

Ulkomaalainen metsätyöntekijä Suomessa



Ulkomaalainen metsätyöntekijä Suomessa

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

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus

Alkuperäinen teksti: Aki Jouhiaho, TTS Työtehoseura (1. painos, 2015), päivityksen toimitus
Mikko Veistola, TTS Työtehoseura (2. painos 2025)

Taitto: TTS Työtehoseura

Kuvat: Marianne Ahonen Photography

Ohjausryhmä: Työturvallisuuskeskuksen metsäalan työalatoimikunta

Kustantajat: Metsämiesten säätiö, TTS Työtehoseura, Työturvallisuuskeskus

Tuotenumero: 202519

ISBN: 978-951-810-911-5

2. painos 2025

Sisällysluettelo

Ulkomaalainen metsätyöntekijä Suomessa	5
Työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet.....	6
Keskeiset työehdot ja työehtosopimukset	7
Ennen työn aloittamista	9
Luvat ja rekisteröinti	9
Pankkitilin avaus.....	10
Työsopimus	10
Sosiaaliturva ja vakuutukset	10
Työsuhteen aikana	13
Työturvallisuus ja -terveys	13
Palkka ja korvaukset	13
Verotus	14
Henkilötunnuksen hakeminen	15
Työntekijöiden edustajat.....	15
Sairastuminen.....	16
Työtapaturma	16
Lomauttaminen.....	16
Työsuhteen päättyminen	17
Työntekijä irtisanojana	17
Työnantaja irtisanojana.....	17
Lopputili - saatavat työsuhteen päättyessä	18
Työtodistus.....	18
Lisätietoa	18
Sanastoa.....	19
Tarkistuslista.....	21

Ulkomaalainen metsätyöntekijä Suomessa

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

Opas perustuu huhtikuussa 2025 käytössä olleisiin tietoihin.



Työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet

Ulkomaalaista työntekijää koskevat suomalaisten kanssa keskeisesti samat palkkaus- ja työehdot sekä samat työturvallisuusvaatimukset. Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on huolehdittava siitä, että ulkomaalaiselle työntekijälle annetaan ymmärrettävällä kielellä tiedoksi työsuhteen keskeiset ehdot sekä opetus ja ohjaus työtehtäviinsä.

Työntekijän puolestaan tulee noudattaa työnjohdon ohjeita ja määräyksiä sekä huolehtia työssään omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Työntekijällä on oikeus pidättäytyä työstä, joka aiheuttaa vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle niin pian kuin mahdollista.

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

Keskeiset työehdot ja työehtosopimukset

Keskeiset työehdot

Työsopimuslain (2 luvun 4 §) mukaan työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys ainakin seuraavista keskeisistä työehdoista, mikäli ne eivät ilmene kirjallisesta työ sopimuksesta:

- työnantajan liikepaikka ja työntekijän kotipaikka
- työnteon alkamisajankohta
- määräaikaisen työ sopimuksen määräaikaisuuden peruste ja sopimuksen päättymisaika
- koeaika, jonka kuluessa kumpi tahansa osapuoli voi päättää työsuhteen välittömästi. Koeajan pituus saa olla enimmillään puolet määräaikaisen työ sopimuksen kestosta; kuitenkin enintään kuusi kuukautta. Koeaikaa noudatetaan vain, jos siitä on sovittu työ sopimuksella.
- työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa
- työntekijän pääasialliset työtehtävät
- palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi
- noudatettava työaika
 - vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän osalta
 - missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman tarvetta
 - viikonpäivät ja kellonajat, joina

työnantaja voi työaikalain mukaisesti teettää työtä ilman työntekijän kutakin kertaa varten antamaa suostumusta;

- vuokratyössä:

- a) käyttäjäyrityksen nimi ja toimipaikka, kun ne ovat tiedossa;
- b) tieto määräaikaisen työ sopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta;
- c) arvio määräaikaisen vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työ sopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä;

- mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen
- vuosiloman määräytyminen
- irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste
- työhön sovellettava työehtosopimus
- vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitaudin varalta

Työehtosopimukset metsätalouden töissä

Työehtosopimus (TES) on työnantaja– ja työntekijäjärjestöjen välinen sopimus alalla noudatettavista työehdoista, palkka mukaan lukien. Työehtosopimuksilla voidaan sopia työehdoista toisin lainsäädännön-

asettamissa rajoissa. Paikallisesti voidaan myös aina sopia myös työehtosopimusta tai lainsäädäntöä paremmasta tasosta.

