



Voimassaoloaika
toistaiseksi

Kohderyhmä
Maahanmuuttovirasto

Säädösperusta
Laki Maahanmuuttovirastosta 2.1 §

Oleskeluluvat työntekoa ja elinkeinon harjoittamista varten

Maahanmuuttovirasto antaa päivitetyn ohjeen työntekoa ja elinkeinon harjoittamista varten myönnettäviä oleskelulupia koskevien ulkomaalaislain, ns. kausityölain sekä ns. ICT-lain säännösten soveltamisesta virastossa. Ohjeessa on huomioitu 23.3.2023 voimaan tullut ulkomaalaislain muutos (216/2023). Edellisten työntekoa ja yritystoimintaa varten myönnettäviä oleskelulupia sekä ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisemistä koskevien ohjeiden (MIGDno-2021-630, MIGDno-2018-1372, MIGDno-2021-1153) voimassaolo on jo päättynyt.

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.

Ohjeen tarkoituksena on tukea lain yhtenäistä soveltamista Maahanmuuttovirastossa. Ohjeen tavoitteena on myös tukea viivytyksetöntä päätöksentekoa, viraston toiminnan tuloksellisuutta, hakijoiden tasavertaista kohtelua sekä neuvontavelvoitteen ja palveluperiaatteen asianmukaista toteuttamista Maahanmuuttovirastossa. Ohje antaa suuntaviivat lain yhdenmukaiselle soveltamiselle mutta se ei yksittäisessä tapauksessa ole ratkaisijaa sitova, sillä yksilön oikeuksista ja velvollisuuksista säädetään lailla. Jos ohje on yksittäisessä tapauksessa ristiriidassa lain tai muun velvoittavan normin kanssa, ei ohjetta pidä soveltaa.

Ylijohtaja

Ilkka Hahtela

Eriyasisiantuntija

Janne Kinnunen

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu asianhallintajärjestelmässä. Maahanmuuttovirasto 10.05.2023 klo 09:04. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Tiedoksi

- Aluehallintovirastot
- Business Finland
- Eduskunnan oikeusasiamiehen kanslia
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset
- Hallinto-oikeudet
- Korkein hallinto-oikeus
- Oikeuskanslerinvirasto
- Poliisihallitus
- Sisäministeriö/ maahanmuutto-osasto, poliisiosasto, rajavartio-osasto
- Sosiaali- ja terveysministeriö/ työ- ja tasa-arvo-osasto
- Suojelupoliisi
- Työ- ja elinkeinoministeriö
- Työ- ja elinkeinotoimistot
- Ulkoministeriö/ KPA-20
- Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto
- Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet



Sisällysluettelo

1 Keskeisiä säännöksiä	7
2 Määritelmiä	8
2.1 Ansiotyö	8
2.2 Elinkeinoon harjoittaminen	8
2.3 Työntekijän oleskelulupa	9
2.4 Muu oleskelulupa ansiotyötä tai elinkeinoon harjoittamista varten	9
2.5 D-viisumi eli pitkäaikainen viisumi	9
2.6 Kausityö	9
2.7 Työnteko-oikeus	9
2.8 Työnantajan sertifiointi	9
2.9 Yrittäjä	10
2.10 Kasvuyrittäjä	10
3 Oleskeluluvan hakeminen	10
3.1 Ensimmäisen oleskeluluvan hakeminen	10
3.2 Jatkoluvan hakeminen	11
3.3 Perheenjäsenten oleskelulupahakemukset	12
3.4 Pysyvän oleskeluluvan ja P-EU -luvan hakeminen	13
3.5 Hakemuksen vastaanottavan viranomaisen toimenpiteet	14
4 D-viisumi eli pitkäaikainen viisumi nopeutettua maahantuloa varten	15
5 Pikakaista eräiden oleskelulupahakemusten nopeutettuun käsittelyyn	16
6 Työnantajan sertifiointi	17
6.1 Sertifiointin vaikutukset	17
6.2 Sertifiointin hakeminen ja päätösharkinta	18
6.3 Sertifiointin peruuttaminen	19
7 Ulkl 5 luvun mukaisen oleskelulupahakemuksen käsittely ja päätöksenteko	20
7.1 Hakijan selvittämisvelvollisuus	20
7.2 Työnantajan selvittämisvelvollisuus	22
7.3 Hakijan suullinen kuuleminen	24
7.4 Päätöksenteko	24
7.5 Ulkl 5 luvun mukaisten hakemusten enimmäiskäsittelyaika ja siitä poikkeaminen	25
7.6 Vaatimus matkustusasiakirjan voimassaolosta	26
7.7 Yleiset edellytykset	27
7.7.1 Yleiset edellytykset oleskeluluvan myöntämiseksi, Ulkl 36 §	27
7.7.2 Oleskeluluvan myöntämättä jättäminen Ulkl 36.4 §:n nojalla	28
7.7.3 Työnteon perusteella myönnettävän oleskeluluvan yleiset edellytykset, Ulkl 71 § ...	30



7.8	Alaikäinen hakija	31
7.9	Oleskeluluvan laji	32
7.10	Oleskelulupakorttiin tehtävät merkinnät	33
7.11	Ensimmäisen oleskeluluvan voimassaolo ja alkamispäivä	33
7.12	Jatkoluvan laji, pituus ja alkamispäivä	34
7.13	Pysyvä oleskelulupa ja P-EU -lupa	35
8	Toimeentuloedellytys	37
8.1	Työntekijän toimeentuloedellytys	38
8.2	Elinkeinonharjoittajan toimeentuloedellytys	39
8.3	Kasvuyrittäjän toimeentulo	40
8.4	Toimeentulo jatkoluvan kohdalla	41
8.5	Toimeentulo pysyvän oleskeluluvan ja P-EU -luvan kohdalla	41
9	Oleskeluluvan myöntäminen Suomessa haettuna	42
9.1	Ulkomaalaislain pääsääntö ja siitä poikkeaminen	42
9.2	Kausityöhön oikeuttavan luvan hakeminen Suomessa	44
9.3	ICT-oleskeluluvan ja liikkuvan ICT -oleskeluluvan hakeminen Suomessa	44
9.4	Euroopan unionin sinisen kortin haltija	45
9.5	Pitkään oleskelleen EU-oleskeluluvan toisessa jäsenvaltiossa saanut	45
10	Työntekijän oleskelulupa	46
11	Erytisasiantuntijan oleskelulupa	47
12	Euroopan unionin sininen kortti korkeaa pätevyyttä vaativaa työtä varten	48
12.1	Sinisen kortin myöntäminen	48
12.2	Sinisen kortin haltijan maahan palaaminen ja oleskelu	50
13	Muu oleskelulupa ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten	50
13.1	Yleistä	51
13.2	Tehtävät, joiden enimmäiskesto on rajoitettu	52
13.3	Yrityksen yli- tai keskijohdon tehtävät	53
13.4	Ammattimaisesti urheilun, kulttuurin ja taiteen alalla toimivat	54
13.5	Uskonnon harjoittamiseen liittyvät tehtävät	55
14	Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneen oleskelulupa	56
15	Yrittäjän oleskelulupa	57
15.1	Yrittäjän oleskelulupajärjestelmän pääpiirteet	57
15.2	Yritystoiminnan harjoittaminen johtavassa asemassa	58
15.3	ELY-keskuksen osapäätös yrittäjän oleskelulupahakemukseen	59
16	Kasvuyrittäjän oleskelulupa	60
16.1	Kasvuyrittäjän määritelmä	60
16.2	Kasvuyrittäjän oleskeluluvan hakumenettely	61



16.3	Kasvuyrittäjän jatkolupa	62
16.4	Kasvuyrittäjän perheenjäsenet	63
17	Työnteko-oikeus muun kuin ansiotyötä varten myönnetyn oleskeluluvan nojalla	63
17.1	Rajoittamaton työnteko-oikeus oleskeluluvan nojalla	63
17.2	Opiskelijan ajallisesti rajoitettu työnteko-oikeus	64
18	Työnteko-oikeuden laajentaminen ja sitä koskeva todistus	65
18.1	Hakemusmenettelystä ja asian selvittämisestä	65
18.2	Päätöksestä ja todistuksesta	67
19	Jatkolupa työnantajan moitittavan menettelyn takia, eli ns. uhke-lupa	67
19.1	Luvasta ja sen hakemisesta	68
19.2	Laiminlyönnin tai hyväksikäytön muodoista ja selvittämisestä	70
19.3	Luvan epäämisestä	71
20	Pidättäytyminen Ulkl 5 luvun mukaisten oleskelulupien myöntämisestä	72
20.1	Pidättäytymispäätöksestä ja sen vaikutuksista	72
20.2	Asian selvittämisestä ja päätöksenteosta	73
21	Työnteko-oikeus ja oikeus harjoittaa elinkeinoa ilman oleskelulupaa	74
21.1	Yleistä oikeudesta ja sen kestosta	74
21.2	Tulkki, opettaja tai asiantuntija sekä ammattitaiteilija, -urheilija sekä urheilutuomari	75
21.3	Merimiehet	76
21.4	Palvelujen tarjoamisvapauden piiriin kuuluva tilapäinen hankinta- tai alihankintatyö	76
21.5	Tuote-esittelijä, elokuvatyöntekijä, moottoriajoneuvon henkilökunta ja matkailualan henkilökunta	77
21.6	Kansainvälistä tai tilapäistä suojelua hakenut ulkomaalainen	78
22	Oikeus aloittaa työnteko tai elinkeinon harjoittaminen ja oikeuden kesto	78
22.1	Oikeus työntekoon oleskeluluvan perusteella	78
22.2	Työnteko-oikeus jatkolupavaiheessa	79
22.3	Viisumiin tai viisumivapauteen perustuva työnteko-oikeus	80
22.4	Oikeus harjoittaa elinkeinoa	81
22.5	Karkottamisen vaikutus työnteko-oikeuteen ja oikeuteen harjoittaa elinkeinoa	81
23	Kausityö maatalouden ja matkailun aloilla	82
23.1	Yleistä kausityöstä ja siihen oikeuttavasta luvasta	82
23.2	Enintään 90 päivää kestävä kausityö	84
23.3	Yli 90 päivää kestävä kausityö	84
23.4	Ensimmäisen kausityöhön oikeuttavan luvan hakeminen	84
23.5	Kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämisedellytykset	85
23.6	Enimmäiskäsittelyaika	87



23.7	Kausityöntekijän maahanpaluun helpottaminen	87
23.8	Kausityöhön oikeuttavan luvan epääminen	88
23.9	Oleskelun jatkaminen ja luvan uusiminen	89
23.10	Työnantajan lisääminen kausityöhön oikeuttavaan lupaan	90
23.11	Pidättäytyminen kausityöhön oikeuttavien lupien myöntämisestä	93
24	Yrityksen sisäinen siirto ja ICT-oleskelulupa	95
24.1	Yleistä yrityksen sisäisestä siirrosta	95
24.2	ICT-oleskelulupa	97
24.2.1	ICT-oleskeluluvan hakeminen ja myöntäminen	97
24.2.2	ICT-oleskelulupaa koskevan hakemuksen hylkääminen	98
24.2.3	ICT-oleskeluluvan peruuttaminen ja uusimatta jättäminen	99
24.2.4	Enimmäiskäsittelyaika	100
24.3	Lyhytaikainen liikkuminen Suomeen toisen valtion ICT-oleskeluluvalla	100
24.3.1	Lyhytaikaisesta liikkumisesta ilmoittaminen ja maahantulo	100
24.3.2	Lyhytaikaisen liikkumisen vastustaminen	102
24.4	Pitkäaikainen liikkuminen ja liikkuva ICT -oleskelulupa	102
24.4.1	Liikkuvan ICT -oleskeluluvan hakeminen ja myöntäminen	102
24.4.2	Liikkuvaa ICT -oleskelulupaa koskevan hakemuksen hylkääminen	104
25	Au pair -sijoitusta varten myönnettävä oleskelulupa	104
25.1	Au pair -sijoituksen määritelmä	105
25.2	Oleskeluluvan myöntäminen au pairille	105
26	Oleskeluluvan peruuttaminen ja raukeaminen	107
27	Päätöksen tiedoksianto ja muutoksenhaku	108
28	Muita ulkomaalaisten ansiotyön tekemiseen liittyviä tilanteita	111
28.1	Etätyön tekeminen Suomessa	111
28.2	Vankien osallistuminen työtoimintaan	111
28.3	Euroopan kemikaaliviraston työntekijät	112
28.4	Diplomaattien perheenjäsenten työnteko	112
28.5	Turkkilaiset työntekijät ja assosiaatiosopimus	113
28.6	Ihmiskauppa ja työrikkokset	116

1 Keskeisiä säännöksiä

Kolmannen maan kansalainen tarvitsee yleensä oleskeluluvan tehdäkseen ansiotyötä tai harjoittaakseen elinkeinoa Suomessa. Oleskelulupa voi olla työntekijän oleskelulupa, yrittäjän oleskelulupa, kasvuyrittäjän oleskelulupa tai muu ulkomaalaislain tai muun lain perusteella ansiotyötä taikka elinkeinon harjoittamista varten myönnettävä oleskelulupa. Oleskelulupa voidaan myöntää tilapäistä tai jatkuvaluonteista työtä tai elinkeinon harjoittamista varten. Oikeus tehdä ansiotyötä ja harjoittaa elinkeinoa voi perustua myös jollakin muulla perusteella, esimerkiksi perhesiteen perusteella, myönnettyyn oleskelulupaan. Tiettyjä ulkomaalaislaissa erikseen säädettyjä työtehtäviä ulkomaalainen voi suorittaa Suomessa ilman oleskelulupaa viisumin tai viisumivapauden nojalla.

Työntekoa ja elinkeinon harjoittamista koskevan ulkomaalaislain 5 luvun tarkoituksena on 70 §:n mukaan tukea työvoiman saatavuutta suunnitelmallisesti, nopeasti ja joustavasti ottaen huomioon työmarkkinoilla jo olevan työvoiman mahdollisuus työllistyä sekä edistää ulkomaalaisten elinkeinon harjoittamista.

Työntekijän oleskelulupa myönnetään kaksivaiheisesti. Työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto) harkitsee ensin osapäätöksessään luvan työvoimapoliittiset edellytykset, minkä jälkeen Maahanmuuttovirasto myöntää ensimmäisen oleskeluluvan, ellei sen myöntämiselle ole ulkomaalaislain 36 §:ssä mainittuja esteitä.¹ Ulkomaalaisella, jolle on myönnetty työntekijän oleskelulupa, on ulkomaalaislain 72 a §:n 3 momentin mukaan työnteko-oikeus yhdellä tai useammalla ammattialalla.

Myös yrittäjän oleskelulupa myönnetään kaksivaiheisessa menettelyssä. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY-keskus) arvioi ensin yrityksen kannattavuutta sekä hakijan toimeentuloa ja tekee harkintansa perusteella osapäätöksen. Osapäätösten tekeminen on keskitetty Uudenmaan ELY-keskukselle. Myönteisen osapäätöksen jälkeen Maahanmuuttovirasto tutkii ulkomaalaislain 36 §:n mukaiset oleskeluluvan myöntämisen yleiset edellytykset. Kasvuyrittäjän oleskelulupaa käsitellään tässä ohjeessa erikseen.

Tiettyjä ulkomaalaislaissa erikseen säädettyjä työtehtäviä ulkomaalainen voi suorittaa Suomessa 74 §:n mukaisella muulla ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten myönnetyllä oleskeluluvalla, johon ei liity osapäätöstä.

Tiettyjen töiden kohdalla oleskeluluvan myöntäminen voi perustua erillislakiin, eli muuhun lakiin kuin ulkomaalaislakiin; Ns. *kausityölaissa (907/2017)* säädetään maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä maatalouden ja matkailun aloilla työskentelyä varten. Ns. *ICT-laissa (908/2017)* säädetään maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä. Lisäksi ns. *tutkija- ja opiskelijalaissa (719/2018)* säädetään muun muassa työsuhteessa tehtävää tieteellistä tutkimusta sekä työsuhteessa tapahtuvaa työharjoittelua varten myönnettävistä oleskeluluvista.

¹ Työ- ja elinkeinoministeriö valmistelelee TE-palvelut 2024 -uudistusta, jonka osana TE-toimistojen osapäätökseen sisältyvä harkinta ja työlupiin liittyvät tehtävät on tarkoitus siirtää Maahanmuuttoviraston tehtäväksi vuoden 2025 alussa (HE 207/2022 vp).

Maahanmuuttovirasto on antanut erillisen ohjeen tutkija- ja opiskelijalain soveltamisesta virastossa.

Haettaessa oleskelulupaa ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten, hakijan toimeentulon on oltava turvattu oleskeluluvan voimassaolon ajan tulolla, joka pääosin saadaan siitä perusteesta, jota varten oleskelulupa myönnetään.

Ulkomaalaisella voi yleensä olla samanaikaisesti voimassa vain yksi oleskelulupa. Tästä pääsäännöstä on vakiintuneesti poikettu esimerkiksi silloin, jos ulkomaalainen tekee Suomessa samanaikaisesti eri töitä, joita varten hän tarvitsee erilliset oleskeluluvat, esimerkiksi työntekijän oleskeluluvan ravintola-alan työtä varten ja muun ansiotyötä varten myönnettävän oleskeluluvan konsultin työtä varten.

2 Määritelmiä

2.1 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.

Työsuhteen syntymisen kannalta ei ole merkitystä, maksetaanko vastike tehdystä työstä muussa kuin rahapalkan muodossa (esim. luontaisetuu, kilometrikorvaus tai päiväraha). Myöskään sillä ei ole merkitystä, millä nimellä osapuolet järjestelyä kutsuvat. Työsuhde syntyy suoraan lain nojalla, kun työsopimuslaissa säädetty määritelmä täyttyy.

2.2 Elinkeinoon harjoittaminen

Elinkeinoon harjoittaminen on tulonhankkimistarkoituksessa toimimista muutoin kuin työsuhteessa tai muussa palvelussuhteessa. Elinkeinoon harjoittamisen oikeudesta ja oikeuden kestosta säädetään ulkomaalaislain 81 d §:ssä.

Ulkomaalaisen oikeus harjoittaa elinkeinoa Suomessa voi perustua esimerkiksi ulkomaalaislain 74 §:n mukaiseen muuhun ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten myönnettävään oleskelulupaan, 75 §:n mukaiseen Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneen oleskelulupaan, 79 §:n mukaiseen yrittäjän oleskelulupaan, 80 §:n mukaiseen kasvuyrittäjän oleskelulupaan taikka 81 b §:n mukaiseen työnteko-oikeuteen ja oikeuteen harjoittaa elinkeinoa ilman oleskelulupaa. Tilapäistä suojelua hakevan osalta oikeus on 81 b §:n 3 momentissa rajattu koskemaan vain yksityistä elinkeinonharjoittamista, ei muita yhtiömuotoja (HE 114/2022 vp, s. 107).

2.3 Työntekijän oleskelulupa

Ulkomaalaislain 3 §:n 6 kohdan mukaan työntekijän oleskeluluvalla tarkoitetaan ulkomaalaiselle ansiotyötä varten myönnettävää oleskelulupaa, joka myönnetään kaksivaiheisessa menettelyssä siten, että TE-toimisto tekee asiassa osapäätöksen ennen Maahanmuuttoviraston päätöstä. Työntekijän oleskelulupa oikeuttaa työskentelemään yhdellä tai useammalla ammattialalla.

2.4 Muu oleskelulupa ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten

Maahanmuuttovirasto myöntää ulkomaalaislain 74 §:n mukaisen muun oleskeluluvan ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten ilman TE-toimiston tekemää osapäätöstä. Kyseinen oleskelulupa myönnetään vain kyseisessä pykälässä säädettyjä työtehtäviä varten. Lupa voidaan myöntää tällaisen työtehtävän suorittamiseksi sekä työsuhhteessa että elinkeinonharjoittajana. Osapäätöksen puuttuminen erottaa kyseisen luvan työntekijän oleskeluluvasta ja yrittäjän oleskeluluvasta.

2.5 D-viisumi eli pitkäaikainen viisumi

Ulkomaalaislain 17 c §:n nojalla myönnettävä D-viisumi eli pitkäaikainen viisumi nopeuttaa eräiden kolmannen maan kansalaisten maahantuloa. Oleskeluluvan tietyllä erikseen säädetyllä perusteella saanut kolmannen maan kansalainen voi tulla viisumilla Suomeen ja saada oleskelulupakortin Suomessa. Hänen ei tarvitse odottaa kortin toimittamista ulkomaille.

2.6 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 maatalouden ja matkailun aloilla. Sellaista työtä varten voidaan myöntää kausityöhön oikeuttava lupa eli kausityöviisumi, kausityötodistus tai kausityöoleskelulupa.

2.7 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.

2.8 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.

2.9 Yrittäjä

Ulkomaalaislaissa yrittäjän määritelmä liittyy 79 §:n mukaiseen yrittäjän oleskelulupaan. Maahanmuuttovirasto myöntää yrittäjän oleskeluluvan hakemuksesta ELY-keskuksen 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.

2.10 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).

3 Oleskeluluvan hakeminen

- ***Työntekijän ja elinkeinonharjoittajan on haettava oleskelulupaa itse. Työnantaja ei voi hakea lupaa työntekijänsä puolesta.***
- ***Pääsääntöisesti ensimmäistä oleskelulupaa on haettava ennen Suomeen saapumista. Poikkeuksellisesti sitä voi hakea myös Suomessa.***
- ***Perheenjäsenet voivat halutessaan hakea oleskelulupia samanaikaisesti kuin perheenkokoaja, jolloin hakemukset yleensä käsitellään yhdessä.***

3.1 Ensimmäisen oleskeluluvan hakeminen

Oleskelulupahakemuksen voi panna vireille vain hakija itse, ei esimerkiksi hänen työnantajansa. Vireillepanon yhteydessä hakija tunnistetaan ja häneltä otetaan sormenjäljet oleskelulupakorttia varten.

Ensimmäistä oleskelulupaa on ulkomaalaislain 60 §:n 1 momentin mukaan 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 koskeva oleskelulupahakemus on 60 §:n 3 momentin mukaan jätettävä ensisijaisesti sähköisesti. Kyseessä on vain ohjaava säännös, joten hakemuksen voi aina jättää myös paperisena eikä paperihakemuksen jättämistä tarvitse perustella. Myös työnantaja voi käyttää sähköistä asiointipalvelua, kun työntekijä on jättänyt hakemuksensa sähköisesti. Työnantaja voi esimerkiksi seurata työntekijänsä hakemuksen tilaa, ilmoittaa työsuhteen keskeiset ehdot sekä saada tietyissä tapauksissa päätöksen ja osapäätöksen tiedoksi sähköisesti.

Jos ulkomaalainen on saapunut Suomeen viisumilla tai viisumivapaasti, ilman etukäteen ulkomailla hankittua oleskelulupaa, voidaan hänelle poikkeuksellisesti myöntää ensimmäinen oleskelulupa Suomessa haettuna, jos ulkomaalaislain 49 §:ssä tai 49 a §:ssä säädetyt edellytykset täyttyvät. 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. Maahanmuuttoviraston vakiintuneen käytännön mukaan ensimmäistä oleskelulupaa ei yleensä evätä vain sen vuoksi, että lupaa on haettu pääsäännöstä poiketen Suomessa.

Suomessa oleskelulupahakemuksensa jättäneellä on ulkomaalaislain 40 §:n 3 momentin perusteella oikeus oleskella maassa hakemuksen käsittelyn ajan, kunnes asia on lainvoimaisesti ratkaistu tai on tehty täytäntöönpanokelpoinen päätös ulkomaalaisen maasta poistamiseksi.

Ensimmäistä oleskelulupaa sähköisesti hakevan on käytävä henkilökohtaisesti tunnistautumassa viranomaisessa. Ulkomailla olevan hakijan on tunnistauduttava edustustossa tai sen tehtäviä hoitavan palveluntarjoajan luona ja Suomessa olevan Maahanmuuttoviraston palvelupisteessä. Tunnistautumisen yhteydessä hakijan on muun muassa annettava sormenjälkensä sekä esitettävä hakemuksensa alkuperäiset liiteasiakirjat.

Ulkomaalainen, jolle on myönnetty oleskelulupa esimerkiksi tiettyä asiantuntija- tai johtotehtävää varten sekä hänen perheenjäsenensä, voi halutessaan hakea pitkäaikaista viisumia Suomeen tuloaan varten. Tällöin hänen ei tarvitse odottaa oleskelulupakortin toimittamista ulkomailla. Pitkäaikaista viisumia käsitellään tarkemmin jäljempänä sekä Maahanmuuttoviraston erillisessä ohjeessa.

