

Välismaine ettevõtte Soomes metsatööl

Juhend metsatöid tegevale
välismaisele ettevõttele



Välismaine ettevõtte Soomes metsatööl

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus TTK
Teksti: Aki Jouhiahho, TTS Työtehoseura
Taitto: Kaija Laaksonen, TTS Työtehoseura
Kuvat: Sari Hiltunen, Arto Mutikainen
1. painos 2016
ISBN 978-951-810-603-9 (pdf)

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

Sisu

Välismaine ettevõtte Soomes metsatöodel	3	Töösuhte lõppemine	20
Töötaja ja tööandja õigused ja kohustused	4	Kui töösuhte ülesütlejaks on töötaja..	20
Kesksed töötingimused ja töölepingud	5	20
Enne töö alustamist.....	7	Kui töösuhte ülesütlejaks on tööandja	20
Komandeeritud töötaja tööandja kohustused.....	7	Lõpparve – töösuhte lõppemisel saadaolevad summad	20
Töö tellija kohustused	7	Töötunnistus	21
Load ja registreerimine.....	8	Lisateave	22
Teavitamise kohustus	8	Terminoloogia	23
Tellija vastutus	9	Kontrollnimekirjad	25
Ettevõtte esindaja.....	11		
Lepingud	12		
Töösuhte ajal.....	13		
Tööohutus ja -tervishoid ja tööoskused	13		
Palk ja hüvitised	14		
Välismaalasest töötaja maksustamine	15		
Välismaise ettevõtte ja tööandja maksustamine	16		
Töötajate esindajad	16		
Sotsiaalkaitse ja kindlustused.....	17		
Haigestumine	18		
Tööõnnetus	18		
Sundpuhkusele saatmine	19		

Välismaine ettevõtte Soomes metsatööl

Käesolev juhend on ette nähtud Soomes metsanduse, metsamasinade ja puukoolide valdkonnas tegutsevatele välismaistele ettevõtetele. Juhendis kirjeldatakse tööandjana ja töö tellijana tegutsevatele välismaistele ettevõtetele Soomes kehtivaid tähtsamaid nõudeid. Lisaks õigusnormidele kehtestatakse metsanduse valdkonna tööandjatele ja töötajatele nõudeid ja õigusi tegevusala kollektiivlepingutes ja metsanduse valdkonna sertifitseerimise eeskirjades.

Töötaja ja tööandja õigused ja kohustused

Soome ja välismaiste ettevõtete kohta kehtivad Soomes ühesugused palga-, töö- ja tööohutusnõuded. Välismaalastest töötajatele kehtivad samasugused palga- ja töötingimused ning tööohutusnõuded nagu Soomest pärit töötajatele. Tööandja peab tagama ohutud töötingimused. Töötaja omakorda peab järgima töödejuhatajate juhi-seid 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 töönõuete 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 leiate 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

Välismaine töötaja võib Soomes töötada kas Soomes paikneva ettevõtte töötajana või välismaise ettevõtte poolt komandeeritud töötajana alltöövõtu- või renditöölepingu alusel. 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.

Komandeeritud töötaja tööandja kohustused

Komandeeritud töötaja tööandja peab vastavalt seadusele:

- määrama ametisse Soomes tegutseva ettevõtte esindaja;
- veenduma, et töötajal on olemas töötaja elamisluba või et tal ei ole sellist luba vaja;
- järgima töötaja kohta esitatud eeskirju ja määrusi;
- registreerima oma tööaega met-samasinate ja puukooli valdkonnas töötamise ajal;
- järgima vastavas valdkonnas kehtivas kollektiivlepingus kehtestatud minimaalse palga nõudeid;
- säilitama andmeid makstud pal-kade kohta;
- organiseerima tervishoiu;
- sõlmima töötajatele tööõnne-tuste kindlustuse;
- esitama oma komandeeritud töötajatele enne töö alustamist andmed Soome volitatud töö-kaitseameti kohta.

Töö tellija kohustused

Ettevõtte, kes annab välismaisi töö-tajaid kasutatavale välismaisele ette-võttele alltöövõtu- või renditöö-jõuna välismaisi töötajaid, on kohustatud:

- koostama tellija vastutuse sea-dusele vastavad aruanded;
- veenduma, et töötajal on olemas töötaja elamisluba või et tal ei ole sellist luba vaja;
- tagama, et välismaalasest töötaja töötamise kesksed tingimused vastavad kehtivatele eeskirjadele ja vastavas valdkonnas kehtivale kollektiivlepingule;
- esitama tellijale viivitamata aru-ande kesksete töötingimuste kohta, kui tegemist ei ole Euroopa Liidu, Islandi, Liech-tensteini, Norra või Šveitsi koda-nikega või üldnimetatud töötaja pereliikmega;
- hoolitsema selle eest, et tööta-jaid komandeeriv ettevõtte mää-rab ametisse oma esindaja;
- esitama töötajaid komandee-ri-vale ettevõttele kirjalikult teabe Soome volitatud töökaitseameti kohta.

Load ja registreerimine

EÜ ja EMÜ riikide kodanikud

Euroopa Liidu, Islandi, Liechtensteini, Norra või Šveitsi kodanikud ei vaja Soomes töötaja elamislooba. EÜ/ETA-kodanik peab siiski registreerima oma elamisõiguse politseijaoskonnas, kui töö Soomes kestab üle kolme kuu.

Kodanikud väljastpoolt EÜ ja EMÜ riike

Kui töötaja on mingi muu riigi kui Euroopa Liidu liikmesriigi, Islandi, Liechtensteini, Norra või Šveitsi kodanik, peab ta oma kodumaalt hankima töötaja elamisloa. Luba peab olema olemas juba Soome sissesõidul. Kui töötaja elamislooba on antud vaid teatud ametiala jaoks, tohib töötaja töötada ainult kõnealusel ametialal.

