

Ulkomaalainen metsätyöntekijä Suomessa

Opas ulkomaalaiselle metsä-, metsäkone- ja taimitarha-alalla
Suomessa työskentelevälle työntekijälle



Ulkomaalainen metsätyöntekijä Suomessa

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus TTK
Teksti: Aki Jouhiahho, TTS Työtehoseura
Taitto: Kaija Laaksonen, TTS Työtehoseura
Kuvat: Pertti Harstela/Vastavalo, Aki Jouhiahho
Ohjausryhmä: Työturvallisuuskeskus TTK:n Metsäalan työalatoimikunta
Kustantajat: Metsämiesten säätiö, TTS Työtehoseura, Työturvallisuuskeskus TTK
Tuotenumero:
Paino:
1. painos 2016
ISBN 978-951-810-590-2 (nid.)
ISBN 978-951-810-595-7 (pdf)

Sisältö

Ulkomaalainen metsätyöntekijä Suomessa	3
Työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet	4
Keskeiset työehdot ja työehtosopimukset	5
Ennen työn aloittamista	7
Luvat ja rekisteröinti	7
Pankkitilin avaus	7
Työsopimus	7
Sosiaaliturva ja vakuutukset	8
Työsuhteen aikana	10
Työturvallisuus ja -terveys	10
Palkka ja korvaukset.....	10
Verotus	11
Henkilötunnuksen hakeminen ...	12
Työntekijöiden edustajat	13
Sairastuminen.....	13
Työtapaturma	13
Lomauttaminen.....	13
Työsuhteen päättymisen	15
Työntekijä irtisanojana	15
Työnantaja irtisanojana	15
Lopputili - saatavat työsuhteen päättyessä	15
Työtodistus	16
Lisätietoa	17
Sanastoa	18
Tarkistuslista	19

Ulkomaalainen metsätyöntekijä Suomessa

Tämä opas on tarkoitettu Suomessa metsä-, metsäkone- ja taimitarha-aloilla työskenteleville ulkomaalaisille työntekijöille. Opas kuvaa ulkomaalaisten työntekijöiden tärkeimmät oikeudet ja velvollisuudet. Pääsääntöisesti ulkomaista työntekijää koskevat samat

oikeudet ja velvollisuudet kuin suomalaista työntekijää. Lainsäädännön lisäksi vaatimuksia ja oikeuksia metsätyönantajille ja -tekijöille asettavat alan työehtosopimukset ja metsäsertifiointivaatimukset.



Työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet

Ulkomaalaista työntekijää koskevat suomalaisten kanssa yhtäläiset palkkaus- ja työehdot sekä työturvallisuusvaatimukset. Työnantajan tulee tarjota turvalliset työolosuhteet. Työntekijän puolestaan tulee noudattaa työnjohton ohjeita ja tehdä työnsä huolellisesti. Työntekijällä on kuitenkin oikeus kieltäytyä työstä, jonka työturvallisuuspuutteet vaarantavat hänen tai

muiden työntekijöiden hengen tai terveyden.

Jokaisella työntekijällä on oikeus työehtosopimuksen ja työn vaatimusryhmittelyn mukaiseen vähimmäispalkkaan, työehtoihin, ammattiliittoon kuulumiseen, turvalliseen työympäristöön ja syrjimättömään kohteluun.



Keskeiset työehdot ja työehtosopimukset

Keskeiset työehdot

Työsopimuslain mukaan työnantajan ja työntekijän on sovittava ainakin seuraavista keskeisistä työehdoista:

- työnantajan liikepaikka ja työntekijän kotipaikka
- työnteon alkamisajankohta
- määräaikaisen työsuhteen määräaikaisten peruste ja sopimuksen päättymisaika
- koeaika
- työnteonpaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työnteonpaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa
- työntekijän pääasialliset työtehtävät
- työhön sovellettava työehtosopimus
- palkan määrä
- palkan ja luontoisetujen määrääntymisen perusteet ja palkanmaksu-aika
- säännöllinen työaika
- vuosiloman määrääntyminen
- irtisanomisaika

Työehtosopimukset metsätalouden töissä

Työehtosopimus (TES) on ammatiliiton ja työnantajaliiton välinen sopimus alalla noudatettavista työehdoista palkka mukaan lukien. Lainsäädäntö määrittelee minimiehtot ja työehtosopimuksissa

voidaan sopia työntekijälle minimaalisempia paremmista ehdoista. Työehtosopimukset solmitaan alakohtaisesti.

