

Zagraniczny pracownik leśny w Finlandii

Poradnik dla zagranicznych pracowników leśnych, szkółek drzew
leśnych oraz operatorów maszyn leśnych pracujących w Finlandii



Zagraniczny pracownik leśny w Finlandii

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus TTK
Teksti: Aki Jouhiahho, TTS Työtehoseura
Taitto: Kaija Laaksonen, TTS Työtehoseura
Kuvat: Pertti Harstela/Vastavalo, Aki Jouhiahho
1. painos 2016
ISBN 978-951-810-600-8 (pdf)

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

Treść

Zagraniczny pracownik leśny w Finlandii	3
Prawa i obowiązki pracowników i pracodawców	4
luczowe warunki pracy i układy zbiorowe	5
Przed rozpoczęciem pracy	7
Zezwolenia i rejestracja	7
Otwarcie konta bankowego	7
Umowa o pracę	7
Ubezpieczenie społeczne i polisy ubezpieczeniowe	8
W trakcie trwania stosunku pracy	10
Bezpieczeństwo i higiena pracy	10
Wynagrodzenie i dodatki	10
Podatki	11
Osobisty numer identyfikacyjny	13
Przedstawiciele pracowników	13
Choroba	13
Wypadek przy pracy	14
Zawieszenie stosunku pracy	14
Rozwiązanie umowy o pracę	15
Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika	15
Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę	15
Rozliczenie - należne wypłaty związane z ustaniem stosunku pracy	16
Świadcstwo pracy	16
Więcej informacji	17
Definicje	18
Checklist	19

Zagraniczny pracownik leśny w Finlandii

Niniejszy poradnik przeznaczony jest dla zagranicznych pracowników leśnych, szkółek drzew leśnych oraz operatorów maszyn leśnych pracujących w Finlandii. Przewodnik zawiera najważniejsze informacje dotyczące praw i obowiązków pracowników zagranicznych.

Główną zasadą jest, że pracownicy zagraniczni mają takie same prawa i obowiązki jak fińscy. Oprócz przepisów prawnych, obowiązki i prawa pracodawcy oraz pracowników leśnych regulują obowiązujące w branży postanowienia układów zbiorowych i wymagania w zakresie certyfikacji lasów.

Prawa i obowiązki pracowników i pracodawców

Pracownika zagranicznego obowiązują takie same przepisy dotyczące płacy, warunków zatrudnienia i zasad bezpieczeństwa pracy jak pracownika fińskiego. Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie bezpiecznych warunków pracy. Z kolei pracownik zobowiązany jest przestrzegać wytycznych i wykonywać swoją pracę starannie. Pracownik ma prawo odmówić wykonywania pracy w przypadku gdy stan higieny i

bezpieczeństwa pracy zagraża życiu i zdrowiu jego lub innych pracowników.

Każdy pracownik ma prawo do minimalnego wynagrodzenia i warunków pracy zgodnych z układem zbiorowym pracy, członkostwa w związku zawodowym, bezpiecznego środowiska pracy i równego traktowania bez dyskryminacji.



luczowe warunki pracy i układy zbiorowe

Kluczowe warunki pracy

Zgodnie z fińską ustawą o umowach pracy uzgodnieniom pomiędzy pracodawcą i pracownikiem powinny podlegać przynajmniej następujące warunki pracy:

- siedziba pracodawcy i miejsce zamieszkania pracownika,
- data rozpoczęcia pracy,
- powód zawarcia umowy o pracę na czas określony oraz termin zakończenia umowy,
- okres próbny,
- miejsce pracy, lub w przypadku gdy pracownik nie ma określonego miejsca świadczenia pracy, zasady zgodnie z którymi pracownik wykonuje pracę w różnych miejscach,
- podstawowe obowiązki pracownika,
- mający zastosowanie układ zbiorowy,
- wysokość wynagrodzenia,
- podstawy oraz okres wypłaty wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych,
- stałe godziny pracy,
- wymiar urlopu,
- okres wypowiedzenia.

Układy zbiorowe w leśnictwie

Układ zbiorowy pracy (skrót w języku fińskim TES) jest umową pomiędzy związkiem zawodowym i konfederacją pracodawców określającą obowiązujące w branży warunki pracy, w tym wynagrodzenie. Przepisy prawa określają minimalne warunki pracy, w ramach układów zbiorowych można

uzgodnić lepsze od minimalnych warunki pracy. Układy zbiorowe zawierane są na szczeblu sektorowym.

