

Välismaalasesest metsandusala töötaja Soomes

Juhend Soomes töötavatele välismaalastest metsandusala töötajatele
ning metsamasinatel ja puukoolis töötavatele töötajatele





Välismaalasesest metsandusala töötaja Soomes

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus TTK
Teksti: Aki Jouhiaho, TTS Työtehoseura
Taitto: Kaija Laaksonen, TTS Työtehoseura
Kuvat: Pertti Harstela/Vastavalo, Aki Jouhiaho
Paino:
1. painos 2016
ISBN 978-951-810-596-4 (nid.)
ISBN 978-951-810-597-1 (pdf)

Ohjausryhmä: Työturvallisuuskeskus TTK:n Metsäalan työalatoimikunta
Kustantajat: Metsämiesten säätiö, TTS Työtehoseura, Työturvallisuuskeskus TTK

Sisu

Välismaalasest metsandusala töötaja	
Soomes	3
Töötaja ja tööandja õigused ja kohused	4
Kesksed töötingimused ja töölepingud	5
Enne töö alustamist.....	7
Load ja registreerimine	7
Pangakonto avamine.....	7
Tööleping.....	7
Sotsiaalkaitse ja kindlustused	8
Töösuhete ajal.....	10
Tööohutus- ja -tervishoid.....	10
Palk ja hüvitised.....	10
Maksustamine	11
Isikukoodi hankimine	12
Töötajate esindajad	13
Haigestumine.....	13
Tööõnnetus.....	13
Sundpuhkusele saatmine	13
Töösuhete lõppemine	15
Kui töösuhete ülesütlejaks on töötaja	15
Kui töösuhete ülesütlejaks on tööandja ..	15
Lõpparve – töösuhete lõppemisel saadaolevad summad	15
Töötunnistus.....	16
Lisateave	17
Terminoloogia.....	18
Kontrollnimekiri.....	19

Välismaalasest metsandusala töötaja Soomes

Käesolev juhend on ette nähtud Soomes töötavatele välismaalastest metsandusala töötajatele ning metsamasinatel ja puukoolis töötavatele töötajatele. Juhendis kirjeldatakse välismaalastest töötajate tähtsaimaid õigusi ja kohustusi. Välismaalastest töötajatele kehtivad põhimõtteliselt samad õigused ja kohustused nagu Soomest pärit töötajatelegi. Lisaks seadusandlusele kehtestatakse metsanduse valdkonna tööandjatele ja töötajatele nõudeid ja õigusi tegevusala kollektiivpingutes ja metsanduse valdkonna sertifitseerimise eeskirjades.

Töötaja ja tööandja õigused ja kohustused

Välismaalastest töötajatele kehtivad samasugused palga- ja töötingimused ning tööohutusnõuded nagu Soomest pärit töötajatele. Tööandja peab tagama ohutud töötingimused. Töötaja omakorda peab järgima töödejuhatajate juhiseid ja tegema oma tööd hoolikalt. Töötajal on siiski õigus keelduda tööst, mille tööohutusega seotud

puudused seavad ohtu tema või muude töötajate elu või tervise.

Kõigil töötajatel on õigus kollektiivlepingule või töönoüete klassifikatsioonile vastavale minimaalsele palgale, töötingimustele, ametiühingusse kuulumisele, ohutule töökeskkonnale ja mittediskrimineerivale kohtlemisele.



Kesksed töötingimused ja töölepingud

Kesksed töötingimused

Töölepinguseaduse kohaselt peavad tööandja ja töötaja kokku leppima vähemalt järgmiste kesksete töötingimuste suhtes:

- tööandja äritegevuse koht ja töötaja elukoht
- töö alustamise aeg
- tähtajalise töölepingu puhul tähtaja määratlus ja lepingu lõppemise aeg
- katseaeg
- töö toimumiskoht või kui töötajal ei ole kindlat põhilist töö toimumise kohta, siis selgitus põhimõtete kohta, mille kohaselt töötaja töötab erinevatel tööobjektidel
- töötaja põhilised tööülesanded
- töö puhul kohaldatav kollektiivleping
- palga suurus
- palga ja aineliste soodustuste kujunemise alused ja palgaarvestusperiood
- regulaarne tööaeg
- korralise puhkuse määratlus
- töökoha ülesütleamise aeg

Kollektiivlepingud metsamajandustöödel

Kollektiivleping on ametiühingu ja tööandjate liidu vahel sõlmitud leping vastaval tegevusalal järgivate töötingimuste, sealhulgas palga kohta. Õigusnormid määratlevad minimaalsed tingimused ja kollektiivlepingus saab töötajate

jaoks kokku leppida minimaalsetest paremate tingimuste osas. Kollektiivlepingud sõlmitakse tegevusalapõhiselt.