Metsä-, metsäkone- ja taimienkasvatustarha-alan työehtosopimukset ovat yleisluonteisia. Työsopimuslain mukaan kaikkien alalla toimivien työnantajien, myös ulkomaisen ja järjestäytymättömän työnantajan, on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä.

Työehtosopimukset löytyvät nettiosoitteesta www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/.

Työaika ja vuosiloma

Säännöllinen työaika Suomessa on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Poikkeuksista on sovittu järjestöjen välisillä työehtosopimuksilla. Työnantajan tulee varmistaa kuuluuko työntekijä työaikalain piiriin. Muun muassa metsurit eivät ole työaikalain piirissä.

Ylityön tekeminen on aina vapaaehtoista ja mahdollista vain työntekijän suostumuksella. Ylityöajalta maksetaan korotettua palkkaa.

Työviikko on viisipäiväinen. Vuosiloman pituus määräytyy työsäolokuukausien perusteella. Kokopäivätyötä tekevällä työntekijällä vuosiloma on noin kuukauden mittainen. Työntekijä ansaitsee vähintään kaksi palkallista loma-

päivää kutakin täyttä työskentelykuukautta kohden. Lomanmääräytymisvuoden eli 1.4. - 31.3. loppuun mennessä yli vuoden kestäneissä työsuhteissa työntekijä ansaitsee 2,5 lomapäivää kuukautta kohden.

Lyhennysvapaat

Työajan lyhennysvapaalla eli ”pekaspäivillä” tarkoitetaan työehtosopimukseen sisältyvää menettelyä, jossa työntekijälle kertyy palkallista vapaa-aikaa. Lyhennysvapaata kertyy pääsääntöisesti, kun työaika on 40 tuntia viikossa. Metsäalan työehtosopimuksessa lyhennysvapaa kertyy tehtyjen työpäivien perusteella. Työnantaja antaa kertyneen palkallisen vapaa-ajan kokonaisina vapaapäivinä.

Ennen työn aloittamista

Luvat ja rekisteröinti

EU- ja ETA-maiden kansalaisena et tarvitse työntekijän oleskelulupaa. Jos työsi Suomessa kestää yli kolme kuukautta, rekisteröi oleskeluoikeutesi poliisilaitoksella.

EU- ja ETA-maiden ulkopuolisena kansalaisena olet jonkin muun kuin EU:n, Liechtensteinin, Sveitsin tai Pohjoismaan kansalainen. Hae työntekijän oleskelulupa kotimaastasi käsin. Lupa on oltava ennen Suomeen tuloa. Työntekijän oleskelulupaa haetaan Suomen edustustosta.

Jos sinulla jo on oleskelulupa, varmista oleskelulupakortistasi tai saamastasi päätöksestä, sisältyykö oleskelulupaasi työnteko-oikeus.

Oleskeluluvan jatkaminen

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

Jatko-oleskelulupaa haetaan Suomessa asuinkuntasi poliisin toimipisteessä. Jos oleskeluoikeudessasi tai muussa työnteko-oikeutesi perusteessa tapahtuu muutoksia, kerro siitä välittömästi työnantajallesi. Anna työnantajallesi

kopio hakemuksen vireilläolotodistuksesta ja toimita kopio uudesta oleskeluluvasta työnantajallesi heti sen saatuaasi.

Lisätietoja

- Suomen edustustot
www.formin.finland.fi (suomi, ruotsi, englantia)
- Maahanmuuttovirasto www.migri.fi (suomi, ruotsi, englantia)
- Poliisi www.poliisi.fi (suomi, ruotsi, englantia)

Pankkitilin avaus

Suomessa työnantaja maksaa palkan pankkitilille. Suomessa on lukuisia pankkeja, joista voit valita sopivan. Pankkitilin avaamista varten tarvitaan passi tai muu virallinen henkilötodistus.