Työehtosopimukset solmitaan alakoh-
taisesti. Metsä-, metsäkone- ja taimitar-
ha-alan työehtosopimukset ovat yleissi-
toivia. Työsopimuslain ja työntekijöiden
lähettämistä koskevan lain mukaan kaik-
kien alalla toimivien työnantajien, myös ul-
komaisen ja järjestäytymättömän työnan-
tajan, on noudatettava työehtosopimuksen
määräyksiä.

Työehtosopimukset löytyvät nettiosoit-
teesta [www.finlex.fi/fi/viranomaiset/
tyoehto](http://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto). Finlexistä löytyy myös ”metsä-,
metsäkone- ja taimitarha-alan työehtoso-
pimukset” suomeksi ja ruotsiksi. Tutustu
omaan työhösi sovellettavaan työehtosopi-
mukseen.

Teollisuusliitolla on maksuton Hermes-so-
vellus ladattavissa älypuheliin, josta
löytyy metsä- ja taimitarha-alan työehdot-
esimerkiksi palkkaa, työaikaa tai vapaita
koskevat määräykset.

Lisätietoa Hermes-sovelluksesta: (suomi,
ruotsi, englantia, puola, romanian, ukrainan,
venäjä, vietnam, viro)

[https://www.teollisuusliitto.fi/materiaali-
pankki/teollisuusliiton-hermes-esite/](https://www.teollisuusliitto.fi/materiaali-pankki/teollisuusliiton-hermes-esite/)

Työaika ja vuosiloma

Säännöllinen työaika Suomessa on enin-
tään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia
viikossa. Poikkeuksista on sovittu Työnan-
taja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä työeh-
tosopimuksilla tai työaikalain mukaisesti.
Työnantajan tulee varmistaa, onko työnte-
kijä työaikalain piirissä. Muun muassa met-
surit eivät ole työaikalain piirissä.

Ylityön tekeminen on aina vapaaehtoista ja

mahdollista vain työntekijän suostumuk-
sella. Ylityöajalta maksetaan korotettua
palkkaa. Työviikko on lähtökohtaisesti vii-
sipäiväinen, jos säännöllinen työaika on 40
tuntia viikossa.

Vuosiloman pituus määräytyy vuosiloma-
lain mukaisesti työssäolokuukausien pe-
rusteella. Työntekijä ansaitsee 2 palkallista
lomapäivää kutakin täyttä työskentelykuu-
kautta kohden. Lomanmääräytymisvuoden
eli 1.4.–31.3. loppuun mennessä yli vuoden
kestäneissä työsuhteissa työntekijä an-
saitsee kuitenkin 2,5 lomapäivää kuukautta
kohden.

Työajan lyhentäminen / Lyhennysvapaat

Työajan lyhentämisellä tai työajan lyhen-
nysvapaalla eli ”pekkasilla” tarkoitetaan
työehtosopimukseen sisältyvää menette-
lyä, jossa työntekijälle kertyy palkallista
vapaa-aikaa. Lyhennysvapaata kertyy
pääsääntöisesti, kun työaika on 40 tuntia
viikossa. Metsä- ja metsäkonealan työ-
ehtosopimuksessa lyhennysvapaa kertyy
tehtyjen työpäivien perusteella. Työnantaja
antaa kertyneen palkallisen vapaa-ajan k-
konaisina vapaapäivinä.

Ennen työn aloittamista

Luvat ja rekisteröinti

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

Kolmannen maan kansalaisena sinun on haettava työntekijän oleskelulupaa kotimaastasi käsin ennen Suomeen tuloa ja käytävä todistamassa henkilöllisyytesi Suomen edustustossa. Kolmannen maan kansalaisia ovat muun kuin Pohjoismaiden, EU-maiden, Liechtensteinin tai Sveitsin kansalaiset. Sinulla pitää olla työpaikka ennen kuin voit hakea työntekijän oleskelulupaa.