Ulkomaalaislain 67 §:n 1 momentin mukaan Maahanmuuttovirasto myöntää ja peruuttaa oleskeluluvan.

3.2 Jatkoluvan hakeminen

Uutta määräaikaista oleskelulupaa eli jatkolupaa voi ensimmäisen luvan tavoin hakea vain hakija itse. Työnantaja ei voi hakea jatkolupaa työntekijänsä puolesta. Hakemus on jätettävä Suomessa Maahanmuuttoviraston palvelupisteeseen. Jatkolupahakemuksen voi jättää

myös sähköisesti, jolloin hakijan ei välttämättä tarvitse asioida henkilökohtaisesti Maahanmuuttoviraston palvelupisteessä. 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, ei henkilökohtaiselle asioinnille jatkolupa-asiassa ole välttämättä tarvetta.

Jatkolupaa ei voi hakea ulkomailta 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.

Kun jatkolupahakemus koskee työntekijän oleskelulupaa, TE-toimisto suorittaa ulkomaalaislain 72 a §:n mukaisen harkinnan ja tekee osapäätöksen. Jos osapäätös on myönteinen, TE-toimisto myös määrää siinä, mille ajalle työntekijän jatkolupa voidaan myöntää, onko työnteko tilapäistä vai jatkuvaa ja millä ammattialalla lupa oikeuttaa työskentelemään.

Yrittäjän jatkoluvan kohdalla ELY-keskus suorittaa ulkomaalaislain 79 a §:n mukaisen harkinnan, eli muun muassa arvioi yritystoiminnan kannattavuutta sekä hakijan toimeentuloa, ja tekee osapäätöksen. Jos osapäätös on myönteinen, ELY-keskus myös määrää siinä, mille ajalle yrittäjän jatkolupa voidaan myöntää ja onko lupa tilapäinen vai jatkuva.

Kasvuyrittäjän jatkolupaa koskevaan hakemukseen hakijan ei ensimmäisen luvan tavoin tarvitse liittää Business Finlandin lausuntoa. Maahanmuuttovirasto voi kuitenkin tarvittaessa itse pyytää Business Finlandin lausunnon.

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.

Kausityölaki ja ICT-laki sisältävät erityissäätelyä niiden mukaisten lupien uusimisesta. Kyseisiä lupia ja niiden uusimista käsitellään jäljempänä.

3.3 Perheenjäsenten oleskelulupahakemukset

Työntekijä tai elinkeinonharjoittaja ja hänen mahdolliset perheenjäsenensä voivat halutessaan hakea oleskelulupia samanaikaisesti. Yleensä hakemuksia myös käsitellään yhdessä. Halutessaan perheenjäsen voi hakea oleskelulupaa vasta myöhemmin. Luvan myöntäminen kuitenkin edellyttää, että perheenkokoajan oma oleskelulupa on yhä voimassa. Perheenkokoaja ei voi panna oleskelulupahakemuksia vireille perheenjäsentensä puolesta, vaan kunkin perheenjäsenen on haettava oleskelulupaa henkilökohtaisesti.

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. Myös tässä ohjeessa kasvuyrittäjän perheenjäseniä käsitellään erikseen 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. Maahanmuuttoviraston vakiintuneen käytännön mukaan ensimmäistä oleskelulupaa ei kuitenkaan yleensä evätä vain sen vuoksi, että lupaa on haettu Suomessa.

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.

Kasvuyrittäjän perheenjäsenelle myönnetään ulkomaalaislain 47 h §:n 3 momentin mukaan oleskelulupa Suomessa tai ulkomailla haettuna.

Perheenjäsenen on täytettävä ulkomaalaislain 36 §:ssä säädetyt oleskeluluvan myöntämisen yleiset edellytykset. 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. Maahanmuuttovirasto on antanut erillisen ohjeen oleskeluluvasta perhesiteen perusteella.

3.4 Pysyvän oleskeluluvan ja P-EU -luvan hakeminen

Pysyvää oleskelulupaa ja pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupaa (P-EU -lupa) koskevan hakemuksen voi jättää vain hakija itse. Hakemus on jätettävä Suomessa Maahanmuuttoviraston palvelupisteeseen tai sähköisesti Maahanmuuttoviraston sähköisen asiointipalvelun kautta. Sähköisesti hakemuksensa jättävän on käytävä henkilökohtaisesti tunnistautumassa Maahanmuuttoviraston palvelupisteessä. Ulkomaalaislain 60 d §:n 1 momentin mukaan sormenjäljet otetaan aina pysyvää oleskelulupaa ja P-EU -lupaa hakevalta, joten henkilökohtainen asiointi on näiden hakemusten kohdalla välttämätön.

Ulkomaalaislain 60 §:n 2 momentin mukaan pysyvää oleskelulupaa tai P-EU -lupaa haetaan Suomessa. Lupaa ei voi hakea ulkomailla käsin. Jos hakemus

jätetään ulkomailla Suomen edustustoon, käsitellään hakemusta uutena ensimmäistä oleskelulupaa koskevana hakemuksena.

Jos pysyvää oleskelulupaa tai P-EU -lupaa koskeva hakemus jätetään myöhässä eli edellisen määräaikaisen luvan päättymisen jälkeen, ei lupaa voida myöntää. Uuden määräaikaisen luvan myöntäminen on kuitenkin mahdollista, mikäli sen myöntämisedellytykset täyttyvät. Vaatimus pysyvän oleskeluluvan ja P-EU- luvan hakemisesta ennen edellisen luvan päättymistä perustuu ulkomaalaislain 56 §:n 1 momenttiin ja 56 a §:n 1 momenttiin. Ensin mainitun pykälän mukaan pysyvän oleskeluluvan myöntäminen edellyttää, että hakija on oleskellut maassa jatkuvan oleskeluluvan saatuaan luvallisesti ja yhtäjaksoisesti neljän vuoden ajan. P-EU - luvan osalta ulkomaalaislain 56 a §:n 1 momentissa säädetään viiden vuoden luvallisesta ja yhtäjaksoisesta oleskelusta, jonka on pitänyt välittömästi edeltää hakemuksen jättämistä. Myöhässä jätetyn hakemuksen kohdalla vaatimus luvallisen oleskelun yhtäjaksoisuudesta ei täyty. Maahanmuuttovirasto ei pidä yhden päivän myöhästymistä esteenä pysyvän oleskeluluvan tai P-EU -luvan myöntämiselle, jos myöhästymisen on johtunut viikonlopusta tai arkipyhästä.

3.5 Hakemuksen vastaanottavan viranomaisen toimenpiteet

Oleskelulupahakemuksen vastaanottava virkailija:

- Tarkastaa, onko hakija rekisteröity UMA:aan aiemmin esimerkiksi eri tavoin translitteroidulla nimellä.
- Tarkastaa, että hakemus on kokonaan täytetty, allekirjoitettu ja kehottaa tarvittaessa hakijaa täydentämään hakemustaan. Sähköistä hakemusta ei allekirjoiteta käsin.
- Tarkastaa, että hakemus sisältää tarvittavat liitteet ja erityisesti, että työnantaja on ilmoittanut työehdot joko sähköisesti tai paperilla.
- Tarkastaa hakijan henkilöllisyyden ja passin tiedot.
- Tarkastaa, että ulkomailla lupaa hakeva oleskelee kyseisessä maassa laillisesti (esim. hakija ko. maan kansalainen, hakijalla viisumi, oleskelulupa tai mahdollisuus oleskella viisumivapaasti).
- Tekee tarvittaessa vireillepanotoimenpiteen UMA:aan.
- Ottaa hakijalta tarvittaessa sormenjäljet. Liittää ne sekä valokuvan ja allekirjoituksen UMA:an oleskelulupakorttia varten.
- Perii tarvittaessa käsittelymaksun ja merkitsee sen UMA:aan.
- Kirjaa tarvittaessa asiaan omat huomionsa, jos vireillepanon yhteydessä ilmenee seikkoja, joilla voi olla merkitystä päätösharkinnassa.
- Välittää tarvittaessa tiedon hakemuksesta TE-toimistolle tai ELY-keskukselle osapäätöstä varten UMA:n kautta. Skannaa mahdolliset osapäätökseen liittyvät liitteet UMA-järjestelmään. Jos kyse on ns. paperihakemuksesta, skannaa myös varsinaisen hakemuslomakkeen.

4 D-viisumi eli pitkäaikainen viisumi nopeutettua maahantuloa varten

- ***D-viisumilla eli pitkäaikaisella viisumilla voidaan nopeuttaa mm. eräiden asiantuntija- tai johtotehtävään tulevien sekä heidän perheenjäsentensä maahantuloa.***
- ***Oleskeluluvan saanut voi tulla Suomeen D-viisumilla ja saada oleskelulupakortin Suomessa, eikä hänen tarvitse odottaa kortin toimittamista ulkomaille.***

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.

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

- oleskelupa erityisosaamista vaativaan asiantuntijatehtävään (UlkL 77 § 1 mom. 1 kohta),
- Euroopan unionin sininen kortti (UlkL 81 § 1 mom.),
- kasvuyrittäjän oleskelulupa (UlkL 47 h §),
- tutkija- ja opiskelijalain mukainen oleskelulupa tutkijalle tai opiskelua varten,
- ICT-lain mukainen oleskelulupa asiantuntijana tai johtajana,
- oleskelulupa yrityksen yli- tai keskijohdon tehtäviin (UlkL 74 § 1 mom. 4 kohta) tai
- 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. Pitkäaikaista viisumia on haettava ennen Suomeen saapumista ulkomailta. Sitä koskeva hakemus on jätettävä sähköisesti Maahanmuuttoviraston sähköisessä asiointipalvelussa tai paperilomakkeella Suomen edustustolle taikka sen tehtäviä hoitavalle palveluntarjoajalle. 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.

5 Pikakaista eräiden oleskelulupahakemusten nopeutettuun käsittelyyn

- **Pikakaista on Maahanmuuttoviraston palvelulupaus käsitellä kahdessa viikossa mm. erityisasiantuntijan, johtajan, kasvuyrittäjän ja heidän perheenjäsentensä oleskelulupahakemukset.**
- **Hakemuksen on täytettävä tietyt edellytykset, jotta se voidaan käsitellä pikakaistalla. Palvelulupaus ei koske hakemusta, joka ei niitä täytä.**

Pikakaistaksi kutsuttavan palvelulupauksensa mukaan Maahanmuuttovirasto käsittelee kahdessa viikossa seuraavia oleskelulupia koskevat hakemukset, kun hakija täyttää tietyt pikakaistaa koskevat edellytykset:

- kasvuyrittäjän oleskelulupa (UlkL 47 h §),
- oleskelulupa yrityksen yli- tai keskijohdon tehtäviin (UlkL 74 § 1 mom. 4 kohta),
- oleskelupa erityisosaamista vaativaan asiantuntijatehtävään (UlkL 77 § 1 mom. 1 kohta),
- Euroopan unionin sininen kortti (UlkL 81 § 1 mom.),
- 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 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 käsittelyaika. 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.

6 Työnantajan sertifiointi

- ***Työnantajan sertifiointi tarkoittaa työnantajan taustan varmistamista ennakkoon, jolloin sen palvelukseen tulevien oleskelulupahakemuksia voidaan käsitellä kevyemmällä menettelyllä.***
- ***Sertifioidulta työnantajalta pyydetään Ulkl 5 luvun mukaisen oleskeluluvan myöntämiseksi vähemmän selvityksiä kuin muilta työnantajilta.***
- ***Maahanmuuttovirasto myöntää hakemuksesta työnantajalle sertifiointin ensin kahdeksi vuodeksi, sitten kolmeksi vuodeksi kerrallaan.***

6.1 Sertifiointin vaikutukset

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 selvityselvöllisyytensä ainoastaan ulkomaalaislain 71 b §:n 1 momentin 1–4 kohdan osalta. Muilta osin 71 b §:ää ei sovelleta sertifioituun työnantajaan.

Työntekijän kannalta sertifiointi vaikuttaa siten, ettei hänen tarvitse liittää hakemukseensa 71 a §:n 2 momentin 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. Maahanmuuttovirasto pitää verkkosivuillaan yllä julkista listaa sertifioiduista työnantajista.

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

6.2 Sertifiointin hakeminen ja päätösharkinta

Työnantaja voi hakea Maahanmuuttovirastolta sertifiointia. Hakemuksen voi yhtiön puolesta tehdä henkilö, jolla on nimenkirjoitusoikeus.

Maahanmuuttovirasto perii hakemuksesta niin sanotussa maksuasetuksessa määrätyn käsittelymaksun.

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 työnantajaveloitteensa ja antaa 71 b §:n 1 momentin 6 kohdassa tarkoitetun vakuutuksen niiden täyttämiseksi;
- 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 ja että 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 määrää 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.

6.3 Sertifiointin peruuttaminen

Maahanmuuttovirasto voi peruuttaa myöntämänsä sertifiointin, kun jokin ulkomaalaislain 78 §:n 1 momentissa säädetyistä perusteista täyttyy. Pykälän perustelujen mukaan peruuttamisharkinta on kokonaisharkinta, jossa huomioidaan esimerkiksi perusteen luonne ja vakavuus sekä siihen liittyvän henkilön asema ja rooli työnantajan palveluksessa. On myös harkittava, voiko työnantajan edelleen luottaa hoitavan velvoitteensa 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. Pyynnössä on riittävän tarkasti kerrottava ne seikat, joiden vuoksi Maahanmuuttovirasto harkitsee sertifiointin peruuttamista. Pyynnössä 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, Maahanmuuttoviraston on peruutettava siihen perustunut sertifiointin peruutus.

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 täyttyvät uudelleen ennen peruuttamispäätöksen tekemistä.

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

7 Ulkl 5 luvun mukaisen oleskelulupahakemuksen käsittely ja päätöksenteko

- ***Sekä hakijan että työnantajan on esitettävä selvityksiä Ulkl 5 luvun mukaista työnteen perusteella haettua oleskelulupaa koskevassa asiassa.***
- ***Työehtojen ilmoittaminen kuuluu työnantajalle.***
- ***Tarvittaessa tietoja voi selvittää myös eri viranomaisten tietovarannoista.***
- ***Osapäätöstä edellyttävässä asiassa Maahanmuuttovirasto harkitsee myönteisen osapäätöksen jälkeen vain oleskeluluvan yleisten edellytysten täyttymistä.***
- ***Työperusteisen oleskeluluvan myöntäminen edellyttää Ulkl 36 §:n yleisten edellytysten ja 71 §:n työnteen perusteella myönnettävän oleskeluluvan yleisten edellytysten täyttämistä.***
- ***Lailla on säädetty enimmäiskäsittelyaikoja työnteen tai elinkeinon harjoittamisen perusteella haettaville oleskeluluville.***

7.1 Hakijan selvittämisvelvollisuus

Oleskelulupahakemuksen liitteeksi tarvittavat selvitykset ja asiakirjat on lueteltu hakemuslomakkeissa sekä sähköisessä asiointipalvelussa. Hakijan on aina liitettävä oleskelulupahakemukseensa kopio passinsa henkilötietosivusta ja muista sivuista, joilla on merkintöjä. Ulkomaalaislain 35 §:n mukaan

oleskeluluvan myöntäminen edellyttää, että ulkomaalaisen matkustusasiakirja on voimassa. Työntekoa varten myönnettävät oleskeluluvat eivät sisälly pykälässä nimenomaisesti lueteltuihin poikkeustapauksiin, joissa oleskelulupa voidaan myöntää matkustusasiakirjan puuttumisesta huolimatta. Lisäksi hakijan on liitettävä hakemukseensa poliisin passikuvaohjeen mukainen kasvokuvansa.

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.

Edellä kerrotut ovat yleisiä oleskelulupahakemukseen tarvittavia selvityksiä, jotka koskevat niin työntekoa ja yritystoimintaa varten haettavia oleskelulupia kuin muillakin perusteilla haettavia oleskelulupia. Lisäksi 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.

Työntekijä voidaan 2 momentin nojalla velvoittaa toimittamaan muitakin hakemuksen ratkaisemisen kannalta välttämättömiä lisätietoja, jos on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä ei täytä 71 §:n 2–5 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. 2 momentin mukaisia lisätietoja pyydetään työntekijältä siltä osin, kuin niitä ei saada toisen viranomaisen tietovarannosta.

Lain perustelujen mukaan (HE 114/2022 vp, s. 87-88) hakemuksen tarkempi selvittäminen 2 momentin mukaisia tietoja hankkimalla voisi olla aiheellista esimerkiksi silloin, jos työntekijän ja työnantajan esittämät tiedot eivät täsmäisi keskenään, jos työsuojelun 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.

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.

Maahanmuuttoviraston tarvittaessa pyytämät lisäselvitykset voivat olla esimerkiksi puuttuvia asiakirjoja tai asiaa voidaan selvittää hakijaa kuulemalla. Kuuleminen voi olla kirjallinen tai suullinen. Selvityspyynnössä on mainittava määräaika, johon mennessä pyydetyt selvitykset on toimitettava Maahanmuuttovirastoon. Lisäksi pyynnössä on ilmoitettava, että määräajan noudattamatta jättäminen ei estä Maahanmuuttovirastoa ratkaisemasta asiaa, ja että selvitysten puuttuminen voi vaikuttaa epäedullisesti. Suomessa jo olevaa hakijaa sekä hänen mahdollisia perheenjäseniään yleensä kuullaan oleskelulupahakemuksen yhteydessä myös mahdollisesta hakijan maasta poistamisesta ja maahantulokieltoon määräämisestä.

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 tarkistaa 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 syylistynyt.

7.2 Työnantajan selvittämisvelvollisuus

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

- 1) työsuhteen keskeisistä ehdoista tiedot, joista säädetään 71 a §:n 1 momentin 2 kohdassa;

- 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 kohdan velvoitteiden täyttämisestä.

1 kohdan mukaiset tiedot ovat samat, jotka työntekijän on 71 a §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan toimitettava. Siten Maahanmuuttovirasto voi verrata tietoja keskenään ja varmistua, että molemmilla on sama käsitys työehdoista.

Lisäksi työnantaja voidaan 2 momentin nojalla velvoittaa toimittamaan tietoja 6 kohdan tarkoittamien velvoitteiden täyttämistä, jos niitä ei saada toisen viranomaisen tietovarannosta. Käytännössä Maahanmuuttovirasto toteaa velvoitteiden täyttämisen ensisijaisesti Verohallinnon Velvoitteidenhoitoselvitysrekisteristä ja tulorekisteristä, mutta laki mahdollistaa muidenkin tietovarantojen hyödyntämisen. Jos tarvittavia tietoja tai osaa niistä ei saada viranomaisten tietovarannoista, Maahanmuuttovirasto voi pyytää tietoja työnantajalta.

Tarvittaessa virasto voi 2 momentin nojalla 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. Mahdollisuus näiden tietojen pyytämiseen vastaa edellä kerrottua mahdollisuutta pyytää vastaavanlaisia tietoja työntekijältä 71 a §:n 2 momentin nojalla. Myös viitteet tietojen pyytämiseen johtavista seikoista ovat yleensä molemmissa tilanteissa samankaltaisia.

Pykälän 3 momentin mukaan työnantajan on pääsääntöisesti toimitettava siltä tarvittavat tiedot Maahanmuuttoviraston sähköisen asiointipalvelun kautta. Jos se ei ole mahdollista, tiedot voi toimittaa paperilla. Työnantajan ei tarvitse erikseen perustella, miksi se ei käytä sähköistä asiointipalvelua.

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

Kun työnantaja on luonnollinen henkilö, yhdistys tai uusi yritys, ei kaikkia tarvittavia tietoja yleensä ole saatavilla Velvoitteidenhoitoselvitysrekisteristä eikä muista tietovarannoista. Tällöin työnantajan palkanmaksukyvyyn arvioinnissa voidaan käyttää esimerkiksi liiketoimintasuunnitelmaa ja selvityksiä asiakassopimuksista. Uuden yrityksen kohdalla ensimmäinen oleskelulupapäätös voidaan käytännössä joutua tekemään tavanomaista niukempien tietojen pohjalta, mutta pelkästään sitä ei saa katsoa työnantajan

eikä hakijan vahingoksi. Mahdollisen jatkolupahakemuksen kohdalla tietoja on jo yleensä enemmän saatavilla.

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 nimenomaisesti valtuutuksesta ei olisikaan esitetty.

7.3 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.

Kuulemisen voi suorittaa Maahanmuuttovirasto tai pykälän mukainen Suomen edustuston henkilöstöön kuuluva henkilö. Ulkomailla olevan hakijan kuuleminen voidaan suorittaa myös 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.

Etäyhteyttä käytettäessä Maahanmuuttoviraston ja Suomen edustuston tai palveluntarjoajan on tarkistettava 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 ja tietoturvasuosin.

7.4 Päätöksenteko

Jos työnteoa tai elinkeinon harjoittamista varten haettu oleskelulupa ei edellytä osapäätöstä, Maahanmuuttovirasto suorittaa päätösharkinnan yksin. Tällöin virasto harkitsee, täytyvätkö kyseisen hakuperusteen mukaiset edellytykset sekä yleiset edellytykset oleskeluluvan myöntämiselle. Maahanmuuttovirasto myös ratkaisee hakijalle mahdollisesti myönnettävän oleskeluluvan lajin ja pituuden. Päätösharkinnassa on otettava huomioon kaikki asianosaisilta, viranomaisilta sekä mahdollisilta muilta tahoilta saadut tiedot ja selvitykset kokonaisuudessaan.

TE-toimisto tekee työntekijän oleskelulupaa koskevaan hakemukseen ensin ulkomaalaislain 72 a §:n mukaisen osapäätöksen ja ELY-keskus yrittäjän oleskelulupaa koskevaan hakemukseen 79 a §:n mukaisen osapäätöksen. Mikäli osapäätös on myönteinen, Maahanmuuttovirasto tutkii, täytyvätkö 36 §:n mukaiset oleskeluluvan myöntämisen yleiset edellytykset. Jos on kyse

Suomessa haetusta ensimmäisestä oleskeluluvasta, Maahanmuuttovirasto myös harkitsee, voidaanko lupa myöntää pääsäännöstä poiketen Suomessa haettuna.

Jos TE-toimisto tai ELY-keskus tekee kielteisen osapäätöksen, se sitoo Maahanmuuttovirastoa, eikä hakijalle voida myöntää työntekijän oleskelulupaa tai yrittäjän oleskelulupaa. Tällöin ei ole välttämätöntä tutkia oleskeluluvan myöntämisen yleisiä edellytyksiä. Maahanmuuttovirasto voi 83 §:n 4 momentin mukaisissa tilanteissa hylätä hakemuksen myös ilman osapäätöstä.

7.5 Ulkl 5 luvun mukaisten hakemusten enimmäiskäsittelyaika ja siitä poikkeaminen

- **2 viikkoa; Pikakaistalla käsiteltävät hakemukset**
- **2 kuukautta; Muut Ulkl 5 luvun mukaiset hakemukset**
- **90 päivää; Euroopan unionin sininen kortti**

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 laajentamista koskevat hakemukset. EU:n sinistä korttia koskevalle päätökselle ulkomaalaislain 84 §:n 4 momentissa säädetään erikseen 90 päivän enimmäisajasta.

Maahanmuuttovirasto on itse antanut pikakaistaksi kutsutun palvelulupauksen, jonka mukaan virasto käsittelee erät ulkomaalaislain 5 luvun mukaiset ja erät ICT-lain mukaiset oleskelulupahakemukset enintään kahden viikon kuluessa. Pikakaistaa käsitellään tarkemmin edellä.

Kahden kuukauden määräaika alkaa, kun viranomaisella on vastaan asianmukaisesti täytetyn hakemuksen liitteineen. Sähköisen hakemuksen kohdalla käsittelyaika alkaa, kun hakija käy henkilökohtaisesti tunnistautumassa ja hakija sekä työnantaja täyttävät 71 §:ssä säädetyt velvoitteensa. Mikäli 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 TE-toimiston, ELY-keskuksen tai Business Finlandin päätöksenteon vaiheet. Business Finlandin osalta tämä koskee sellaisia kasvuyrittäjän jatkolupahakemuksia, joita käsitellessään Maahanmuuttovirasto pyytää Business Finlandin lausunnon. Enimmäisaika jakautuu näiden viranomaisten välillä tasan eli Maahanmuuttoviraston on osapäätöksen tai lausunnon saatuaan tehtävä hakemukseen päätös viimeistään kuukauden kuluessa.