Työsopimus

Suomessa työsopimus työnantajan ja työntekijän välillä solmitaan yleensä kirjallisesti. Kirjallisesti solmittu työsopimus on vaatimus silloin, kun työskentely tapahtuu PEFC-sertifioiduissa metsissä.

Säilytä työsopimus tallessa. Tällöin on riitatilanteessa helpompi todistaa, mitä työsuhteen alussa on sovittu.

Sosiaaliturva ja vakuutukset

Työnantajan tulee järjestää työntekijänsä sosiaaliturvaan liittyvät vakuutukset. Tämä koskee sekä suomalaisia että ulkomaisia työnantajia.

Suomen lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut ovat

- työeläkevakuutusmaksu
- tapaturmavakuutusmaksu
- ryhmähenkivakuutusmaksu
- työttömyysvakuutusmaksu
- sosiaaliturva- eli sairausvakuutusmaksu, jos ulkomaalainen työskentelee yrityksessä yli 4 kuukautta

Työnantajan sosiaaliturvamaksun ja vakuutetun sairausvakuutusmaksun maksuvelvollisuus riippuu siitä, sovelletaanko sinuun sairausvakuutuslakia. Asian ratkaisee Kela.

Suomalaisen yrityksen työntekijä maksaa osan työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksuista. Veron lisäksi työnantaja perii palkastasi sosiaaliturva- ja vakuutusmaksuja (yhteensä noin 7 %), ellei sinulla ole todistusta A1 tai E 101, joka osoittaa sinun olevan vakuutettu muussa maassa kuin Suomessa. Ulkomaalainen työntekijä voi olla kotimaansa vakuutusten piirissä.

EU/ETA-alueen työntekijä

Jos olet EU/ETA-alueelta, kuulut kotimaasi sosiaaliturvan piiriin, eikä sinua vakuuteta Suomessa. Toimita työnantajalle työntekijän todistus A1 (aikaisemmin E101) osoituksena kuulumisestasi kotimaasi sosiaaliturvaan (tapaturma- ja eläkevakuutukset).

On melko tavanomaista, että viranomaiset eri syistä epäävät lähetetyn työntekijän A1- / E101-todistuksen. Tällöin työnantajan on otettava työntekijälle tapaturma- ja eläkevakuutukset suomalaisesta yhtiöstä.

EU/ETA-alueen ulkopuolinen työntekijä

Jos olet EU/ETA-alueen ulkopuolelta (ei sosiaaliturvasopimusmaasta), sinuun sovelletaan Suomen sosiaaliturvalainsäädäntöä ja työnantajasi on maksettava lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut työsuhteen alusta alkaen.

Jos olet Sveitsistä tai tietyistä sosiaaliturvasopimusmaista (Australia, Chile, Kanada ja USA), kuulut kotimaasi sosiaaliturvan piiriin, eikä sinua vakuuteta Suomessa. Sosiaaliturvasopimusmaista tulevilla on oltava sosiaaliturvasopimuksen mukainen lähetetyn työntekijän todistus.

Mikäli työskentely kestää korkeintaan kaksi vuotta, työeläkelainsäädännön mukaan on mah-

dollista, ettei ulkomaisella työnantajalla ole työeläkevakuuttamisvelvoitetta.

Enintään viiden vuoden työskentelyn osalta työnantaja voi hakea vakuuttamisvelvollisuudesta vapautusta Eläketurvakeskukselta. Kela puolestaan ratkaisee, mitä asumiseen perustuvia sosiaaliturvatuksia työntekijä saa Suomessa.

Lisätietoja:

- Eläketurvakeskus www.etk.fi
(suomi, englantia)

Työsuhteen aikana

Työturvallisuus ja -terveys

Vaadi perehdytystä ja esitä kysymyksiä. Työnantajan lakisääteisiin velvollisuuksiin kuuluu työntekijöiden perehdyttäminen oikeisiin työmenetelmiin ja turvallisuusmääräyksiin. Työntekijän tulee kysyä, jos jokin asia on epäselvää.