Jotta voit hakea työntekijän oleskelulupaa, sinulla pitää olla sovittuna työpaikka Suomessa, työhön riittävä koulutus ja pätevyys sekä riittävät tulot Suomessa koko oleskeluluvan voimassaolon ajan.

Oleskelulupahakemukseen tarvitaan lisäksi Suomen hyväksymä voimassa oleva passi sekä passikuva, värikopiot kaikista passin sivuista, joissa on merkintöjä.

Työskentelyä ei voi aloittaa ennen kuin työntekijän oleskelulupa on myönnetty. Oleskeluluvat voivat olla myös toimialakoh-
taisia. Tällöin voit työskennellä vain sillä ammattialalla, johon lupa on myönnetty.

Työntekijän oleskeluluvan hakeminen:

- 1) Täytä hakemus sähköisesti ja lisää liitteet
- 2) Maksa hakemus luottokortilla, tai suomalaisilla verkkopankkitunnuksilla, jos sinulla on sellaiset, hakemuksen voi maksaa myös Suomen edustustossa myöhemmässä vaiheessa
- 3) Kun olet täyttänyt hakemuksen, työnantaja täydentää tarvittavat tiedot työnantajan EnterFinland-palvelussa. Tietoja ovat mm. työehdot ja selvitys työntekijän ammattitaidosta.
- 4) Käy tunnistautumassa ja todistamassa henkilöllisyys Suomen edustustossa tai VFS-lupakeskuksessa.
- 5) Odota päätöksen valmistumista. Voit seurata tilanteen etenemistä EnterFinland-palvelussa.
- 6) Saat ilmoituksen sähköpostiin tai tekstiviestillä päätöksestä. Jos päätös on hyväksytty, sinulle lähetetään oleskelulupakortti edustustoon, jossa kävit todistamassa henkilöllisyytesi. Ota mukaan passi, kun käyt hakemassa kortin.
- 7) Voit muuttaa Suomeen. Muista että oleskelulupa on rajoitetun ajan voimassa, jos työsi jatkuu, tarvitset myöhemmin jatkoluvan.

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

Oleskeluluvan jatkaminen

Jatko-oleskelulupaa haetaan Suomessa maahanmuuttovirastolta sähköisesti EnterFinland-palvelusta tai vierailemalla Maahanmuuttoviraston palvelupisteellä. Maahanmuuttovirasto voi myöntää jatkoa voimassa olevaan oleskelulupaan, jos edellytykset, joiden perusteella sinulle myönnettiin edellinen oleskelulupa, ovat edelleen olemassa.

Oleskeluluvan jatkohakemus kannattaa hakea aikaisintaan 2 kuukautta ennen nykyisen oleskeluluvan päättymistä. Älä hae jatkolupaa aikaisemmin, sillä Maahanmuuttovirasto ei voi arvioida luvan myöntämisen edellytyksiä. Jatkolupahakemus on erittäin tärkeää jättää ennen edellisen luvan voimassaolon päättymistä. Jos jätät jatkolupahakemuksesi vasta sen jälkeen, kun edellisen lupasi voimassaolo on jo päättynyt, et saa enää jatkaa työntekeä vanhalla luvalla.

Työnantajasi pysyessä samana, voit jatkaa normaalisti työntekeä, jos olet hakenut jatkolupaa ennen edellisen luvan päättymistä. Jos vaihdat toimialaa, jolla työskentelet, tämä vaatii oman jatkolupahakemuksensa.

Jos oleskeluoikeudessasi tai muussa työnteke-oikeutesi perusteessa tapahtuu muutoksia, kerro siitä välittömästi työnantajallesi. Anna työnantajallesi kopio hakemuksen vireilläolotodistuksesta ja toimita kopio uudesta oleskeluluvasta työnantajallesi heti sen saatuaasi.