Pykälän 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 §:n mukaisten yleisten edellytysten täyttymisen. Enimmäiskäsittelyaikaa ei ole mahdollista merkittävästi pidentää sillä perusteella, että kuulemisen järjestäminen viivästyy viranomaisesta johtuvasta syystä. Pidempi odotusaika voi poikkeuksellisesti olla perusteltua tilanteessa, 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 kuitenkin myös annettava hakijalle tiedoksi 90 päivän enimmäisajan kuluessa.

7.6 Vaatimus matkustusasiakirjan voimassaolosta

Ulkomaalaislain 35 §:n mukaan oleskeluluvan myöntäminen edellyttää, että ulkomaalaisen matkustusasiakirja on voimassa. Työntekoa ja elinkeinon harjoittamista varten myönnettävät oleskeluluvat eivät kuulu 35 §:ssä erikseen säädettyihin poikkeuksiin, jolloin oleskelulupa voidaan myöntää 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 matkustusasiakirjan on oltava voimassa, kun oleskelulupa myönnetään, mutta sen ei tarvitse olla voimassa koko sitä aikaa, jolle oleskelulupa myönnetään. Kun on kyse kausityölain mukaisesta kausityöoleskeluluvasta, sen myöntäminen kuitenkin edellyttää kausityölain 4 §:n 2 momentin mukaan, että matkustusasiakirja on voimassa vähintään kolmen kuukauden ajan myönnettävän luvan päättymisestä.

Matkustusasiakirjan on oltava Suomen hyväksymä muun maan myöntämä passi tai muu matkustusasiakirja taikka Suomessa ulkomaalaiselle myönnettävä matkustusasiakirja, eli muukalaispassi tai pakolaisen

matkustusasiakirja. Ulkoministeriö pitää verkkosivuillaan listaa Suomen hyväksymistä passeista ja matkustusasiakirjoista.

7.7 Yleiset edellytykset

7.7.1 Yleiset edellytykset oleskeluluvan myöntämiseksi, Ulkl 36 §

Oleskeluluvan myöntämistä harkittaessa on aina varmistettava, että hakija täyttää ulkomaalaislain 36 §:ssä säädetyt oleskeluluvan myöntämisen yleiset edellytykset. Yleiset edellytykset koskevat ulkomaalaislain lisäksi kausityölain ja ICT-lain nojalla myönnettäviä oleskelulupia.

Ulkomaalaislain 36 §:n 1 momentin mukaan oleskelulupa voidaan jättää myöntämättä, jos ulkomaalaisen katsotaan vaarantavan yleistä järjestystä tai turvallisuutta, kansanterveyttä taikka Suomen kansainvälisiä suhteita. Kansanterveyden vaarantaminen ei kuitenkaan estä jatkoluvan myöntämistä, jos luvan myöntämisen edellytykset ovat muutoin olemassa. Kansainvälisten suhteiden vaarantaminen ei kuitenkaan estä oleskeluluvan myöntämistä perhesiteen perusteella tai oleskeluluvan myöntämistä ulkomaalaiselle, jolle on unionin jäsenvaltiossa myönnetty pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupa.

Pykälän 2 momentin mukaan oleskelulupa voidaan jättää myöntämättä, jos on perustelua aiheita epäillä ulkomaalaisen tarkoituksena olevan maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen. Maahanmuuttovirasto on antanut erillisen ohjeen pykälän 2 momentin soveltamisesta.

Pykälän 3 momentin mukaan oleskelulupa perhesiteen perusteella voidaan jättää myöntämättä, jos on perusteltua aiheita epäillä perheenkokoajan saaneen oleskelulupansa maahantuloa tai maassa oleskelua koskevia säännöksiä kiertämällä antamalla väriä tietoja henkilöllisyydestään tai perhesuhteistaan. 3 momentti ei sinänsä koske työntekoa varten haettuja oleskelulupia mutta se voi tulla sovellettavaksi työntekijän perheenjäsenen kohdalla.

Pykälän 4 momentin mukaan oleskelulupa voidaan jättää myöntämättä myös, jos on perusteltua aiheita epäillä työnantajan tai toimeksiantajan tarkoituksena olevan maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen oleskelulupaa haettaessa. Tätä edellytystä käsitellään tarkemmin jäljempänä.

Pykälän 5 momentin mukaan, jos 2 tai 4 momenttia sovelletaan tämän lain 5 luvussa tarkoitettua työntekoa koskevan hakemuksen edellytysten arvioinnissa, siinä otetaan huomioon lisäksi työnteon perusteella myönnettävän oleskeluluvan yleisten edellytysten sekä työntekijän ja työnantajan selvittämismääräysten täyttämisen. Momentin perustelujen mukaan tarkoituksena on arvioida, onko hakijalla aito tarkoitus tulla suorittamaan työtehtävää, johon lupaa haetaan. Jos tarkoitus on aito, niin jokin muu yksittäinen seikka, vaikka olisikin moitittava, ei sellaisenaan välttämättä olisi peruste oleskelulupahakemuksen hylkäämiselle (HE 114/2022 vp, s. 81).

36 §:n 1 ja 2 momentin perustelujen (HE 28/2003 vp) 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. Laiton maahanmuutto tarkoittaa hallituksen esityksen mukaan yhä useammin laillisten maahantulokeinojen väärinkäyttöä. Viisumia ja oleskelulupaa haetaan perusteella, joka ei vastaa maahantulon todellista tarkoitusta. Viisumivapausaikaa käytetään laittomaan työntekoon. Myös turvapaikkamenettelyä voidaan käyttää väärin. Näennäisesti laillinen maahantulotapa saadaan aikaan salaamalla viranomaiselta maahantulon todellinen tarkoitus ja antamalla asiaan liittyviä väriä tietoja mukaan lukien asiakirjaväärennykset. Maahantulosäännösten kiertämistä laillisia maahantulokeinoja väärinkäyttämällä voidaan kutsua myös näennäisesti lailliseksi maahanmuutoksi.

Euroopan talousyhteisön ja Turkin välisen assosiaatiosopimuksen lisäpöytäkirjan 41 artiklan 1 kohta (ns. standstill-lauseke) ei rajoita ulkomaalaislain 36 §:n 2 momentin soveltamista. Oikeuskäytännön mukaan oleskelulupa voidaan evätä maahantulosäännösten kiertämisen perusteella myös silloin, kun hakija on Turkin kansalainen (KHO:2014:62 ja KHO:2014:63). Assosiaatiosopimusta käsitellään laajemmin jäljempänä. Ulkomaalaislain perustelujen mukaan sopimus ei koske työnantajan velvollisuuksia, joten työnantajan tulee täyttää laissa säädetyt edellytykset (HE 114/2022 vp, s. 91).

7.7.2 Oleskeluluvan myöntämättä jättäminen Ulkl 36.4 §:n nojalla

Maahanmuuttovirasto voi hylätä oleskelulupahakemuksen ulkomaalaislain 36 §:n 4 momentin nojalla, jos työnantajan tai toimeksiantajan voidaan perustellusti epäillä kiertävän maahantuloa tai maassa oleskelua koskevia säännöksiä oleskelulupaa haettaessa. Lainkohta koskee kaikkia ansiotyötä varten haettuja oleskelulupia ja sen nojalla voidaan jättää myöntämättä sekä ensimmäinen oleskelulupa että jatkolupa. Tarkoituksena on estää vilpillisin aikein toimivaa työnantajaa tai toimeksiantajaa rekrytoimasta ulkomaalaisia työntekijöitä oleskeluluvan nojalla.

Oleskeluluvan hakija voi itse olla vilpittömässä mielessä ja tietämätön työnantajansa tai toimeksiantajansa tarkoituksesta. Yksittäisessä tapauksessa voi kuitenkin olla perusteltu aihe epäillä, että työnantajan tai toimeksiantajan lisäksi myös hakijan tarkoituksena on kiertää maahantuloa tai maassa oleskelua koskevia säännöksiä. Tällöin 36 §:n 4 momentin lisäksi voi samanaikaisesti soveltua 2 momentti. Molempia lainkohtia voi tarvittaessa käyttää saman päätöksen perusteena.

Jos oleskelulupa jätetään 36 §:n 4 momentin perusteella myöntämättä, on asianosaisena pidettävä hakijan lisäksi hänen työnantajaansa tai toimeksiantajaansa. Päätös koskee työnantajan tai toimeksiantajan etua

hallintolain 11 §:n tarkoittamalla tavalla, joten sitä on yleensä kuultava asiassa, päätös on annettava sille tiedoksi ja sillä on asiassa valitusoikeus.

Jos oleskelulupa jätetään 36 §:n 4 momentin perusteella myöntämättä Suomessa olevalle hakijalle, päätökseen ei lain perustelujen mukaan olisi tarkoituksenmukaista liittää maahantulokieltoa, koska päätös ei vaikuta hakijan mahdollisuuksiin saada oleskelulupa toisen työnantajan palvelukseen (HE 253/2020 vp, s. 14). Laki ei kuitenkaan estä tekemästä hakijaa koskevaa maastapoistamispäätöstä ilman maahantulokieltoa, mikäli hakijan maassa oleskelulle ei ole perusteita, ja muutkin maastapoistamisen edellytykset täyttyvät. Yksittäisessä tapauksessa myös maahantulokiellon määrääminen voi olla mahdollista, jos oleskeluluvan myöntämättä jättämiselle ja hakijan maasta poistamiselle on 36 §:n 4 momentin lisäksi sellainen muu peruste, jonka nojalla maahantulokielto voidaan määrätä.

Ulkomaalaislain 36 §:n 4 momentin perustelujen mukaan työnantajan tai toimeksiantajan tekemässä maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertämisessä voi olla kyse esimerkiksi siitä, ettei alun perinkään ole tarkoituksena palkata ulkomaalaista sellaiseen työsuhteeseen kuin työnantaja hakemuksen yhteydessä ilmoittaa tai on ilmoittanut. Työtunteja voi olla tai olla ollut tarjolla huomattavasti ilmoitettua vähemmän, palkka olennaisesti ilmoitettua alhaisempi, lakisääteiset vapaat puuttua suurelta osin tai kokonaan, toimeentuloedellytyksen mahdoton täytyä työnteolla tai ulkomaalaisen kohtelu työssä syrjivää. Työntekijät eivät välttämättä saa tai ole saaneet työnantajalta tietoa työnteon keskeisistä ehdoista. Hakemuksen yhteydessä viranomaiselle annetut tiedot voivat myös muulla tavalla olla virheellisiä tai harhaanjohtavia (HE 253/2020 vp, s. 14).

Ulkomaalaislain 82 §:n mukaisen toimeksiantajan menettelyä arvioitaessa, eli ulkomaisen työnantajan palveluksessa olevan työntekijän työskennellessä Suomessa urakointi- tai aliorakointi- tai vuokratyössä, toimeksiantajalle säädettyjen velvollisuuksien hoitaminen on merkityksellistä arvioitaessa sen tekemää säännösten kiertämistä. Toimeksiantajalle 82 §:ssä säädetyt velvollisuuksia sovelletaan Suomessa toimivaan pääurakoitsijaan tai pääteettäjään. Toimeksiantajan velvollisuudet koskevat vain 82 §:n mukaista työnteko-oikeudesta varmistumista, tiedon säilyttämistä palveluksessaan olevista ulkomaalaisista työntekijöistä sekä tietojen toimittamista muun muassa työpaikan luottamusmiehelle. Laissa yksin työnantajalle säädetyt velvollisuudet eivät koske toimeksiantajaa.

Eduskunnan hallintovaliokunta on lausunnossaan todennut, että työnantajan tarkoitusta arvioitaessa voidaan ottaa huomioon työnantajan aiempi tai ennakoitavissa oleva toiminta. 36 §:n 4 momentin käytännön toimivuuden kannalta on olennaista, miten Maahanmuuttovirasto voi etukäteen arvioida mahdollisia tulevaisuudessa tapahtuvia laiminlyöntejä tai hyväksikäyttöä. Hallintovaliokunta on myös todennut, että työnantajan menettelyllinen oikeusturva on otettava huomioon, ja Maahanmuuttoviraston hankittava selvitystä työnantajalta sekä kuultava tätä asian käsittelyssä. (HaVL 15/2021 vp, s. 6-7)

Työnantajan aiempaa tai ennakoitavissa olevaa toimintaa arvioitaessa on huomioitava 36 §:n 4 momentin sanamuoto, "säännösten kiertäminen

oleskelulupaa haettaessa". Se sitoo työnantajan menettelyn tiukemmin nimenomaan ratkaistavana olevan hakemuksen yhteydessä ilmeneviin seikkoihin, kuin esimerkiksi saman pykälän 2 momentin väljempi sanamuoto, joka viittaa hakijan menettelyyn yleisemmin.

Pykälän 4 momenttia sovellettaessa on aina 5 momentin mukaisesti huomioitava lisäksi työntöon perusteella myönnettävän oleskeluluvan yleisten edellytysten sekä työntekijän ja työnantajan selvittämisvelvollisuuden täyttäminen. Tuon kokonaisharkinnan tarkoituksena on arvioida, onko hakijalla aito tarkoitus tulla suorittamaan työtehtävää, johon hän hakee oleskelulupaa.

Maahanmuuttoviraston selvittäessä epäilyä sääntelyn kiertämisestä, lähtökohtana on kirjallinen selvittäminen, varsinkin oleskelulupahakemuksen liitteeksi toimitetut asiakirjat. Myös työnantajan tai toimeksiantajan edustajaa on yleensä tarkoituksenmukaista kuulla kirjallisesti. Yksittäisessä tapauksessa suullinen kuuleminen on kuitenkin mahdollista. Tarvittaessa työnantajalta tai toimeksiantajalta 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.

7.7.3 Työntöon perusteella myönnettävän oleskeluluvan yleiset edellytykset, UIKL 71 §

Ulkomaalaislain 71 §:ssä säädetään työntöon perusteella myönnettävien oleskelulupien yleisistä edellytyksistä, jotka koskevat ulkomaalaislain nojalla myönnettäviä lupia, eivät erillislakien mukaisia lupia. Niiden on täytyttävä 36 §:n mukaisten oleskeluluvan myöntämisen yleisten edellytysten lisäksi. Oleskeluluvan myöntäminen työntekoa 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 hyväksytyä terveydentilaa, että työntekijä täyttää niitä koskevat vaatimukset;
- 3) ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu ansiotyöstä saatavalla tulolla oleskeluluvan voimassaolon ajan;
- 4) työntekijä ja työnantaja täyttävät 71 a ja 71 b §:n mukaisen selvittämisvelvollisuuden;
- 5) työntekijä ja työnantaja täyttävät 36 §:ssä säädetyt yleiset edellytykset oleskeluluvan myöntämiseksi.

Pykälän 1 kohdan mukainen velvoitteista huolehtiminen voidaan yleensä todeta Verohallinnon velvoitteidenhoitoseivityksestä. Tarvittaessa muitakin

tietovarantoja voi käyttää, tai mikäli tietoja ei ole saatavilla viranomaisten tietovarannoista, vastaavia tietoja voi pyytää työnantajalta.

Pykälän 2 kohdan mukaisten tietojen arviointi kuuluu yleensä työnantajalle. Työnantaja vahvistaa hoitaneensa tämän veloitteensa tekemällä sitä koskevan merkinnän asianomaiseen kohtaan sähköisessä asiointipalvelussa tai ilmaisemalla sen paperisen hakemuksen yhteydessä. Tarvittaessa Maahanmuuttovirasto voi pyytää työnantajaa esittämään tässä lainkohdassa tarkoitettut selvitykset, mikäli siihen yksittäisessä tapauksessa ilmenee perusteita. Selvittämistarve voi koskea esimerkiksi hakijalla olevaa erityisosaamista tai erityisosaamisen tarvetta kyseisessä työssä. Niiden selvittämiseen Maahanmuuttovirastossa pitää kuitenkin olla painava syy. Yksittäisessä tapauksessa Maahanmuuttovirasto voi pyytää esimerkiksi hakijan erityisosaamista koskevaa selvitystä myös hakijalta.

Pykälän 3 kohdassa säädetään toimeentuloedellytyksestä. Sen mukaan toimeentulon tulee olla turvattu ansiotyöstä saatavalla tulolla. Toimeentuloedellytystä käsitellään tarkemmin jäljempänä tässä ohjeessa.

7.8 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.

Lapsen hakiessa ansiotyöhön tai elinkeinon harjoittamiseen oikeuttavaa oleskelulupaa, on huomioitava muun muassa lapsen aiottu asuinolot sekä hänen tarvitsemansa huolenpidon järjestäminen Suomessa. Lapsen etua arvioitaessa on huomioitava myös se, hakeeko hänen huoltajansa oleskelulupaa Suomeen samanaikaisesti. Lisäksi on kiinnitettävä huomiota siihen, että aiottu työ sopii lapselle. Käytännössä voidaan yleensä edellyttää, että työ on nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) mukaista. Lain 2 §:n mukaan työhön saadaan ottaa henkilö, joka on täyttänyt 15 vuotta ja joka on suorittanut oppivelvollisuutensa, sekä tietyin rajoituksin myös 14 vuotta täyttänyt tai saman kalenterivuoden aikana täyttävä henkilö. Kun on kyse lapsesta, joka ei ole vielä suorittanut oppivelvollisuuttaan, on saman pykälän mukaan huomioitava, ettei työ aiheuta haittaa hänen koulunkäynnilleen. Esimerkiksi loman aikana tehtävän työn kesto ei saa ylittää puolta koulun loma-ajasta.

Arvioitaessa työn sopivuutta lapselle, tukena voi käyttää sosiaali- ja terveysministeriön asetusta nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta (25.4.2012/189). Luettelon sisältämiä töitä on lupa teettää 14 vuotta täyttäneellä tai saman kalenterivuoden aikana täyttävällä lapsella. Esimerkkiluettelo ei ole tyhjentävä eli muutkin työt voivat olla mahdollisia.

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

Tavanomaisia töitä, joiden voi yleensä katsoa sopivan lapselle, ovat esimerkiksi istutus-, poiminta- ja aputyöt puutarhassa sekä maataloudessa.

Lapsen kohdalla on kiinnitettävä erityistä huomiota myös siihen, että eräät työehtosopimukset mahdollistavat tavanomaista alemman palkan maksamisen nuorelle työntekijälle. Tällöin on arvioitava, riittääkö hakijalle maksettava työehtosopimuksen mukainen palkka turvaamaan hänen toimeentulonsa aiotun Suomessa oleskelun ajan.

Yleensä on varmistettava kaikkien huoltajien suostumus lapsen Suomeen tuloon. 15 vuotta täyttäneellä lapsella on huoltajiensa ohella rinnakkainen puhevalta. Hän voi halutessaan hakea oleskelulupaa itse, mutta hänen on liitettävä hakemukseensa huoltajiensa suostumus.

Jos lapsi hakee oleskelulupaa samanaikaisesti huoltajansa kanssa, mahdollisten muiden huoltajien suostumus on liitettävä lapsen hakemukseen. Jos lapsi hakee oleskeluluvan sijaan kausityötodistusta samanaikaisesti huoltajansa kanssa, ei mahdollisten muiden huoltajien suostumus ole välttämätön, koska suostumusta ei muutoinkaan edellytetä lapsen viisumivapaaseen maahantuloon. Jos kausityötodistusta hakeva lapsi on tulossa Suomeen ilman huoltajaansa, huoltajien suostumus on kuitenkin tarpeellinen lapsen edun arvioimista varten.

Kausityöhön oikeuttavan luvan kohdalla työnantaja voi ilmoittaa myös lasta 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 tiukempia, joten niiden asianmukaisen noudattamisen voi katsoa täyttävän 18 §:ssä säädetyn edellytyksen myös täysi-ikäiseen sovellettavien työehtojen osalta.

Lapsen etu on huomioitava myös lapsen 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. Myös uuden työn sopivuutta arvioitaessa voi käyttää tukena nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluetteloa.

7.9 Oleskeluluvan laji

Työntekoa tai elinkeinon harjoittamista varten voidaan myöntää jatkuva (A) tai tilapäinen (B) oleskelulupa. Työntekijän oleskeluluvan lajin määrää TE-toimisto osapäätöksessään. Yrittäjän oleskeluluvan lajin määrää ELY-keskus 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. Momentin muiden kohtien perusteella virasto myöntää oleskeluluvan yleensä jatkuvana (A), jos työsopimus Suomessa suoritettavaa työtä varten on voimassa toistaiseksi tai vähintään kaksi vuotta, tai jos elinkeinoa on tarkoitus harjoittaa Suomessa toistaiseksi. Jos työsopimus on alle kahden vuoden pituinen 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).

7.10 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 7 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".

7.11 Ensimmäisen oleskeluluvan voimassaolo ja alkamispäivä

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 sininen kortti myönnetään kahdeksi vuodeksi. Jos työsuhde on voimassa tätä lyhyemmän ajan, Euroopan unionin sininen kortti myönnetään työsuhteen voimassaoloajaksi lisättynä kolmella kuukaudella. Euroopan unionin sinisen kortin haltijan perheenjäsenelle myönnetään oleskelulupa vastaavaksi ajaksi (Ukl 53 § 8 mom.). Lain perustelujen mukaan sinisen kortin haltijalle suotaisiin näin mahdollisuus hakea uutta työtä työsuhteen päätyttyä. Jos työpaikka löytyisi, hänen tulisi hakea uutta sinistä korttia (HE 37/2011 vp).

Pääsääntöisesti ensimmäinen oleskelulupa myönnetään hakemuksen ratkaisupäivästä tai hakemuksessa limoitutetusta myöhemmästä päivästä alkaen. Ensimmäistä oleskelulupaa ei myönnetä taannehtivasti. Työntekijän oleskeluluvan osalta TE-toimisto ja yrittäjän oleskeluluvan osalta ELY-keskus määräävät osapäätöksessään, mille ajalle lupa voidaan myöntää.

Muiden työntekoa ja elinkeinon harjoittamista varten myönnettävien oleskelulupien kohdalla Maahanmuuttovirasto voi luvan alkamispäivää harkitessaan huomioida, jos hakija haluaa erilaisten käytännön järjestelyjen vuoksi saapua Suomeen ennen työnsä alkamista. Tällöin oleskelulupa, johon ei liity osapäätöstä, voidaan yleensä myöntää ulkomailla olevalle hakijalle alkaen enintään kaksi viikkoa ennen työn alkamista, jotta hakija ehtii asettua Suomeen. Toimeentulon osalta voidaan yleensä katsoa, että pian luvan alkamisen jälkeen alkavasta työstä saatava tulo riittää turvaamaan hakijan toimeentulon myös työn alkamista edeltävänä aikana. Luvan alkamispäivää harkittaessa on huomioitava ulkomaalaislaissa ja erillislaeissa säädetty lupien enimmäispituudet, joita ei saa ylittää.

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 uusua 6 §:ssä säädetyn määräajan puutteissa.

7.12 Jatkoluvan laji, pituus ja alkamispäivä

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 tuo aiempaa laajemman oikeuden työskennellä esimerkiksi uusilla ammattialoilla, uusi lupa myönnetään kuitenkin vakiintuneen käytännön mukaan ratkaisupäivästä alkaen. Uuden oleskeluluvan mukainen työnteko-oikeus alkaa tuon luvan myöntämispäivästä. 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 lupa yksittäisessä tapauksessa myönnetään neljää vuotta lyhyemmäksi ajaksi, on Maahanmuuttoviraston perusteltava luvan pituus päätöksessään. Jos neljää vuotta lyhyempi jatkolupa perustuu TE-toimiston osapäätökseen, pituuden osalta perusteluna voi yleensä melko lyhyesti toistaa keskeiset osapäätöksessä mainitut seikat sekä tarvittaessa Maahanmuuttoviraston omia havaintoja. Virasto ei myönnä työntekijän oleskelulupaa osapäätöksen mukaista pidemmäksi ajaksi.

Ulkomaalaislain 55 §:n 5 momentin mukaan Euroopan unionin sininen kortti myönnetään kahdeksi vuodeksi. Jos työsuhde on voimassa tätä lyhyemmän ajan, Euroopan unionin sininen kortti myönnetään työsuhteen voimassaoloajaksi lisättyinä kolmella kuukaudella. Euroopan unionin sinisen kortin haltijan perheenjäsenelle myönnetään oleskelulupa vastaavaksi ajaksi.

Kausityölain mukainen kausityöhön oikeuttava lupa voidaan 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 Maahanmuuttoviraston erillisessä Lupamenetettyohjeessa.