Układy zbiorowe sektora pracowników leśnych, szkółek drzew leśnych oraz operatorów maszyn leśnych są ogólnie wiążącymi porozumieniami zbiorowymi. Zgodnie z fińską ustawą o umowach pracy (Työsopimuslaki), wszystkich pracodawców sektora, również pracodawcę zagranicznego i niezrzeszonego, obowiązują postanowienia układu zbiorowego.

Układy zbiorowe dostępne są na stronie internetowej www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/.

Czas pracy i urlop wypoczynkowy

Czas pracy w Finlandii wynosi 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Wyjątki zostały uzgodnione w porozumieniach zbiorowych zawartych między organizacjami związkowymi. Pracodawca zobowiązany jest do sprawdzenia czy pracownik podlega przepisom ustawy o wymiarze czasu pracy. Między innymi pracownicy leśni nie są objęci ustawą o wymiarze czasu pracy.

Praca w godzinach nadliczbowych jest zawsze dobrowolna i możliwa jedynie za zgodą pracownika. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje zwiększone z tego tytułu wynagrodzenie.

Tydzień pracy jest pięciodniowy. Wymiar urlopu zależy od przepraco-

wanych miesięcy kalendarzowych. Pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy przysługuje ok. miesięczny urlop. Pracownik nabywa prawo do co najmniej dwóch dni płatnego urlopu wypoczynkowego z tytułu każdego przepracowanego miesiąca kalendarzowego. W roku urlopowym, czyli od 1.4 - 31.3, jeśli stosunek pracy trwał dłużej niż rok, pracownikowi przysługuje 2,5 dnia płatnego urlopu wypoczynkowego za każdy przepracowany miesiąc.

Wyrównanie czasu pracy

Wyrównanie czasu pracy, czyli w języku fińskim „pekkaset”, to procedura zdefiniowana w układzie zbiorowym naliczająca pracownikowi płatny czas wolny. Wyrównanie czasu pracy przysługuje pracownikom pracującym 40 godzin w tygodniu. Na mocy układu zbiorowego pracowników leśnych, podstawą wyrównania czasu pracy jest liczba przepracowanych dni. Pracodawca udziela pracownikowi należnego, płatnego wolnego w wymiarze całych dni.

Przed rozpoczęciem pracy

Zezwolenia i rejestracja

Jeśli jesteś obywatelem UE i państwa EOG nie potrzebujesz zezwolenia na pobyt pracownika. Jeżeli twój stosunek pracy w Finlandii będzie trwał ponad trzy miesiące powinieneś zarejestrować swój pobyt na posterunku policji.

Jako obywatel państwa spoza UE i EOG jesteś obywatelem państwa innego niż członkowskiego UE, Liechtensteinu, Szwajcarii i państw nordyckich. Wniosek o zezwolenie o pracę powinieneś wówczas złożyć w kraju zamieszkania. Pozwolenie należy uzyskać przed przyjazdem do Finlandii. Wniosek o zezwolenie na pobyt pracownika należy złożyć w placówce dyplomatycznej Finlandii.

Jeżeli masz już pozwolenie na pobyt, powinieneś się upewnić czy wydana decyzja lub karta pobytu obejmuje również zezwolenie na pracę.

Przedłużenie zezwolenia na pobyt

Wniosek o przedłużenie zezwolenia na pobyt należy złożyć przed upływem ważności poprzedniego zezwolenia. Jeśli wniosek o przedłużenie został złożony w odpowiednim terminie, cudzoziemiec ma prawo kontynuować pracę w ramach poprzedniego zezwolenia, do momentu uzyskania nowego zezwolenia lub wejścia w życie negatywnej decyzji w sprawie pozwolenia.

Wniosek o przedłużenie pobytu należy złożyć w komisariacie policji właściwym ze względu na miejsce zamieszkania w Finlandii. O wszelkich zmianach dotyczących prawa pobytu lub zezwolenia na pracę powinieneś bezzwłocznie poinformować pracodawcę. Kopię wniosku o pobyt i kopię przedłużonego zezwolenia na pobyt należy dostarczyć zaraz po jego otrzymaniu.

Dalsze informacje

- Placówki dyplomatyczne Finlandii www.formin.finland.fi (fiński, szwedzki, angielski)
- Urząd ds. Imigracji (Maahanmuuttovirasto) www.migri.fi (fiński, szwedzki, angielski)
- Policja www.poliisi.fi (fiński, szwedzki, angielski)

Otwarcie konta bankowego

W Finlandii pracodawca dokonuje wypłaty wynagrodzenia na rachunek bankowy. Spośród działających na rynku fińskim banków możesz wybrać najbardziej Ci odpowiadający. Otwarcie rachunku bankowego dokonuje się na podstawie paszportu lub innego urzędowego dowód tożsamości.