Huolehdi työturvallisuudesta. Työntekijä on velvollinen noudattamaan työpaikalla laadittuja turvallisuusohjeita, ottamaan huomioon vaaratekijät ja ilmoittamaan työympäristössään havaitsemistaan puutteista esimiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle.

Työturvallisuuslain mukaan ensisijainen työsuojeluvastuu on työnantajalla. Työnantajan tulee hankkia työntekijän käyttöön asianmukaiset turva- ja suojaruuvit sekä hankkia vaurioituneiden tilalle uudet.

Lain mukaan työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Työsuojeluvaltuutettuja koskeva vaatimus ei koske ulkomaisen työnantajan palveluksessa toimivia ulkomaalaisia työntekijöitä.

Huolehdi työterveydestäsi. Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus järjestää kaikille työnteki-

jöilleen työterveyshuolto. Vaatimus koskee myös ulkomaista työnantajaa, joka lähettää työntekijän Suomeen rajoitetuksi ajaksi. Työterveyshuollon tavoitteena on ehkäistä työstä ja työolosuhteista johtuvia terveyshaittoja sekä edistää työkykyä ja terveyttä. Voit hakeutua työterveyshuollon lääkärin tai terveydenhoitajan luokse ilman siitä sinulle aiheutuvia kustannuksia. Työterveyshuoltosopimuksessa ja toimintasuunnitelmassa on määriteltävä työterveyshuoltopalveluiden sisältö ja kaikki palvelut eivät ole kaikissa tapauksissa käytettävissä (esim. sairaanhoito).

Palkka ja korvaukset

Palkan ja korvausten tulee noudattaa vähintään metsä-, metsäkone- ja taimitarha-alojen työehtosopimusten ehtoja. Palkkaa voidaan kuitenkin maksaa minimiehtoja paremmin. Työehtosopimukset koskevat myös työntekijöitä, jotka työskentelevät Suomessa ulkomaisen työnantajan palveluksessa ja lähetettyjä työntekijöitä.

Työnantajan on palkanmaksun yhteydessä annettava työntekijälle palkkaselvitys, palkkaerittely tai muu vastaava dokumentti, josta näkyvät tehdyt työtunnit, peruspalkka, palkan lisät, maksetut korvaukset sekä palkasta perityt maksut.

Verottomia korvauksia voivat olla päiväraha ja kulukorvaukset esim. matkustamisesta tai raivaus-sahan käytöstä. Palkan ja korvauksen perusteet on määritelty työehtosopimuksessa.

Kaikesta työstä, niin lyhyistä kuin pitkistäkin työsuhteista, kertyy eläkettä. Työnantajan maksamat eläkevakuutusmaksut näkyvät palkkaerittelyssä.

Merkitse tekemäsi työtunnit itsellesi muistiin ja vertaa niitä samaasi palkkalaskelmaan. Tee huomaus mahdollisista virheistä työnantajalle välittömästi.

Jos palkanmaksu on myöhässä tai työnantajasi on maksukyvytön, saatavia on mahdollisuus hakea palkkaturvan kautta. Palkkaturvaa ei kuitenkaan sovelleta tilanteeseen, jossa työ on tehty ulkomalaisen työnantajan palveluksessa ja työntekijä on ollut Suomessa tilapäisessä työssä.

Lisätietoa

- Työturvallisuus- ja terveys Työsuojeluhallinto
www.tyosuojelu.fi
- Eläke Tyoelake.fi -palvelu
www.tyoelake.fi (suomi, englanti, viro, venäjä)
- Palkkaturva Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
www.ely-keskus.fi

Verotus

Verotuksesi Suomessa määräytyy sen mukaan, miten pitkään työskentelet Suomessa. Työnantaja perii veron samalla, kun se maksaa palkan.

