ulkomaalainen on määrätty maahantulokieltoon toisessa Schengen-valtiossa, ja hänet on määrätty poistettavaksi Schengen-alueelta sen kaltaisilla perusteilla kuin 149 §:n 1 momentin 2 ja 3 kohdassa mainitaan.

Edellä kerrottu koskee vain ulkomaalaislain mukaan myönnettävien oleskelulupien peruuttamista. Erityislakien mukaan myönnettävien lupien osalta kyseiset lait sisältävät erityissääntelyä myös näiden lupien peruuttamisesta. Kausityöhön oikeuttavan luvan

peruuttamisesta säädetään kausityölain 14 §:ssä ja ICT-oleskeluluvan peruuttamisesta ICT-lain 9 §:ssä. Euroopan unionin sinisen kortin peruuttamisesta säädetään erityisosaajalain 9 §:ssä.

## 23.2 Oleskeluluvan peruuttamatta jättäminen ja suoja-aika työperusteisissa oleskeluluvissa

Ulkomaalaislain 58 a §:n 1 momentissa säädetään suoja-ajasta, jolloin ulkomaalaislain 72 ja 73-75 §:n nojalla myönnettyjä oleskelulupia ei saa peruuttaa 58 §:n 5 momentin perusteella, jos työntekijä jää työttömäksi. Oleskelulupaa ei saa peruuttaa työttömyyden perusteella, mutta jos luvan edellytykset eivät muusta syystä täyty tai ole täyttyneet, luvan voi peruuttaa. Käytännössä työntekijä on aloittanut työt oleskeluluvalla ja työt loppuvat ennenaikaisesti siten, että oleskeluluvan voimassaoloaika on vielä jäljellä. Kyseessä olisi tilanne, jossa työntekijä olisi jäänyt työttömäksi joko irtisanomisen tai työsuhteen purkamisen seurauksena. Sääntely ei koske lomauttamista, koska siinä työsuhde säilyy, eikä se koske edellä mainitun perusteella myöskään työntekijän perhe- ja opintovapaaan aikaa.

Suoja-ajan pituus riippuu oleskeluluvan myöntöperusteesta sekä siitä, kuinka kauan ulkomaalaisella on ollut työnteon perusteella myönnetty oleskelulupa. Säännöksen sanamuodon mukaisesti huomioon otetaan vain työnteon perusteella myönnettyjen oleskelulupien voimassaoloajat ja tällaisten oleskelulupien keskeytyksetön jatkuvuus (HE 179/2024, s. 43)

Jos työnteon perusteella myönnetyn oleskeluluvan haltija on työtön, oleskelulupaa ei saa sillä perusteella 58 §:n 5 momentin nojalla peruuttaa, jos työttömyysjakso on kestänyt korkeintaan kolme kuukautta ja ulkomaalaisella on ollut oleskelulupa alle kahden vuoden ajan; kuusi kuukautta ja ulkomaalaisella on 73 §:ssä tarkoitettu erityisasiantuntijan oleskelulupa tai 74 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu oleskelulupa yrityksen yli- tai keskijohdon tehtävissä toimimista varten; tai kuusi kuukautta ja ulkomaalaisella on ollut muu kuin 2 kohdassa tarkoitettu työnteon perusteella myönnetty oleskelulupa vähintään kahden vuoden ajan. (UlkL 58 a § 1 mom.) Lain perustelujen mukaan kyseinen kolmen tai kuuden kuukauden aika olisi maksimiaika säännöksen perusteella, koska aika perustuu oleskeluluvan voimassaoloaikaan. Jos oleskeluluvan voimassaoloajasta olisi jäljellä sitä vähemmän aikaa, olisi oikeutta eli suoja-aikaa käytettävissä vain jäljellä oleva oleskeluluvan voimassaoloaika. (HE 179/2024 vp, s. 43)

Ulkomaalaislain 58 a §:n 2 momentin mukaan, jos ulkomaalainen on tehnyt työnantajansa kanssa työ sopimuslain (55/2001) 3 luvun 5 §:ssä tarkoitetun kilpailukieltosopimuksen, 1 momentissa tarkoitettu työttömyysjakso alkaa vasta sopimuksessa sovitun rajoitusajan jälkeen.

Edellä 1 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ulkomaalaisen toimeentulon on oltava turvattu 39 §:ssä säädetyllä tavalla. (UlkL 58 a § 3 mom.)

Jos 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettu työttömyys kestää yli kolme kuukautta, Maahanmuuttovirasto voi pyytää ulkomaalaista esittämään selvitystä siitä, että hänen toimeentulonsa on turvattu. (UlkL 58 a § 4 mom.) Sääntelyn tarkoituksena olisi varmistaa, että ulkomaalaisella on toimeentulo omasta takaa sinäkin aikana, kun hänellä ei ole töitä, jotta hän voi etsiä uutta työtä turvautumatta toimeentulotukeen. Maahanmuuttovirasto selvittäisi ulkomaalaisen toimeentuloa ensisijaisesti eri rekistereistä, kuten Tulorekisteri, saatavan tiedon perusteella. Maahanmuuttovirasto voisi pyytää selvitystä ulkomaalaiselta, jos se ei muulla tavalla saa asiaa selvitettyä. Koska selvitysten pyytäminen ei oletettavasti ole tarpeen jokaisessa tapauksessa, ei Maahanmuuttoviraston tulisi jokaisessa tapauksessa pyyntöä

tehdä, vaan ainoastaan silloin, kun ulkomaalaisen toimeentuloa olisi tarkemmin selvitettävä ja asia ei selviä riittävällä tavalla rekisteristä. (HE 179/2024 vp, s. 44)

EU:n sinisen kortin haltijoilla suoja-aika on kuusi kuukautta riippumatta siitä, kuinka pitkään ulkomaalaisella on ollut oleskelulupa.