Ka teatud muude elamisloobadega on seotud töötamise õigus, mille puhul ei ole töötamiseks vaja mingit muud luba. Elamisloast on näha, kas sellega kaasneb töötamise õigus.

Elamisloa pikendamine

Elamisloa pikendamise taotlus tuleb esitada juba eelmise kehtivusperioodi ajal. Kui elamisloa pikendamise taotlus on esitatud õigeaegselt, tohib välismaalasest töötaja jätkata varasemale loale

vastava töö tegemist, kuni uue taotluse põhjal antakse elamislooba või kuni loa andmise kohta jõustub negatiivne otsus.

Elamisloa pikendamise taotlus tuleb Soomes esitada töötaja elukohajärgsele politseijaoskonnale. Kui töötaja elamisõiguses või töötamise õiguse mingis muus aluses esineb muudatusi, peab töötaja nendest tööandjat kohe teavitama. Töötaja peab tööandjale andma taotluse sisseandmise tõendi koopia ja esitama 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)

Teavitamise kohustus

Teavitamise kohustus kehtib ettevõtete kohta, kelle töötaja on muu riigi kui Euroopa Liidu liikmesriigi, Islandi, Liechtensteini, Norra või Šveitsi kodanik või ülalnimetatud töötaja pereliige. Sel juhul peab ettevõtte esitama tellijale aruande töötajate töösuhte kesksete tingimuste kohta ja tõendi selle kohta,

et töötingimused vastavad kollektiivlepingule. Soomes tegutsev peatöövõtja või peaettevõtja peab aruande esitama viivitamata Tööja ettevõtlusametile. Et peatöövõtja saaks esitada vajalikud andmed, peab välismaine ettevõtte esitama vastavad andmed tellijale.

Kui kesksed töötingimused on kirja pandud töötajaga sõlmitavas töölepingus, on koopia tööandja allkirjastatud töölepingust piisavaks aruandeks. Aruande võib vormistada kas vabas vormis või tööloa taotluse lisavormil.

Töö- ja ettevõtlusametile esitatakse dokumentideks on:

- koopia isiku passist või elamisloa kaardist;
- koopia töölepingust või tööloa taotluse lisavorm TEM054 või vabas vormis aruanne kesksete töötingimuste kohta

Tellija vastutus

Tellija aruandluskohustuse eesmärgiks on edendada võrdset konkurentsi ja tagada töötingimuste järgimine ning vältida „mustalt“ töötamist. Tellija peab enne renditöö- või alltöövõtulepingu sõlmimist hankima tellija vastutuse seaduses loetletud aruanded oma lepingupartnerite kohta, kui lepingupartneritel on töötajaid.

Tellija ei pea hankima aruandeid, kui renditud töötaja või töö-

tajate summaarne töötamine kestab kokku maksimaalselt kümme tööpäeva. Allhankelepingus ei ole seevastu aruandluskohustust, kui lepingu hüvitise väärtus on ilma käibemaksuta alla 9000 euro. Piirväärtuse arvutamisel käsitletakse töö toimumist ühes etapis, kui töö on järjestikune või toimub lühikeste katkestustega.

Tellija vastutuse seaduse nõuded käsitlevad ka tellijana tegutsevat välismaist ettevõtet. Sel juhul tuleb välismaiselt lepingupoolelt paluda samasugused tõendid ja aruanded lepingupoole kodumaalt nagu ka Soome lepingupoolelt. Nendeks dokumentideks on:

- 1) aruanne tulumaksu ettemaksuna sissenõudmise registris ja käibemaksukohustuslaste registris registreerimise kohta;
- 2) äriregistri väljavõte;
- 3) maksuküsimusi käsitlev aruanne;
- 4) pensionikindlustuse ja õnnetusjuhtumi kindlustuse tõend;
- 5) tõend töö puhul kohaldatava kollektiivlepingu või kesksete töötingimuste kohta;
- 6) tõend töötervishoiu organiseerimise kohta.

Kui välismaisel ettevõttel on lepingu sõlmimise hetkel Soomes ettevõtte registreerimise number, peab tellija hankima maksuregistri sissekannete ja maksumaksmise

õiendid peale ettevõtte kodumaa ka Soomest.

Tellija peab hiljemalt enne töö alustamist välja selgitama töötajate pensionikindlustuse ja õnnetusjuhtumi kindlustuse oleku (vt punkti Sotsiaalkaitse ja kindlustused). Tellija peab kirjalikus lepingus sätestama, et lepingupool on kohustatud kogu lepingulise suhte ajal komandeeritud töötajate kohta enne töö alustamist esitama tõendid sotsiaalkindlustuse tagamise kohta.

Tellija vastutuse seadusele vastavad tõendid tuleb esitada enne lepingu sõlmimist. Üle ühe aasta kestvate lepingute puhul tuleb tulumaksu- ja pensionikindlustusmaks käsitlev tõend esitada iga 12 kuu järel. Tellija vastutuse seadusele vastavate tõendite koostamise dokumendid tuleb säilitada.

Töötamine PEFC-sertifikaati omavates metsades

Töötamine PEFC-sertifikaati omavates metsades eeldab, et ettevõtteid ja nende alltöövõtjad ja neile tööjõudu rentivad ettevõtted on maksnud maksud ning sotsiaalkindlustuse maksed ja tööpensioonimaksud. Lisaks tuleb metsatõid käsitlevate hangete puhul järgida häid hanketavasid.