Lisätietoja:

Suomen edustustot
<https://um.fi/etusivu>
(suomi, ruotsi, englanti)

Töihin Suomeen-opas (Digi- ja väestövirasto) <https://www.suomi.fi/oppaat/toihin-suomeen> (suomi, ruotsi, englanti)

Maahanmuuttovirasto www.migri.fi
(suomi, ruotsi, englanti, ukraina)

Opas työntekijän oleskeluluvan hakemiseen (Maahanmuuttovirasto)
<https://migri.fi/tyontekijan-opas>
(arabia, kiina, persia, albania, thai, vietnam, venäjä, ukraina, uzbekki)

Oleskeluluvan ja jatkoluvan hakeminen sähköisesti www.enterfinland.fi (suomi, ruotsi, englanti)

Pankkitilin avaus

Suomessa työnantaja maksaa palkan Suomessa toimivan rahalaitoksen välityksellä työntekijän pankkitilille. Tämä pankkitili voi olla suomalainen.

Työsopimus

Suomessa työ sopimus työnantajan ja työntekijän välillä solmitaan yleensä kirjallisesti. Kirjallisesti solmittu työ sopimus on myös vaatimus silloin, kun työskentely tapahtuu PEFC-sertifioituissa metsissä.

Työsopimuksen sisältöön on syytä tutustua huolellisesti ennen allekirjoittamista. Säilytä työ sopimus tallessa. Tällöin on riitatilanteessa helpompi todistaa, mitä työsuhteen alussa on sovittu.

Sosiaaliturva ja vakuutukset

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

Suomen lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut ovat

- työeläkevakuutusmaksu
- tapaturma – ja ammattitautivakuutusmaksu
- ryhmähenkivakuutusmaksu
- työttömyysvakuutusmaksu
- sosiaaliturva- eli sairausvakuutusmaksu, jos ulkomaalainen työskentelee yrityksessä yli 4 kuukautta

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

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

EU/ETA-alueen työntekijä

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

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

EU/ETA-alueen ulkopuolinen työntekijä

Jos olet EU/ETA-alueen ulkopuolelta (ei sosiaaliturvasopimus-maasta), sinuun sovelletaan Suomen sosiaaliturvalainsäädäntöä ja työnantajasi on maksettava lakisääteiset

sosiaalivakuutusmaksut työsuhteen alusta alkaen.

Jos olet Sveitsistä tai tietyistä sosiaaliturvasopimusmaista (Pohjoismaat, Yhdysvallat, Kanada, Chile, Israel, Australia, Intia, Kiina, Etelä-Korea, Japani), kuulut kotimaasi sosiaaliturvan piiriin, eikä sinua vakuuteta Suomessa. Sosiaaliturvasopimusmaista tulevilla on oltava sosiaaliturvasopimuksen mukainen lähetetyn työntekijän todistus. Mikäli työskentely kestää korkeintaan kaksi vuotta, työeläkelainsäädännön mukaan on mahdollista, ettei ulkomaisella työnantajalla ole työeläkevakuuttamisvelvoitetta.

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

Eläkkeen maksaminen

Työntekijälle kertynyt eläke maksetaan Suomesta myös ulkomaille. Työnantaja tilittää puolestasi eläkevakuutusmaksun työeläkelaitokselle. Ansaittu eläketurva säilyy, vaikka työpaikkasi vaihtuisi tai työnantajan yritystoiminta päättyisi. Kertyneen työeläkkeen määrän voi tarkastaa Eläketurvakeskuksesta.

Eläkkeen maksamiseen vaikuttaa maa, jossa asut, kun haet eläkettä. Vuonna 2025 EU- ja ETA-maissa sekä Iso-Britanniassa ja Sveitsissä asuinmaan eläkelaitos toimittaa eläkehakemuksen Suomeen. Sama koskee myös sosiaaliturvasopimusmaita (Australia, Chile, Etelä-Korea, Intia, Israel, Japani, Kanada, Yhdysvallat). Jos asut muussa maassa, tulee eläke hakea itse Suomesta Eläketurvakeskuksetta.