Työskentely alle 6 kuukautta

Jos tulet töihin alle kuudeksi kuukaudeksi, maksat palkastasi 35 %:n suuruisen lähdeveron. Lähdevero on lopullinen vero, eikä palkasta yleensä anneta veroilmoitusta Suomeen.

Jos Suomessa ansaitut tulosi ovat vähintään 75 % koko vuoden ansiotuloista ja asut Euroopan talousalueen maassa, voit jälkikäteen vaatia progressiivista verotusta 35 %:n lähdeveron sijasta.

Hanki suomalainen henkilötunnus ja lähdeverokortti verotoimistosta. Lähdeverokortti on annettava työnantajalle. Työskentelyn päätyttyä työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle tositteen maksetuista tuloista ja peritystä lähdeverosta. Tosite on säilytettävä, sillä tarvittaessa voit esittää sen veroviranomaisille varsinaisessa asuinvaltiossasi.

Jos työskentelet Suomessa alle 6 kuukautta ja saat palkan ulkomaiselta työnantajalta, et joudu maksamaan palkasta veroa Suomeen. Teet veroilmoituksen ja maksat verot vain kotimaassasi. Jos ulko-

maisella työnantajallasi on kiinteä toimipaikka Suomessa, se rinnastetaan suomalaiseen työnantajaan ja palkkasi verotetaan Suomessa.

Työskentely yli 6 kuukautta

Jos tulet töihin yli kuudeksi kuukaudeksi, maksat palkastasi normaalista veroa Suomeen. Tällöin ei ole väliä sillä, saatko palkan suomalaiselta työnantajalta vai ulkomaiselta työnantajalta. Suomeen on annettava veroilmoitus kerran vuodessa.

Hanki suomalainen henkilötunnus ja verokortti verotoimistosta. Toimita verokortti työnantajallesi. Jos työskentelet Suomessa tilapäisesti, voit hakea sitä verotoimistossa samalla kun haet verokorttia. Jos olet töissä yli vuoden, sinun täytyy hakea henkilötunnus maistraatista.

Jos työnantajasi on muusta maasta kuin Suomesta ja jos sillä ei ole Suomessa kiinteää toimipaikkaa, hän ei ole velvollinen toimittamaan palkasta ennakonpidätystä Suomeen. Tällaisessa tapauksessa on tärkeää, että pyydät verotoimistoa määräämään ennakoveron. Jos ennakovero jää määräämättä, joudut maksamaan verolle korotusta.

Lisätietoja

- Verohallinto www.vero.fi
(suomi, ruotsi, englantia, viro, puola, venäjä)

Henkilötunnuksen hakeminen

Töihin Suomeen tilapäisesti tuleva työntekijä voi saada suomalaisen henkilötunnuksen verotoimistosta. Jos henkilötunnusta hakeva työntekijä aikoo oleskella Suomessa vähintään vuoden, henkilötunnuksen antaa maistraatti. Henkilötunnuksen saaminen edellyttää henkilökohtaista asiointia Verohallinnon toimipisteessä. Ota mukaan passi, maassaolon ja työnteon laillisuuden osoittavat asiakirjat sekä selvityksen työsuhteen keskeisistä ehdoista sisältävä työsopimus.

Lisätietoja

- Kelan ja Verohallinnon yhteinen palvelupiste ulkomaalaisille työntekijöille Suomessa (suomi, ruotsi, englantia, venäjä)
<http://www.intofinland.fi/fi>
- Verohallinto www.vero.fi
(suomi, ruotsi, englantia, viro, puola, venäjä)
- Maistraatti www.maistraatti.fi
(suomi, ruotsi, englantia)

Työntekijöiden edustajat

Suurin osa suomalaisista työntekijöistä kuuluu ammattiliittoon ja työttömyyskassaan. Liittyminen on vapaaehtoista. Liiton jäsen maksaa jäsenmaksua ja saa vastineeksi liiton edunvalvontapalvelut ja työttömyyskassan jäsenyyden. Jos työntekijä kuuluu työttömyyskassaan, hän on oikeutettu perusturvaa korkeampaan työttömyyspäivärahaan, mikäli hän jää työttömäksi. Työntekijä voi olla työttömyyskassan jäsen kuulumatta ammattiliittoon, sillä Suomessa toimii myös yksityisiä, ammattijärjestöihin sitoutumattomia työttömyyskassoja.