Tellija peab järgima järgmisi menetlusi:

- Töövõtu tellijal on olemas kirjalikult vormistatud hankemenetlus, mida ta järgib hangete puhul. Menetlus tehakse hanke nõupidamistel või pakkumiskonkurssidel osalejatele eelnevalt teatavaks.
- Teenuste hankimisel peab tellija olema valmis teenuseosutaja võimalikuks väljavahetamiseks piisavalt pika üleminekuajaga.
- Tellija vastutuse seaduses ettenähtud piirväärtust ületavad töövõtulepingud sõlmitakse kirjalikult ja need arhiivitakse.
- Tellija vastutuse seadusele vastavaid tõendeid kontrollitakse alati enne lepingu sõlmimist ja hankeviisist sõltumata vähemalt kord aastas.
- Töövõtu tellijal on loetelu nende alltöövõtjate kohta, kellelt ta on viimase kahe aasta jooksul ostnud metsamajanduse töövõtu-teenuseid.
- Töövõtu tellijad teavitavad oma alltöövõtjaid piisavalt varakult enne töövõtutööde alustamist teadaolevatest olulistest töövõtutegevuse tootmiskatkestustest või -piirangutest.
Alltöövõtu- või renditööleping peab kogu allhankeahelas sisaldama allpool nimetatud tingimusi:
- Lepingus tuleb fikseerida tellitud töö või tööülesande puhul seaduse kohaselt rakendatav

kollektiivleping või rakendavad kollektiivlepingud.

- Lepinguliste suhete ajal on alltöövõtja või rendifirma kohustatud tellija palvel tellijale esitama tellija vastutuse seadusele vastava tõendi kohustuste täitmise kohta.
- Lepingus tuleb fikseerida õigus lepingut üles öelda või tühistada, kui teine lepingupool ei esita asjakohast tõendit kohustuste täitmise kohta või on vastavalt tõendile jätnud olulised kohustused täitmata ja ei ole neid puudusi viivitamata kõrvaldanud.

Ettevõtte esindaja

Soome tööjõudu saatval välismaisel ettevõttel peab olema Soomes esindaja, kui ettevõttel endal puudub Soomes äritegevuse koht. Ka tellija peab hoolitsema selle eest, et töötajaid komandeeriv ettevõtte määrab Soomes ametisse oma esindaja. Kui töö tellija on välismaise ettevõttega sõlmitud lepingus eeldanud esindaja määramist, loetakse, et töö tellija on enda osas oma hoolduskohustuse täitnud.

Välismaise ettevõtte Soomes tegutsev esindaja tegeleb muu hulgas ettevõtte ametlike asjade ajamisega. Esindaja peab olema võimeline esindama töötajat

komandeerivat ettevõtet kohtus ja vastu võtma tema nimel kohtukutseid ja muid ametlikke dokumente. Esindaja ei vastuta tööandjana. Esindajal peab olema külastusaadress Soomes (postkastiaadress ei kõlba).

Esindajana võib tegutseda kas füüsiline isik või juriidiline isik, näiteks Soomes paiknev teenuse tellija, kes omab töötajat komandeeriva ettevõtte volitust, raamatupidamisfirma või mõni muu teenuseid osutav ettevõtte. Esindajana võib töötada ka välismaalasest isik, kes on Soomes kättesaadav.

Töötajat komandeeriv ettevõtte peab määrama esindaja hiljemalt komandeeritud töötaja töö alguseks, kui komandeerint kestab üle 14 kalendri(päeva). Kui komandeeritud töötaja ja tema tööandja ehk komandeeriva ettevõtte vahel on sõlmitud mitmed järjestikused, katkestamata või vaid lühiajaliste katkestustega toimuvad tähtjalised töölepingud komandeerintu viibimise kohta, siis loetakse, et töösuhe kestab katkematuks.

Esindaja volitused peavad kestma vähemalt 12 kuud pärast komandeeritud töötaja töö lõppemist Soomes.

Kui komandeeritud töötaja alustab Soomes tööd, peavad tema käes olema

- tööandjat identifitseerivad andmed, st ettevõtte registreeritud

ja ametlik nimi, ettevõtte registreerimisnumber, päritoluriigi kohaliku ametiasutuse võimalik registreerimisnumber, aadress lähteriigis ning vastutavad isikud kodumaal;

- komandeeritud töötaja isikuandmed, st nimi ja võimalik sotsiaalkindlustuse kood ning vanus ja professionaalne kvalifikatsioon tööde puhul, kus eeldatakse teatud vanust ja pädevust;
- tõend komandeeritud töötaja töötamisõiguse kohta;
- andmed komandeeritud töötaja kesksete töötingimuste kohta.

Kui komandeeritud töötaja komandeerimine kestab üle kaheksa päeva, peab tööandjal või esindajal Soomes olemas olema

- töötaja andmed töötaja Soomes töötamise kohta;
- andmed töötajale makstud palgade kohta.

Töötajat komandeeriv ettevõtte peab enne Soomes töötamise alustamist tellijale teatama, kelle käes nimetatud andmed on töötaja komandeerimise ajal. Sel viisil tagatakse, et komandeeritud töötaja töösuhte puhul järgitavad minimaalsed töötingimused on täidetud. Andmeid tuleb säilitada kaks aastat pärast seda, kui komandeeritud töötaja lõpetas töötamise Soomes.

Lepingud

Soomes sõlmitakse tööandja ja töötaja vaheline tööleping tavaliselt kirjalikult.

Töötamine PEFC-sertifikaati omavates metsades

PEFC-sertifitseeritud metsades töötav ettevõtte peab liituma piirkondliku rühmasertifitseerimisega ja samas kohustuma järgima PEFC-metsasertifitseerimise nõudeid. Liitumine toimub Jätkusuutliku Metsamajanduse Ühingu veebilehel esitatud vormil, mis saadetakse Jätkusuutliku Metsamajanduse Ühingu (www.kestavametsa.fi/ilmoittautuminen).