7.13 Pysyvä oleskelulupa ja P-EU -lupa

Pysyvä oleskelulupa myönnetään hakemuksesta, kun hakija on oleskellut maassa luvallisesti ja yhtäjaksoisesti vähintään neljä vuotta (UlkL 56 § 1 mom.). Pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupa (P-EU -lupa) myönnetään hakemuksesta, kun vastaavanlaista oleskelua on kertynyt vähintään viisi vuotta (UlkL 56 a § 1 mom.). Oleskelun pitää tapahtua nimenomaan Suomen myöntämällä jatkuvalla (A) oleskeluluvalla. Ajan täyttymiseen ei huomioida esimerkiksi tilapäistä työntekoa varten myönnettyillä tilapäisellä (B) oleskeluluvalla tapahtunutta oleskelua. Yhtäjaksoisen oleskelun keston lisäksi ulkomaalaislain 56 § ja 56 a § eroavat siten, että pysyvään oleskelulupaan vaadittavan neljän vuoden ajan on täytyttävä vasta

hakemusta ratkaistaessa, mutta P-EU -lupa vaadittavan viiden vuoden ajan on täytyttävä välittömästi ennen hakemuksen jättämistä.

Pysyvää oleskelulupaa tai P-EU -lupaa koskevaan hakemukseen ei pyydetä TE-toimiston tai ELY-keskuksen osapäätöstä. Maahanmuuttovirasto suorittaa päätösharkinnan sekä siihen sisältyvän toimeentuloharkinnan itse. Jos pysyvää oleskelulupaa tai P-EU -lupaa ei voida myöntää, ja sen vuoksi harkitaan mahdollista uuden määräaikaisen luvan myöntämistä, Maahanmuuttovirasto pyytää kuitenkin jatkolupaa varten osapäätöksen, mikäli sen pyytäminen kuuluisi myös tavanomaiseen jatkolupamenettelyyn.

Pysyvään oleskelulupa vaadittava neljän vuoden oleskelu lasketaan ulkomaalaislain 56 §:n 3 momentin mukaan maahantulopäivästä, jos hakijalla oli maahan tullessaan jatkuva oleskelulupa. Jos hän haki jatkuvaa oleskelulupaa vasta Suomessa, määräaika lasketaan ensimmäisen jatkuvan oleskeluluvan alkamispäivästä.

P-EU -lupa vaadittava viiden vuoden oleskelu lasketaan ulkomaalaislain 56 a §:n 3 momentin mukaan ensimmäisen jatkuvan oleskeluluvan alkamispäivästä tai maahantulopäivästä, jos hakijalla on ollut jatkuva oleskelulupa maahan tullessaan. Jos P-EU -luvan hakija on EU:n sinisen kortin haltija, määräajan täyttymistä laskettaessa otetaan huomioon myös hänen laillinen oleskelunsa toisessa EU:n jäsenvaltiossa, jos hän välittömästi ennen P-EU -lupaa koskevan hakemuksensa jättämistä on oleskellut luvallisesti Suomessa yhtäjaksoisesti kaksi vuotta. Mikäli hakija ei täytä edellytystä viiden vuoden yhtäjaksoisesta oleskelusta, vakiintuneen käytäntönsä mukaisesti Maahanmuuttovirasto harkitsee viran puolesta ja ilman erillisen hakemuksen tekemistä myös uuden määräaikaisen luvan myöntämistä.

Oleskelun yhtäjaksoisuudesta säädetään pysyvän oleskeluluvan osalta ulkomaalaislain 56 §:n 1 momentissa ja P-EU -luvan osalta 56 a §:n 2 momentissa. Pysyvään oleskelulupa vaadittavaa oleskelua pidetään yhtäjaksoisena, jos ulkomaalainen on oleskellut Suomessa vähintään puolet oleskeluluvan voimassaoloajasta. Oleskelun yhtäjaksoisuutta eivät katkaise poissaolot, jotka johtuvat tavanomaisista loma- tai muista matkoista tai työskentelystä ulkomailla olevassa työkohteessa suomalaisen työnantajan lähettämänä.

P-EU -lupa vaadittavan oleskelun kohdalla alle kuuden kuukauden yhtäjaksoinen oleskelu Suomen ulkopuolella ei keskeytä yhtäjaksoista oleskelua, jos poissaolojaksot ovat yhteensä enintään kymmenen kuukautta. Oleskelua voidaan erityisistä syistä pitää yhtäjaksoisena myös pidemmistä poissaolojaksoista huolimatta, joita ei kuitenkaan oteta huomioon oleskeluaikaa laskettaessa. Jos hakija on EU:n sinisen kortin haltija, alle kahdentoista kuukauden yhtäjaksoinen oleskelu EU:n ulkopuolella ei keskeytä yhtäjaksoista oleskelua, jos poissaolojaksot ovat yhteensä enintään kahdeksantoista kuukautta.

Pysyvän oleskeluluvan sekä P-EU -luvan myöntämisen esteistä säädetään ulkomaalaislain 57 §:ssä. Kyseisen pykälän 1 momentissa säädetty esteet ovat harkinnanvaraisia. Sen mukaan lupa voidaan jättää myöntämättä, jos;

- 1) ulkomaalaisen on todettu syyllistyneen rikokseen, josta on säädetty rangaistukseksi vankeutta;
- 2) ulkomaalainen on epäiltynä rikoksesta, josta on säädetty rangaistukseksi vankeutta;
- 3) ulkomaalaisen on todettu syyllistyneen kahteen tai useampaan rikokseen; taikka
- 4) ulkomaalainen on epäiltynä kahdesta tai useammasta rikoksesta.

2 momentin mukaan rikoksesta tuomitun rangaistuksen ei tarvitse olla lainvoimainen. Harkinnassa on otettava huomioon teon laatu ja vakavuus sekä Suomessa oleskelun kesto ja siteet Suomeen. Päätöksen on perustuttava tapauskohtaiseen kokonaisuutensa harkintaan, jossa myös ulkomaalaislain 5 §:ssä säädettyyn suhteellisuusperiaatteeseen kiinnitetään riittävästi huomiota. Sen mukaan ulkomaalaisen oikeuksia ei saa rajoittaa enempää kuin on välttämätöntä. Jos pysyvä oleskelulupa tai P-EU-lupa jätetään myöntämättä ulkomaalaislain 57 §:n nojalla, on päätöksessä perusteltava nimenomaisesti se, miksi lupa voidaan jättää myöntämättä pykälän 2 momentista huolimatta.

Ulkomaalaislain 57 §:n 3 momentin mukaan, jos ulkomaalainen on tuomittu ehdottomaan vankeusrangaistukseen, pysyvä oleskelulupa voidaan myöntää, jos siitä, kun tuomittu rangaistus on kokonaan suoritettu, on hakemuksen ratkaisuhetkellä kulunut yli kolme vuotta. Jos ulkomaalainen on tuomittu ehdolliseen vankeuteen, pysyvä oleskelulupa voidaan myöntää, jos siitä, kun rangaistuksen koeaika on kulunut loppuun, on kulunut yli kaksi vuotta. Muissa tapauksissa pysyvä oleskelulupa voidaan myöntää, kun rikoksen tekopäivästä on hakemuksen ratkaisuhetkellä kulunut yli kaksi vuotta.

Kun harkitaan pysyvän oleskeluluvan tai P-EU-luvan epäämistä ulkomaalaislain 57 §:n nojalla, on harkinnassa huomioitava, muodostavatko hakijan rikokset ulkomaalaislain 36 §:n 1 momentin mukaisen esteen myös uuden määräaikaisen oleskeluluvan myöntämiselle. Jos hakijan ei katsota vaarantavan yleistä järjestystä tai turvallisuutta ulkomaalaislain 36 §:n 1 momentin tarkoittamalla tavalla, voidaan hänelle muidenkin edellytysten täytyessä myöntää uusi määräaikainen oleskelulupa. Yleensä uusi määräaikainen lupa myönnetään neljäksi vuodeksi. Rikokset, jotka eivät estä uuden määräaikaisen luvan myöntämistä, voivat kuitenkin yksittäisessä tapauksessa antaa aiheutta hakijan maassa oleskelun edellytysten nopeampaan uudelleenarviointiin. Tällöin uusi määräaikainen lupa voidaan myöntää neljää vuotta lyhyemmäksi ajaksi mutta luvan pituus on perusteltava päätöksessä.

8 Toimeentuloedellytys

- **Toimeentuloharkinnan suorittaa työntekijän oleskeluluvan osalta TE-toimisto, yrittäjän oleskeluluvan osalta ELY-keskus ja muiden ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten haettujen lupien osalta Maahanmuuttovirasto.**
- **UlkL:ssa säädetään erikseen toimeentulosta ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten myönnettävien lupien osalta, eli 39 §:n yleistä**

toimeentulosäännöstä ei niihin sovelleta. Sitä sovelletaan kuitenkin Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneelle myönnettävään lupaan, kasvuyrittäjän oleskelulupaan sekä ICT-lain ja kausityölain mukaisiin lupiin.

- **Toimeentuloa edellytetään pääosin lähteestä, jonka mukaisella perusteella lupaa haetaan. Jos se ei riitä, voidaan muun ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten haetun luvan kohdalla huomioida ansiotyöstä ja elinkeinon harjoittamisesta saatavan tulon yhdistelmä, ei kuitenkaan muuta varallisuutta.**

8.1 Työntekijän toimeentuloedellys

Työperusteisten oleskelulupien osalta toimeentuloedellytyksestä säädetään ulkomaalaislain 71 §:n 1 momentin 3 kohdassa. Sen mukaan oleskeluluvan myöntäminen työntekoa varten edellyttää, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu ansiotyöstä saatavalla tulolla oleskeluluvan voimassaolon ajan.

Muun ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten myönnettävän luvan osalta 74 §:n 3 momentti lisäksi edellyttää, että toimeentulon on oltava turvattu tulolla, joka pääosin saadaan siitä perusteesta, jota varten oleskelulupa myönnetään. Kyseisen luvan kohdalla toimeentulo voi perustua myös ansiotyöstä ja elinkeinon harjoittamisesta saatavan tulon yhdistelmään, paitsi jos kyseessä on kokoaikainen työsuhde.

Työntekijän oleskeluluvan osalta toimeentulon riittävyden harkitsee TE-toimisto ja yrittäjän oleskeluluvan osalta ELY-keskus. Muiden ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten myönnettävien oleskelulupien osalta toimeentuloharkinnan suorittaa Maahanmuuttovirasto.

Ulkomaalaislain perustelujen mukaan kokoaikaisessa työssä toimeentuloedellytyksen olisi katsottava täyttyvän, kun palkka on vähintään työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukainen. Ellei soveltuva työehtosopimusta ole, toimeentuloedellytys täyttyy, jos palkka vastaa samankaltaisista tehtävistä maksettavaa palkkatasoa. Jos palkkaa ei kyseisellä alalla voida määritellä edellä mainittujen kriteereiden perusteella, tulisi sen olla työttömyysturvalaissa (1290/2002) tarkoitetulla tavalla työssäoloehto-² kartuttavan suuruinen. Arvioitaessa toimeentulon riittävyttä osa-aikaisen työn osalta vähimmäisrajana pidettäisiin sitä, että työ oleskeluluvan voimassaoloaikana kerryttäisi työttömyysturvalaissa tarkoitetulla tavalla työssäoloehto- (HE 114/2022 vp, s. 86).

Eritysisiantuntijan oleskeluluvan ja Euroopan unionin sinisen kortin osalta ulkomaalaislain 73 §:ssä ja 73 a §:ssä säädetään bruttopalkalle ehdoton vähimmäismäärä. Vähimmäismäärän täyttäminen on edellytys eritysisiantuntijan tai korkeaa osaamistasoa vaativan työn määritelmän täyttämiseksi. Samalla tuo palkkataso on myös osoitus 71 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaisen toimeentuloedellytyksen täyttämisestä.

² Vuonna 2023 kokoaikatyön palkan on oltava vähintään 1.331 euroa kuukaudessa <<https://www.kela.fi/mika-on-tyossaoloehto>> (viitattu 27.4.2023).

Ammattimaisesti urheilijana toimivan kohdalla ammattimaisuutta arvioidaan lähinnä urheilusta saatavan tulon perusteella. Tulon olisi oltava vähintään urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta annetussa laissa (276/2009) säädetyn vakuuttamisvelvollisuuden vuositulorajan mukainen. Kyseistä tulotasoa voi pitää myös osoituksena 74 §:n 3 momentin mukaisen toimeentuloedellytyksen täyttämisestä.

Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneelle ulkomaalaislain 75 §:n nojalla myönnettävään oleskelulupaun sovelletaan muista työperusteisista luvista poiketen ulkomaalaislain 39 §:n yleistä toimeentulosäännöstä. Tuolloin toimeentulo voi koostua muustakin kuin ansiotyöstä tai elinkeinon harjoittamisesta saatavasta tulosta. Huomioon voidaan ottaa myös niin sanotut kustannuksia korvaavat sosiaalietuudet. Toimeentuloedellytyksestä poikkeaminen on yksittäisessä tapauksessa mahdollista 39 §:ssä säädetyn perusteiden, 75 §:n mukaisen oleskelun pääasiallisena perusteena pitää kuitenkin olla ansiotyön tekeminen tai elinkeinon harjoittaminen, josta on käytännössä saatava ainakin osa tulosta.

ICT-lain ja kausityölain mukaisten lupien osalta toimeentuloedellytystä käsitellään jäljempänä erikseen.

8.2 Elinkeinoharjoittajan toimeentuloedellytys

Yrittäjän oleskeluluvan myöntäminen perustuu ulkomaalaislain 79 a §:n 1 momentin mukaan ELY-keskuksen suorittamaan harkintaan, jossa tulee muun muassa varmistaa, että yritystoiminnalla on kannattavan toiminnan edellytykset. ELY-keskus arvioi yritystoiminnan kannattavuutta ja hakijan toimeentuloa osapäätöstä koskevassa harkinnassaan. ELY-keskus arvioi yritystoiminnan kannattavuutta ja hakijan toimeentuloa myös yrittäjän jatkoluvan kohdalla. Maahanmuuttovirasto ei arvioi toimeentuloedellytystä vaan ainoastaan oleskeluluvan myöntämisen yleisten edellytysten täyttymistä

Maahanmuuttovirasto suorittaa toimeentuloharkinnan ulkomaalaislain 74 §:n mukaisen muun elinkeinon harjoittamista varten myönnettävän oleskeluluvan kohdalla. Hakijan toimeentulon pitää 74 §:n 3 momentin mukaan olla turvattu tulolla, joka pääosin saadaan siitä perusteesta, jota varten oleskelulupa myönnetään, eli tässä tapauksessa elinkeinon harjoittamisesta. Toimeentulo voi perustua myös ansiotyöstä ja elinkeinon harjoittamisesta saatavan tulon yhdistelmään.

Kun hakijan on tarkoitus toimia 74 §:n mukaisessa työtehtävässä elinkeinonharjoittajana, voi turvatun toimeentulon määrittellä samalla tavalla kuin vastaavaa työtä työsuhteessa 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.

Jos hakija on Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen suorittanut, joka hakee ulkomaalaislain 75 §:n mukaista oleskelulupaa pääasiallisena tarkoituksenaan elinkeinon harjoittaminen Suomessa, on sovellettava ulkomaalaislain 39 §:n yleistä toimeentulosäännöstä. Toimeentulo voi koostua muustakin kuin

ansiotyöstä tai elinkeinon harjoittamisesta saatavasta tulosta. Myös toimeentuloedellytyksestä poikkeaminen on yksittäisessä tapauksessa mahdollista 39 §:ssä säädetyin perustein. 75 §:n mukaisen oleskelun pääasiallisena perusteena pitää kuitenkin olla ansiotyön tekeminen tai elinkeinon harjoittaminen, josta on käytännössä saatava ainakin osa tulosta.

8.3 Kasvuyrittäjän toimeentulo

Ulkomaalaislain 47 h §:n mukaan kasvuyrittäjän oleskeluluvan myöntäminen edellyttää, että hakija täyttää tuossa pykälässä säädettyjen edellytysten lisäksi ulkomaalaislain 4 luvussa säädetyt muut oleskeluluvan myöntämisen edellytykset. Kasvuyrittäjän oleskelulupa 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 oleskeluluvan kohdalla toimeentuloedellytyksen täyttymistä arvioi Maahanmuuttovirasto.

Kasvuyrittäjän toimeentuloa arvioitaessa voidaan ottaa huomioon esimerkiksi hänen säästönsä, muu henkilökohtainen varallisuutensa sekä muut säännölliset tulonsa. Kasvuyrittäjän toimeentuloa voidaan pääsääntöisesti pitää turvattuna, jos hänellä on käytettävissään omiin henkilökohtaisiin menoihinsa varoja tai nettomääräisiä tuloja vähintään 1.000 euroa kuukautta kohden. Kyse on suuntaa-antavasta tuloarjasta, joka muodostaa lähtökohdan toimeentulon arvioimiselle. Toimeentuloa on arvioitava jokaisen hakijan kohdalla tapauskohtaisesti.

Varojen ja tulojen määrän sekä laadun lisäksi harkinnassa on kiinnitettävä huomiota niistä esitetyn selvityksen luotettavuuteen. Varojen on myös oltava vapaasti hakijan käytettävissä. Mahdollisia ulkomailla olevia varoja tai ulkomailta saatavia tuloja on voitava siirtää Suomeen ilman merkittävää viivettä. Kyse voi olla esimerkiksi hakijan omalla pankkitilillä olevista varoista, hakijan työsuhteesta yritykseen, jolla on edellytykset maksaa hänelle palkkaa, hakijan säännöllisesti saamista vuokratuloista tai muista hänen säännöllisistä tuloistaan.

Kasvuyrittäjän oleskelulupa myönnetään kahdeksi vuodeksi, jos hakija esittää selvitystä turvatusta toimeentulostaan koko ajalle. Maahanmuuttovirasto arvioi toimeentuloa yleensä vuoden pituisten jaksojen osalta ja myöntää kasvuyrittäjän oleskeluluvan joko yhdeksi tai kahdeksi vuodeksi. Turvatusta toimeentulosta on esitettävä selvitystä vähintään yhdeksi vuodeksi, eikä toimeentuloa yleensä arvioida lyhyempien jaksojen osalta, kuten kuukausitasolla. Jos kasvuyrittäjän oleskelulupa on esimerkiksi haettu kahdeksi vuodeksi mutta hakijan esittämät varat riittäisivät vain yhdeksi vuodeksi ja kolmeksi kuukaudeksi, myönnetään lupa yleensä yhdeksi vuodeksi.

8.4 Toimeentulo jatkoluvan kohdalla

Toimeentuloedellytyksen soveltaminen jatkolupaa myönnettäessä riippuu perusteesta, jolla jatkolupaa haetaan, ei edellisen oleskeluluvan perusteesta. Toimeentuloedellytystä on sovellettava esimerkiksi silloin, kun Suomen kansalaisen perheenjäsenenä edellisen lupansa saanut hakee jatkolupaa ansiotyötä varten. Tällöin toimeentuloedellytystä ei sovellettu edellistä oleskelulupaa myönnettäessä mutta on kuitenkin sovellettava jatkolupavaiheessa.

Kun jatkolupaa on haettu osapäätöstä edellyttävän työnteen perusteella, TE-toimisto arvioi toimeentuloedellytyksen täyttymistä. Yrittäjän jatkoluvan kohdalla yritystoiminnan hakijan toimeentuloa arvioi ELY-keskus. Muissa tapauksissa jatkolupaa koskevan toimeentuloharkinnan suorittaa Maahanmuuttovirasto.

Maahanmuuttovirasto arvioi toimeentuloa pääosin samalla tavalla kuin ensimmäistä oleskelulupaa myöntäessään. Arvioinnissa voi hyödyntää viranomaisten tietovarannoista, kuten Velvoitteidenhoitoselvitysrekisteristä ja tulorekisteristä saatavaa tietoa. Ensimmäisen oleskeluluvan tavoin turvaton toimeentulon ohjeellisena rajana pidetään työehtosopimuksen mukaista vähimmäispalkkaa ja työehtosopimuksen puuttuessa joko vastaavista tehtävistä maksettavaa tavanomaista palkkaa tai työttömyysturvalain mukaisen työssäoloehdon täyttävää palkkaa. Niitä voi pitää vertailukohtana turvatulle toimeentulolle myös elinkeinon harjoittamista varten myönnettävän jatkoluvan kohdalla.

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 kokonaan tai osittain, 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.

Erytysiasiantuntijan oleskeluluvan ja Euroopan unionin sinisen kortin osalta ulkomaalaislaissa säädetään bruttopalkalle ehdoton alaraja. Näidenkin lupien osalta sairauden, perhevapaan tai lomautuksen ajan maksettava etuus voidaan rinnastaa palkkaan mutta etuuden on täytettävä bruttopalkalle säädetty vähimmäismäärä. Mikäli vähimmäismäärä ei täyty, kyse ei ole ulkomaalaislain tarkoittamasta erityisasiantuntijasta tai korkeaa osaamistasoa vaativasta työstä, eikä sellaisen oleskeluluvan myöntämiselle ole edellytyksiä.

8.5 Toimeentulo pysyvän oleskeluluvan ja P-EU -luvan kohdalla

Pysyvän oleskeluluvan ja P-EU -luvan myöntäminen edellyttää, että edellytykset jatkuvan oleskeluluvan myöntämiselle ovat olemassa. Koska

jatkuvan oleskeluluvan myöntämiseen työntekoa varten edellytetään turvattua toimeentuloa ansiotyöstä saatavalla tulolla, sitä edellytetään myös pysyvän oleskeluluvan ja P-EU -luvan myöntämiseen, kun maassa oleskelun perusteena on ansiotyön tekeminen.

Pysyvän oleskeluluvan ja P-EU -luvan kohdalla hakijan toimeentuloa arvioi Maahanmuuttovirasto. Hakijan on esitettävä selvitystä siitä, millä tavoin hänen toimeentulonsa on turvattu Suomessa. Käytännössä tavanomaisia selvityksiä ovat työsopimus, palkkalaskelmat, tiliotteet sekä viimeisin verotuspäätös. Maahanmuuttovirasto voi tarvittaessa pyytää selvityksiä myös suoraan muilta viranomaisilta siten kuin lainsäädäntö sen mahdollistaa. Harkinnassa on kiinnitettävä huomiota palkan suuruuden lisäksi työsuhteen kestoon sekä työn jatkumisen todennäköisyyteen. Työsuhteen määräaikaisuus ei ole este luvan myöntämiselle, jos esimerkiksi hakijan työhistoria sekä kyseisen alan tavanomaiset käytännöt ja työvoiman tarve huomioon ottaen työn jatkumista voidaan pitää todennäköisenä.

Toimeentuloedellytyksen katsotaan myös pysyvän oleskeluluvan ja P-EU -luvan kohdalla täyttyvän, kun kokoaikaisesta työstä maksettava palkka on vähintään työehtosopimuksen mukainen. Ellei soveltuvaa työehtosopimusta ole, palkan pitää vastata samankaltaisista tehtävistä maksettavaa tavanomaista palkkatasoa tai täyttää työttömyysturvalain mukainen työssäoloehto.

9 Oleskeluluvan myöntäminen Suomessa haettuna

- ***Pääsääntöisesti ensimmäistä oleskelulupaa on haettava ennen maahan tuloa, mutta poikkeuksellisesti lupa voidaan myöntää myös Suomessa haettuna, jos Ulkl 49 §:n edellytykset täyttyvät.***
- ***Osapäätöstä edellyttävissä asioissa Maahanmuuttovirasto harkitsee perusteet luvan myöntämiselle Suomessa haettuna.***
- ***Eräiden lupaperusteiden osalta on erityissääntelyä; kasvuyrittäjän lupa voidaan myöntää joko Suomessa tai ulkomailla haettuna ja esim. ensimmäinen ICT-oleskelulupa vain ulkomailla haettuna.***

9.1 Ulkomaalaislain pääsääntö ja siitä poikkeaminen

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 oleskelulupaa poikkeuksellisesti haetaan vasta Suomeen saapumisen jälkeen.

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 tarkoitettusta perusteettomuudesta tai kohtuuttomuudesta myös siinä tapauksessa, että päätökseen liittyy TE-toimiston tai ELY-keskuksen osapäätös.

Pykälän perustelujen (HE 28/2003 vp) mukaan perusteetonta työntekijän oleskeluluvan myöntämättä jättäminen olisi esimerkiksi silloin, kun työsopimus olisi solmittu ja kyse olisi alasta tai tehtävistä, joiden osalta palvelukseen ottamiseen liittyy soveltuvuusarviointia tai muuta sellaista työnhakijan ja työnantajapuolen henkilökohtaista kanssakäymistä, joka on tarkoituksenmukaisimmin järjestettävissä Suomessa. Tällöin ei olisi syytä edellyttää, että ulkomaalainen poistuisi maasta hakemaan oleskelulupaa ulkomailta käsin.