Metsanduse, metsamasinate ja puukooli valdkondade kollektiivlepingud on üldkohustuslikud. Töölepinguseaduse kohaselt peavad kõik vastavas valdkonnas töötavad tööandjad, ka välismaised ja tööala-organisatsiooni mittekuuluvad tööandjad järgima kollektiivlepingu tingimusi.

Kollektiivlepingud leiab veebilehelt www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/.

Tööaeg ja korraline puhkus

Regulaarne tööaeg on Soomes maksimaalselt 8 tundi ööpäevas ja 40 tundi nädalas. Erandite osas lepitakse kokku organisatsioonide vahel sõlmitavates kollektiivlepingutes. Tööandja peab kontrollima, kas töötaja kuulub tööajaseaduse kohaldamisalasse. Muu hulgas metsatöölised ei kuulu tööajaseaduse kohaldamisalasse.

Ületunnitöö tegemine on alati vabatahtlik ja võimalik vaid töötaja nõusolekul. Ületunnitöö eest makstakse kõrgemat palka.

Töönädal kestab viis päeva. Korralise puhkuse pikkuse määrab töötatud kuude arv. Täiskohaga töötavate isikute korralise puhkuse pikkus on umbes üks kuu. Töötaja teenib iga töötatud täiskuu eest

vähemalt kaks palgalist puhkusepäeva. Pärast puhkuse määramise aluseks olevat aastat ehk ajavahe-
mikus 1.4. – 31.3. lõppenud, st üle
ühe aasta kestnud töösuhte eest
teenib töötaja 2,5 puhkusepäeva
kuu eest.

Palgaline vaba aeg

Palgalise vaba ajana mõistetakse kollektiivlepingus sisalduvaid menetlusi, mille puhul töötajatele koguneb palgalisi vabu päevi. Palgalist vaba aega koguneb peamiselt siis, kui tööaeg on 40 tundi nädalas. Metsandusharus sõlmitavate kollektiivlepingute puhul koguneb palgalist vaba aega töötatud tööpäevade põhjal. Tööandja annab töötajale kogunenud palgalise vaba aja vabade täispäevadena.

Enne töö alustamist

Load ja registreerimine

EÜ ja ETA riikide kodanikud ei vaja töötaja elamisluba. Kui töö Soomes kestab üle kolme kuu, registreerige oma elamisõigus politseijaoskonnas.

EÜ-sse ja ETA-sse mittekuuluvate riikide kodanikuna olete mingi muu riigi kui EÜ liikmesriigi, Liechtensteini, Šveitsi või Skandinaavia riigi kodanik. Hankige töötaja elamisluba endale kodumaalt. Luba peab olema olema juba Soome sissesõidul. Töötaja elamisluba taotletakse Soome saatkonnast.

Kui teil on elamisluba juba olemas, kontrollige oma elamisloa kaardilt või teile esitatud otsusest, kas teie elamisluba sisaldab töötamise õigust.

Elamisloa pikendamine

Elamisloa pikendamise taotlus tuleb esitada juba eelmise kehtivusperioodi ajal. Kui elamisloa pikendamise taotlus on esitatud õigeaegselt, tohib välismaalast töötaja jätkata varasemale loale vastava töö tegemist, kuni uue taotluse põhjal antakse elamisluba või kuni loa andmise kohta jõustub negatiivne otsus.

Elamisloa pikendamise taotlus tuleb Soomes esitada teie elukohajärgsele politseijaoskonnale. Kui teie elamisõiguses või töötamisõi-

guse muudes alustes esineb muudatusi, rääkige nendest kohe oma tööandjale. Andke tööandjale taotluse sisseandmise tõendi koopia ja esitage talle koopia uuest elamisloast kohe pärast selle kättesaamist.