Töötajatega kirjalikult sõlmitud tööleping on nõutav siis, kui töö toimub PEFC-sertifitseeritud metsades. Vastavalt PEFC-nõudele tuleb ka lepingud töö tellija ja alltöövõtuettevõttega sõlmida kirjalikult ja arhiveerida need juhul, kui tellija vastutuse seaduses ettenähtud piirväärtus on ületatud.

Töösuhte ajal

Tööohutus ja -tervishoid ja tööoskused

Tööohutus

Tööohutusseaduse kohaselt vastutab tööohutuse eest esmajärjekorras tööandja. Tööandja peab andma töötaja käsutusse asjakohase ohutus- ja kaitsevarustuse ning hankima kahjustunud vahendeid asemele uued. Tööandja seadusega ettenähtud kohustuste hulka kuulub töötajate instrueerimine õigetest töömeetoditest ja ohutusnõuetest.

PEFC metsanduse sertifikaadi (PEFC FI 1002:2014) kriteeriumi kohaselt peab tööandja või töötelli olema enne töö alustamist veendunud, et tema lepingupartneriks olevat välisriigist pärit tööteostajat või töötajat on teavitatud tema õigustest ja kohustustest Soomes töövõtjana. Nõude võib täita näiteks töövõtjale teemat käsitleva juhendmaterjali andmise või selle tutvustamisega. Juhendmaterjale metsatöodes tegevale, välisriigist pärit töötajale ja ettevõttele on eri keeltes saadaval aadressilt www.ttk.fi.

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

Töötervishoid

Tööandjal on seadusega kehtestatud kohustus organiseerida kõigile oma töötajatele töötervishoid ja kindlustada töötajad tööõnnetuste suhtes, sealhulgas ka tähtjalised ja osalise tööajaga välismaised töötajad. Nõue kehtib ka komandeeritud töötajate tööandja kohta.

Töötervishoiu eesmärgiks on vältida tööst ja töötingimustest tingitud terviseprobleeme ning parandada töötajate töövõimet ja tervist. Töötaja võib vajaduse korral pöörduda töötervishoiu arsti või tervishoiutöötaja poole ilma, et see põhjustaks töötajale kulusid. Töötervishoiu lepingus ja tegevuskavas on määratletud töötervishoiuteenuste sisu ja kõikidesse lepingutesse ei kuulu haigete ravi.

Töötamine PEFC-sertifikaati omavates metsades

Lisaks tööohutust, töötervishoidu ja töötajate instrueerimist käsitlevatele nõuetele on PEFC-sertifitseeritud metsades töötamisele kehtestatud alljärgnevad oskuste tagamist käsitlevad nõuded.

- Tööandja peab suutma tõendada, et ta on taganud tööteostaja piisavad oskused iga tööülesande hulka kuuluva töökohta ja et ta hoolitseb professionaalsete oskuste hoidmise ja

vajaduse korral arendamise eest töösuhte kestuse ajal.

- Töötaja käsutuses peavad olema üldised tööhutusjuhendid ja vajalikud üldjuhendid.
- Töö teostajal peavad olemas olema tööobjektispetsiifilised juhised ja kaardid, millele on märgitud tööobjekti piirid ja kus on võetud arvesse kvaliteedi- ja keskkonnanõudeid ning muid nõudeid.
- Juhised töö kohta tuleb töö teostajale anda talle arusaadavas keeles. Vajaduse korral peab töötaja käsutuses olema töötajaga sama keelt rääkiv ja sellest aru saav tõlgitaustaga isik, kes abistab töötajat tööga seotud küsimustes.
- Tööandja peab organiseerima tingimustega kokkusobiva, töövoimet säilitava tegevuse. Töövoimet säilitavaks tegevuseks võib olla muu hulgas töökollektiivi arendamine, ametialane koolitus, töökorraldus, psüühilise võimekuse ja liikumise toetamine.

Palk ja hüvitised

Palk ja hüvitised peavad järgima tegevusvaldkonna, st kas metsanduse, metsamasinate või puukooli valdkondade kollektiivlepingu tingimusi. Tööandja võib siiski maksta kollektiivlepingus nimeta-

tud minimaalsetest palgamääradest paremini. Kollektiivlepingud kehtivad ka töötajate kohta, kes töötavad Soomes välismasine tööandja teenistuses ja komandeeritud töötajate kohta.

Metsamasinate ja puukooli valdkonnas tegutsemisel peab tööandja tööaega käsitlevate seaduste järgimiseks ja palgamaksmise võimaldamiseks pidama tööaja arvestust. Tööandja peab palgamaksmisega 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 kuluhüvitised näiteks reisikulude eest või mootorsae kasutamise eest. Palga ja hüvitiste põhimõtted on määratud kollektiivlepingus.

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

Lisateave

- Tööhutus- ja tervishoid Töökaitseliit www.tyosuojelu.fi
- Pensioniteenus Tyoelake.fi www.tyoelake.fi (teenindatakse soome, inglise, eesti ja vene keeles)

Välismaalasest töötaja maksustamine

Välismaalasest töötaja maksustamine Soomes sõltub Soomes töötamise aja pikkusest. Töid võib teha kas ainult pärast tasusaamist makstava tulumaksu maksukaardi alusel või kasutades maksukaarti, mille järgi tööandja peab kinni maksu kohe palga maksmisel.

Töötamine alla 6 kuu

Kui töötaja töötab Soomes alla kuue kuu, peab ta oma palgast maksuma ainult pärast tasusaamist makstava 35%-lise tulumaksu. Pärast tasusaamist makstav tulumaks on lõplik maks ja palga kohta ei esitata Soomes tavaliselt maksudeklaratsiooni.