Vakiintuneen käytännön mukaan työntekijän oleskelulupa myönnetään muiden kuin kansainvälistä suojelua hakeneiden osalta maasta haettuna silloin, kun TE-toimisto on tehnyt myönteisen osapäätöksen, ulkomaalaislain 36 §:ssä säädettyt yleiset edellytykset täyttyvät, hakijan toimeentulo on turvattu ansiotyöstä saatavilla tuloilla ja olisi perusteetonta tai kohtuutonta olla myöntämättä lupa Suomesta käsin haettuna. Hakija ei voi kuitenkaan aloittaa työntekoa ennen oleskeluluvan myöntämistä, ellei kyseessä ole ulkomaalaislain 81 b §:ssä mainittu ilman oleskelulupaa viisumin voimassaoloajan tai viisumivapauden puitteissa tehtävä työ.

Vakiintuneen käytännön mukaan työntekijän oleskelulupa voidaan myöntää Suomessa haettuna myös kansainvälisen suojelun osalta kielteisen päätöksen saaneelle, jolla on ulkomaalaislain 81 b §:n 2 momentin nojalla oikeus tehdä ansiotyötä kolmen tai kuuden kuukauden kuluttua kansainvälistä suojelua haettuaan, ja joka on työllistynyt kansainvälistä suojelua koskevan hakemuksen tai siihen liittyvän valitusasian käsittelyn aikana, sikäli kun hakijalla ei ole maahantuloon, matkustusasiakirjoihin tai henkilöllisyyteen liittyviä väärinkäytöksiä ja TE-toimisto on tehnyt asiassa myönteisen osapäätöksen. Väärinkäytöksillä tarkoitetaan esimerkiksi väärinnettujen asiakirjojen esittämistä siten, että on syytä epäillä väärennysrikosta ja esitutkintakynnys ylittyy.

Tarvittaessa myös työnantajalta voidaan pyytää selvitystä siitä, millaisia vaikutuksia myönteisellä tai kielteisellä päätöksellä olisi, sen selvittämiseksi, onko perusteetonta tai kohtuutonta olla myöntämättä oleskelulupa Suomessa haettuna. Harkinnassa on kiinnitettävä huomiota myös hakijan maassa oleskeluaikaan ja työsuhteen keston. Hakijan pitkä maassa oleskeluaika huomioon ottaen työntekijän oleskelulupa voidaan tapauskohtaisesti myöntää myös hakijalle, joka on saanut työpaikan sen jälkeen, kun kansainvälistä suojelua koskeva kielteinen päätös on saanut lainvoiman.

Edellä esitetyn lisäksi oleskeluluvan myöntäminen edellyttää ulkomaalaislain 35 §:n mukaan, että hakijalla on voimassa oleva matkustusasiakirja. Yleensä matkustusasiakirja on hakijan kotimaan myöntämä passi. Poikkeuksellisesti ulkomaalaiselle voidaan tietyin edellytyksin myöntää muukalaispassi. Maahanmuuttovirasto on antanut muukalaispassin myöntämisestä erillisen ohjeen.

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 §:n 4 momentin mukaan maahantulokielto voidaan muuttuneiden olojen vuoksi tai tärkeän henkilökohtaisen syyn vuoksi peruuttaa.

9.2 Kausityöhön oikeuttavan luvan hakeminen Suomessa

Kausityölain mukaisia kausityöhön oikeuttavia lupia käsitellään tarkemmin jäljempänä. Kausityöhön oikeuttava lupa voi työntekijän kansalaisuudesta ja työn aiotusta kestosta riippuen olla joko kausityöviisumi, kausityötodistus tai kausityöoleskelulupa.

Kausityöoleskelulupa myönnetään yli 90 päivää kestävästä kausityöstä varten. Kausityölain 9 §:n 3 momentin mukaan ensimmäistä kausityöoleskelulupaa on haettava ulkomailla ennen maahan saapumista. 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.

Jatkolupaa ei voi hakea kausityön perusteella, ellei hakija jo oleskele Suomessa kausityöoleskeluluvalla. Jos Suomessa oleva ulkomaalainen, jolla ei ole kausityöhön oikeuttavaa lupaa, haluaa kuitenkin hakea oleskelulupaa kausityöksi katsottavaa työtä tehdäkseen, voi hän hakea työntekijän oleskelulupaa.

Jos kausityöntekijä tulee viisumivapaasta maasta enintään 90 päivän pituista kausityötä varten, hän voi kausityölain 9 §:n 1 momentin mukaan tulla vapaasti Suomeen ja hakea Suomessa kausityötodistusta.

Jos kyse on viisumivollisen maan kansalaisesta ja kausityötä koskevan oleskelun on tarkoitus kestää enintään 90 päivää, on hänen haettava kausityöviisumia. Kausityölain 9 §:n 2 momentin mukaan kausityöviisumia on haettava ulkomailla ennen Suomeen saapumista jättämällä hakemus Suomen edustustolle. Kausityöviisumia ei voi hakea Suomessa.

9.3 ICT-oleskeluluvan ja liikkuvan ICT -oleskeluluvan hakeminen Suomessa

ICT-lain mukaisia yrityksen sisäisen siirron yhteydessä myönnettäviä oleskelulupia käsitellään jäljempänä tässä ohjeessa. Lain 10 §:n mukaan ICT-oleskelulupaa koskeva hakemus on tehtävä ennen kuin kolmannen maan kansalainen tulee maahan. ICT-oleskelulupaa ei myönnetä Suomessa

haettuna. ICT-laki on erityislaki suhteessa ulkomaalaislakiin, joten ulkomaalaislain 49 § ei sovellu tilanteeseen, jossa on kyse ICT-lain 10 §:ssä tarkoitetun hakemuksen jättämisestä.

Liikkuva ICT-oleskelulupa voidaan puolestaan myöntää joko Suomessa tai ulkomailla haettuna. Vaikka liikkuvaa ICT -oleskelulupaa haetaan Suomessa, ei sen myöntämiseen sovelleta ulkomaalaislain 49 §:n mukaisia lisäedellytyksiä. ICT-lain 27 §:n mukaan liikkuvaa ICT -oleskelulupaa Suomessa hakeva työntekijä voi työskennellä Suomessa hakemuksensa käsittelyn ajan, jos hakemus on tehty lyhtyaikaiseen liikkumiseen 15 §:ssä säädetyn ajan kuluessa ja täydellinen hakemus on toimitettu Maahanmuuttovirastolle vähintään 20 päivää ennen kuin pitkäaikainen liikkuminen alkaa.

9.4 Euroopan unionin sinisen kortin haltija

Ulkomaalaislain 49 §:n 1 momentin 4 a kohdan mukaan ilman oleskelulupaa maahan saapuneelle ulkomaalaiselle myönnetään tilapäinen tai jatkuva oleskelulupa Suomessa, jos edellytykset tällaisen oleskeluluvan myöntämiseksi ulkomailla ovat olemassa ja ulkomaalainen on Euroopan unionin sinisen kortin haltija, joka on ennen Suomeen saapumistaan oleskellut toisessa jäsenvaltiossa vähintään kahdeksantoista kuukauden ajan korkeaa pätevyyttä vaativaa työtä varten ja hakee Suomessa Euroopan unionin sinistä korttia jätettyään hakemuksen viimeistään kuukauden kuluttua maahan saapumisestaan tai on tällaisen henkilö perheenjäsen ja perhe on muodostettu ennen Suomeen tuloa.

Pykälän perustelujen (HE 37/2011 vp) mukaan ulkomaalaisen tulee odottaa oleskeluluvan myöntämiseen saakka ennen kuin hän voi aloittaa työnteon.

Maahanmuuttovirasto myöntää ulkomaalaislain 67 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaisesti oleskeluluvan sekä EU:n sinisen kortin haltijalle että hänen perheenjäsenelleen. EU:n sinisen kortin myöntämistä käsitellään tarkemmin jäljempänä tässä ohjeessa.

9.5 Pitkään oleskelleen EU-oleskeluluvan toisessa jäsenvaltiossa saanut

Ulkomaalaislain 49 a §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskeluluvan toisessa unionin jäsenvaltiossa saaneelle kolmannen maan kansalaiselle myönnetään määräaikainen oleskelulupa Suomessa tai ulkomailta haettuna taloudellisen toiminnan harjoittamista varten ansiotyössä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana. Pykälän 2 momentin mukaan oleskelulupa myönnetään tilapäisenä tai jatkuvana ottaen huomioon tarkoitetun oleskelun luonne.

Pykälän 3 momentin mukaan työntekoa varten myönnetään työntekijän oleskelulupa tai muu oleskelulupa. Luvan myöntäminen edellyttää, että laissa säädetyt hakuperusteen mukaiset edellytykset ja yleiset edellytykset täyttyvät.

10 Työntekijän oleskelulupa

- ***Työntekijän oleskelulupa myönnetään sellaista ansiotyötä varten, joka ei kuulu minkään muun työperusteisen oleskeluluvan soveltamisalaan.***
- ***Työntekijän oleskelulupaa koskeva hakemus käsitellään kaksivaiheisessa menettelyssä; Ensin TE-toimisto tekee osapäätöksen, sitten Maahanmuuttovirasto varsinaisen päätöksen.***
- ***Maahanmuuttovirasto tutkii vain oleskeluluvan myöntämisen yleisten edellytysten täyttymisen.***
- ***Työntekijän oleskelulupa oikeuttaa työskentelemään yhdellä tai useammalla ammattialalla, jotka merkitään oleskelulupakorttiin.***

Ulkomaalaislain 72 §:n mukainen työntekijän oleskelulupa on työntekoa koskevan oleskelulupasäntelyn 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 oleskelulupahakemukseen liittyy kaksivaiheinen menettely, jossa TE-toimisto tekee ensin osapäätöksen, ja sen jälkeen Maahanmuuttovirasto tekee varsinaisen päätöksen.

Työntekijän oleskelulupa oikeuttaa tekemään ansiotyötä vain ammattialalla tai useammilla aloilla, jotka merkitään oleskelulupakorttiin. Luvan haltijalla voi kuitenkin olla useita työsuhteita lupansa mukaisella alalla tai aloilla.

Ensimmäistä työntekijän oleskelulupaa sekä uutta määräaikaista työntekijän oleskelulupaa koskevaan hakemukseen tarvitaan yleensä TE-toimiston osapäätös. Maahanmuuttovirasto voi kuitenkin hylätä hakemuksen 83 §:n 4 momentissa mainituilla perusteilla myös ilman osapäätöstä.

Osapäätösharkinnassaan TE-toimisto muun muassa selvittää työhön sopivan, työmarkkinoilla käytettävissä olevan työvoiman saatavuutta sekä varmistaa, että hakemukseen on liitetty lain edellyttämät selvitykset, ja että hakijan toimeentulo on turvattu. Osapäätösharkinnan sisällöstä säädetään 72 a §:ssä.

Jos osapäätös on myönteinen, TE-toimisto määrää siinä, mille ajalle työntekijän oleskelulupa voidaan myöntää, onko työnteko tilapäistä vai jatkuvaa, ja oikeuttaako lupa työskentelemään yhdellä vai useammalla ammattialalla. Myönteisen osapäätöksen jälkeen Maahanmuuttovirasto tutkii oleskeluluvan myöntämisen yleisten edellytysten täyttymisen ja tekee asiassa varsinaisen päätöksen.

Jos osapäätös on kielteinen, Maahanmuuttovirasto ei myönnä hakijalle työntekijän oleskelulupaa. Tällöin oleskeluluvan myöntämisen yleisiä edellytyksiä ei yleensä ole tarpeen tutkia, sillä työntekijän oleskelulupaa ei niistä riippumatta voida myöntää. Yksittäisessä tapauksessa myös yleisten edellytysten täyttymistä voidaan kuitenkin tutkia, vaikka osapäätös olisi kielteinen. Mikäli yleiset edellytyksetkään eivät täyty, sitä voidaan käyttää kielteisen päätöksen perusteena kielteisen osapäätöksen lisäksi.

Ulkomaalaislain 83 §:n 4 momentissa säädetään poikkeuksesta työntekijän oleskelulupaa koskevaan menettelyyn. Maahanmuuttovirasto voi hylätä

työntekijän oleskelulupaa koskevan hakemuksen ilman TE-toimiston osapäätösharkintaa, jos hakija ei täytä ulkomaalaislaissa säädetyjä maahantulon edellytyksiä, vaatimusta matkustusasiakirjan voimassaolosta tai oleskeluluvan myöntämisen yleisiä edellytyksiä. Poikkeuksen tarkoituksena on estää turhan osapäätöksen tekeminen, sillä Maahanmuuttoviraston on tällöin tehtävä joka tapauksessa lopullinen päätöksensä kielteisenä.

Pysyvän oleskeluluvan myöntämistä koskevaan lupamenettelyyn ei liity TE-toimiston osapäätöstä. Maahanmuuttovirasto tekee pysyvää oleskelulupaa koskevaan hakemukseen päätöksen ilman osapäätöstä myös siinä tapauksessa, että oleskelun perusteena on työntekijän oleskelulupaa edellyttävä työnteko.

Tietyissä lailla erikseen säädetyissä tilanteissa ulkomaalainen on oikeutettu tekemään ansiotyötä ja harjoittamaan elinkeinoa muulla kuin työntekijän oleskeluluvalla tai kokonaan ilman oleskelulupaa. Sellaisiin oleskelulupiin tai ilman oleskelulupaa tehtävään ansiotyöhön ei liity osapäätöstä.

11 Erityisasiantuntijan oleskelulupa

- ***Erityisasiantuntijan oleskelulupa myönnetään hakemuksesta ilman TE-toimiston osapäätöstä.***
- ***Erityisasiantuntijan oleskelulupa edellyttää kyseiseen lupaperusteeseen liittyvien ja yleisten edellytysten täyttymistä.***
- ***Erityisasiantuntija työskentelee erityisosaamista vaativassa asiantuntijatehtävässä, josta hänelle maksetaan vähintään keskimääräinen palkansaajan bruttopalkka.***

Ulkomaalaislain 73 §:ssä säädetään erityisasiantuntijan oleskeluluvasta, jonka Maahanmuuttovirasto myöntää hakemuksesta erityisosaamista vaativissa asiantuntijatehtävissä toimivalle, josta hänelle maksettava palkka on vähintään keskimääräinen palkansaajan bruttopalkka, ja 36 §:stä eli oleskeluluvan yleisistä edellytyksistä, ei muuta johdu. Erityisasiantuntijan oleskelulupaan ei liity osapäätöstä eli päätöksen tekee yksin Maahanmuuttovirasto. Sääntely perustuu siihen, että erityisasiantuntija on työsuhteessa. Erityisasiantuntijan oleskelulupaa ei myönnetä elinkeinon harjoittajana toimimista varten.

Hakijan on täytettävä myös 71 §:n mukaiset työnteon perusteella myönnettävän oleskeluluvan yleiset edellytykset sekä 36 §:n mukaiset oleskeluluvan myöntämisen yleiset edellytykset. Asiantuntijatehtävän, jossa hakija toimii, on vaadittava erityisosaamista, jonka hän on voinut hankkia koulutuksella tai muulla tavoin. Palkkaukselle on säädetty bruttopalkkaan perustuva vähimmäistaso, jota ei voi kerryttää luontoisetujen eikä muiden etujen verotusarvoilla. Vähimmäistaso perustuu Tilastokeskuksen vuosittain toimittamaan vuosiansiotietoon. Maahanmuuttovirasto julkaisee vaadittavan palkkakynnyksen myös verkkosivuillaan.

Bruttopalkalle säädetty vähimmäistaso liittyy ensisijaisesti erityisasiantuntijan määritelmään eli taso on täytettävä, jotta hakija voi olla ulkomaalaislain tarkoittama erityisasiantuntija. Välillisesti bruttopalkan vähimmäistaso liittyy

myös toimeentuloedellytykseen ja sen mukaista palkkaa saavan toimeentuloa voidaan pitää 71 §:n 1 momentin 3 kohdan edellyttämällä tavalla turvattuna.

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.

Mikäli yksittäisessä tapauksessa katsotaan, ettei työssä ole kyse 73 §:n mukaisesta asiantuntijatehtävästä, tiedustellaan hakijalta, haluaako hän, että hakemuksen käsittelyä jatketaan työntekijän oleskelulupaa tai muuta tapaukseen soveltuvaa työperusteista lupaa koskevana hakemuksena. Mikäli hän haluaa, hakemus siirretään tarvittaessa TE-toimistolle osapäätöksen tekemistä varten. Mikäli hakija ei halua, että hakemusta käsitellään työntekijän oleskelulupaa tai muuta soveltuvaa työperusteista lupaa koskevana hakemuksena, Maahanmuuttovirasto tekee hakemukseen päätöksen. Päätös on tällöin yleensä kielteinen, koska kyse ei ole ulkomaalaislain 73 §:n mukaisesta työstä, eikä sen mukaisen oleskeluluvan myöntämiseen ole perusteita.

12 Euroopan unionin sininen kortti korkeaa pätevyyttä vaativaa työtä varten

- **Korkeaa pätevyyttä vaativaa työtä varten voidaan myöntää hakemuksesta EU:n sininen kortti.**
- **Erityisasiantuntijan oleskeluluvan ja sinisen kortin myöntämisedellytykset poikkeavat toisistaan; jälkimmäisen edellytykset ovat tiukempia ja mm. edellyttävät hakijalta korkea-asteen tutkintoa sekä korkeampaa palkkaa.**
- **Sinisen kortin haltijalla on joustavampi mahdollisuus siirtyä toiseen Schengen-valtioon.**
- **Lupaan ei liity osapäätöstä**

12.1 Sinisen kortin myöntäminen

Ulkomaalaislain 3 §:n 1 momentin 26 kohdan mukaan Euroopan unionin sinisellä kortilla tarkoitetaan Euroopan unionin jäsenvaltion kolmannen maan kansalaiselle myöntämää kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa pätevyyttä vaativaa työtä varten annetussa neuvoston direktiivissä 2009/50/EY (erityisosaajadirektiivi) tarkoitettua oleskelulupaa, joka oikeuttaa oleskeluun ja työntekoon jäsenvaltion alueella.³

³ Euroopan parlamentti ja neuvosto on antanut uuden ns. erityisosaajadirektiivin (EU) 2021/1883, joka kumoaa direktiivin 2009/50/EY. Uuden direktiivin täytäntöönpano Suomessa

Ulkomaalaislain 3 §:n 1 momentin 27 kohdan mukaan korkea pätevyyttä vaativalla työllä tarkoitetaan erityisosaajadirektiivissä tarkoitettua työtä, joka edellyttää erityistä ammattipätevyyttä, joka osoitetaan korkea-asteen tutkinnolla.

Erityisosaajadirektiivi 2009/50/EY saatettiin Suomessa voimaan ulkomaalaislain muuttamisesta annetulla lailla 1338/2011. Sen perusteluissa (HE 37/2011 vp) muun muassa todetaan, että korkea-asteen tutkinnolla tarkoitetaan direktiivin 2 artiklan h kohdan mukaan sellaista tutkintotodistusta, todistusta tai muuta muodollista pätevyyttä osoittavaa asiakirjaa, jonka toimivaltainen viranomais on antanut, ja joka osoittaa henkilön suorittaneen keskiasteen jälkeisen korkea-asteen koulutusohjelman eli sijaintivaltiossaan korkea-asteen oppilaitokseksi tunnustetun oppilaitoksen tarjoamien kurssien muodostaman kokonaisuuden. Tutkinnon on edellytettävä vähintään kolmen vuoden opintoja.

Ulkomaalaislain 73 a §:n mukaan Euroopan unionin sininen kortti myönnetään kolmannen maan kansalaiselle, jos tämä esittää vähintään vuoden pituisen korkea pätevyyttä vaativaa työtä koskevan työsopimuksen tai sitovan työtarjouksen ja yleiset edellytykset oleskeluluvan myöntämiseksi ovat olemassa. Edellytyksenä on lisäksi, että työsopimuksessa tai sitovassa työtarjouksessa sovittu palkka on vähintään 1,5-kertainen verrattuna keskimääräiseen palkansaajan bruttopalkkaan. Hakijan on myös täytettävä 36 §:ssä säädetyt oleskeluluvan myöntämisen yleiset edellytykset. Sinisen kortin myöntämiseen ei liity osapäätöstä.

Myös sinistä korttia hakevan kohdalla työntekijän pätevyyden varmistaminen on 71 §:n nojalla ensisijaisesti työnantajan tehtävä. Maahanmuuttovirasto voi kuitenkin pyytää selvitystä pätevydestä 71 a §:n 2 momentin tai 71 b §:n 2 momentin nojalla, jos on perusteltua aihetta epäillä, että työnantaja ei täytä velvollisuuttaan varmistaa pätevyttä, työntekijältä puuttuu vaadittava pätevyys, tai että tarkoituksena on maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen. Tilanteesta riippuen selvitystä pätevydestä voi pyytää joko työntekijältä, työnantajalta tai molemmilta.

Bruttopalkan vähimmäismäärä perustuu Tilastokeskuksen vuosittain toimittamaan tietoon ja Maahanmuuttovirasto ilmoittaa sen verkkosivuillaan. Esimerkiksi vuonna 2023 bruttopalkan vähimmäismäärä on 5.209 euroa kuukaudessa. Palkan arvioinnissa ei oteta huomioon mahdollisia luontoisetuja kuten asuntoa, eikä mahdollisia päivärahvoja. Bruttopalkalle säädetty vähimmäismäärä on edellytys sinisen kortin myöntämiseksi, eikä siitä voi poiketa ulkomaalaislain 39 §:n säännöksillä. Palkka liittyy korkea pätevyyttä vaativan työn määritelmään eli vähimmäismäärä on täytettävä, jotta kyse voi olla 73 a §:n mukaisesta työstä.

Jos hakija ei täyttä 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.

12.2 Sinisen kortin haltijan maahan palaaminen ja oleskelu

Ulkomaalaislain 73 b §:n mukaan, jos toinen jäsenvaltio ei myönnä Euroopan unionin sinistä korttia Suomen myöntämän sinisen kortin haltijalle, hän ja hänen perheenjäsenensä voivat kielteisen päätöksen saatuaan palata maahan ja oleskella maassa kolme kuukautta, vaikka Suomen myöntämä sininen kortti ei olisi enää voimassa.

73 b §:ää edelsi keskeisiltä osin samansisältöinen säännös 1338/2011, jonka perustelujen (HE 37/2011 vp) mukaan sinisen kortin haltija voi oleskeltuaan ensimmäisessä jäsenvaltiossa 18 kuukautta siirtyä työskentelemään toiseen jäsenvaltioon, jos hänelle myönnetään siellä uusi sininen kortti. Edellisen kortin myöntänyt ensimmäinen jäsenvaltio on direktiivin 18 artiklan nojalla velvollinen ottamaan ulkomaalaisen takaisin, jos toinen jäsenvaltio ei myönnä hakijalle sinistä korttia. Samoin ensimmäinen jäsenvaltio on velvollinen ottamaan hakijan takaisin, jos sinisen kortin voimassaolo on päättynyt tai se on peruutettu hakemuksen käsittelyn aikana. Kortinhaltijalla on oikeus oleskella maassa kolme kuukautta myös työttömänä 13 artiklan mukaisesti, eikä häneen siten sovelleta tuona aikana toimeentuloedellytystä.

Saman hallituksen esityksen mukaan direktiivin tarkoituksena ei voida katsoa olevan asettaa yleistä takaisinottovelvollisuutta, vaan kortinhaltijalla olisi oikeus palata välittömästi sen jälkeen kun toinen jäsenvaltio olisi hylännyt sinistä korttia koskevan hakemuksen. Käytännössä edellyttäisiin, että peruutetun tai vanhentuneen sinisen kortin haltija palaisi Suomeen välittömästi toisen jäsenvaltion antaman kielteisen päätöksen jälkeen. Tarvittaessa häntä voitaisiin pyytää esittämään todistusta kielteisestä lupapäätöksestä maahantulo-oikeuden arvioimiseksi. Perheenjäsenen osalta edellyttäisiin käytännössä, että perheenjäsenellä on myös ollut oleskelulupa Suomessa ennen toiseen jäsenvaltioon siirtymistä.