Lisateave

- Soome saatkonnad
www.formin.finland.fi (soome, rootsi ja inglise keeles)
- Immigratsiooniamet www.migri.fi (soome, rootsi ja inglise keeles)
- Politsei www.poliisi.fi (soome, rootsi ja inglise keeles)

Pangakonto avamine

Soomes kannab tööandja palga töötaja pangakontole. Soomes on rohkesti panku, mille hulgast võite valida sobiva. Pangakonto avamise jaoks on vajalik pass või muu ametlik isikut tõendav dokument.

Tööleping

Soomes sõlmitakse tööandja ja töötaja vaheline tööleping tavaliselt kirjalikult. Kirjalikult sõlmitud tööleping on nõutav siis, kui töö toimub PEFC-sertifitseeritud metsas.

Hoidke tööleping alles. Siis on vaidluse korral lihtsam tõendada, milles töösuhte alustamisel kokku lepiti.

Sotsiaalkaitse ja kindlustused

Tööandja peab korraldama oma töötajate sotsiaalkaitsega seotud kindlustused. See kehtib nii Soome kui välismaa tööandjate kohta.

Soome õigusnormidele vastavad sotsiaalkindlustusmaksed on:

- pensionikindlustusmaks
- õnnetusjuhtumite kindlustusmaks
- töötajate kollektiivne elukindlustus
- töötuskindlustusmaks
- sotsiaalkaitse- ja haiguskindlustusmaks.

Tööandja sotsiaalkaitsemakse ja garanteeritud haiguskindlustusmaks maksmise kohustus sõltub sellest, kas teile kohaldatakse haiguskindlustuse seadust. Küsimuse kohta võtab otsuse vastu Soome Sotsiaalkindlustusamet (Kela).

Soome ettevõtte töötaja maksab osa tööpensioni ja töötuskindlustuse maksudest. Lisaks maksule arvestab tööandja teie palgast maha sotsiaalkaitse- ja kindlustusmaksud (kokku umbes 7%), kui teil ei ole tõendeid A1 või E 101, mis tõendavad, et olete kindlustatud mingis muus riigis kui Soome. Välismaalasesel töötajal võib kehtida kodumaine kindlustuskaitse.

EÜ/ETA-piirkonnast pärit töötaja

Kui olete pärit EÜ/ETA-piirkonnast, kehtib teile kodumaine sot-

siaalkaitse ja teid ei kindlustata Soomes. Esitage tööandjale töötaja tõend A1 (varasem E101) mis tõendab, et teile kehtib kodumaine sotsiaalkaitse (õnnetusjuhtumi- ja pensionikindlustus).

On üsna tavaline, et tööandjad erinevatel põhjustel ei aktsepteeri esitatud töötaja A1- / E101-tõendit. Sel juhul peab tööandja võtma töötajatele õnnetusjuhtumi- ja pensionikindlustuse Soome ettevõttest.

Väljastpoolt EÜ/ETA-piirkonda pärit töötaja

Kui olete pärit väljastpoolt EÜ/ETA-piirkonda (riigist, millega ei ole sotsiaalkindlustuslepingut sõlmitud), kohaldatakse teile Soome sotsiaalkindlustusseadust ja teie tööandja peab töösuhte algusest peale maksma seaduses ettenähtud sotsiaalkindlustusmaks.

Kui olete pärit Šveitsist või mõnest riigist, kellega on sõlmitud sotsiaalkindlustusleping (Austraalia, Tšiili, Kanada ja USA), kehtib teile kodumaine sotsiaalkaitse ja teid ei ole vaja Soomes kindlustada. Kui töötaja on pärit riigist, kellega on sõlmitud sotsiaalkindlustusleping, peab töötajal olema sotsiaalkindlustuslepingule vastav komandeeritud töötaja tõend.

Kui töö kestab maksimaalselt kaks aastat, on tööpensioni seaduse kohaselt võimalik, et välismaisel tööandjal ei ole pensioni-

kindlustuse kohustust. Maksimaalselt viie aasta pikkuse töötamise puhul võib tööandja taotleda pensionikindlustusametilt kindlustuskohustusest vabastamist. Soome Sotsiaalkindlustusamet (Kela) omakorda otsustab, milliseid elamisega seotud sotsiaalkaitse kindlustusi saab töötaja Soomes.