Kui teie Soomes teenitud palk on vähemalt 75% teie kogu aasta sissetulekust ja elate Euroopa majanduspiirkonna riigis, võite pärast tasusaamist makstava 35%-lise tulumaksu asemel tagantjärgi 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. Vajaduse korral võib töötaja need andmed esitada oma tegeliku elukohariigi maksuametile.

Kui töötaja töötab Soomes alla 6 kuu ja saab palka välismaiselt tööandjalt, ei pea ta oma palgalt Soomes makse maksuma. Sel juhul esitab töötaja maksudeklaratsiooni ja maksab maksu vaid kodumaal. Kui töötaja välismaisel tööandjal on püsiv tegevuskoht Soomes, võrdustatakse see Soome tööandjaga ja töötaja palk maksustatakse Soomes.

Töötamine üle 6 kuu

Kui töötaja töötab Soomes üle kuue kuu, peab ta oma palgast Soomes maksuma tavapäraselt tulumaksu. Sel juhul pole vahet, kas ta saab palka Soome tööandjalt või välismaiselt tööandjalt. Välismaine tööandja peab esitama maksuametile aastadeklaratsiooni töötajatele makstud palkade kohta ja töötaja esitab Soomes maksudeklaratsiooni kord aastas.

Kui tööandja on pärit muust riigist kui Soome ja tööandjal ei ole Soomes kindlat tegevuskohta, ei ole tööandja kohustatud Soome saatma palgalt ettemaksuna makstavat tulumaksu, vaid töötaja maksab maksu ise ettemaksuna.

Kui välismaisel ettevõttel tekib Soomes statsionaarne tegevuskoht või ettevõtte on ennast vabatahtli-

kult registreerinud Soome tööandjate registris, on ettevõttel lisaks samasugused tööandja kohustused nagu Soome ettevõtetal.

Töötaja peab hankima maksuametist Soome isikukoodi ja tulumaksukaardi. Tulumaksukaart tuleb esitada tööandjale. Kui töötaja töötab Soomes ajutiselt, saab ta isikukoodi taotleda Maksuametist koos maksukaardiga. Kui töötaja töötab Soomes üle aasta, peab ta isikukoodi taotlema magistraadist.

Lisateave

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

Välismaise ettevõtte ja tööandja maksustamine

Kui töö on tehtud Soomes, peab tellija tema poolt välismaisele ettevõttele makstavast töötasust pidama kinni 13%-lise (osaühingu, muu ühingu ja ühenduse puhul) või 35%-lise (tööandja puhul) pärast tasusaamist makstava tulumaksu.

Alljärgnevatel juhtudel ei ole pärast tasusaamist makstavat tulumaksu vaja siiski sisse nõuda:

- välismaine ettevõtte kuulub tulumaksu ettemaksuna sissenõudmise registrisse

- välismaine ettevõtte esitab töötelijale pärast tasusaamist makstava tulumaksu maksukaardi, mille maksuprotsent on 0%.

Kui välismaalasest tööhüvitise saaja soovib vältida pärast tasusaamist makstavat tulumaksu, tasub ettevõttel taotleda tulumaksu ettemaksuna sissenõudmise registrisse kandmist või pärast tasusaamist makstava tulumaksu kaarti, mille maksuprotsent on 0%.

Välismaine ettevõtte peab oma äriksuunist maksuma Soomes tulumaksu, kui ettevõttel on Soomes statsionaarne tegevuskoht. Maksuamet selgitab esitatud andmete põhjal välja, kas ettevõttel on Soomes käibe- või tulumaksuga maksumise seisukohast statsionaarne tegevuskoht, ja millistes maksuameti registrites tuleb ettevõtte registreerida. Välismaine ettevõtte registreeritakse tavaliselt käibemaksukohustuslaste registris, tulumaksu ettemaksuna sissenõudmise registris ja tööandjate registris.

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 teenu-seid 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.

Sotsiaalkaitse ja kindlustused

Tööandja peab korraldama oma töötajate sotsiaalkaitsega seotud kindlustused. See kehtib nii Soome kui välismaa tööandjate kohta. Menetlusviis on erinev sõltuvalt sellest, kas töötaja on pärit EÜ/ETA-piirkonnast või Šveitsist või riikidest, mis ei kuulu nendesse ühendustesse.

Tööandja peab hoolitsema välismaiste töötajate alljärgnevate kindlustuste eest:

- pensionikindlustusmaksed
- õnnetusjuhtumite kindlustusmaksed
- kollektiivne elukindlustus
- töötuskindlustusmaksed

- sotsiaalkaitse- ja haiguskindlustusmaksed, kui välismaalane töötab ettevõttes üle 4 kuu

EÜ/ETA-piirkonnast ja Šveitsist pärit töötaja

EÜ/ETA-piirkonnast ja Šveitsist komandeeritud töötajatele kehtib oma kodumaine sotsiaalkindlustus ja neid Soomes ei kindlustata. Kui töötaja tuleb EÜ/ETA-piirkonnast või Šveitsist, peab tal olema olema komandeeritud töötaja tõend A1 (varem E101), mis tõendab tema kuulumist komandeeriva riigi sotsiaalkindlustuse süsteemi (õnnetusjuhtumi kindlustus ja pensionikindlustus).

A1-tõendi andmisele on kehtestatud teatud eeldused, mis on muu hulgas seotud tööandjaks oleva ettevõtte tegevusega tema päritoluriigis. 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. Komandeeritud töötajal peab töötamise alguses olema olema kas A1-tõend või Soome ettevõtte kaudu hangitud õnnetusjuhtumi kindlustus ja pensionikindlustus.