Sinisen kortin haltijalla on maahan palaamisen jälkeen oikeus oleskella Suomessa, jos kortin myöntämisedellytykset täyttyvät edelleen. Jos edellytykset eivät täyty tai kortti ei ole enää voimassa, kortinhaltijalla on silti oikeus oleskella maassa kolme kuukautta maahan palaamisesta lukien, minkä jälkeen hänen tulee poistua maasta, ellei hänelle voida myöntää muuta oleskelulupaa. Maahanmuuttovirasto saa toiselta jäsenvaltiolta tiedon kielteisestä päätöksestä, mikä antaa viranomaiselle mahdollisuuden seurata oleskelun edellytyksiä. On kuitenkin huomattava, että sinisen kortin haltijan kolmen kuukauden maassa oleskeluoikeutta ei voida pitää ehdottomana, jos hänen maasta poistamiselleen on jo aiemmin olemassa ulkomaalaislain 36 §:ssä säädettyjä yleiseen järjestykseen ja turvallisuuteen taikka kansanterveyteen liittyviä perusteita.

13 Muu oleskelulupa ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten

- ***Maahanmuuttovirasto myöntää hakemuksesta tiettyjen laissa säädettyjen tehtävien suorittamiseksi muun oleskeluluvan ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten.***

- ***Osassa luvan soveltamisalaan kuuluvista tehtävistä työn enimmäiskesto on rajoitettu ja osa edellyttää henkilöön liittyvää erityisosaamista.***
- ***Lupaan ei liity osapäätöstä, mikä erottaa sen työntekijän oleskeluluvasta ja yrittäjän oleskeluluvasta.***

13.1 Yleistä

Maahanmuuttovirasto myöntää ulkomaalaislain 74 §:n mukaisen muun oleskeluluvan ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten ilman 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 yhdyskunnan palveluksessa tehtävässä, joka liittyy uskonnon harjoittamiseen;
- 11) toimii kutsun tai sopimuksen nojalla vierailevana opettajana, luennoitsijana tai kouluttajana, jos työ kestää enintään vuoden.

Osa 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). Joitakin 74 §:n mukaisista tehtävistä käsitellään tarkemmin jäljempänä.

Ulkomaalaislain 74 §:n 2 momentin mukaan, jos työnteko ylittää 1 momentin 1-3 tai 11 kohdassa säädetyin aikarajan, ulkomaalaisen on haettava työntekijän oleskelulupaa. Pykälän 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

Ulkomaalaislain 81 a §:n 3 momentin mukaan ulkomaalaisella, jolle on myönnetty muu oleskelulupa ansiotyötä varten, on luvan perusteen mukainen työnteko-oikeus. Myös jollakin muulla perusteella myönnetyn oleskeluluvan haltijalla on oikeus tehdä 73 §:ssä ja 74 §:n 1 momentin 4, 5 ja 8–10 kohdassa tarkoitettua työtä. 74 §:n mukaisen elinkeinonharjoittamisen saa puolestaan 81 d §:n 2 momentin mukaan aloittaa, kun oleskelulupa sitä varten on myönnetty.

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

13.2 Tehtävät, joiden enimmäiskesto on rajoitettu

Ulkomaalaislain 74 §:n 1 momentin 1-3 ja 11 kohdissa säädetyt tehtäviä voi suorittaa muulla ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten myönnettävällä oleskeluluvalla mutta tehtävän 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.

1-3 kohtien muu oleskelulupa myönnetään hakemuksesta 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 työ-eikä toimeksiantajallaan ole toimipaikkaa Suomessa, jos työ kestää enintään vuoden;
- 3) toimii konsulttina ja työ kestää enintään vuoden.

Lisäksi 11 kohdan mukaan muu oleskelulupa myönnetään kutsun tai sopimuksen nojalla vierailevalle opettajalle, luennoitsijalle tai kouluttajalle, jos tehtävä kestää enintään vuoden.

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 sovelleta kohtaa esimerkiksi keittiökaluksien, 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.

2 kohdan mukaisen työn, kuten markkinoiden tutkimisen tai Suomeen sijoittautumisen valmistelun kohdalla voi tarvittaessa varmistaa esimerkiksi kaupparekisteristä, ettei hakijan työnantajalla tai toimeksiantajalla ole toimipaikkaa Suomessa.

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

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.

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

Mikäli yksittäisessä tapauksessa katsotaan, ettei työ ole 74 § 1 momentin 4 kohdan mukaista, tiedustellaan hakijalta, haluaako hän, että hakemuksen käsittelyä jatketaan työntekijän oleskelulupaa koskevana hakemuksena. Mikäli hän haluaa, hakemus siirretään TE-toimistolle osapäätöksen tekemistä varten. Mikäli hakija ei halua, että hakemusta käsitellään työntekijän oleskelulupaa koskevana hakemuksena, Maahanmuuttovirasto tekee päätöksen. Päätös on tällöin yleensä kielteinen, koska kyse ei ole ulkomaalaislain 74 § 1 momentin 4 kohdan mukaisesta työstä eikä oleskeluluvan myöntämiseen ole perusteita.

13.4 Ammattimaisesti urheilun, kulttuurin ja taiteen alalla toimivat

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

Tyypillisiä esimerkkejä ammattimaisesta urheilusta ovat suosituimmat joukkuelajit, erityisesti jääkiekko ja jalkapallo. Myös yksilöurheilija voi kuulua kyseisen lainkohdan soveltamisalaan. Tyypillisiä esimerkkejä kulttuurin ja taiteen alalla toimivista ovat ammattimuusikot sekä baletti-, ooppera- ja sirkustaiteilijat.

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, myös apurahoista.

Ulkomaalaislain esitöiden mukaan urheilun ammattimaisuus voitaisiin määritellä urheilusta saatavan tulon perusteella. Arvion perustana olisi urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta annetun lain (276/2009) 1 §:n mukaisen vakuuttamisvelvollisuuden vuosituloraja. Vuonna 2023 raja on 12.090 euroa, mutta määrä tarkistetaan vuosittain (HaVM 37/2022 vp, s. 13).

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

Jos urheilija hakee oleskelulupaa vuodeksi mutta pelikausi kestää alle vuoden, on hänen esitettävä selvitys siitä, miksi hän hakee lupaa vuodeksi, ja miten hänen toimeentulonsa on turvattu kauden ulkopuolella. 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.

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. Valmentajan ja urheilutuomarin ammattimaisuus perustuu toiminnasta saatavan tulon lisäksi hänen työtaustaansa, kokemukseensa sekä tuomarin osalta pätevyyteensä tuomarin tehtävään tietyssä urheilulajissa.

13.5 Uskonnon harjoittamiseen liittyvät tehtävät

Muu oleskelulupa voidaan 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 palkkasuositukseen. 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 työssööloehdon. Luontoisedut, kuten asuntoetu voidaan ottaa huomioon verotusarvonsa mukaisesti, kuitenkin enintään täysihoidoedun verotusarvon suuruisena. Verotusarvosta on esitettävä todistus tai muu luotettava selvitys.

14 Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneen oleskelulupa

- ***Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen loppuun suorittaneelle myönnetään hakemuksesta työntekoa tai elinkeinon harjoittamista varten oleskelulupa ilman osapäätöstä.***
- ***Ulkomaalainen, joka tutkinnon tai tutkimuksen loppuun suoritettuaan poistuu maasta voi hakea lupaa myöhemminkin. Luvan hakemiselle ei ole säädetty määräaika.***
- ***Ammattiala voi olla myös muu kuin tutkinnon tai tutkimustoiminnan mukainen ala.***
- ***Lupaan sovelletaan Ulkl 39 §:n yleistä toimeentuloedellytystä.***

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.

Oleskeluluvan myöntäminen edellyttää, että hakijan toimeentulo on turvattu ulkomaalaislain 39 §:n mukaisesti oleskeluluvan voimassaolon ajan. Se erottaa luvan muista työnteon perusteella myönnettävistä luvista, joiden osalta toimeentulosta säädetään erikseen 71 §:ssä. Toimeentulo voi koostua muustakin kuin ansiotyöstä, esimerkiksi ansiotyön ja yrittämisen yhdistelmästä. Myös hakijan mahdolliset varat ja niin sanotut kustannuksia korvaavat sosiaalietuudet voidaan ottaa huomioon. Yksittäisessä tapauksessa toimeentuloedellytyksestä on myös mahdollista poiketa 39 §:n mukaisella perusteella.

Kyseiseen oleskelulupaan ei liity osapäätöstä. 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.

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.

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. Oppilaitosta ja sen oikeutta antaa tutkintoja voi yleensä arvioida samoin kuin tutkija- ja opiskelijalakia (719/208) sovellettaessa. Esimerkiksi erilaisten täydentävien opintojen ja täydennyskoulutusten suorittaminen ei yleensä tarkoita ulkomaalaislain 75 §:n mukaista tutkinnon suorittamista.

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. Jos tutkija on päättänyt tutkimustoimintansa aiemmin, hän ei täytä ulkomaalaislain 75 §:n mukaista edellytystä tutkimuksen suorittamisesta loppuun, eikä kyseistä oleskelulupaa voida myöntää.

15 Yrittäjän oleskelulupa

- ***Yrittäjän oleskelulupa myönnetään hakemuksesta ulkomaalaiselle, joka johtavassa asemassa harjoittaa yritystoimintaa.***
- ***Yrittäjän oleskelulupaa koskeva hakemus käsitellään kaksivaiheisessa menettelyssä; ensin ELY-keskus tekee osapäätöksen, sitten Maahanmuuttovirasto varsinaisen päätöksen.***
- ***Maahanmuuttovirasto tutkii oleskeluluvan myöntämisen yleiset edellytykset.***

15.1 Yrittäjän oleskelulupajärjestelmän pääpiirteet

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. 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.

Yrittäjän oleskeluluvan hakeminen on kaksivaiheinen menettely. Yrittäjän oleskeluluvan myöntäminen edellyttää, että yritystoiminnalla on kannattavan toiminnan edellytykset ja hakijan toimeentulo on turvattu. ELY-keskus arvioi yrityksen kannattavuutta ja hakijan toimeentuloa maassa oleskelun aikana. ELY-keskus tekee harkintansa perusteella osapäätöksen, jonka se toimittaa Maahanmuuttovirastolle. Osapäätösten tekeminen on valtakunnallisesti keskitetty Uudenmaan ELY-keskukselle.

ELY-keskuksen tekemän myönteisen osapäätöksen jälkeen Maahanmuuttovirasto tutkii, täyttääkö hakija ulkomaalaislain 36 §:n mukaiset oleskeluluvan myöntämisen yleiset edellytykset. Jos hakija täyttää yleiset edellytykset, Maahanmuuttovirasto myöntää yrittäjän oleskeluluvan. Jos osapäätös on kielteinen, Maahanmuuttovirasto ei myönnä hakijalle yrittäjän oleskelulupaa. Tällöin oleskeluluvan myöntämisen yleisiä edellytyksiä ei yleensä ole tarpeen tutkia, sillä yrittäjän oleskelulupaa ei niistä riippumatta voida myöntää. Yksittäisessä tapauksessa myös yleisten edellytysten täyttymistä voidaan kuitenkin tutkia, vaikka osapäätös olisi kielteinen. Mikäli yleiset edellytyksetkään eivät täyty, sitä voidaan käyttää kielteisen päätöksen perusteena kielteisen osapäätöksen lisäksi.

Myös yrittäjän jatkoluvan myöntää Maahanmuuttovirasto ELY-keskuksen tekemän myönteisen osapäätöksen jälkeen. Pysyvää oleskelulupaa koskevaan päätökseen ei kuitenkaan liity ELY-keskuksen tekemää osapäätöstä vaan päätöksen tekee yksin Maahanmuuttovirasto.

15.2 Yritystoiminnan harjoittaminen johtavassa asemassa

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).

Maahanmuuttovirasto katsoo, että 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 täyttyisikin. 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 (komplementääri) ovat yrittäjiä, koska heidän vastuunsa yhtiössä on henkilökohtainen ja rajaton. Kommandiittiyhtiössä työskentelevää äänetöntä yhtiömiestä (kommanditääri) ei pidetä yrittäjänä, koska hänellä ei lähtökohtaisesti ole oikeutta osallistua yhtiön hallintoon ja hänen vastuunsa yhtiön sitoumuksista rajoittuu yhtiösopimuksessa sovittuun omaisuuspanokseen. 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. Osuuskunnassa työskenteleviä osuuskunnan jäseniä ei yleensä pidetä yrittäjinä, koska heillä ei pääsääntöisesti ole henkilökohtaista vastuuta osuuskunnan sitoumuksista. Kuitenkin siinä tapauksessa, jos osuuskunnan sääntöjen mukaan jäsenet ovat velkojia kohtaan rajattomasti lisämaksuvelvollisia, osuuskunnassa työskenteleviä jäseniä pidetään yrittäjinä. Osuuskunnan jäsenen rajaton lisämaksuvelvollisuus on merkittävä kaupparekisteriin.

15.3 ELY-keskuksen osapäätös yrittäjän oleskelulupahakemukseen

Ensimmäistä yrittäjän oleskelulupaa sekä uutta määräaikaista yrittäjän oleskelulupaa koskevaan hakemukseen tarvitaan yleensä ELY-keskuksen osapäätös. Maahanmuuttovirasto voi kuitenkin hylätä hakemuksen 83 §:n 4 momentissa mainituilla perusteilla myös ilman osapäätöstä. Osapäätöstä ei tarvita myöskään pysyvää oleskelulupaa koskevaan hakemukseen, vaikka oleskelun tarkoituksena olisi yritystoiminnan harjoittaminen. Osapäätösten tekeminen on keskitetty Uudenmaan ELY-keskukselle.

Osapäätös perustuu tapauskohtaiseen harkintaan. ELY-keskus arvioi yritystoiminnan kannattavuutta, hakijan toimeentuloa sekä sitä, onko yritystoiminnan harjoittaminen tilapäistä vai jatkuvaa. ELY-keskus lähettää osapäätöksensä Maahanmuuttovirastolle UMA-järjestelmän kautta.

Ulkomaalaislain 83 §:n 4 momentissa säädetään poikkeuksesta yrittäjän oleskelulupaa koskevaan menettelyyn. Maahanmuuttovirasto voi hylätä yrittäjän oleskelulupaa koskevan hakemuksen ilman ELY-keskuksen osapäätösharkintaa, jos hakija ei täytä ulkomaalaislaissa säädettyjä maahantulon edellytyksiä, vaatimusta matkustusasiakirjan voimassaolosta tai oleskeluluvan myöntämisen yleisiä edellytyksiä. Poikkeuksen tarkoituksena on estää turhan osapäätöksen tekeminen, sillä Maahanmuuttoviraston on tällöin tehtävä joka tapauksessa lopullinen päätöksensä kielteisenä.

Kasvuyrittäjän oleskelulupaa käsitellään ohjeessa erikseen. Siihen ei liity ELY-keskuksen osapäätöstä. Sen sijaan Business Finland antaa asiassa lausuntonsa.

16 Kasvuyrittäjän oleskelulupa

- **Kasvuyrittäjän oleskelulupa myönnetään hakemuksesta päätoimisesti suomalaisessa yrityksessä vastuuasemassa toimimista varten, kun yritys täyttää Business Finlandin lausunnon mukaan sen kasvuyrityksille myöntämää rahoitusta koskevat edellytykset.**
- **Kasvuyrittäjän oleskelulupa ja yrittäjän oleskelulupa poikkeavat toisistaan sekä lupamenettelyn että myöntämisedellytysten osalta.**
- **Hakijan on hankittava etukäteen Business Finlandin puoltava lausunto ja liitettävä se ensimmäiseen kasvuyrittäjän oleskelulupahakemukseensa.**
- **Kasvuyrittäjän jatkoluvan kohdalla Maahanmuuttovirasto voi tarvittaessa pyytää Business Finlandin lausunnon.**

16.1 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 Innovaatorahoituskeskus Business Finland ("Business Finland"), jonka arvio sitoo Maahanmuuttovirastoa.

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. Skaalautuvassa liiketoiminnassa yrityksen kannattavuuden on tarkoitus säilyä tai parantua toiminnan kasvaessa. Toisin sanoen yritys pyrkii kasvattamaan myyntiään ilman, että sen täytyisi kasvattaa samassa suhteessa myös kulujaan. 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 Innovaatorahoituskeskus 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 työsuhteessa ilman yritys vastuuta, vaikka he olisivat mukana toiminnassa jo yrityksen varhaisessa vaiheessa tai omistaisivat osan yrityksen osakekannasta.

Kasvuyrittäjyyden määritelmän täyttymistä arvioi Business Finland samalla kun se harkitsee kasvuyrityksille suunnatun rahoituksen myöntämistä. Rahoituksen myöntämisedellytykset ovat lähtökohta sille, ketä pidetään ulkomaalaislain tarkoittamana kasvuyrittäjänä. Ulkomaalaislaki ei sisällä lisäkriteerejä kasvuyrittäjyyden arvioimiseen. Kasvuyrittäjän määritelmän täytyminen ei edellytä rahoituksen vastaanottamista, ainoastaan Business Finlandin tekemää arviota siitä, että rahoituksen edellytykset täyttyvät.

16.2 Kasvuyrittäjän oleskeluluvan hakumenettely

Ulkomaalaislain 80 §:n 1 momentin mukaan ulkomaalaiselle kasvuyrittäjälle myönnetään jatkuva kasvuyrittäjän oleskelulupa, jos se toimii tai sen tarkoituksena on toimia päätoimisesti vastuuasemassa sellaisessa Suomeen rekisteröidyssä tai rekisteröitävässä yrityksessä, jonka liiketoimintamalli ja yrityksessä toimivien henkilöiden henkilökohtainen osaaminen täyttävät Innovaatorahoituskeskus Business Finlandin antaman lausunnon mukaan sen alkaville innovatiivisille nopean rahoitusta koskevat edellytykset. Lisäksi hakijan on täytettävä oleskeluluvan myöntämisen yleiset edellytykset ja 39 §:n mukainen toimeentuloedellytys. Kasvuyrittäjän toimeentuloedellytystä käsitellään edempänä tässä ohjeessa.

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

Tavanomaisesta yrittäjän oleskeluluvasta poiketen kasvuyrittäjän oleskelulupaan ei liity ELY-keskuksen 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 vain ulkomaalaislain mukaisten oleskeluluvan myöntämisen yleisten edellytysten sekä toimeentuloedellytyksen täyttymistä.

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). 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 oleskelulupa myönnetään ulkomaalaislain 80 §:n 4 momentin mukaan Suomessa tai ulkomailla haettuna. Jos 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.

16.3 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 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 säädetyllä 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).

16.4 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 on täytettävä ulkomaalaislain 36 §:ssä säädetyt oleskeluluvan myöntämisen yleiset edellytykset. Lisäksi hänen toimeentulonsa 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. Ulkomaalaisella, jolle on myönnetty oleskelulupa perhesiteen perusteella, on rajoittamaton työnteko-oikeus 81 a §:n 1 momentin 2 kohdan perusteella.

17 Työnteko-oikeus muun kuin ansiotyötä varten myönnetyn oleskeluluvan nojalla

- **Useimpiin oleskelulupiin liittyy työnteko-oikeus.**
- **Muilla perusteilla kuin ansiotyötä varten myönnettyihin oleskelulupiin liittyvä työnteko-oikeus on yleensä rajoittamaton. Opiskelua varten myönnettävän luvan kohdalla oikeutta on kuitenkin rajoitettu ajallisesti.**
- **Työnteko-oikeus merkitään oleskelulupakorttiin.**

17.1 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 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 työntekoa varten perusteella.

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

2 kohdan mukaan 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.

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

4 kohdan mukaan 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.

5 kohdan mukaan 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. Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneen oleskelulupaa käsitellään edellä tarkemmin.

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

Ulkomaalaislain 81 a §:n 7 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.

17.2 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 opiskelija on Suomessa kansainvälistä suojelua hakenut henkilö, jolle on myönnetty kansallinen oleskelulupa opiskelua varten, määräytyy hänenkin työnteko-oikeutensa edellä mainitun lainkohdan mukaan, ei turvapaikanhakijoiden työnteko-oikeutta koskevan ulkomaalaislain säännöksen mukaan (HE 232/2021 vp, s. 64).

Jos opiskelijan työskentely ylittää lainkohdassa sallitun määrän, on hänen haettava työntekijän oleskelulupaa tai muuta työntekoon oikeuttavaa oleskelulupaa. 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. Jos esimerkiksi opiskelua varten myönnetyllä oleskeluluvalla Suomessa oleskellut hakija ei ole opiskellut lainkaan tai opintosuorituksia on kertynyt vain vähän, voi työhön hakeutuminen muodostaa perustellun aiheen epäillä ulkomaalaislain 36 §:n 2 momentin mukaista maahantulosäännösten kiertämistä.

18 Työnteko-oikeuden laajentaminen ja sitä koskeva todistus

- ***Oleskeluluvan nojalla työskentelevä ulkomaalainen, joka on joutunut työnantajansa hyväksikäytön kohteeksi, voi hakemuksesta saada oikeuden työntekoon ilman ammattiala- tai muuta rajoitusta.***
- ***Maahanmuuttovirasto antaa todistuksen laajennetusta työnteko-oikeudesta.***
- ***Kyse ei ole uudesta oleskeluluvasta vaan oikeudesta siirtyä uuden työnantajan palvelukseen voimassa olevan oleskeluluvan aikana.***

18.1 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 aiheita epäillä, että hänen työnantajansa on merkittävällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan työnantajana tai muulla tavalla hyväksikäyttänyt häntä ja jos ulkomaalaisen uusi työnantaja liittyy 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 myös vaihtaa työnantajaa.

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 määräajassa, 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 tarkoitettut 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) työnteen 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 täyttämisestä, 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.

18.2 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 täyttyvät, Maahanmuuttovirasto antaa päätöksensä työnteko-oikeudesta annettavan todistuksen muodossa, ei erillistä päätösasiakirjaa 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. Mikäli 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.

19 Jatkolupa työnantajan moitittavan menettelyn takia, eli ns. uhke-lupa

- ***Ulkomaalaiselle, joka on joutunut työnantajansa hyväksikäytön kohteeksi, myönnetään hakemuksesta jatkolupa uuden työn hakemista tai yritystoimintaa varten.***
- ***Lupa myönnetään yhdeksi vuodeksi edellisen luvan päättymisestä, yhden kerran kutakin hyväksikäyttää kohden.***
- ***Luvan myöntäminen ei edellytä, että hakijan toimeentulo on turvattu.***

19.1 Luvasta ja sen hakemisesta

Ulkomaalaislain 54 b §:n (554/2021) mukaan ulkomaalaiselle myönnetään 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. Maahanmuuttovirastossa luvasta käytetään myös epävirallista nimitystä uhke-lupa. Nimitys on johdettu ulkomaalaislakia muuttaneen lain 554/2021 nimen epävirallisesta lyhenteestä.

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.

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. Jos se on yksittäisessä tapauksessa hakijan kannalta tarkoituksenmukaisempaa, hän voi hakea jatkolupaa 54 b §:n sijaan myös jollakin muulla perusteella.

Hakijan on itse valittava hakemuksensa peruste ja pääsääntöisesti Maahanmuuttovirasto tutkii vain hänen hakemuksessaan ilmoittamansa perusteen. 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 neuvoa kertomalla mahdollisuudesta hakea kyseistä jatkolupaa.

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. Lupaan liittyy oikeus aloittaa uusi työ ilman rajoituksia. Jos uuden työn tekeminen jatkuu, on tarkoitus, että ulkomaalainen hakisi seuraavaa jatkolupaansa tavanomaisessa menettelyssä. Sen yhteydessä selvitetään myös uuden työnantajan edellytykset suoritua työnantajavelvoitteistaan. Lain perustelujen mukaan on mahdollista, että ulkomaalainen löytää uuden työn tai aloittaa yritystoiminnan jo 54 b §:n mukaisen jatkolupahakemuksen käsittelyn aikana. (HE 253/2020 vp, s. 16)

Sanamuotonsa mukaan pykälä koskee vain työnantajan tekemää laiminlyöntiä tai hyväksikäyttöä, joten urakoinnin-, aliurakoinnin tai vuokratyön yhteydessä ilmenevä toimeksiantajan moitittava menettely ei täytä kyseisen luvan myöntämisedellytyksiä. 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 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), ja sen pituus on aina yksi vuosi edellisen luvan päättymispäivästä alkaen.

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.

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.

Työnantajan laiminlyönnin tai hyväksikäytön on pitänyt tapahtua viimeisimmässä työsuhteessa, ei muussa aiemmassa työsuhteessa. Muuta ajallista rajoitusta laiminlyönnille tai hyväksikäytölle ei kuitenkaan ole säädetty. 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, pääsäännöstä 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.

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.