Lisateave

- Pensionikindlustuskeskus
www.etk.fi (teenindatakse soome ja inglise keeles)

Töösuhte ajal

Tööohutus- ja -tervishoid

Nõudke instruktaazi ja esitage küsimusi. Tööandja seadusega ettenähtud kohustuste hulka kuulub töötajate instrueerimine õigestest töömeetoditest ja ohutusnõuetest. Kui mingi asi jääb ebaselgeks, peab töötaja esitama lisaküsimusi.

Hoolitsege tööohutuse eest. Töötaja on kohustatud järgima töökohal koostatud ohutusjuhendeid, võtma arvesse ohutegureid ja teatama ülemusele või tööohutuse eest vastutavale isikule töökeskkonnas avastatud puudustest.

Tööohutusseaduse kohaselt vastutab tööohutuse eest esmajärjekorras tööandja. Tööandja peab andma töötaja käsutusse asjakohase ohutus- ja kaitsevarustuse ning hankima kahjustunud vahendite asemele uued.

Seaduse kohaselt peavad töökohal, kus regulaarselt töötab vähemalt kümme töötajat, töötajad valima enda hulgast tööohutuse eest vastutava isiku ja kaks vastutava isiku asetäitjat. Tööohutuse eest vastutatavat isikut käsitlev nõue ei kehti tööandja teenistuses olevate välismaalastest töötajate kohta.

Hoolitsege oma tervise eest. Tööandjal on seadusega ettenähtud kohustus hoolitseda kõigi töötajate tervishoiu eest. Nõue

kehtib ka välismaise tööandja kohta, kes saadab töötaja piiratud ajaks Soome. Töetervishoiu eesmärgiks on vältida tööst ja töötin-gimustest tingitud terviseprobleeme ning parandada töövõimet ja tervist. Võite pöörduda töetervishoiu arsti või tervishoiutöötaja poole ilma, et see põhjustaks teile kulusid. Töetervishoiulepingus ja tegevuskavas on määratud töetervishoiu teenuste sisu ja kõik teenused ei pruugi olla igas olukorras kasutusel (nt ravi).

Palk ja hüvitised

Palk ja hüvitised peavad järgima tegevusvaldkonna, st kas metsanduse, metsamasinate või puukooli valdkondade kollektiivlepingu tingimusi. Tööandja võib siiski maksta kollektiivlepingus nimetatud minimaalsetest palgamääradest paremini. Kollektiivlepingud kehtivad ka töötajate kohta, kes töötavad Soomes välismasine tööandja teenistuses ja komandeeritud töötajate kohta.

Tööandja peab palgamaksimisega seoses esitama töötajale palgatõendi või muu vastava dokumendi, millest on näha töötatud tunnid, põhipalk, palgalisad, makstud hüvitised ja palgast mahaarvestatud maksud.

Maksuvabadeks hüvitisteks võivad olla päevarahad ja kuluhüviti-

sed näiteks reisikulude eest või mootorsae kasutamise eest. Palga ja hüvitiste põhimõtted on määratud kollektiivlepingus.

Kõigi tööde, st nii pika- kui lühiajalise töösuhte eest arvestatakse pensionikindlustusmaksleid. Tööandja poolt arvatud pensionikindlustusmaksed on näha palgatõendil.

Märkige väljateenitud töötunnid endale üles ja võrrelge neid saadud palgaarvutusega. Teavitage tööandjat kohe võimalikest vigadest.

Kui palga maksmine hilineb või tööandja on maksejõuetu, on palka võimalikult taotleda palgakindlustuse kaudu. Palgakindlustust ei kohaldata siiski olukorras, kui töö on tehtud välismaise tööandja teenistuses olles ja töötaja on olnud Soomes tööl ajutiselt.

Lisateave

- Tööohutus- ja tervishoid: Töökaitseliit www.tyosuojelu.fi
- Pensioniteenus: Tyoelake.fi www.tyoelake.fi (teenindatakse soome, inglise, eesti ja vene keeles)
- Tegevusala-, liiklus- ja keskkonnakaitsekeskuse palgakindlustuse osakond www.ely-keskus.fi

Maksustamine

Teie maksustamine Soomes sõltub Soomes töötamise aja pikkusest. Tööandja peab maksud kinni palga maksmisel.

Töötamine alla 6 kuu

Kui tulete tööle lühemaks ajaks kui kuueks kuuks, maksate palgast 35% suuruse, pärast tasusaamist makstava tulumaksu. Pärast tasusaamist makstav tulumaks on lõplik maks ja palga kohta ei esitata Soomele tavaliselt maksudeklaratsiooni.