Väljastpoolt EÜ/ETA-piirkonda ja Šveitsi pärit töötaja

Kui töötaja on komandeeritud väljastpoolt EÜ/ETA-piirkonda või riigist, kus ei kehti sotsiaalkindlustuse leping, kohaldatakse temale Soome sotsiaalkindlustuse seadusi. Kui töö kestab maksimaalselt kaks aastat, on tööpensioni seaduse kohaselt võimalik, et välismaisel tööandjal ei ole pensionikindlustuse 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.

Õnnetusjuhtumi kindlustus erineb ülalnimetatust teatud osades. Õnnetusjuhtumi kindlustuse puhul ei ole väljastpoolt ETA-piirkonda pärit töötajate jaoks sellist tööpensioni seadusele sarnast eeskirja, vaid töötajad tuleb Soomes algselt peale kindlustada vastavalt tööõnnetuste ja kutsehaiguste seadusele. See kehtib ka mitmest sotsiaalkindlustuse lepinguga liitunud riigist komandeeritud töötajate kohta, sest sotsiaalkindlustuse lepingud ei sisalda alati õnnetusjuhtumi kindlustuse sätteid.

Lisateave

- Pensionikindlustuskeskus www.etk.fi (teenindatakse soome, rootsi ja inglise keeles)
- Riikliku vanaduspensioni keskus www.etk.fi (teenindatakse soome, rootsi ja inglise keeles)

Haigestumine

Töötaja peab haiguslehe hankimiseks pöörduma tööandja organiseeritud seadusliku töötervis- hoiuasutuse poole. Töötaja peab haiguslehe esitama tööandjale viivitamata.

Töötajal on õigus saada haiguse ajal palka vastavalt kollektiivlepingule ja sõltuvalt töösuhte pikkusest.

Tööõnnetus

Töötaja peab oma ülemust õnnetusest kohe teavitama. Töötaja kohustuslik õnnetusjuhtumi kindlustus hüvitab õnnetusest tingitud ravikulud.

Kui töötajaga juhtub töö ajal või tööle / töölt koju sõidu ajal õnnetus, on tal õigus saada kollektiivlepingule vastavat haiguspäevade palka. Tööandja peab vastavalt seadusele sõlmima igale oma töötajale tööõnnetuse kindlustuse.

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 ülesütlemiseks. Kui töid on märgatavalt ja püsivalt vähe- maks 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 piirtem-

peratuur tuleb eelnevalt kokku leppida.

Töötajal on õigus võtta sundpuhkuse ajal vastu muid töid ja kuulutada selline tööleping lõppe- nuks viiepäevase etteteatamisajaga sõltumata sellest, kas tegemist on ajutise või tähtajalise 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 olu-

korrast või tootmise ümberkorraldamisest. Tööandjal on siiski kohustus tööde vähendamisel organiseerida töötajale muu töö või koolitus uute tüüülesannete 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 aluseks 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 saab töötaja uue töökoha otsimisel viidata oma varasemale töökogemusele.

Lisateave

- Välismaalastest töötajaid käsitlevad õigusnormid, Töökaitseliit (teenindatakse soome ja rootsi keeles): www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/ulkomainen-tyontekija
- Sotsiaalkindlustusameti ja Maksuameti ühine teeninduspunkt välismaalastest töötajatele Soomes (teenindatakse soome, rootsi, inglise ja vene keeles): www.intofinland.fi
- Õigus Soomes kehtivale sotsiaalkindlustusele, Sotsiaalkindlustusamet (Kela) (teenindatakse soome ja rootsi keeles): www.kela.fi/muutto-suomeen_tyontekijana
- Juhend „Soomes töötamine“, Töötervishoiuamet (soome, rootsi, inglise, vene, eesti, prantsuse, somaali, hiina, araabia, kurdi, saksa, tai ja vietnami keeles) www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/toissa_suomessa/Sivut/suomi.aspx
- Veebiportaal Työmarkkina-avain (Tööturu võti); nii töötajate kui tööandjate esindusorganisatsioonid (soome, rootsi ja inglise keeles), www.tyomarkkina-avain.fi
- Soome sinu keeles (soome, rootsi, inglise, vene, eesti, prantsuse, somaali, hispaania, türgi, hiina, pärsia ja araabia keeles): www.infopankki.fi
- Teave, teenused ja tööriistad ettevõtetele ja ettevõtete asutaja-

tele – Soome Ettevõtlusliit, Töö- ja majandusministeerium (teenindatakse soome, rootsi ja inglise keeles) www.yrityssuomi.fi

Terminoloogia

Välismaalasest töötaja

Töötaja, kes ei ole Soome kodanik.

Välismaine ettevõte

Ettevõte, kelle äritegevuse koht ei ole Soome. Välismaises omanduses olev ettevõte, kelle tegevuskoht on Soomes, ei ole välismaine ettevõte.

Tellija

Tellija all mõistetakse füüsilist või juriidilist isikut, kes töö ostjana või töö tellijana sõlmib renditöö- või alltöövõtulepingu ja kellele töö tulemus üle antakse.

Komandeeritud töötaja

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

Renditöö teostaja

Renditöö teostaja on sõlminud töölepingu sellise tööandjaga, kes on andnud töötaja tema nõusolekul üle teisele tööandjale. Töötaja töötab töö vastuvõtja töödejuhatajate alluvuses ja järelevalve all.

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 erinevad 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 liikmeskon-

naga ühing, kes on kohustunud edendama vastutustundlikku metsahooldust. Soomes on 4% metsadest FSC kohaselt sertifitseeritud.