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 hyväksikäytön uhriksi, voidaan hänelle edellytysten täytyessä myöntää uusi 54 b §:n mukainen jatkolupa

19.2 Laiminlyönnin tai hyväksikäytön muodoista ja selvittämisestä

Lain perustelujen mukaan 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. Merkittäviä laiminlyöntejä voivat myös olla esimerkiksi työturvallisuuden laiminlyöminen tai vaaralliset työskentelyolosuhteet. (HE 253/2020 vp, s. 15)

Hyväksikäyttö voi tapahtua muullakin tavalla kuin työnantajan velvollisuuksia merkittävästi laiminlyömällä, joten säännös soveltuu myös muuhun työntekijän hyväksikäyttöön. Lain perustelujen mukaan tällaisesta 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 taikka hallitsee työntekijän pankkitiliä, verokorttia tai muita tärkeitä asiakirjoja. Säännös soveltuisi myös, jos työnantaja esimerkiksi eristää työntekijän muista ihmisistä edellyttämällä asumista työnantajan osoittamissa tiloissa, jotka voivat olla asumiseen soveltumattomat, rajoittamalla puhelimen käyttöä, kieltämällä ruokailun työntekijän valitsemassa paikassa tai muulla tavalla rajoittamalla työntekijän kanssakäymistä muiden ihmisten kanssa. Kyseeseen voi tulla myös esimerkiksi työntekijän sitominen työnantajaan velkaannuttamalla. (HE 253/2020 vp, s. 15)

Lain perusteluissa mainitut laiminlyönnin ja hyväksikäytön muodot ovat vain esimerkkejä, eivät tyhjentävä 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. 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 riittävällä 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.

19.3 Luvan epäämisestä

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, ettei hän täytä oleskeluluvan myöntämiselle ulkomaalaislain 36 §:ssä säädettyjä yleisiä edellytyksiä. Luvan epääminen voi perustua myös siihen, ettei hakija työskennellyt Suomessa oleskeluluvalla, vaan esimerkiksi kausityötodistuksen nojalla tai 81 b §:n mukaisessa tilanteessa ilman oleskelulupaa.

20 Pidättäytyminen Ulkl 5 luvun mukaisten oleskelulupien myöntämisestä

- *Pidättäytymispäätös on seuraamus työnantajalle tai sen vastuuhenkilölle, joka on antanut merkittävästi virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja.*
- *Pidättäytymispäätöksen kohteena olevan palvelukseen ei määräaikana myönnetä Ulkl 5 luvun mukaisia ensimmäisiä oleskelulupia.*
- *Pidättäytymispäätöksen voi tehdä TE-toimisto tai Maahanmuuttovirasto.*
- *Pidättäytymispäätös ei estä työnantajaa palkkaamasta ulkomaalaista, jolla on jo oleskelulupa tai muu työnteko-oikeus.*
- *Kausityölaissa säädetään erikseen pidättäytymisestä kausityöhön oikeuttavien lupien myöntämisestä.*

20.1 Pidättäytymispäätöksestä ja sen vaikutuksista

Ulkomaalaislain 187 §:n mukaan TE-toimisto tai Maahanmuuttovirasto voi päättää, että 5 luvun mukaisia oleskelulupia ei myönnetä sellaisen työnantajan palvelukseen, joka itse tai edustajansa välityksellä on antanut näihin hakemuksiin liittyen lupaviranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja. 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 kolmenkuukauden 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 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. Lisäksi työnantajan palveluksessa jo olevilla ulkomaalaisilla on mahdollisuus saada jatko-oleskelulupa, sillä pidättäytyminen estää vain ensimmäisten oleskelulupien myöntämisen.

Pidättäytymistä koskeva sääntely on sen perustelujen mukaan valvontatyyppistä 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 jäljempänä tässä ohjeessa.

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 korjauskehotus 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.

20.2 Asian selvittämisestä ja päätöksenteosta

Ulkomaalaislain 187 §:n 1 momentin mukaa päätöksen pidättäytymisestä voi tehdä, kun työnantaja itse tai edustajansa välityksellä on oleskelulupahakemuksiin liittyen antanut viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja 71 §:n 1 tai 2 kohdassa, 71 b §:n 1 momentissa tai 82 §:ssä säädetyistä seikoista.

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-asiassa 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.

Pidättäytymispäätös voidaan tehdä myös siinä tapauksessa, että työnantaja tai sen edustaja on tuomittu työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta. Pidättäytymispäätös ei ole rangaistukseen verrattava sanktio vaan karenssiluonteinen hallinnollinen seuraamus, joten se ei riko kaksoisrangaistavuuden kieltoa.

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.

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 yhtiömiös. Päätös on kohdistettava vain sellaiseen vastuuhenkilöön, joka on yrityksen tai yhteisön puolesta antanut virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja.

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.

21 Työnteko-oikeus ja oikeus harjoittaa elinkeinoa ilman oleskelulupaa

- ***Tiettyjä laissa säädettyjä työtehtäviä voi suorittaa ilman oleskelulupaa sekä työsuhteessa että elinkeinon harjoittajana. Maassa oleskelu perustuu viisumiin tai viisumivapauteen ja on luonteeltaan lyhytaikaista.***
- ***Myös kansainvälistä suojelua ja tilapäistä suojelua hakevilla on tiettyin edellytyksin oikeus työntekoon ilman oleskelulupaa.***

21.1 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. 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. 2 momentti ei oikeuta kansainvälistä suojelua hakenutta harjoittamaan elinkeinoa. 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).

21.2 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 tulkiksi, opettajaksi, asiantuntijaksi 73 §:n tarkoittamaksi erityisasiantuntijaksi;
- 2) tulee kutsun tai sopimuksen nojalla ammattitaiteilijaksi tai -urheilijaksi, mukaan lukien avustava, huoltava ja valmentava henkilökunta sekä urheilutuomari.

Asiantuntijan määritelmän osalta lain perusteluissa viitataan eräaseen EU:n vapaakauppasopimukseen, 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 täsmälleen 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).

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.

21.3 Merimiehet

Ulkomaalaislain 81 b §:n 1 momentin 3 kohta koskee ulkomaalaista, joka työskentelee merimiehenä joko kauppa-alusluetteloön 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.

21.4 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 päätyttyä 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 lupaan 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 kestoa 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 siirtyykö 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.

21.5 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).

21.6 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.

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.

22 Oikeus aloittaa työnteko tai elinkeinon harjoittaminen ja oikeuden kesto

- ***Pääsääntöisesti työnteko-oikeus alkaa oleskeluluvan myöntämisestä ja päättyy luvan voimassaolon päättyessä.***
- ***Tietyissä tilanteissa jatkoluvan hakeminen voi oikeuttaa jatkamaan työntekoa hakemuksen käsittelyn ajan.***
- ***Myös oikeus harjoittaa elinkeinoa alkaa pääsääntöisesti, kun oleskelulupa sitä varten on myönnetty ja päättyy, kun oikeuden sisältävä oleskelulupa päättyy.***

22.1 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. Jos kyse on työntekijän oleskeluluvasta, pelkän myönteisen osapäätöksen jälkeen ei vielä saa aloittaa työntekoa vaan vasta Maahanmuuttoviraston tekemän myönteisen päätöksen jälkeen.

22.2 Työnteko-oikeus jatkolupavaiheessa

Ulkomaalaislain 81 c §:n 2 momentin mukaan, jos jatko-oleskelulupahakemus on tehty aikaisemman oleskeluluvan voimassa ollessa, ulkomaalainen saa jatkaa aiemman luvan mukaista työntekoa, kunnes uuden hakemuksen johdosta on myönnetty oleskelulupa, tai kielteinen päätös on tullut lainvoimaiseksi. 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 3 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 päättyttyä, 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 päättynyt. 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 5 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 5 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 6 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 7 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 kausityötä, jos työn kesto ei ylitä kausityölain mukaista enimmäiskestoa, eli enintään yhdeksää kuukautta kahdentoista kuukauden jaksolla. Enimmäisaikaa laskettaessa virasto huomioi vain kausityöhön oikeuttavien lupien voimassaoloajan, ei kausityöntekijän tosiasiallista oleskeluaikaa.

22.3 Viisumiin tai viisumivapauteen perustuva työnteko-oikeus

Ulkomaalaislain 81 c §:n 4 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 viisumiin tai viisumivapauteen voimassa ollessa ei pidennä työnteko-oikeuden kestoa. Työnteko-oikeus päättyy sen estämättä, mitä 81 b §:ssä säädetään, kun henkilön käännyttämisestä koskeva päätös on täytäntöönpanokelpoinen.

81 c §:n perustelujen mukaan työnteko-oikeuden kulumisen ei katkeaisi, vaikka työntekijä kävisi välillä Suomen ulkopuolella esimerkiksi loman, työajan tasaamiseksi annetun vapaan tai sairauspoissaolon aikana. Työssäoloaika tai työssäolon veroinen aika ei saisi millään 180 päivän jaksolla ylittää 90 päivää. Ainoastaan selvästi pidemmän Suomen ulkopuolella vietetyn jakson katsottaisiin keskeyttävän myös työnteko-oikeuden kulumisen edellyttäen, ettei kyse ole työssäolon veroisesta ajasta. Tällaisen jakson vähimmäispituutena pidettäisiin yhtä kuukautta (HE 114/2022 vp, s. 105).

Jos viisumiin tai viisumivapauteen 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.

22.4 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.

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, mikäli tuo muu peruste on edelleen Suomessa oleskelun pääasiallinen tarkoitus, ja henkilöllä on Suomessa kotikunta. Tuolloin oikeus perustuu elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annettuun lakiin (122/1919). 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. Valmistelevinä toimina 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.

22.5 Karkottamisen vaikutus työnteko-oikeuteen ja oikeuteen harjoittaa elinkeinoa

Ulkomaalaislain 81 c §:n 5 momentin mukaan, jos työnteko-oikeus perustuu oleskelulupaan ja henkilö karkotetaan, työnteko-oikeus päättyy, kun karkottamista koskeva päätös on täytäntöönpanokelpoinen. Ulkomaalaislain 59 §:n mukaan oleskelulupa raukeaa, kun ulkomaalainen karkotetaan maasta.

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.

23 Kausityö maatalouden ja matkailun aloilla

- ***Kausityöhön oikeuttava lupa voidaan myöntää hakemuksesta maatalouden ja matkailun aloilla työsuhteessa harjoitettavaa kausiluonteista toimintaa varten.***
- ***Kausityöhön oikeuttava lupa voi työn kestosta ja hakijan kansalaisuudesta riippuen olla kausityötodistus, kausityöviisumi tai kausityöoleskelulupa.***
- ***Kausityön enimmäiskesto on yhdeksän kuukautta 12 kuukauden jaksolla.***

23.1 Yleistä kausityöstä ja siihen oikeuttavasta luvasta

Kausiluonteisesta työskentelystä maatalouden 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 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. Saman 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. Työsopimuksia voi olla yksi tai useampia.

Kausityölain 1 §:n 2 momentti rajaa soveltamisalan koskemaan vain maatalouden 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. Maatalouden ja matkailun alaan kuuluvista toimialoista, joihin sisältyy kausiluonteista toimintaa, säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella 966/2017.

Kausityölain 1 §:n 3 momentti (294/2021) 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. Käytännössä kyse on usein Suomessa rekisteröidystä yrityksestä tai ulkomaisen yrityksen Suomessa rekisteröimästä sivuliikkeestä.

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 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 viisumivollisen 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. Lain perustelujen 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.

Kausityöntekijällä on myös oltava vakinainen asuinpaikka kolmannessa maassa. Yleensä voidaan katsoa, että vähintään vuoden pituiseen oleskeluun oikeuttava lupa EU:n jäsenvaltioon, Islantiin, Liechtensteiniin, Norjaan tai Sveitsiin on myös osoitus vakinaisesta asuinpaikasta siellä. Lupa voi olla esimerkiksi kyseisen valtion myöntämä oleskelulupa tai pitkäaikaiseen oleskeluun tarkoitettu viisumi.

23.2 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 viranomainen on Suomen edustusto, joka päättää kausityöviisumin myöntämisestä. Tarvittaessa ulkomaalaisen viisumitarpeen voi tarkistaa ulkoministeriön internet-sivuillaan julkaisemasta listasta.⁴

23.3 Yli 90 päivää kestävä kausityö

Kausityölain 11 §:n mukaan Maahanmuuttovirasto myöntää yli 90 päivää kestävä kausityötä varten kausityöoleskeluluvan. Jos kausityöoleskelulupa myönnetään yli kuuden kuukauden pituista oleskelua varten, noudatetaan työntekijän oleskeluluvan myöntämisestä ulkomaalaislain 5 luvussa säädettyä menettelyä. Tällöin TE-toimisto tekee ensin osapäätöksen, minkä jälkeen Maahanmuuttovirasto tekee hakemukseen päätöksen.

Enintään kuuden kuukauden pituista kausityöoleskelulupaa koskevaan hakemukseen Maahanmuuttovirasto voi tehdä päätöksen ilman TE-toimiston osapäätöstä. Kausityölain 11 §:n 3 momentin mukaan Maahanmuuttovirasto voi kuitenkin siirtyä noudattamaan menettelyä, jossa se hankkii yhdellä tai useammalla kausityölain soveltamisalaan kuuluvalla ammattialalla TE-toimiston osapäätökset myös kuudeksi kuukaudeksi tai sitä lyhyemmäksi ajaksi haettujen kausityöoleskelulupien kohdalla. Lain perustelujen mukaan (HE 80/2017 vp, s. 71) tähän menettelyyn siirtyminen perustuisi Maahanmuuttoviraston arvioon kotimaisen työvoiman riittävästä saatavuudesta tällaisella alalla. Arvionsa perustana Maahanmuuttovirasto voisi käyttää mm. TE-toimistojen lausuntoja, tilastokeskuksen ja muiden viranomaisten tilastotietoja sekä työmarkkinaosapuolien näkemystä kotimaisen työvoiman tarjonnasta.

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.

23.4 Ensimmäisen 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. Jos kausityöntekijä tulee viisumivapaassa maasta enintään 90 päiväksi, on kausityötodistusta koskeva hakemus jätettävä Maahanmuuttovirastolle joko ennen maahan tuloa tai sen jälkeen. Hakemuksen voi jättää viraston sähköisen asiointipalvelun kautta tai

⁴ <https://um.fi/viisumin-tarve-ja-suomen-hyvaksymat-matkustusasiakirjat> (viitattu 27.4.2023).

lähettämällä lomakkeen kirjeitse taikka sähköpostitse. Jos kausityöntekijä tarvitsee enintään 90 päivää kestävästä työtään varten kausityöviisumin, on sitä haettava ennen Suomeen saapumista jättämällä hakemus Suomen edustustoon.

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.

Kausityölain 8 §:ssä säädetään työnantajan yhteistyövelvollisuudesta. Työnantajan on annettava viranomaiselle vakuutus kausityöntekijän työehdoista, majoituksesta ja siitä, ettei luvan epäämisperusteita ole. 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 työehdoin, voi antaa 1 ja 2 momentissa tarkoitettut 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 tarkoitettulla tavalla, on ne annettava työntekijäkohtaisesti.

Päätös kausityöhön oikeuttavaa lupaa koskevaan hakemukseen on annettava hakijalle tiedoksi viimeistään 90 päivän kuluttua siitä, kun viranomainen 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.

23.5 Kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämisedellytykset

Kausityölain 6 §:ssä säädetään kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämisedellytyksistä. Edellytykset koskevat kaikkia kausityöhön oikeuttavia lupia eli kausityöviisumia, kausityötodistusta ja kausityöoleskelulupaa. Kausityöntekijöiden kohdalla sovelletaan myös yleisiä maahantuloon, viisumiin ja oleskelulupaan liittyviä säännöksiä; esimerkiksi ulkomaalaislain 36 §:n mukaisia yleisiä edellytyksiä oleskeluluvan myöntämiselle sekä 39 §:n mukaista toimeentuloedellytystä.

Kausityöntekijän toimeentuloa voidaan yleensä pitää 39 §:n edellyttämällä tavalla turvattuna, kun hänelle maksetaan kausityön tekemisestä vähintään kyseiseen työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukaista

vähimmäispalkkaa. Työehtosopimuksen puuttuessa tai osa-aikaisessa kausityössä toimeentuloa voidaan pitää turvattuna, kun palkka vähintään täyttää työttömyysturvalain mukaisen työssäoloehdon.

Kausityölain 4 §:n 2 momentin mukaan kausityöoleskeluluvan myöntäminen myös edellyttää, 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 20/2017 vp, s. 67) sitovalla työtarjouksella tarkoitetaan tarjousta, jossa työnantaja on sitoutunut noudattamaan Suomen lainsäädännössä ja sovellettavassa työehtosopimuksessa sovittuja vähimmäistyöehtoja. Majoituksen voi osoittaa esimerkiksi kertomalla asunnon osoitteen. Jos työnantaja järjestää majoituksen, hakemukseen riittää ilmoitus tästä.

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.

Pääsääntöisesti 6 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaiset tiedot voi todeta hakijan esittämästä työsopimuksesta, tai sitovan työtarjouksen kohdalla tarjousasiakirjasta, sekä työnantajan täyttämästä hakemuksen liitelomakkeesta. Yksittäisessä tapauksessa tietoja voi olla tarpeen selvittää myös muista lähteistä, esimerkiksi vuokratyön kohdalla vuokratyön ja käyttäjäyrityksen välisestä työvoiman vuokrausta koskevasta sopimuksesta.

23.6 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.

23.7 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. Maahanmuuttovirasto on siten aiempina vuotena selvittänyt kyseisen työnantajan edellytykset ja kyseisen työnteon olosuhteet. Kyse on hakijan omasta ilmoituksesta, johon liittyy työnantajan vakuutus. Maahanmuuttovirasto ei yleensä erikseen tutki 6 §:n 1 momentin mukaisia selvityksiä hakemusvaiheessa.

Maahanpaluun helpottamista harkittaessa oletuksena on, ettei helpottamisen estäviä epäkohtia ole, jos sellaisiin viittaavia tietoja ei ole kirjattu Maahanmuuttoviraston asiankäsittelyjärjestelmään, eikä tullut muutoin viraston tietoon. Jotta maahanpaluun helpottaminen toteutuisi lain tavoitteiden mukaisesti, on hakemuksen liitelomakkeella työnantajan antamaa vakuutusta ja tietoja pidettävä yleensä riittävinä ja oikeansisältöisinä.

Kausityölain 6 §:n 1 momentin mukaisten seikkojen tutkiminen hakemusvaiheessa voisi tulla kysymykseen vain poikkeuksellisessa yksittäistapauksessa, jos ilmenee painava syy epäillä työnantajan antaman vakuutuksen tai tietojen paikkansapitävyyttä. Tutkiminen voi olla tarpeen myös silloin, jos ilmoitetut työehdot poikkeavat työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta. Kausityölain 18 § ei ole ehdoton este näiden seikkojen tutkimiselle, mikäli sille poikkeuksellisesti ilmenee painava syy. Tällöin tutkimista voidaan pitää hallintolain 31 §:n 1 momentissa ja ulkomaalaislain 7 §:n 1 momentissa säädetyn selvittämismääräyksen mukaisena. Tarvittaessa työnantajan antamaan vakuutukseen ja tietoihin on mahdollista puuttua myös jälkikäteen kausityölain 20 §:n tai ulkomaalaislain 186 §:n mukaisilla seuraamuksilla.

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 pääluokan tasolla.⁵ 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 vuokratyöryhmän kanssa, jonka välittämässä kausityössä hän on työskennellyt aiemminkin. Käyttäjyryhmän, 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 käyttäjyryhmänsä 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.

23.8 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 §:n mukaisten yleisten edellytysten sekä 39 §:n mukaisen toimeentuloedellytyksen täyttymistä. Jos jokin kausityölain tai ulkomaalaislain mukaisista edellytyksistä ei täyty, ei kausityöhön oikeuttavaa lupaa myönnetä. Lisäksi kausityölaissa säädetään erikseen kausityöhön oikeuttavan luvan epäämisperusteista, joista osa liittyy hakijan itsensä toimintaan ja osa työnantajan toimintaan.

⁵ Tilastokeskus, Ammattiluokitus 2010. Käsikirjoja 14, Helsinki 2011. Saatavilla myös sähköisenä: https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/103626/yksk14_201000_2011_net.pdf?sequence=1 (viitattu 27.4.2023).

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.

Kausityölain 7 §:n 1 momentissa säädetään kausityöhön oikeuttavan luvan epäamisestä työnantajasta johtuvasta syystä. Hakijan itsensä toimintaan liittyvistä perusteista poiketen työnantajan toimintaan liittyvät epäamisperusteet 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 epäamisharkinnassa 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. 7 §:ää sovellettaessa on noudatettava kokonaisharkintaa sekä suhteellisuusperiaatetta eli luvan epäamisen on oltava oikeassa suhteessa sillä tavoiteltuihin päämääriin nähden.

23.9 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 enimmäiskeston. 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.

Vakiintuneen käytäntönsä mukaa Maahanmuuttovirasto voi antaa hakemuksesta kausityötodistuksen haltijalle uuden kausityötodistuksen, joko saman tai eri työnantajan palveluksessa tehtävää kausityötä varten, vaikka edellisen todistuksen alkamispäivästä ei olisi kulunut yli 180 päivää. Uutta todistusta antaessaan Maahanmuuttovirasto ei yleensä selvitä hakijan jäljellä olevaa viisumivapaata oleskeluaikaa, vaan katsoo, että hakijan on huolehdittava itse maassa oleskelunsa laillisuudesta. Kausityötodistus on osoitus vain oikeudesta tehdä Suomessa kausityötä, ei oleskeluoikeudesta. Käytännössä hakija on esimerkiksi voinut saapua Suomeen vasta hänen todistuksensa alkamispäivää myöhemmin, tai ei lainkaan, jolloin viisumivapaata oleskeluaikaa on vielä jäljellä. Jos asiakas tiedustelee mahdollisuutta uuden todistuksen hakemiseen jo ennen hakemuksen jättämistä, on häntä neuvottaessa kuitenkin syytä tiedustella jäljellä olevan viisumivapaan oleskeluajan sekä aiotun kausityön kestoa. Jos aiottu työ kestäisi jäljellä olevaa viisumivapaata oleskeluaikaa pidempään, on asiakasta neuvottava hakemaan uuden kausityötodistuksen sijaan kausityöoleskelulupaa.

Maahanmuuttoviraston tulkinnan mukaan uuden kausityöoleskeluluvan voi myöntää ilman TE-toimiston osapäätöstä, 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 kestoa, ei oleskelun kokonaiskestoa.

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 kausityöhön oikeuttava lupa. Jos hakija oleskelee Suomessa jollakin muulla perusteella myönnetyllä oleskeluluvalla, ei hänelle voida myöntää jatkolupana kausityöoleskelulupaa.

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

23.10

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 tarkoitetun vakuutuksen ja 2 momentissa tarkoitetun tiedon. 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 tarkoitetun työnantajan vakuutuksen ja tiedon. Jos työntekoa on tarkoitus jatkaa kausityöhön oikeuttavan luvan voimassaoloa pidempään, on haettava uutta lupaa.

Kausityötodistukseen, kausityöviisumiin ja enintään kuuden kuukauden pituiseen 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.

Yli kuuden kuukauden pituiseen kausityöoleskelulupaan, johon TE-toimisto on tehnyt osapäätöksen, voidaan lisätä uusi työnantaja vain samalla ammattialalla tehtävää kausityötä varten. Yli kuuden kuukauden pituinen kausityöoleskelulupa on myönnetty tietyn työnantajan palveluksessa tehtävää kausityötä varten, mutta TE-toimisto on suorittanut ulkomaalaislain 73 §:n mukaisen harkintansa koko ammattialan osalta. Näin ollen työnantajan lisäämistä voidaan pitää lain mukaisena, kun se tapahtuu samalla ammattialalla. Jos yli kuuden kuukauden pituisen kausityöoleskeluluvan haltija on hakenut työnantajan lisäämistä jonkin muun ammattialan kausityötä varten, lisäämisen edellytykset eivät täyty, ja luvan haltijan olisi haettava uutta

kausityöhön oikeuttavaa lupaa. Tällaisessa tilanteessa työnantajan lisäämistä koskevaan hakemukseen on tehtävä kielteinen päätös sillä perusteella, että hakijan kausityöoleskelulupa oikeuttaa ulkomaalaislain 74 §:n mukaisesti työskentelemään vain lupaan merkityllä ammattialalla, joten muun ammattialan kausityöhön siirtyminen ei tapahtuisi voimassa olevan kausityöhön oikeuttavan luvan puitteissa. Uuden työnantajan lisäämistä ei silloin voi pitää kausityölain 17 a §:n mukaisena.⁶ Tarvittaessa ammattialan selvittämisessä voi käyttää tukena esimerkiksi Tilastokeskuksen vahvistamaa kansallista ammattiluokitusta.⁷ Epäselvässä yksittäistapauksessa Maahanmuuttovirasto voi pyytää hakijalta tarkempia tietoja hänen työstään.