Kui teie Soomes teenitud palk on vähemalt 75% teie kogu aasta sissetulekust ja elate Euroopa majanduspiirkonna riigis, võite pärast tasusaamist makstava tulumaksu asemel tagantjäreli taotleda progressiivset maksustamist.

Hankige maksuametist Soome isikukood ja pärast tasusaamist makstava tulumaksu kaart. Pärast tasusaamist makstava tulumaksu kaart tuleb esitada tööandjale. Töö lõppemisel on tööandja kohustatud andma töötajale tõendi saadud tulu ja kinnipeetud tulumaksu kohta. Tõend tuleb alles hoida, sest vajaduse korral saate selle esitada oma tegeliku elukohariigi maksuametile.

Kui töötate Soomes alla 6 kuu ja saate palka välismaiselt tööandjalt, ei pea tee oma palgalt Soomes

makse maksuma. Esitate maksudeklaratsiooni ja maksate maksu ainult kodumaal. Kui teie välismaisel tööandjal on püsiv tegevuskoht Soomes, võrdsustatakse see Soome tööandjaga ja teie palk maksustatakse Soomes.

Töötamine üle 6 kuu

Kui tulete tööle pikemaks ajaks kui kuueks kuuks, maksate oma palgalt Soomes maksu tavalisel viisil. Sel juhul pole vahet, kas saate palka Soome tööandjalt või välismaiselt tööandjalt. Soomes tuleb maksudeklaratsioon esitada kord aastas.

Hankige maksuametist Soome isikukood ja tulumaksukaart. Esitage tulumaksukaart oma tööandjale. Kui töötate Soomes ajutiselt, saate isikukoodi Maksuametist koos maksukaardiga. Kui töötate Soomes üle aasta, peate magistraadist hankima isikukoodi.

Kui teie tööandja on pärit mingist muust riigist kui Soome ja sellel ei ole Soomes kindlat tegevuskohta, ei ole tööandja kohustatud Soome saatma palgalt ettemaksuna makstavat tulumaksu. Sel juhul on tähtis, et palute maksuametil määrata ettemaksuna makstava tulumaksu. Kui ettemaksuna makstav tulumaks jääb määramata, peate maksult maksuma intressi.

Lisateave

- Maksuamet www.vero.fi (teenindatakse soome, rootsi, inglise, eesti, poola ja vene keeles)

Isikukoodi hankimine

Soome ajutiselt tööle tulev töötaja võib maksuametist saada Soome isikukoodi. Kui isikukoodi taotlev töötaja kavatseb Soomes viibida vähemalt ühe aasta, annab isikukoodi välja magistraat. Isikukoodi saamine eeldab Maksuameti kontori isiklikku külastamist. Võtke kaasa pass, riigis viibimise ja töötamise seaduslikkust tõendavad dokumendid ning tööleping, mis sisaldab töösuhte keskseid tingimusi.

Lisateave

- Sotsiaalkindlustusameti ja Maksuameti ühine teeninduspunkt välismaalastest töötajatele Soomes (teenindatakse soome, rootsi, inglise ja vene keeles) <http://www.intofinland.fi/fi>
- Maksuamet www.vero.fi (teenindatakse soome, rootsi, inglise, eesti, poola ja vene keeles)
- Magistraat www.maistraatti.fi (teenindatakse soome, rootsi, inglise keeles)

Töötajate esindajad

Suurim osa Soome töötajatest kuulub ametiühingusse ja töötute abistamise kassasse. Nendesse kuulumine on vabatahtlik. Ametiühingu liige maksab liikmemaksu ja saab vastu töötaja huve kaitsvaid teenuseid ja töötute abistamise kassa liikmelisuse. Kui töötaja kuulub töötute abistamise kassasse, on tal töö kaotamise korral õigus põhikaitsega võrreldes kõrgemale töötupäevarahale. Töötaja võib olla töötute abistamise kassa liige ka ilma ametiühingusse kuulumata, sest Soomes tegutsevad ka eraviisilised, ametiühingutega mitteseotud töötute abistamise kassad.

Töötajad võivad soovi korral valida töökohal töötajate hulgast usaldusisiku, kes esindab töötajaid kollektiivlepingu kohaldamist puudutavates küsimustes.