Umowa o pracę

W Finlandii umowę o pracę pomiędzy pracodawcą a pracownikiem zawiera się zwykle w formie pisemnej. Wymóg

pisemnej formy umowy o pracę odnosi się do pracy wykonywanej w lasach posiadających certyfikat PEFC.

Egzemplarz umowy o pracę należy zachować. W razie ewentualnego sporu łatwiej jest udowodnić uzgodnione warunki pracy w momencie nawiązywania stosunku pracy.

Ubezpieczenie społeczne i polisy ubezpieczeniowe

Pracodawca ma obowiązek objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym. Wymóg dotyczy zarówno fińskich jak i zagranicznych pracodawców.

Fińskie, ustawowe składki na ubezpieczenia społeczne to:

- ubezpieczenie emerytalne,
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków,
- grupowe ubezpieczenie na życie,
- ubezpieczenie na wypadek bezrobocia,
- ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne,

Obowiązek odprowadzania składki na ubezpieczenie zdrowotne i składki na ubezpieczenie społeczne pracodawców zależy od tego, czy w stosunku do pracownika stosuje się przepisy fińskiej ustawy o ubezpieczeniu zdrowotnym. Organem decydującym o obowiązku jest KELA (Fiński Urząd ds. Ubezpieczeń Społecznych)

Część składki na ubezpieczenie emerytalne i na wypadek bezrobocia

ponosi pracownik zatrudniony w fińskiej spółce. Oprócz podatku pracodawca potrąca z wynagrodzenia składkę na ubezpieczenie społeczne (razem około 7%), chyba że pracownik przedstawi zaświadczenie A1 lub E101 potwierdzające objęcie systemem zabezpieczenia społecznego w innym kraju niż w Finlandii. Pracownik zagraniczny może być objęty systemem ubezpieczeń społecznych w swoim kraju pochodzenia.

Pracownik będący obywatelem UE/EOG

Jeśli jesteś obywatelem państwa członkowskiego UE/EOG, objęty jesteś systemem ubezpieczeń społecznych w kraju pochodzenia, nie w Finlandii. Powinieneś przedstawić pracodawcy formularz A1 (wcześniej E101), potwierdzający objęcie systemem zabezpieczenia społecznego w kraju pochodzenia (ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków i emerytalne).

Zdarza się, że organy państwowe z różnych powodów odmawiają wydania oddelegowanemu pracownikowi zaświadczenia A1 / E101. W takim przypadku pracodawca powinien objąć pracownika fińskim systemem ubezpieczeń społecznych opłacając składki ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków i emerytalne.

Pracownik będący obywatelem spoza UE/EOG

W przypadku gdy nie jesteś obywatelem UE / EOG (z państwa nieobjętego umową o zabezpieczeniu społecznym), wobec ciebie zastosowanie ma fińskie ustawodawstwo dotyczące zabezpieczenia społecznego, a pracodawca ma obowiązek odprowadzania ustawowych składek na ubezpieczenie społeczne od dnia nawiązania stosunku pracy.

Jeśli jesteś obywatelem Szwajcarii lub kraju objętego umową o zabezpieczeniu społecznym (Australia, Chile, Kanada i USA), objęty jesteś systemem zabezpieczenia społecznego w kraju pochodzenia i nie podlegasz fińskiemu systemowi ubezpieczeń. Pracownicy oddelegowani z kraju objętego umową o zabezpieczeniu społecznym powinni posiadać odpowiednie zaświadczenie o zabezpieczeniu społecznym.

Jeżeli okres pracy nie przekracza 2 lat, zgodnie z fińskim ustawodawstwem dotyczącym emerytur i rent dopuszcza się, że na zagranicznym pracodawcy nie ciąży obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. W przypadku pracy na okres nie przekraczający 5 lat, pracodawca może skierować wnioski do Fińskiego Zakładu Rent i Emerytur (Eläketurvakeskus) ubiegając się o zwolnienie z obowiązku objęcia ubezpieczeniem. Organem decydującym o uzyskaniu przez pracownika

prawa do pewnych przywilejów opierających się na miejscu zamieszkania w Finlandii jest KELA.

Dalsze informacje

- Fiński zakład rent i emerytur
www.etk.fi (fiński, angielski)

W trakcie trwania stosunku pracy

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Wymagaj szkolenia wstępnego i zadawaj pytania. Do ustawowych obowiązków pracodawcy należy wstępne przeszkolenie pracowników z zakresu odpowiednich metod pracy i przepisów bezpieczeństwa. Pracownik w razie niejasności ma z kolei obowiązek zapytać o ich wyjaśnienie.