EU:n sinistä korttia koskevasta suoja-ajasta säädetään lain kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa osaamistasoa vaativaa työtä varten (224/2024) 9 §:ssä.

Jos EU:n sinisen kortin haltija on työtön, lain 9 §:n 1 momentin 2 ja 4 kohtaa ja 2 momentin 3 kohtaa ei sovelleta, jos työttömyysjakso on kestänyt korkeintaan kuusi kuukautta.

Jos sinisen kortin haltija on tehnyt työnantajansa kanssa työsopimuksen (55/2001) 3 luvun 5 §:ssä tarkoitetun kilpailukieltosopimuksen, työttömyysjakson katsotaan alkavan vasta sopimuksessa sovitun rajoitusajan jälkeen.

ICT-lain perusteella luvan saaneiden suoja-aika on joko kolme tai kuusi kuukautta riippuen siitä, kuinka kauan hänellä on ollut oleskelulupa ja siitä, millainen hänen työsuhteensa on ollut.

Suoja-ajasta säädetään ICT-lain 9 a §:ssä. ICT-lain 9 §:n 3 momentin 1, 3 ja 4 kohtaa ei sovelleta, jos työsuhteisen harjoittelijan ICT-oleskeluluvan haltija on jäänyt työttömäksi ja hänen työttömyysjaksonsa on kestänyt enintään kolme kuukautta taikka enintään kuusi kuukautta, jos hänellä on ollut oleskelulupa vähintään kahden vuoden ajan, tai jos johtajan tai asiantuntijan ICT-oleskeluluvan haltija on jäänyt työttömäksi ja hänen työttömyysjaksonsa on kestänyt enintään kuusi kuukautta.

Jos johtajan tai asiantuntijan ICT-luvan haltija on tehnyt työnantajansa kanssa työsopimuksen (55/2001) 3 luvun 5 §:ssä tarkoitetun kilpailukieltosopimuksen, työttömyysjakson katsotaan alkavan vasta sopimuksessa sovitun rajoitusajan jälkeen.

Työperusteisen luvan peruuttamisen kokonaisharkinnassa tulee ottaa huomioon myös Ulkl 54 b §:n mukaiset seikat, vaikka itse pykälää ei sovelleta.



**Korkeimman hallinto-oikeuden 20.3.2024 antamassa päätöksessä (2024:35) oli kyse työntekijän oleskeluluvan viranomaisaloitteisesta peruuttamisesta ulkomaalaislain 58 §:n 5 momentin nojalla sillä perusteella, että oleskeluluvan haltija oli irtisanoutunut työstään.**

Oleskeluluvan haltija oli kertonut työoloistaan ja työnantajansa toiminnasta seikkoja, jotka antoivat vahvoja viitteitä siitä, että työnantaja oli merkittäväällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan tai syylistynyt hyväksikäyttöön.

Korkein hallinto-oikeus katsoi, että ulkomaalaislain 54 b §:n perusteella työnantajan moitittavan menettelyn takia myönnettävän jatkoluvan myöntämisen edellytykset olivat sillä tavoin toiminnallisesti yhteydessä luvan peruuttamisharkintaan, että säännös oli otettava huomioon lupaa viranomaisaloitteisesti peruutettaessa.

Tämän vuoksi oleskelulupaa ei olisi tullut peruuttaa selvittämättä, täytyivätkö oleskeluluvan haltijan kohdalla ne edellytykset, joiden perusteella ulkomaalaiselle myönnetään jatkolupa ulkomaalaislain 54 b §:n nojalla.



### 23.3 Oleskeluluvan raukeaminen

Ulkomaalaislain 59 §:n mukaan oleskelulupa raukeaa, kun ulkomaalainen karkotetaan maasta taikka hän saa Suomen kansalaisuuden. P-EU-lupa raukeaa lisäksi, jos toinen Euroopan unionin jäsenvaltio myöntää hänelle P-EU-luvan. Raukeamisesta tehdään merkintä ulkomaalaisrekisteriin.

Ulkomaalaislain 191 §:n 1 momentin 8 kohdan sanamuodosta voidaan päätellä, että asia raukeaa myös silloin, jos hakija peruuttaa hakemuksensa tai on todennäköisesti muuttanut pois Suomesta.

Lain perustelujen mukaan (HE 28/2003 vp) raukeamisesta ei tehtäisi varsinaista hallintopäätöstä, vaan sen toteamiseksi riittää merkinnän tekeminen ulkomaalaisrekisteriin, eli UMA-järjestelmään. Oleskeluluvan peruuttamisen ja raukeamisen erona on se, että raukeaminen tapahtuu itsestään ja peruuttamisesta on tehtävä hallintopäätös.

Kausityölaki ja ICT-laki eivät sisällä erityyssäntelyä niiden mukaan myönnettyjen oleskelulupien raukeamisesta, joten raukeamiseen sovelletaan ulkomaalaislain 59 §:ä.