Haigestumine

Teavitage haigestumisest kohe oma ülemust. Pöörduge tööandja organiseeritud seadusliku töötervishoiuasutuse poole, et hankida haigusleht. Esitage haigusleht viivitamatult tööandjale.

Töötajal on õigus saada haiguse ajal palka vastavalt kollektiivlepingule ja sõltuvalt töösuhete pikkusest. Seaduse kohaselt on töötajal

õigus saada haiguspäevade eest palka.

Tööõnnetus

Teavitage tööõnnetusest kohe oma ülemust. Töötaja kohustuslik õnnetusjuhtumi kindlustus hüvitab õnnetusest tingitud ravikulud.

Kui teiega juhtub töö ajal või tööle / töölt koju sõidu ajal õnnetus, on teil õigus saada kollektiivlepingule vastavat haiguspäevade palka.

Sundpuhkusele saatmine

Sundpuhkusele saatmine tähendab, et tööandja katkestab ajutiselt lepingul põhineva töötamise ja palga maksmise. Sundpuhkuse ajal säilib töösuhe muus osas.

Tööandja saab töötaja sundpuhkusele saata kahel põhjusel:

- Tööandjal on majanduslik või tootmisega seotud põhjus töölepingu ülesütleamiseks. Kui töid on märgatavalt ja püsivalt vähemaks jäänud ja kui töötajale ei ole võimalik pakkuda muud tööd või koolitust.
- Tööandja eeldused tööd pakkuda on vähenenud ajutiselt, st maksimaalselt 90 päevaks. Eelduseks on, et töötajale ei ole võimalik pakkuda muud tööd või koolitust, mis vastaks töötaja vajadustele.

Tööandja peab sundpuhkusele saatmise kohta esitama kirjaliku teate hiljemalt 14 päeva enne puhkuse algust. Teiste sõnadega – tööandjal ei ole võimalik töötajale anda otseseid palgalisi vabu päevi. Kollektiivleping võib sisaldada sellest korrast erinevaid lepingutingimusi. Näiteks metsamasinate valdkonnas võib tööandja saata töötaja sundpuhkusele ilma 14-päevase etteteatamisajata, kui tööd on katkestatud pakase tõttu. Pakase korral rakendatav piirtemperatuur tuleb eelnevalt kokku leppida.

Töötajal on õigus võtta sundpuhkuse ajal vastu muid töid ja kuulutada selline tööleping lõppekuks viiepäevase etteteatamisajaga sõltumata sellest, kas tegemist on ajutise või tähtjalise töölepinguga.

Töösuhte lõppemine

Kui töösuhte ülesütlejaks on töötaja

Kui töösuhte ülesütlejaks on töötaja, tuleb pidada kinni ülesütlemise ajast, mis varieerub sõltuvalt töösuhte pikkusest kahest nädalast kuni ühe kuuni. Pärast töösuhte ülesütlemist lõpeb töösuhte ülesütlemise tähtaja möödudes. Kuni selle ajani jätkub töösuhte tavapärasel viisil. Tööandja maksab sundpuhkuse aja eest palka.

Tähtajalist töölepingut ei tohi enne tähtaja saabumist põhimõtteliselt lõpetada. Ka tähtajalise töölepingu puhul on võimalik kokku leppida ülesütlemise tähtaja suhtes.

Töötaja võib töölepingu ilma ülesütlemise tähtajata tühistada, kui tööandja rikub või eirab väga tõsiselt oma kohustusi.

Kui töösuhte ülesütlejaks on tööandja

Tööandja võib töösuhte üles öelda ainult väga mõjuval põhjusel. Tähtajalist töölepingut ei saa üles öelda, kui selle osas ei ole töölepingus spetsiaalselt kokku lepitud. Kui pole kokku lepitud teisiti, peab tööandja järgima õigusnormides ettenähtud ülesütlemise tähtaegu.

Ülesütlemine võib olla tingitud halvenenud majanduslikust olukorrast või tootmise ümberkorraldamisest. Tööandjal on siiski kohustus tööde vähendamisel organiseerida töötajale muu töö või koolitus uute tööülesannete täitmiseks. Kui tööandjal ei ole võimalik pakkuda muud tööd või uue tööülesannete täitmiseks vajalikku koolitust, võib tööandja töötaja lahti lasta.