Zadbaj o bezpieczeństwo pracy. Pracownik zobowiązany jest do przestrzegania instrukcji bezpieczeństwa w miejscu pracy, biorąc pod uwagę czynniki ryzyka oraz zgłaszania ewentualnych braków w miejscu pracy przełożonemu lub przedstawicielowi ds. bezpieczeństwa.

Zgodnie z fińską ustawą o bezpieczeństwie i higienie pracy, odpowiedzialność za bezpieczeństwo i higienę pracy spoczywa na pracodawcy. Pracodawca ma obowiązek wyposażać pracownika w odpowiedni sprzęt ochrony i bezpieczeństwa, a także do wymiany sprzętu na nowy w przypadku jego uszkodzenia.

Zgodnie z prawem, w zakładach pracy zatrudniających co najmniej 10 osób, pracownicy muszą wybrać spośród siebie rzecznika do spraw bezpieczeństwa pracy oraz dwóch zastępców. Wymóg wyboru rzecznika ds. bezpieczeństwa pracy nie odnosi się do pracowników zagranicznych zatrudnionych przez zagranicznego pracodawcę.

Zadbaj o zdrowie. Pracodawca ma ustawowy obowiązek zorganizowania opieki zdrowotnej wszystkim swoim pracownikom. Wymóg dotyczy również zagranicznego pracodawcy, który oddelegowuje pracownika do Finlandii na czas określony. Głównym celem służby medycyny pracy jest profilaktyka chorób zawodowych oraz działania ukierunkowane na utrzymanie zdolności do pracy przez pracownika i jego zdrowia. Opieka medyczna w ramach służby medycyny pracy, czyli wizyta u lekarza lub pielęgniarki, jest dla pracownika bezpłatna. Umowa z jednostką służby medycyny pracy oraz program działań definiują zakres świadczonych usług medycznych, nie wszystkie usługi są w jej ramach dostępne (np. opieka szpitalna).

Wynagrodzenie i dodatki

Wynagrodzenia i dodatki wypłacane są zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego dla sektora pracowników leśnych, szkółek drzew leśnych oraz operatorów maszyn leśnych. Pracodawca może zastosować lepsze warunki wynagrodzeń od tych minimalnych określonych w układzie zbiorowym. Postanowienia układu zbiorowego mają również zastosowanie do pracowników zatrudnionych w Finlandii u zagranicznego pracodawcy i pracowników oddelegowanych.

Przy wypłacie wynagrodzenia pracodawca zobowiązany jest przedstawić

pracownikowi rozliczenie płac, specyfikację wynagrodzenia lub inny, odpowiedni dokument dokumentujący liczbę wypracowanych godzin, kwotę wynagrodzenia podstawowego, dodatków, rekompensat i odprowadzonych od pensji składek.

Przykładem rekompensat zwolnionych z podatku są dieta i zwroty poniesionych kosztów np. zwrot kosztów podróży lub z tytułu korzystania z kosi mechanicznej. Podstawy wynagrodzenia i dodatków określone są w układzie zbiorowym.

Składki na przyszłe świadczenie emerytalne gromadzone są z każdego stosunku pracy, zarówno przy długim jak i krótkim okresie zatrudnienia. Opłacone przez pracodawcę składki emerytalne widoczne są na formularzu specyfikacji wynagrodzenia.

Pamiętaj o prowadzeniu ewidencji wypracowanych godzin w celu porównania wyliczeń wykazanych w potwierdzeniu dokonania wypłaty wynagrodzenia. Zgłoś niezwłocznie ewentualne błędy pracodawcy.

W przypadku spóźnienia wypłaty wynagrodzenia lub niewypłacalności pracodawcy, pracownik może ubiegać się o wypłatę zaległego wynagrodzenia korzystając z gwarancji płac. Procedury związane w gwarancją płac nie mają zastosowania w sytuacji, w której pracę wykonywano dla zagranicznego pracodawcy, a pracownik brał udział w wykonywaniu prac tymczasowych w Finlandii.

Więcej informacji

- Bezpieczeństwo i higiena pracy
Biuro Inspekcji Pracy www.tyosuoja.fi
- Emerytura portal-Työeläke.fi
www.tyoelake.fi (fiński, angielski, estoński, rosyjski)
- Fundusz gwarancyjny płac Centrum ds. Rozwoju Gospodarczego, Transportu i Środowisk
www.ely-keskus.fi

Podatki

Wysokość stawek i progów podatkowych zależy od długości twojego okresu zatrudnienia w Finlandii. Zaliczkę na podatek dochodowy pobiera pracodawca przy wypłacie wynagrodzenia.