Kontrollnimekirjad

Töötajaid Soome saatev ettevõtte

ENNE TÖÖ ALUSTAMIST

- Veenduge, et töötajal on olemas töötaja elamisluba või et tal ei ole sellist luba vaja.
- Veenduge, et välismaalasest töötaja töötamise põhitingimused vastavad kehtivatele eeskirjadele ja vastavas valdkonnas kehtivale kollektiivlepingule.
- Määrake oma ettevõttele esindaja Soomes. Soome tööjõudu saatval välismaisel ettevõttel peab olema Soomes esindaja, kui ettevõttel endal ei ole Soomes äritegevuskohta ja kui komandeeritud töötaja komandering kestab lühiajalisi katkestusi arvestamata üle 14 päeva.
- Hankige komandeeritud töötajatele tõend A1 (varem E101) pensionikindlustuse ja õnnetusjuhtumi kindlustuse tõendamiseks, kui töötajad on Euroopa Liidu liikmesriigi, Islandi, Liechtensteini, Norra või Šveitsi kodanikud. Muudel juhtudel hankige õnnetusjuhtumi kindlustus ja pensionikindlustus Soome ettevõttest.
- Organiseerige töötajatele töötervishoiu kindlustus.
- Esitage tellijale alljärgnevad, tellija vastutuse seadusele vastavad ja teie kodumaalt pärit tõendid, kui lepingu väärtus on ilma käibemaksuta vähemalt 9000 eurot, ja renditöö lepingu korral, kui renditud töötajate summaarne tööaeg on üle kümne tööpäeva:
 - aruanne tulumaksu ettemaksuna sissenõudmise registris ja käibemaksukohustuslaste registris registreerimise kohta;
 - äriregistri väljavõte;
 - maksuküsimusi käsitlev aruanne;
 - pensionikindlustuse ja õnnetusjuhtumi kindlustuse aruanne (näiteks tõend A1);
 - tõend töö puhul kohaldatava kollektiivlepingu või kesksete töötingimuste kohta;
 - tõend töötervishoiu organiseerimise kohta.
 - kui teie ettevõttel on lepingu sõlmimise hetkel Soomes äriregistris registreerimise number, hankige maksuregistri sissekannete ja maksuküsimuste kohta tõendid ka Soomest.
- Esitage tellijale koopiad välismaiste töötajate passidest või elamislubadest, kui tegemist ei ole Euroopa Liidu, Islandi, Liechtensteini, Norra või Šveitsi kodanikega või ülalnimetatud töötaja pereliikmega.
- Esitage oma komandeeritud töötajatele enne töö alustamist

andmed Soome volitatud töökaitseameti kohta.

- Kui töid tehakse PEFC-sertifitseeritud metsades
 - Liituge piirkondliku rühma-sertifitseerimisega
 - Sõlmige töötajatega kirjalikud töölepingud
 - Sõlmige tellijaga kirjalikud lepingud, kui tellija vastutuse seaduse piirväärtus on ületatud
 - Arhiivige lepingud
 - Veendu, et välisriigist pärit töötajat on teavitatud tema õigustest ja kohustustest töövõtjana Soomes, näiteks andes või tutvustades töövõtjale teemat käsitlevat juhendmaterjali.

TÖÖSUHTE AJAL

- Instrueerige töötajaid nende töödest ja hoolitsege töötajate tööohutuse eest.
- Hoolitsege töötajate piisavate oskuste ja nende säilitamise eest.
- Tagage, et välismaalastest töötajate tööõigus kehtiks kogu töö ajal.
- Pärast lepingu sõlmimist esitage tellijale palgatud uute komandeeritud töötajate A1-tõendid või õnnetusjuhtumi kindlustused ja pensionikindlustused, mis on võetud Soome ettevõttest enne töö alustamist.
- Järgige töötaja kohta kehtestatud eeskirju ja määrusi.
- Pidage töötaja arvestust, kui teie töötajad tegutsevad metsamasinate või puukoolide valdkonnas.
- Makske töötajatele palka ja hüvitist vastavalt kollektiivlepingule.
- Hoidke alles andmed makstud palgade kohta.
- Tööandja peab palgamaksimisega seoses esitama töötajale palgatõendi, palgaaruande või muu vastava dokumendi, millest on näha töötatud tunnid, põhipalk, palgalisad, makstud hüvitised ja palgast mahaarvestatud maksud.
- Esitage maksuametile aastadeklaratsioon töötajatele Soomes makstud palgade kohta, kui töötaja töötab Soomes kauem kui 6 kuud.
- Kui töid tehakse PEFC-sertifitseeritud metsades
 - Andke töötajatele üldised tööohutusjuhendid ja vajalikud üldjuhendid
 - Andke töötajale tööobjektispetsiifilised juhised ja kaardid, millele on märgitud tööobjekti piirid ja kus on võetud arvesse kvaliteedi- ja keskkonnanõudeid ning muid nõudeid
 - Esitage juhised töötajale arusaadavas keeles ja vajaduse korral kutsuge kohale tööta-

jaga ühist keelt kõnelev, tõlgi-
taustaga isik.

- Organiseerige töötajale tingi-
mustega kokkusobiv, töövõi-
met säilitav tegevus.

TÖÖSUHTE LÕPPEMINE

- Töösuhte lõpetamisel järgige
lepingu ülesütleamise kohta keh-
tivaid aegu.
- Töösuhte lõppedes makske töö-
tajale kõik saadaolevad summad
(palk, kuluhüvitised ja puhkuse-
tasu).
- Esitage töötajale töötunnistus,
kui töötaja seda palub.