Tööandja võib töölepingu lõpetada väga mõjuval põhjusel. Sel juhul lõpeb töösuhte kohe, st ilma lahtiütlemise tähtajata. Selliseks põhjuseks võib olla töösuhtest või õigusnormidest tulenevate kohustuste rikkumine või eiramine. Näiteks, kui töötaja on varastanud tööandja omandit või seadnud ohtu teiste töötajate ohutuse. Kui tegemist ei ole erandlikult tõsise rikkumisega, peab tööandja enne töölepingu ülesütlemist töötajat hoiatama.

Lõpparve – töösuhte lõppemisel saadaolevad summad

Puhkusetasu tuleb maksta kõigi, st ka mõne tunni pikkuste töösuhete eest. Puhkusetasu määr on vähemalt kahe tööpäeva palk töökuu kohta. Kui töötaja on olnud töösuhetes puhkuse arvutuse alu-

seks oleva aasta lõpuni, koguneb puhkust 2,5 päeva kuu kohta.

Puhkusetasu makstakse ka nn aktsepteeritavatel põhjustel puudunud päevade, näiteks haiguspäevade eest. Kui töötajal ei olnud töötõttu võimalik korralist puhkust võtta, tuleb talle arvestatud puhkuse eest maksta töösuhte lõpetamisel välja hüvitis.

Lisaks puhkusetasule või võetud puhkuse eest makstavale korralise puhkuse tasule on töötajal õigus saada hüvitist ka puhkusele sõidu või puhkuselt tagasisõidu eest, mis moodustab 50% palgast.

Töötunnistus

Töötajal on seaduslik õigus saada töösuhte lõppedes soovi korral tööandjalt töötunnistus. Töötunnistusel on ära toodud tööülesannete tüüp ja töösuhte kestus. Kui töötaja seda palub, tuleb tunnistuses ära nimetada ka töösuhte lõppemise põhjus ja anda hinnang töötaja oskustele ja käitumisele. Töötunnistuse abil saate töökoha otsimisel viidata oma varasemale töökogemusele.

Lisateave

- Juhend „Soome tööle“, TE-teenused(soome, rootsi, inglise, eesti, vene, hispaania ja poola keeles):
www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakilalle/loyda_toita/tyohon-suomeen/index.html
- Juhend „Soomes töötamine“, Töotervishoiuamet
www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/toissa-suomessa/Sivut/suomi.aspx (soome, rootsi, inglise, vene, eesti, prantsuse, somaali, hiina, araabia, kurdi, saksa, tai ja vietnami keeles)
- Sotsiaalkindlustusameti ja Maksuameti ühine teeninduspunkt välismaalastest töötajatele Soomes (teenindatakse soome, rootsi, inglise ja vene keeles):
www.intofinland.fi
- Välismaalastest töötajate kohta kehtivad õigusnormid, Töökaitseamet (soome ja rootsi keeles)
www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/ulkomainen-tyontekija
- Veebiportaal Työmarkkina-avain (Tööturu võti); nii töötajate kui tööandjate esindusorganisatsioonid (soome, rootsi ja inglise keeles),
www.tyomarkkina-avain.fi
- Soome sinu keeles
www.infopankki.fi (soome, rootsi, inglise, vene, eesti, prantsuse, somaali, hispaania, türgi, hiina, pärsia ja araabia keeles)

Terminoloogia

Välismaalasest töötaja

Töötaja, kes ei ole Soome kodanik.

Komandeeritud töötaja

Komandeeritud töötaja all mõistetakse töötajat, kes töötab tavaliselt mõnes muus riigis kui Soome ja kelle tööandjaks olev ettevõtte, kes tegutseb mingis muus riigis, saadab töösuhte kehtivuse ajal ajutiselt tööle Soome.

Välismaine ettevõtte

Ettevõtte, kelle äritegevuse koht ei ole Soome. Välismaises omanduses olev ettevõtte, kelle tegevuskoht on Soomes, ei ole välismaine ettevõtte.

Kollektiivleping

Kollektiivleping on ametiühingu ja tööandjate liidu vahel sõlmitud leping vastaval tegevusalal järgitavate töötingimuste, sealhulgas palga kohta. Õigusnormid määratlevad minimaalsed tingimused ja kollektiivlepingus saab töötajate jaoks kokku leppida minimaalsetest paremate tingimuste osas. Kollektiivlepingud sõlmitakse tegevusalapõhiselt.