Okres zatrudnienia krótszy niż 6 miesięcy

Jeżeli okres twojego zatrudnienia jest krótszy niż pół roku, z pensji pobierany jest zryczałtowany podatek dochodowy w wysokości 35 %. Potrącony podatek dochodowy jest podatkiem ostatecznym, zazwyczaj też w Finlandii nie składa się zeznania podatkowego.

W przypadku gdy pochodzisz z Europejskiego Obszaru Gospodarczego, a dochody uzyskane w Finlandii stanowią co najmniej 75 % rocznych dochodów, możesz po zakończeniu zatrudnienia wystąpić o naliczenie w miejsce

35% procentowego podatku źródłowego podatku progresywnego.

Wniosek o wydanie karty podatku źródłowego i nadanie personalnego numeru identyfikacyjnego powinien być złożony w urzędzie skarbowym. Kartę podatku źródłowego należy przedłożyć pracodawcy. Przy rozwiązaniu umowy pracodawca ma obowiązek przekazać pracownikowi zestawienie wypłaconych wynagrodzeń i pobranych zaliczek na podatek dochodowy. Niniejsze zestawienie należy zachować i w razie potrzeby przedłożyć organom podatkowym w kraju zamieszkania.

W przypadku okresu zatrudnienia krótszego niż 6 miesięcy, i w przypadku gdy wypłaty wynagrodzenia dokonuje zagraniczny pracodawca, nie masz obowiązku płacenia podatku dochodowego w Finlandii. Odprowadzasz wówczas zaliczki na podatek dochodowy i składasz zeznanie podatkowe w kraju pochodzenia. Jeśli twój pracodawca zagraniczny ma stałą siedzibę w Finlandii, traktuje się go jako fińskiego pracodawcę i twoje wynagrodzenie opodatkowane jest w Finlandii.

Okres zatrudnienia dłuższy niż 6 miesięcy

W przypadku okresu zatrudnienia powyżej sześciu miesięcy, twoje wynagrodzenie podlega opodatkowaniu w Finlandii. Bez znaczenia jest wówczas fakt, czy wypłacający wynagrodzenie pracodawca jest fiński, czy też zagra-

niczny. Zobowiązany jesteś złożyć zeznanie podatkowe za okres przeprowadzony w danym roku kalendarzowym w Finlandii.

Złóż wniosek o wydanie karty podatkowej i nadanie personalnego numeru identyfikacyjnego w urzędzie skarbowym. Kartę podatkową należy przedłożyć pracodawcy. Jeśli pracujesz w Finlandii na czas określony, wniosek o nadanie numeru identyfikacyjnego możesz złożyć zgłaszając się po kartę podatkową do urzędu skarbowego. Przy okresie zatrudnienia dłuższym niż rok, powinien być złożony wniosek o nadanie osobistego numeru identyfikacyjnego w magistracie.

Zagraniczny pracodawca, który nie posiada stałej siedziby w Finlandii, nie jest zobowiązany do odprowadzania zaliczek na podatek dochodowy w Finlandii. W takim przypadku ważne jest, abyś zwrócił się do urzędu skarbowego z wnioskiem o naliczenie zaliczki na poczet podatku dochodowego. W przypadku nieuiszczenia zaliczki, stawka podatkowa zostanie podwyższona.

Więcej informacji

- Administracja podatkowa (Verohallinto) www.vero.fi (fiński, szwedzki, angielski, estoński, polski, rosyjski)

Osobisty numer identyfikacyjny

Pracownik oddelegowany do pracy tymczasowej w Finlandii ma prawo otrzymać fiński numer identyfikacyjny. Organem wydającym numer jest wówczas urząd skarbowy. Wniosek o wydanie numeru identyfikacyjnego należy złożyć w magistracie, jeśli pracownik zamierza przebywać w Finlandii co najmniej przez rok. Aby otrzymać numer identyfikacyjny należy zgłosić się osobiście do urzędu skarbowego. Zabierz ze sobą paszport, ważne pozwolenie na pobyt i pracę oraz umowę o pracę zawierającą kluczowe warunki zatrudnienia.

Więcej informacji

- Wspólny portal fińskiego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Administracji Podatkowej dla zagranicznych pracowników w Finlandii (fiński, szwedzki, angielski, rosyjski) <http://www.intofinland.fi/fi>
- Administracja podatkowa www.vero.fi (fiński, szwedzki, angielski, estoński, polski, rosyjski)
- Magistrat (Maistraatti) www.maistraatti.fi (fiński, szwedzki, angielski)

Przedstawiciele pracowników

Większość fińskich pracowników zrzeszona jest w związkach zawodowych i jest członkiem kasy dla bezrobotnych.