Työntekijät voivat halutessaan valita työpaikalla keskuudestaan luottamusmiehen, joka toimii työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

Sairastuminen

Ilmoita sairastumisesta välittömästi työnantajalle. Hakeudu työnantajan järjestämään lakisääteiseen työterveyshuoltoon sairauslomatodistuksen hankkimista varten. Toimita todistus työnantajalle viiveettä.

Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan työehtosopimuksen mukaisesti työsuhteen pituuden perusteella. Lain mukaan työntekijä on oikeutettu sairausajan palkkaan.

Työtapaturma

Ilmoita tapaturmasta heti esimiehelle. Työnantajan pakollinen tapaturmavakuutus korvaa tapaturmasta aiheutuneet sairaanhoitokustannukset.

Jos sinulle sattuu työaikana tai työmatkalla tapaturma, olet oikeutettu työehtosopimuksen mukaiseen sairausajan palkkaan.

Lomauttaminen

Lomauttaminen tarkoittaa, että työnantaja keskeyttää sopimukseen perustuvan työnteon ja palkanmaksun väliaikaisesti. Lomautuksen aikana työsuhte säilyy muuten voimassa.

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän kahdella eri perusteella:

- Työnantajalla on taloudellinen tai tuotannollinen peruste irtisanoa työsuhteeseen. Jos työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi, eikä työntekijälle voida tarjota muuta työtä tai koulutusta.
- Työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti – enintään 90 päivän ajaksi. Edellytyksenä on, että työntekijälle ei voi tarjota muuta työtä tai koulutusta, joka vastaisi työnantajan tarpeita.

Työnantajan on annettava kirjallinen lomautusilmoitus viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkua. Toisin sanoen työnantaja ei voi määrätä työntekijää välittömälle palkattomalle vapaalle. Työehtosopimuksissa voi olla tästä poikkeavia sopimusehtoja. Esim. metsäkonealalla työnantaja voi lomauttaa työntekijän työn suorittamisen estyessä pakkasen takia ilman 14 päivän ilmoitusaikaa. Noudatettava pakkasraja tulee määritellä etukäteen.

Työntekijällä on oikeus ottaa muuta työtä vastaan lomautusajana ja irtisanoa tällainen työsopimus päättymään viiden päivän ilmoitusajalla, oli kyseessä toistaiseksi voimassaoleva taikka määräaikainen työsopimus.

Työsuhteen päättyminen

Työntekijä irtisanojana

Työntekijän irtisanoutumisessa tulee noudattaa irtisanomisaikaa, joka vaihtelee kahdesta viikosta kuukauteen työsuhteen pituudesta riippuen. Irtisanoutumisen jälkeen työsuhde päättyy irtisanomisajan jälkeen ja siihen saakka työsuhde jatkuu normaalisti. Työnantaja maksaa palkkaa irtisanomisajalta.

Määräaikaista työsopimusta ei voi lähtökohtaisesti päättää ennen määräajan päättymistä. Myös määräaikaiseen työsopimukseen on mahdollista sopia irtisanomisaika.

Työntekijä voi purkaa työsopimuksen ilman irtisanomisaikaa, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö erittäin vakavasti omia velvoitteitaan.

Työnantaja irtisanojana

Työnantaja voi irtisanoa työsuhteen vain painavasta syystä. Määräaikaista työsopimusta ei voi irtisanoa, mikäli siitä ei ole erikseen sovittu työsopimuksessa. Työnantajan on noudatettava lain määräymiä irtisanomisaikoja, mikäli muusta ei ole sovittu.