Metsa sertifitseerimine

Metsa sertifitseerimise teel tõendatakse, et metsa hooldatakse ökoloogiliselt, majanduslikult ja sotsiaalselt jätkusuutlikult. Soomes on kaks metsa sertifitseerimise süsteemi FSC ja PEFC, kellel on erine-

vad metsa sertifitseerimise kriteeriumid. Kriteeriumide täitmise üle teostab järelevalvet sõltumatu asutus. Metsa sertifitseerimise nõudeid tuleb järgida sertifitseeritud metsades.

PEFC

PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification schemes) on rahvusvaheline metsa sertifitseerimise süsteem, mis edendab kogu maailmas ökoloogiliselt, majanduslikult ja sotsiaalselt jätkusuutlikku metsamajandust. Soomes on 90% metsadest PEFC kohaselt sertifitseeritud.

FSC

FSC ehk Forest Stewardship Council (Hea metsahoolduse nõukogu) on rahvusvaheline mittetulunduslik ja avatud liikmeskonnaga ühing, kes on kohustunud edendama vastutustundlikku metsahooldust. Soomes on 4% metsadest FSC kohaselt sertifitseeritud.

Kontrollnimekiri

Kontrollnimekiri Soome tööle sõitvatele või Soomes töötavatele välismaalastest töötajatele

ENNE TÖÖ ALUSTAMIST

- Kui olete EÜ või ETA liikmesriigi kodanik ja teie töö Soomes kestab üle kolme kuu, registree-rige oma riigis viibimise õigus politseijaoskonnas.
- Kui olete EÜsse või ETASSE mittekuulva riigi kodanik, hankige töөлuba Soome saatkonnast. Kui teil on elamis luba juba olemas, kontrollige oma elamisloa kaardilt või teile esitatud otsusest, kas teie elamis luba sisaldab töötamise õigust.
- Sõlmige tööleping kirjalikult ja hoidke seda alles.
- Avage palga maksmise jaoks pangakonto, kui teie tööandja äritegevus toimub Soomes.
- Kui te ei ole pärit EÜ/ETA-piirkonnast, Šveitsist või sotsiaalkindlustuslepinguga ühinenud teatud riigist (Austraaliast, Tšiilist, Kanadast ja USAst) ning töötate tavaliselt mõnes muus riigis kui Soome, esitage oma tööandjale ametiasutuse väljastatud A1-vormile vastav tõend või sotsiaalkindlustuslepingule vastav komandeeritud töötaja tõend kohaldatava sotsiaalkindlustuse kohta.
- Hankige endale isikukood, pärast tasusaamist makstava

tulumaksu kaart või tulumaksukaart ja esitage see oma tööandjale, kui olete Soomes maksukohuslane.

TÖÖSUHTE AJAL

- Nõudke instruktaaži ja esitage küsimusi.
- Hoolitsege enda ja teiste inimeste ohutuse eest.
- Ennetage töötervishoiuga seotud probleeme, hoolitsedes oma töövõime ja tervise eest.
- Veenduge palga maksmisel saadava palgatõendi järgi, et palk ja hüvitised vastavad kollektiivlepingule ja Soome õigusnormidele.

TÖÖSUHTE LÕPPEMISEL

- Kui töötaja või tööandja ütleb töölepingu üles, kohaldatakse ülesütlemise tähtaegu.
- Veenduge töösuhte lõppedes, et olete saanud kõik summad (palga, kuluhüvitised ja puhkusetasu).
- Paluge töötunnistust, mille abil saate töökoha otsimisel viidata oma varasemale töökogemusele.



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

Välismaalasesest metsandusala töötaja Soomes

Käesolev juhend on ette nähtud Soomes töötavatele välismaalastest metsandusala töötajatele ning metsamasinatel ja puukoolis töötavatele töötajatele. Juhendis kirjeldatakse välismaalastest töötajate tähtsaimaid õigusi ja kohustusi.

Välismaalastest töötajatele kehtivad põhimõtteliselt samad õigused ja kohustused nagu Soomest pärit töötajatelegi. Lisaks seadusandlusele kehtestatakse metsanduse valdkonna tööandjatele ja töötajatele nõudeid ja õigusi tegevusala kollektiivpingutes ja metsanduse valdkonna sertifitseerimise eeskirjades.



METSÄMIESTEN SÄÄTIÖ

Ihminen ja metsä