Maahanmuuttoviraston tulkinnan mukaan, jos yli kuuden kuukauden pituisen kausityöoleskeluluvan haltijan uusi työsuhde kestää enintään kuusi kuukautta, virasto voi muiden edellytysten täyttyessä lisätä lupaan uuden työnantajan riippumatta siitä, mikä ammattialan kausityötä varten lupa on myönnetty, ja mikä on uuden kausityön ammattiala. Enintään kuusi kuukautta kestävä kausityötä varten haettuun kausityöoleskelulupaan ei erikseen haettunakaan tarvittaisi osapäätöstä.

Maahanmuuttovirasto voi lisätä kausityöoleskelulupaan uuden työnantajan myös siinä tapauksessa, että uuden työsuhteen pituus on yli kuusi kuukautta, ja sen ammattiala on sama kuin luvan perusteena olleessa työsuhteessa. Jos yli kuusi kuukautta kestävä uuden kausityön ammattiala on muu kuin luvan perusteena olleessa työsuhteessa, ei uuden työnantajan lisääminen ole mahdollista. Tällöin uuden työnantajan palveluksessa tehtävää kausityötä varten on haettava uutta kausityöoleskelulupaa.

Jos on kyse vuokratyönä tehtävästä kausityöstä, käyttäjäyrityksen vaihtuminen ei edellytä uuden työnantajan lisäämistä lupaan, jos työnantaja eli vuokratyryitys säilyy samana, ja kyse on edelleen saman työsuhteen puitteissa tehtävästä kausityöstä. Työnantajan lisääminen voi koskea tilanteita, jossa työnantaja vaihtuu toiseen vuokratyrytykseen, vuokratyrytyksen palveluksessa tehty kausityö vaihtuu kausityöhön tavanomaisessa työsuhteessa, tai päinvastoin.

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 työnantajan lisäämistä on haettu yli kuuden kuukauden pituiseen kausityöoleskelulupaan, on lisäksi tarkastettava, että uuden työn ammattiala vastaa voimassa olevan kausityöoleskeluluvan mukaista ammattialaa.

⁶ Kausityölain 17 a §:n (294/2021) perustelujen mukaan pykälässä säädettäisiin kausityödirektiivin 15 artiklan 4 kohdan mukaisesti kausityöntekijän mahdollisuudesta siirtyä uuden työnantajan palvelukseen voimassa olevan kausityöhön oikeuttavan luvan puitteissa (HE 252/2020 vp, s 11). Maahanmuuttoviraston tulkinnan mukaan yli kuudeksi kuukaudeksi myönnetyn kausityöoleskeluluvan kohdalla siirtymisen on tapahduttava tuon luvan puitteissa sekä voimassaoloajan että ammattialan osalta.

⁷ Tilastokeskus, Ammattiluokitus 2010. Käsikirjoja 14, Helsinki 2011. Saatavilla myös sähköisenä https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/103626/yksk14_201000_2011_net.pdf?seque (viitattu 27.4.2023).

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, eli hakemukseen on tällöin tehtävä osittain kielteinen päätös. 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 päättyy, tai kun Maahanmuuttovirasto sitä ennen tekee työnantajan lisäämistä koskevaan hakemukseen kielteisen päätöksen sillä perusteella, ettei hakemus sisällä kausityölain 17 a §:n mukaisia tietoja.

23.11 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 evätty 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 työajat ja työtunnit, vapaiden ja lomien puuttuminen, palkan maksamatta jättäminen tai huomattava alipalkkaus sekä 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. 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, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselta sekä työ- ja elinkeinotoimistolta. Lisäksi työsuojeluviranomaisella on tietyissä tilanteissa oikeus luovuttaa Maahanmuuttovirastolle oma-aloitteisesti tietoja epäilemistään 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.

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).

Sama työnantaja tai sen vastuuhenkilö 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.

24 Yrityksen sisäinen siirto ja ICT-oleskelulupa

- **Johtajalle, asiantuntijalle tai työsuhteiselle harjoittelijalle myönnetään hakemuksesta yrityksen sisäiseen siirtoon liittyvää työtä varten ICT-oleskelulupa.**
- **Liikkuva ICT-oleskelulupa myönnetään hakemuksesta toisessa EU-valtiossa ICT-oleskeluluvan saaneelle Suomessa oleskelua ja luvan mukaista työskentelyä varten.**
- **Sisäisen siirron enimmäiskesto on johtajan ja asiantuntijan kohdalla kolme vuotta, työsuhteisen harjoittelijan kohdalla yksi vuosi.**

24.1 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 *Intra-Corporate 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 saapuvalle 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 (HE 80/2017 vp, s. 76) 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.

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 (HE 80/2017 vp, s. 78) seuraava yrityksen sisäinen siirto unionin alueelle on mahdollinen, sen jälkeen, kun työntekijä on poistunut jäsenvaltioiden alueelta. Siirron kokonaiskestoon sisältyy kuitenkin peräkkäin myönnettyjen ICT-oleskelulupien kumuloitunut kesto.

ICT-oleskeluluvan sekä liikkuvan ICT -oleskeluluvan myöntää ja peruuttaa Maahanmuuttovirasto. Maahanmuuttovirasto myös toimii yhteyspisteenä, joka

tekee yhteistyötä muiden jäsenvaltioiden yhteyspisteiden kanssa sekä vastaanottaa ja lähettää ICT-laissa säädettyjä tietoja.

24.2 ICT-oleskelulupa

24.2.1 ICT-oleskeluluvan hakeminen ja myöntäminen

ICT-oleskelulupaa koskeva hakemus on ICT-lain 10 §:n mukaan jätettävä ulkomailla ennen maahanmuuttoa. 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 uusien 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.

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. 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 § 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 ulkomaalaislain yleisiä säännöksiä, kuten 36 §:n mukaisia oleskeluluvan myöntämisen yleisiä edellytyksiä ja 39 §:n mukaista toimeentuloedellytystä.

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 keskeytyy täydennyspyynnön esittämisen ja siihen vastaamisen ajaksi.

24.2.2 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.

8 § 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.

8 § 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 36 §:n säännöksiä oleskeluluvan myöntämisen yleisistä edellytyksistä, hakemus hylätään myös siinä tapauksessa, että asiassa ilmenee tuon pykälän mukaisia seikkoja, kuten yleisen järjestyksen tai turvallisuuden vaarantaminen taikka perusteltu aihe epäillä maahantulosäännösten kiertämistä.

24.2.3 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 § 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 § 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 § 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 § 3 momentin mukaan Maahanmuuttoviraston on ilmoitettava ICT-oleskeluluvan peruuttamisesta välittömästi toisen Euroopan unionin jäsenvaltion viranomaisille.

24.2.4 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 pyydetty 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.

24.3 Lyhytaikainen liikkuminen Suomeen toisen valtion ICT-oleskeluluvalla

24.3.1 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 tarkoitetut 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 hakemisajankohtana 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.

24.3.2 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 vaikka 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.

24.4 Pitkäaikainen liikkuminen ja liikkuva ICT -oleskelulupa

24.4.1 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 § 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 § 2 momentin mukaan siirtyä Suomeen ja aloittaa työnteon Suomessa heti, kun täydellinen hakemus on toimitettu Maahanmuuttovirastolle.

24.4.2 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, ettei hakija täytä ulkomaalaislain 36 §:ssä säädettyjä oleskeluluvan myöntämisen yleisiä edellytyksiä.

25 Au pair -sijoitusta varten myönnettävä oleskelulupa

- ***Au pair- sijoitusta varten myönnetään pääsääntöisesti Ulkl 46 §:n perusteella tilapäinen oleskelulupa.***
- ***Lupa ei liity työnteko-oikeutta, ainoastaan oikeus tehdä au pair -sijoitukseen liittyvää kevyttä kotitaloustyötä isäntäperheessä.***
- ***Au parin toimeentulo Suomessa perustuu isäntäperheen antamaan ylläpitoon ja taskurahaan.***

- ***Jos au pair -sijoitus yksittäisessä tapauksessa täyttää työsuhteen kriteerit, on sitä varten haettava työntekijän oleskelulupaa.***

25.1 Au pair -sijoituksen määritelmä

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.⁸ Suomi on allekirjoittanut kyseisen sopimuksen mutta ei kuitenkaan ole saattanut sitä voimaan, koska sopimuksen määräykset ovat ristiriidassa muun muassa Suomen työlainsäädännön kanssa. 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, mikäli 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.

25.2 Oleskeluluvan myöntäminen au pairille

Au pair -sijoitusta varten myönnettävän oleskeluluvan edellytyksistä säädetään ulkomaalaislain 46 §:ssä. Niiden lisäksi harkinnassa on huomioitava, että ulkomaalaislain 36 §:ssä säädetyt oleskeluluvan myöntämisen yleiset edellytykset täyttyvät.

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;

⁸ European Treaty Series - No. 68/1969.

- 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) kursseista, 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 kestoa on katsottu aiheelliseksi rajoittaa, koska kyse ei yleensä ole työsuhteesta, jolloin au pairille ei esimerkiksi katu eläkettä eikä hän saa muitakaan työsuhteeseen liittyviä etuja. Au pair -sijoitus ei myöskään ole työsuhteen tavoin työsuojeluviranomaisten valvonnassa.

2 kohdassa on kyse ulkomaalaisen motiivista tulla Suomeen au pairiksi. Tämä tulisi osoittaa esittämällä todistuksia aiemmista kieleen tai kulttuuriin liittyvistä opinnoista. Pelkkää itseopiskeluun liittyvää materiaalia ei yleensä pidetä riittävänä osoituksena kielen ja kulttuurin perustiedoista.

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 rajausta 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.

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.

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. Terveydentilaa on arvioitava

tapauskohtaisesti. Suuntaa-antavana apuvälineenä arvioinnissa voi käyttää myös valtioneuvoston asetusta tartuntataudeista (146/2017).

6 kohdassa säädetään au parin ja isäntäperheen välisen sopimuksen sisällöstä. Au parin toimeentulo Suomessa perustuu a alakohdan mukaisesti isäntäperheen antamaan ylläpitoon sekä taskurahaan, jonka määrän Maahanmuuttovirasto vahvistaa vuosittain. Vuonna 2023 taskurahan on oltava vähintään 280 euroa kuukaudessa.

26 Oleskeluluvan peruuttaminen ja raukeaminen

- **Maahanmuuttovirasto peruuttaa UlkL:n mukaisen oleskeluluvan mm. ulkomailla oleskelun, väärin tietojen antamisen tai luvan edellytysten lakkaamisen vuoksi.**
- **Oleskelulupa raukeaa mm. karkottamisen tai Suomen kansalaisuuden saamisen vuoksi.**
- **Erillislaeissa on erityissäännöksiä niiden mukaisten lupien peruuttamisesta.**

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. 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 vääriä 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 enää ole olemassa. Oleskeluluvan myöntämisedellytyksiä ei työntekijän kohdalla katsota enää olevan, jos työsuhde peruuntuu tai päättyy. Ammattialakohtaisen työntekijän oleskeluluvan haltija saa kuitenkin vaihtaa työnantajaa luvan voimassaolon aikana. Vakiintuneen käytännön mukaan hänelle myös annetaan kohtuullinen aika löytää uusi työpaikka edellisen työsuhteen päättyessä luvan voimassaolon aikana. Yleensä kohtuullisena aikana voidaan pitää noin kolmea kuukautta.

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.

Ulkomaalaislain 58 b §:n mukaan mitä 58 §:ssä säädetään oleskeluluvan peruuttamisesta, sovelletaan myös Euroopan unionin sinisen kortin peruuttamiseen. Sininen kortti peruutetaan myös, jos kortinhaltija on ollut työttömänä yhtäjaksoisesti yli kolme kuukautta. Lyhyempiä työttömyysjaksoja ei järjestelmän yleisen ymmärrettävyyden ja selkeyden takaamiseksi huomioida ja kortinhaltijalla on mahdollisuus etsiä uutta työtä kolmen kuukauden ajan. Oleskelulupaa ei voi tuona aikana perua siitä syystä, ettei kortinhaltijalla ei ole työttömyyden vuoksi riittäviä varoja toimeentulonsa turvaamiseksi. Ammattialakohtaisena myönnetty oleskelulupa mahdollistaa työskentelyn aloittamisen ilman uuden oleskeluluvan hakemista.

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.

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 erityissääntelyä niiden mukaan myönnettyjen oleskelulupien raukeamisesta, joten raukeamiseen sovelletaan ulkomaalaislain 59 §:ää.

27 Päätöksen tiedoksianto ja muutoksenhaku

- **Maahanmuuttovirastolla on velvollisuus antaa tekemänsä päätös tiedoksi asianosaiselle. Työperusteinen oleskelulupapäätös on annettava tiedoksi hakijalle. Kielteinen päätös on annettava tiedoksi myös työnantajalle, jos päätös perustuu työnantajasta johtuvaan syyhyn.**
- **Työnantajalle annettavasta päätöksestä voi joutua poistamaan hakijaa henkilönä koskevia tietoja.**
- **Päätöksestä riippuen on toimitettava tavallinen tai todisteellinen tiedoksianto. Tietyin edellytyksin molemmat voi toimittaa myös sähköisesti.**
- **Hakija voi valittaa oleskelulupapäätöksestä hallinto-oikeuteen. Työnantaja voi valittaa oleskelulupapäätöksestä työnantajan velvollisuuksia**

koskevilta osin. Työnantaja voi valittaa myös sertifiointia ja pidättäytymistä koskevista päätöksistä.

Päätöksen tiedoksiannosta säädetään ulkomaalaislain 14 luvussa, hallintolaissa (434/2003), oikeudenkäymiskaassa (4/1734), sekä sähköisestä asiainnosta viranomaistoiminnassa annetussa laissa (13/2003). Maahanmuuttovirasto on antanut päätösten tiedoksiannosta erillisen ohjeen.

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. TE-toimiston tai ELY-keskuksen osapäätöstä ei anneta hakijalle tiedoksi erikseen, vaan samanaikaisesti Maahanmuuttoviraston päätöksen kanssa. Työntekijän oleskelulupaa koskevassa asiassa TE-toimiston osapäätös annetaan myös työnantajalle.

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 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.

Jos viranomainen katsoo siihen olevan aihetta, tiedoksianto voidaan toimittaa haastetiedoksiantona, josta säädetään oikeudenkäymiskaaren 11 luvussa. Haastetiedoksiannon toimittaa poliisi tai rajatarkastusviranomainen. Jos tiedoksiannon vastaanottaja piileskelee tai välttelee tiedoksisaantia taikka hänen olinpaikastaan ei muutoin ole tietoa, sovelletaan hallintolain 61 §:n säännöksiä sijaistiedoksiannosta.

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 ulkomailla 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. Muutoin postitse tapahtuvaan tiedoksiantoon on käytettävä kansainvälistä saantitodistusmenettelyä tai muuta vastaavaa todisteellista menettelyä, jota on mahdollista käyttää asianomaisessa valtiossa.

Jollei ulkomaalainen ole ilmoittanut osoitettaan ulkomailla, 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. TE-toimiston osapäätökseen, ELY-keskuksen osapäätökseen ja Business Finlandin lausuntoon ei voi hakea muutosta itsenäisesti, vaan vasta pääasian eli oleskelulupaa koskevan Maahanmuuttoviraston päätöksen yhteydessä.

Ulkomaalaislain 192 §:n 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 a §:n 1 momentissa säädettyistä edellytyksistä, jotka TE-toimisto ratkaisee. 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 § 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. Ulkomailla valituskirjelmän saa toimittaa Suomen edustustolle.

28 Muita ulkomaalaisten ansiotyön tekemiseen liittyviä tilanteita

28.1 Etätyön tekeminen Suomessa

Ulkomaisen työnantajan tai toimeksiantajan lukuun Suomessa tehtävä etätyö ei ole sellaista ansiotyön tekemistä Suomessa, joka voisi olla peruste työnteen perusteella myönnettävälle oleskeluluvulle. 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 etätyö voi yksittäisessä tapauksessa olla ulkomaalaislain 45 §:n 1 momentin 3 kohdan mukainen muu erityinen syy luvan myöntämiselle. Tällöin hakijalle voidaan myöntää tilapäinen (B) oleskelulupa. Lupaan 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 etätyön tekemistä ulkomaiselle työnantajalle tai toimeksiantajalle.

Ulkomaalaislain 45 §:n mukaisen oleskeluluvan myöntäminen edellyttää, että hakija täyttää 35 §:n mukaisen vaatimuksen matkustusasiakirjan voimassaolosta, 36 §:n mukaiset yleiset edellytykset oleskeluluvan myöntämiselle sekä 39 §:n mukaisen toimeentuloedellytyksen. Hakijan toimeentulo Suomessa voi olla turvattu myös hänen muilla tuloilla tai varoilla kuin kyseisestä etätyöstä saatavilla tuloilla.

Kysymystä, onko työnantaja tai toimeksiantaja ulkomainen vain 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.

28.2 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. 2 §:n mukaan vanki on velvollinen vahvistettuna työ- ja toiminta-aikana osallistumaan vankilan järjestämään tai hyväksymään toimintaan. 6 §:n mukaan vangille voidaan antaa lupa varsinaisena työaikana tehdä työtä tai osallistua työharjoitteluun vankilan ulkopuolella (siviilityö). 7 §:n mukaan vangille voidaan osallistumisvelvollisuuden täyttämiseksi antaa lupa tehdä omaan lukuunsa vankilassa sellaista hyväksyttävää työtä, joka soveltuu vankilassa tehtäväksi (oma työ).

28.3 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 (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

28.4 Diplomaattien perheenjäsenten työnteko

Ulkomaalaislain 69 §:n mukaan ulkoministeriö myöntää oleskeluluvan lähettäjävaltiota Suomessa edustavan diplomaatti- ja konsuliedustuston henkilökuntaan kuuluvalla ja hänen perheenjäsenelleen. Ulkoministeriön myöntämät oleskeluluvat ovat erityistapauksia ulkomaalaislaissa eikä niiden kohdalla ole kyse tavanomaiseen maahanmuuttoon liittyvistä oleskeluluvista. Ulkomaalaislain 78 § 2 momentin mukainen perheenjäsenten 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. Näissä tapauksissa diplomaatin perheenjäsenelle myönnetään työntekijän oleskelulupa ilman saatavuusharkintaa. TE-toimisto tekee asiassa osapäätöksen mutta arvioi siinä vain työsuhteen ehtoja sekä työnantajan ja työntekijän edellytyksiä.

Niiden valtioiden osalta, joiden kanssa Suomi on tehnyt perhe- ja puolisosopimuksen, työntekijän oleskeluluvan hakumenettely käynnistyy siten, että lähettäjävaltio ilmoittaa nootilla ulkoministeriölle diplomaatin perheenjäsenen aikomuksesta tehdä ansiotyötä Suomessa. Ulkoministeriö selvittää henkilön aseman ja muut sopimuksen soveltamisen edellytykset sekä ilmoittaa nootilla lähettäjävaltiolle työntekijän oleskeluluvan hakemisesta Maahanmuuttovirastolta. Oleskelulupaa hakevan perheenjäsenen on liitettävä vastausnootti oleskelulupahakemukseensa. Maahanmuuttovirasto myöntää TE-toimiston myönteisen osapäätöksen jälkeen työntekijän oleskeluluvan, ellei ulkomaalaislain 36 §:stä muuta johdu.

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.

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.

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.⁹ Perheenjäsenen on esimerkiksi vapautettu Suomen siviilioikeudellisesta ja hallinnollisesta tuomiovallasta, paitsi ansiotyöhön liittyvissä kysymyksissä. Perheenjäsenen työntekoon sovelletaan Suomen kansallista lainsäädäntöä.

28.5 Turkkilaiset työntekijät ja assosiaatiosopimus

Euroopan talousyhteisö ja Turkki solmivat vuonna 1963 assosiaatiosopimuksen, jonka tavoitteena on edistää osapuolten kaupallisten ja taloudellisten suhteiden kehitystä muun muassa toteuttamalla asteittain työntekijöiden vapaa liikkuvuus.¹⁰ Turkkilaisten työntekijöiden asema Euroopan unionin

⁹ Ks. esim. HE 128/2017 vp, s. 5-6.

¹⁰ 12.9.1963 allekirjoitettu ja 23.12.1963 neuvoston päätöksellä vahvistettu Euroopan talousyhteisön ja Turkin välinen assosiaatiosopimus (JO 217, 29.12.1964, s. 3685), sekä 23.11.1970 allekirjoitettu ja yhteisön puolesta 19.12.1972 annetulla neuvoston asetuksella (ETY) N:o 2760/72 vahvistettu lisäpöytäkirja (JO L 293, 29.12.1972, s. 1).

jäsenvaltioissa on sopimuksen johdosta muita kolmannen maan kansalaisia vahvempi.

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. Turkkilaisen työntekijän asema riippuu hänen jäsenvaltiossa tekemänsä työuran pituudesta. Työskentelyä ja oleskelua koskevat oikeudet laajenevat asteittain säännönmukaisen palkkatyön keston mukaan. 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;

- yhden vuoden työskentelyn jälkeen oikeus työluvan uusimiseen saman työnantajan palveluksessa työskentelyä varten (6 art. 1 kohta 1. luetelmakohta),
- 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
- 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). Työskentelyn on oltava säännönmukaista. Turkkilaisella työntekijällä tulee olla vakiintunut ja varma asema työvoiman osana, sekä tämän vuoksi riidaton oleskeluoikeus (C-192/89, Sevince).

Päätöksen N:o 1/80 6 artiklan 2 kohdassa määrätään 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 työskentelykausiansa perusteella. Päätös N:o 1/80 ei anna Turkin kansalaiselle oikeutta jäädä asumaan jäsenvaltion alueelle saavutettuaan eläkeiän tai kärsittyään täydellisen ja pysyvän työkyvyttömyyden aiheuttaman työtapaturman (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 (C-237/91, 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. 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 vuosikirjaratkaisuillaan linjannut, ettei oleskeluluvan epäminen turkkilaiselta työntekijältä ulkomaalaislain 36 § 2 momentin mukaisen maahantulosäännösten kiertämisen vuoksi muodostanut standstill-lausekkeen kieltämää uutta rajoitusta (KHO:2014:62 ja KHO:2014:63). Suomessa hallintotuomioistuimet ovat myös katsoneet, ettei ulkomaalaislain mukainen TE-toimiston suorittama saatavuusharkinta ole vastoin standstill-lausekkeitä (Turun HaO 15/0238/3 ja 15/0239/3 sekä Helsingin HaO 02309/18/3102).

28.6 Ihmiskauppa ja työrikkokset

Oleskelulupahakemusta käsiteltäessä on huomioitava asiassa mahdollisesti ilmenevät viitteet ihmiskaupasta tai työrikkoksesta, kuten työsyrynnästä tai kiskonnantapaisesta työsyrynnästä. Näiden viitteiden selvittämiseksi hakijaa voidaan tarvittaessa myös kuulla joko kirjallisesti tai suullisesti. Kaikista asioista, joihin liittyy viitteitä ihmiskaupasta, on Maahanmuuttoviraston sisällä ilmoitettava matalalla kynnyksellä viraston ihmiskauppavastuuhenkilölle.

Jos hakija on oleskeluluvan saadakseen valmis hyväksymään liian pienen palkan tai muutoin puutteelliset työehdot, oleskelulupa voidaan mahdollisesti jättää myöntämättä esimerkiksi toimeentuloedellytyksen perusteella. 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, mikäli ne ovat osa työsuhdetta.

Jos Maahanmuuttoviraston tietoon tulee epäily mahdollisesta työ- tai ihmiskaupparikkoksesta, Maahanmuuttovirasto voi antaa siitä poliisille vihjetietoa. Virasto voi ilmoittaa työperäistä hyväksikäyttöä koskevasta havainnostaan myös työsuojeluviranomaiselle. Maahanmuuttovirasto on antanut erillisen ohjeen mahdollisen ihmiskaupan uhrin asian käsittelemisestä Maahanmuuttovirastossa. Siinä on tarkempia tietoja muun muassa ihmiskauppaviitteiden huomioimisesta oleskelulupahakemusta käsiteltäessä, niiden selvittämisestä hakijaa kuulemalla sekä havaintojen ilmoittamisesta toimivaltaisille viranomaisille.