Przystąpienie do związku jest dobrowolne. Członek związku opłaca składki członkowskie, w zamian związek zapewnia mu usługi związane z dbaniem o jego interesy i członkostwo w kasie dla bezrobotnych. W przypadku utraty pracy, jeżeli pracownik należy do kasy dla bezrobotnych, jest on uprawniony do wyższego zasiłku dla bezrobotnych w porównaniu do podstawowego zabezpieczenia społecznego. Pracownik może być członkiem kasy dla bezrobotnych, nie będąc członkiem związku zawodowego. W Finlandii działają również prywatne, niezrzeszone w związkach zawodowych, kasy dla bezrobotnych.

Pracownicy mogą wybrać w miejscu pracy spośród siebie męża zaufania, który reprezentuje interesy pracowników w sprawach związanych z stosowaniem uzgodnień układu zbiorowego.

Choroba

O swojej chorobie i niezdolności do pracy powinieneś niezwłocznie poinformować pracodawcę. Po zwolnieniu lekarskim należy zgłosić się do placówki świadczącej ustawowe usługi służby medycyny pracy. Zaświadczenie lekarskie należy dostarczyć pracodawcy niezwłocznie.

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracownikowi przysługuje wynagro-

dzenie, którego podstawą jest staż pracy. Zgodnie z prawem pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby.

Wypadek przy pracy

Poinformuj niezwłocznie o wypadku swojego przełożonego. Obowiązkowe ubezpieczenie wypadkowe pracodawcy pokrywa koszty leczenia poniesione z tytułu wypadku przy pracy.

Zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego, jeśli uległeś wypadkowi w pracy lub w drodze do pracy, przysługuje ci wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy.

Zawieszenie stosunku pracy

Zawieszenie stosunku pracy oznacza, że pracodawca na czas określony zawiesza obowiązek wykonywania pracy i wypłatę wynagrodzenia. Pracownik w trakcie zawieszenia pozostaje w stosunku pracy.

Zawieszenie stosunku pracy może nastąpić z dwóch powodów:

- Podstawą rozwiązania umowy o pracę jest sytuacja ekonomiczna i produkcyjna pracodawcy. W przypadku gdy ilość wykonywanych zadań znacząco i stale się zmniejszała a pracownikowi nie można powierzyć innych zadań lub szkolenia.

- Zdolność pracodawcy do zaoferowania pracy zmniejszyła się tymczasowo - na okres maksymalnie 90 dni. Pod warunkiem, że pracownikowi nie można powierzyć innych zadań lub szkolenia, odpowiadających potrzebom pracodawcy.

O zawieszeniu stosunku pracy pracodawca ma obowiązek zawiadomić w formie pisemnej co najmniej na 14 dni przed terminem rozpoczęcia zawieszenia stosunku pracy. Innymi słowy, pracodawca nie może wysłać pracownika w trybie natychmiastowym na urlop bezpłatny. Postanowienia układu zbiorowego mogą stanowić inaczej. Przykładowo, pracodawca sektora leśnego może zawiesić stosunek pracy bez wymaganego okresu zawiadomienia 14 dni z powodu niemożliwości wykonywania obowiązków z powodu mrozu. Temperatura graniczna mrozu powinna być z góry określona.

Pracownik ma prawo do przyjęcia innej pracy w okresie zawieszenia oraz rozwiązania umowy z pięciodniowym wypowiedzeniem bez względu na rodzaj umowy podpisanej na czas określony czy też nieokreślony.

Rozwiązanie umowy o pracę

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika

W przypadku wypowiedzenia dokonanego przez pracownika obowiązuje go okres wypowiedzenia, który może wynosić od 2 tygodni do jednego miesiąca, w zależności od stażu pracy. Stosunek pracy ustaje w momencie wygaśnięcia okresu wypowiedzenia, do tego momentu pracownik pozostaje w stosunku pracy. Pracodawca wypłaca wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.

Z reguły umowy na czas określony nie można rozwiązać przed upływem okresu jej zakończenia. Istnieje możliwość wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony.

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w przypadku gdy pracodawca narusza lub poważnie zaniedbuje swoje obowiązki.

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę wyłącznie z ważnych powodów. Umowy na czas określony nie można wcześniej rozwiązać, chyba że umowa zawiera klauzulę dotyczącą możliwości wcześniejszego rozwiązania. Pracodawca musi przestrzegać okresów wypowiedzenia określonych przepisami prawa, jeśli umowa nie stanowi inaczej.