Irtisanominen voi johtua heikentyneestä taloustilanteesta tai siitä, että tuotantoa järjestellään uudelleen. Työnantajalla on kuitenkin töiden vähentyessä velvollisuus yrittää järjestää työntekijälle

muuta työtä tai koulutusta uusiin tehtäviin. Mikäli työnantaja ei voi tarjota muuta työtä tai toiseen tehtävään valmentavaa koulutusta, voi työnantaja irtisanoa työntekijän.

Työnantaja voi purkaa työsopimuksen erittäin vakavasta syystä, jolloin työsuhde päättyy välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Tällainen voi olla erittäin vakava työsuhteeseen tai lakiin perustuvien velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti. Tällöin työntekijä on esimerkiksi varastanut työnantajan omaisuutta tai vaarantanut muiden turvallisuutta. Ennen työsopimuksen irtisanomista työnantajan on annettava työntekijälle varoitus, jos kyseessä ei ole poikkeuksellisen vakava rike.

Lopputili - saatavat työsuhteen päättyessä

Lomakorvausta on maksettava kaikista, jopa muutaman tunnin pituisista työsuhteista. Lomakorvauksen määrä on vähintään kahden työpäivän hinta työkuukautta kohti. Kun työntekijä on ollut työsuhteessa vuoden lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä, lomaa kertyy 2,5 päivää kuukaudessa.

Korvaukseen oikeuttavia päiviä ovat myös ns. hyväksyttävistä syistä johtuneet poissaolopäivät, kuten sairauspäivät. Jos työntekijä

ei ole ennättänyt pitää vuosilomaa työnsä aikana, on hänelle kertynyt loma maksettava lomakorvauksena työsuhteen päättyessä.

Lomakorvauksen tai pidetyn loman ajalta maksettavan vuosilomapalkan lisäksi työntekijällä on oikeus myös loma- tai lomaltapaluurahaan, joka on 50 % palkasta.

Työtodistus

Työntekijällä on lakisääteinen oikeus saada pyynnöstään työsuhteen päätyttyä työtodistus. Työtodistuksesta käy ilmi työtehtävien laatu ja työsuhteen kesto. Jos työntekijä pyytää, on todistuksessa mainittava myös työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän taidoista ja käytöksestä. Työtodistuksella voit osoittaa seuraavaa työpaikkaa hakiessa aikaisemman työkokemuksesi.

Lisätietoa

- Suomeen työhön -opas, TE-palvelut (suomi, ruotsi, englanti, viro, venäjä, espanja, puola):
www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/tyohon-suomeen/index.html
- Työssä Suomessa -opas, Työterveyslaitos
www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyolama/toissa-suomessa/Sivut/suomi.aspx (suomi, ruotsi, englanti, venäjä, viro, ranska, somali, kiina, arabia, kurdi, saksa, thai, vietnam)
- Kelan ja Verohallinnon yhteinen palvelupiste ulkomaalaisille työntekijöille Suomessa (suomi, ruotsi, englanti, venäjä):
www.intofinland.fi
- Ulkomaista työntekijää koskeva lainsäädäntö, Työsuojeluhallinto (suomi, ruotsi)
www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/ulkomainen-tyontekija
- Työmarkkina-avain, työntekijöiden kuin työnantajien etujärjestöt (suomi, ruotsi, englanti),
www.tyomarkkina-avain.fi
- Suomi sinun kielelläsi
www.infopankki.fi (suomi, ruotsi, englanti, venäjä, viro, ranska, somali, espanja, turkki, kiina, persia, arabia)

Sanastoa

Ulkomaalainen työntekijä

Työntekijä, joka ei ole Suomen kansalainen.

Lähetetty työntekijä

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

Ulkomainen yritys

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

Työehtosopimus

Työehtosopimus (TES) on ammattiliiton ja työnantajaliiton välinen sopimus alalla noudatettavista työehtoista palkka mukaan lukien. Lainsäädäntö määrittelee minimiehdot ja työehtosopimuksissa voidaan sopia työntekijälle minimiä paremmista ehtoista. Työehtosopimukset solmitaan alakohtaisesti.