Välismaine ettevõtte, kes sõlmib tööandjana tegutseva välismaise tööandjaga alltöövõtu- või ren- ditöölepingu

ENNE TÖÖ ALUSTAMIST

- Soome tööjõudu saatval välis-
mailisel ettevõttel peab olema
Soomes esindaja, kui ettevõttel
endal ei ole Soomes äritegevus-
kohta ja kui komandeeritud
töötaja komandering kestab
lühiajalisi katkestusi arvesta-
mata üle 14 päeva. Sel juhul
hoolitsege selle eest, et töötajaid
komandeeriv ettevõtte määrab
Soomes ametisse esindaja, kes
ajab muu hulgas ettevõtte asju
ametiasutustega.
- Enne lepingu sõlmimist esitage
lepingupoolele alljärgnevad,
tellija vastutuse seadusele vasta-
vad tõendid: alltöövõtulepingu
puhul, kui lepingu väärtus on
ilma käibemaksuta vähemalt
9000 eurot, ja renditöö lepingu
korral, kui renditud töötajate
summaarne tööaeg on üle
kümne tööpäeva:
 - aruanne tulumaksu ettemak-
suna sissenõudmise registris
ja käibemaksukohustuslaste
registris registreerimise
kohta;
 - äriregistri väljavõtte;
 - maksuküsimusi käsitlev aru-
anne;
 - pensionikindlustuse ja õnne-
tsuhtumi kindlustuse aru-
anne (näiteks tõend A1);
 - tõend töö puhul kohaldatava
kollektiivlepingu või kesksete
töötingimuste kohta;
 - tõend töötervishoiu organi-
seerimise kohta.
 - kui teie ettevõttel on lepingu
sõlmimise hetkel Soomes
äriregistris registreerimise
number, hankige maksure-
gistri sissekannete ja maksu-
küsimuste kohta tõendid ka
Soomest.
- Tellija vastutuse seadusele vasta-
vad aruanded esitage alati ning
tulumaksu ja pensionikindlus-
tuse makse käsitlevad aruanded
vähemalt kord aastas. Säilitage

dokumendid, mille alusel koostasite tellija vastutuse seadusele vastava aruande.

- Kui lepingupool on lepingu sõlmimise hetkel Soomes äriregistris registreerimise number, hankige maksuregistri sissekanete ja maksuküsimuste kohta peale oma kodumaa tõendid ka Soomest.
- Tellija vastutuse seadusele vastavate piirväärtuste ületamisel tuleb kirjalikus lepingus eeldada, et lepingupool esitab kogu lepingulise suhte ajaks enne komandeeritud töötajate töö alustamist töötajate
 - A1-tõendid või
 - sotsiaalkindlustuse lepingule vastavalt komandeeritud töötaja tõendid sotsiaalkindlustuse määramise või
 - Soome ettevõttest võetud tõendid õnnetusjuhtumi kindlustuse ja pensionikindlustuse kohta.
- Veenduge, et töötajal on olemas töötaja elamisluba või et tal ei ole sellist luba vaja. Tellija peab suutma tõendada välismaalasest töötaja Soomes töötamise õiguse aluseid.
- Veenduge, et välismaalasest töötaja töötamise põhitingimused vastavad kehtivatele eeskirjadele ja vastavas valdkonnas kehtivale kollektiivlepingule.

Kollektiivlepingud kehtivad ka komandeeritud välismaalastest töötajate kohta.

- Esitage tellijale viivitamata aruanne töötajate nimede ja põhiliste töötingimuste kohta, kui tegemist ei ole Euroopa Liidu, Islandi, Liechtensteini, Norra või Šveitsi kodanikega või ülalnimetatud töötaja pereliikmega.
- Esitage töötajaid komandeerivale ettevõttele kirjalikult teave Soome volitatud töökaitseameti kohta.
- Kui töid tehakse PEFC-sertifitseeritud metsades
 - Esitage hankenõupidamistel või pakkumiskonkurssidel osalejatele eelnevalt hanke menetluse kirjalik kirjeldus.
 - Vormistage töövõtulepingud kirjalikult, kui nende maksumus ületab tellija vastutuse seaduses ettenähtud piirsummat, ja arhiivige lepingud.
 - Lepingus tuleb fikseerida tellitud töö või tööülesande puhul seaduse kohaselt rakendatav kollektiivleping või rakendatavad kollektiivlepingud.
 - Lepingus tuleb fikseerida õigus lepingut üles öelda või tühistada, kui teine lepingupool ei esita asjakohast tõendit kohustuste täitmise kohta või on vastavalt tõendile jätunud olulised kohustused täit-

mata ja ei ole neid puudusi viivitamata kõrvaldanud.

- Veendu, et välisriigist pärit töötajat on teavitatud tema õigustest ja kohustustest töövõtjana Soomes, näiteks andes või tutvustades töövõtjale teemat käsitlevat juhendmaterjali.

LEPINGULISE SUHTE AJAL

- Hoolitsege töötajate tööohutuse eest
- Kui töid teostatakse PEFC-sertifitseeritud metsades, teavitage oma alltöövõtjaid piisavalt aegsasti enne töövõtutööde alustamist teadaolevatest olulistest töövõtutegevusega seotud tootmiskatkestustest või -piirangutest.



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

Välismaine ettevõte Soomes metsatöodel

Käesolev juhend on ette nähtud Soomes metsanduse, metsamasinatööstuse ja puukoolide valdkonnas tegutsevatele välismaistele ettevõtetele. Juhendis kirjeldatakse tööandjana ja töö tellijana tegutsevatele välismaistele ettevõtetele Soomes kehtivaid tähtsamaid nõudeid. Lisaks õigusnormidele kehtestatakse metsanduse valdkonna tööandjatele ja töötajatele nõudeid ja õigusi tegevusala kollektiivlepingutes ja metsanduse valdkonna sertifitseerimise eeskirjades.



METSÄMIESTEN SÄÄTIÖ

Ihminen ja metsä