Wypowiedzenie może nastąpić z powodu pogarszającej się sytuacji ekonomicznej lub reorganizacji produkcji. W przypadku zmniejszenia ilości zadań pracodawca ma obowiązek zorganizowania pracownikowi innej pracy lub przeszkolenia do nowych zadań. Jeżeli pracodawca nie może powierzyć pracownikowi innych obowiązków, ani też zaoferować przeszkolenia zawodowego na inne stanowisko, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z bardzo poważnego powodu, wówczas stosunek pracy ulega rozwiązaniu w trybie natychmiastowym bez wypowiedzenia. Może to nastąpić z powodu ciężkiego naruszenia lub zaniechania obowiązków wynikających z umowy o pracę lub przepisów prawa. W takim przypadku pracownik np. dopuścił się kradzieży mienia pracodawcy lub spowodował zagrożenie dla bezpieczeństwa innych. Przed rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca ma obowiązek zastosować wobec pracownika karę upomnienia, jeśli dopuścił się on naruszenia swoich obowiązków w stopniu mniejszym niż rażący.

Rozliczenie - należne wypłaty związane z ustaniem stosunku pracy

Ekwiwalent za urlop nalicza się od wszystkich stosunków pracy, nawet jednogodzinnych. Pracownikowi przysługują co najmniej 2 dni robocze urlopu z tytułu każdego przepracowanego miesiąca kalendarzowego. Jeśli stosunek pracy trwa dłużej niż rok pracownikowi przysługuje 2,5 dnia płatnego urlopu wypoczynkowego z tytułu każdego przepracowanego miesiąca kalendarzowego.

Do podstawy wynagrodzenia urlopowego wlicza się również okresy tzw. usprawiedliwionej nieobecności np. z tytułu choroby. Jeśli pracownik nie wykorzystał urlopu w trakcie trwania stosunku pracy, ma on prawo do otrzymania przedmiotowego ekwiwalentu z tytułu niewykorzystanego urlopu w momencie ustania stosunku pracy.

Oprócz wynagrodzenia za czas urlopu pracownikowi przysługuje świadczenie urlopowe w wysokości 50% wynagrodzenia.

Świadectwo pracy

Pracownik ma zagwarantowane ustawowe prawo do otrzymania świadectwa pracy wraz z zakończeniem stosunku pracy. Świadectwo pracy zawiera informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej przez pracow-

nika pracy. Na wniosek pracownika do świadectwa pracy dołącza się przyczyny rozwiązania stosunku pracy oraz ocenę umiejętności i postaw pracownika. Świadectwo pracy dokumentujące wcześniejsze doświadczenie zawodowe możesz przedstawić ubiegając się o kolejną pracę.

Więcej informacji

- Do pracy w Finlandii - poradnik, Ministerstwo Pracy i Gospodarki (fiński, szwedzki, angielski, estoński, rosyjski, hiszpański, polski): www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhaki-jalle/loyda_toita/tyohon_suomeen/index.html
- Praca w Finlandii - poradnik, Fiński Instytut Zdrowia Zawodowego (Työterveyslaitos) www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/toissa_suomessa/Sivut/suomi.aspx (fiński, szwedzki, angielski, rosyjski, estoński, francuski, somalijski, chiński, arabski, kurdyjski, niemiecki, tajski, wietnamski)
- Wspólny portal fińskiego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Administracji Podatkowej dla zagranicznych pracowników w Finlandii (fiński, szwedzki, angielski, rosyjski) www.intofinland.fi
- Przepisy dotyczące pracowników zagranicznych, Biuro Inspekcji Pracy (fiński, szwedzki) www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/ulkomainen-tyontekija
- Fiński rynek pracy, stowarzyszenia reprezentujące pracodawców i pracowników (fiński, szwedzki, angielski), www.tyomarkkina-avain.fi
- Finlandia w twoim języku www.infopankki.fi (fiński, szwedzki, angielski, rosyjski, estoński, francuski, somalijski, hiszpański, turecki, chiński, perski, arabski)

Definicje

Pracownik zagraniczny

Pracownik, który nie jest obywatelem Finlandii.

Pracownik oddelegowany

Pojęcie pracownik oddelegowany oznacza pracownika, który zwykle pracuje w kraju innym niż Finlandia i który zostaje wysłany do pracy do Finlandii przez pracodawcę z tego innego kraju na ograniczony czas w ramach usług świadczonych zagranicą.

Spółka zagraniczna

Spółka, która nie posiada swojej siedziby w Finlandii. Spółka z siedzibą w Finlandii, z udziałem kapitału zagranicznego, nie jest spółką zagraniczną.

Układ zbiorowy pracy

Układ zbiorowy pracy jest umową pomiędzy związkiem zawodowym i konfederacją pracodawców określającą obowiązujące w branży warunki pracy, w tym wynagrodzenie. Przepisy prawa określają minimalne warunki pracy, w ramach układów zbiorowych można uzgodnić lepsze od minimalnych warunki pracy. Układy zbiorowe zawierane są na szczeblu sektorowym.