Metsäsertifiointi

Metsäsertifioinnilla osoitetaan, että metsiä hoidetaan ekologisesti, taloudellisesti ja sosiaalisesti kestävästi. Suomessa on kaksi metsäser-

tifiointijärjestelmää FSC ja PEFC, joilla on omat metsäsertifiointikriteerinsä. Kriteerien toteutumista valvoo riippumaton taho. Metsäsertifiointivaatimuksia tulee noudattaa niissä metsissä, jotka on sertifioitu.

PEFC

PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification schemes) on kansainvälinen metsäsertifiointijärjestelmä, joka edistää ekologisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävästä metsätaloutta kaikkialla maailmassa. Suomessa 90 % metsistä on PEFC-sertifioitu.

FSC

FSC eli Forest Stewardship Council (Hyvän metsänhoidon neuvosto) on kansainvälinen, voittoa tavoittelematon ja avoin jäsenjärjestö, joka on sitoutunut edistämään vastuullista metsänhoitoa. Suomessa 4 % metsistä on FSC-sertifioitu.

Tarkistuslista

Suomeen työskentelemään aikovalle tai Suomessa työskentelevälle ulkomaiselle työntekijälle

Ennen työn aloittamista

- Jos olet EU- tai ETA-maiden kansalainen ja työsi Suomessa kestää yli kolme kuukautta, rekisteröi oleskeluoikeutesi poliisilaitoksella.
- Jos olet EU- tai ETA-maiden ulkopuolinen kansalainen, hae työskentelylupa Suomen edustustosta. Jos sinulla jo on oleskelulupa, varmista oleskelulupakorttiasi tai saamastasi päätöksestä, sisältyykö oleskelulupaasi työnteko-oikeus.
- Tee työ sopimus kirjallisesti ja säilytä se tallessa.
- Avaa pankkitili palkanmaksua varten, jos työnantajasi liikepaikka on Suomessa.
- Jos olet EU/ETA-alueelta, Sveitsistä tai tietyistä sosiaaliturvasopimusmaista (Australia, Chile, Kanada ja USA) ja työskentelet tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa, toimita kotimaasi viranomaisen kirjoittama A1-todistus tai sosiaaliturvasopimuksen mukainen lähetetyn työntekijän todistus sovellettavasta sosiaaliturvasta työnantajillesi.

- Hanki henkilötunnus, lähdeverokortti tai verokortti verotointistosta ja toimita se työnantajillesi, jos olet Suomessa verovelvollinen.

Työsuhteen aikana

- Vaadi perehdytystä ja esitä kysymyksiä.
- Huolehdi omasta ja muiden työturvallisuudesta.
- Ennaltaehkäise työterveyshaittoja pitämällä työkyvystäsi ja terveydestäsi huolta.
- Varmista palkanmaksun yhteydessä saamastasi palkkaerittelystä, että palkka ja korvaukset ovat työehtosopimusten ja suomalaisen lainsäädännön mukaisia.

Työsuhteen päättyessä

- Sinun tai työnantajasi irtisanossa työ sopimuksen noudatetaan irtisanomisaikojana.
- Varmista saatavasi työsuhteen päättyessä (palkka, kulukorvaukset ja lomakorvaus).
- Pyydä työtodistus, jolla voit osoittaa seuraavaa työpaikkaa hakiessa aikaisemman työkokemuksesi.



Työturvallisuuskeskus, p. 09 616 261, www.ttk.fi

Ulkomaalainen metsätyöntekijä Suomessa

Tämä opas on tarkoitettu Suomessa metsä-, metsäkone- ja taimitarha-aloilla työskenteleville ulkomaalaisille työntekijöille. Opas kuvaa ulkomaalaisten työntekijöiden tärkeimmät oikeudet ja velvollisuudet. Pääsääntöisesti ulkomaista työntekijää koskevat samat oikeudet ja velvollisuudet kuin suomalaista työntekijää. Lainsäädännön lisäksi vaatimuksia ja oikeuksia metsätyönantajille ja -tekijöille asettavat alan työehtosopimukset ja metsäsertifointivaatimukset.



METSÄMIESTEN SÄÄTIÖ

Ihminen ja metsä