Certyfikacja lasów

Certyfikacja lasów zapewnia, że lasy są zarządzane zgodnie z wymaganiami środowiskowymi, społecznymi i ekonomicznymi. W Finlandii certyfikację gospodarki leśnej dokonuje się w systemach FSC i PEFC, oba z nich mają

własne kryteria certyfikacji. Nadzór nad kryteriami sprawuje niezależny organ. Standardy w zakresie certyfikacji lasów muszą być przestrzegane w tych lasach, które zostały certyfikowane.

PEFC

PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification schemes-Program Zatwierdzenia Systemów Certyfikacji Leśnej) jest międzynarodową organizacją wspierającą zarządzanie lasów zgodnie z wymaganiami środowiskowymi, społecznymi i ekonomicznymi na całym świecie.

W Finlandii 90% lasów posiada certyfikat PEFC.

FSC

FSC, czyli Forest Stewardship Council (Rada Dobrej Gospodarki Leśnej) jest międzynarodową organizacją typu non-profit, której celem jest wspieranie odpowiedzialnej gospodarki leśnej.

W Finlandii 4% lasów posiada certyfikat FSC.

Checklist

Lista sprawdzająca dla pracowników zagranicznych planujących pracę lub już pracujących w Finlandii

PRZED ROZPOCZĘCIEM PRACY

- Jeżeli jesteś obywatelem kraju UE lub EOG i Twój pobyt w Finlandii będzie trwał ponad trzy miesiące, zarejestruj na policji prawo swojego pobytu.
- Jeśli jesteś obywatelem kraju spoza UE/EOG, podanie o zezwolenie na pobyt powinienś złożyć w placówce dyplomatycznej Finlandii. Jeżeli masz już pozwolenie na pobyt, powinienś się upewnić czy wydana decyzja lub karta pobytu obejmuje również zezwolenie na pracę.
- Zawrzyj umowę pisemnie i zachowaj są.
- Otwórz konto w banku aby otrzymywać wynagrodzenie przelewem bankowym, jeśli pracodawca posiada siedzibę w Finlandii.
- Jeśli jesteś obywatelem UE/EOG, Szwajcarii lub kraju objętego umową o zabezpieczeniu społecznym (Australia, Chile, Kanada i USA) i zwykle pracujesz w kraju innym niż Finlandia, jesteś zobowiązany do przedstawienia zaświadczenia A1 wystawionego przez kraj ojczysty lub zaświadczenia oddelegowanego pracownika stwierdzającego zastosowanie

umowy o zabezpieczeniu socjalnym.

- Złóż wniosek o wydanie karty podatkowej, karty podatku źródłowego i nadanie personalnego numeru identyfikacyjnego, jeżeli dochody będą podlegać opodatkowaniu w Finlandii.

W TRAKCIE TRWANIA STOSUNKU PRACY

- Wymagaj szkolenia wstępnego i pytaj w razie niejasności.
- Zadbaj o bezpieczeństwo pracy, swoje i innych.
- Dbaj o swoje zdrowie i kondycję, unikaj zagrożeń.
- W dniu wypłaty sprawdzaj specyfikację wynagrodzenia, upewnij się, że wynagrodzenie i dodatki są zgodne ze stawkami określonymi w układzie zbiorowym i przepisami prawa fińskiego

W MOMENCIE USTANIĄ STOSUNKU PRACY

- Okres wypowiedzenia obejmuje obie strony, zarówno Ciebie jak i pracodawcę.
- Sprawdź należne wypłaty związane z ustaniem stosunku pracy (wypłata, zwrot kosztów i ekwiwalent za urlop).
- Poproś o świadectwo pracy, abyś mógł udokumentować wcześniejsze doświadczenie zawodowe ubiegając się o kolejną pracę.



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

Zagraniczny pracownik leśny w Finlandii

Niniejszy poradnik przeznaczony jest dla zagranicznych pracowników leśnych, szkółek drzew leśnych oraz operatorów maszyn leśnych pracujących w Finlandii. Przewodnik zawiera najważniejsze informacje dotyczące praw i obowiązków pracowników zagranicznych. Główną zasadą jest, że pracownicy zagraniczni mają takie same prawa i obowiązki jak fińscy. Oprócz przepisów prawnych, obowiązki i prawa pracodawcy oraz pracowników leśnych regulują obowiązujące w branży postanowienia układów zbiorowych i wymagania w zakresie certyfikacji lasów.



METSÄMIESTEN SÄÄTIÖ

Ihminen ja metsä