Lisätietoja

Eläketurvakeskus www.etk.fi
(suomi, englantia)

Eläketurvakeskus – Ulkomaalaisena
Suomessa <https://www.tyoelake.fi/ulkomaalaisena-suomessa/> (suomi, ruotsi,
englantia, viro, venäjä)



Työsuhteen aikana

Työturvallisuus ja -terveys

Työturvallisuuslain mukaan ensisijainen työsuojeluvastuu on työnantajalla. Työnantajan lakisääteisiin velvollisuuksiin kuuluu antaa työntekijälle riittävät tiedot työpäi-
kan haitta- ja vaaratekijöistä sekä perehdyttää hänet turvallisiin työmenetelmiin. Työntekijän tulee kysyä, jos jokin asia on epäselvää.

Työntekijä on velvollinen noudattamaan työpaikalla laadittuja turvallisuusohjeita, ottamaan huomioon vaaratekijät ja ilmoittamaan työympäristössään havaitsemistaan puutteista esimiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle. Jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle, työntekijällä on oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä. Työnantajan tulee hankkia työntekijän käyttöön asianmukaiset turva- ja suojava-
rusteet sekä hankkia vaurioituneiden tilalle uudet. Työntekijä on velvollinen käyttämään koneita, laitteita, työvälineitä, henkilönsuojaimia ja turvalaitteita asianmukaisesti.

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

Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus järjestää kaikille työntekijöilleen työterveyshuolto. Vaatimus koskee myös ulkomaista

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

Työnantajan on otettava työntekijöilleen työtapaturma- ja ammattitautivakuutus. Vakuutus korvaa työtapaturman ja ammat-
titudin aiheuttamia kuluja ja ansionmenetyksiä. Vakuutusyhtiön tiedot on pidettävä työntekijöiden nähtävillä työpaikalla.

Palkka ja korvaukset

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

Metsä- metsäkone- ja taimitarha-alan työehtosopimuksen mukaan palkka maksetaan joka toinen viikko, tai sovittaessa kerran kuukaudessa. Työnantajan on palkanmaksun yhteydessä annettava työntekijälle palkkalaskelma, josta näkyvät tehdyt työtunnit, peruspalkka, palkan lisät, maksetut korvaukset sekä palkasta perityt maksut.

Kaikesta työstä, niin lyhyistä kuin pitkistäkin työsuhteista, kertyy eläkettä, jos palkka ylittää eläkevakuuttamisen alarajan, joka on 70,08 €/kk vuonna 2025. Työnantajan maksamat eläkevakuutusmaksut näkyvät palkkalaskelmassa.

Osa maksettavista korvauksista voi olla verottomia, kuten päivärahat ja kulukorvaukset esim. matkustamisesta tai raivaussahan käytöstä. Palkan ja korvausten tarkemmat perusteet on määritelty työehtosopimuksessa. Merkitse tekemäsi työtunnit itsellesi muistiin ja vertaa niitä saamaasi palkkalaskelmaan. Tee huomautus mahdollisista virheistä työnantajalle välittömästi.

Jos palkanmaksu on myöhässä tai työnantajasi on maksukyvytön, saatavia on mahdollisuus hakea palkkaturvan kautta. Tehty työ ei kuitenkaan oikeuta palkkaturvaan, jos työn on tehnyt ulkomaalaisen työnantajan palveluksessa ollut, ulkomailta Suomeen tilapäiseen työhön tullut työntekijä.

Lisätietoja:

Työturvallisuus- ja terveys:
Työsuojeluhallinto www.tyosuojelu.fi

Eläke: Työeläke.fi -palvelu
www.tyoelake.fi
(suomi, englanti, viro, venäjä)

Palkkaturva: KEHA-keskus
<https://www.keha-keskus.fi/palkkaturva>
(suomi, ruotsi)

Verotus

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

Työskentely alle 6 kuukautta

Suomeen enintään kuudeksi kuukaudeksi tuleva on **rajoitetusti verovelvollinen**. Verotukseen vaikuttaa, onko työnantaja suomalainen vai ulkomaalainen. Jos ulkomaisella työnantajalla on kiinteä toimipaikka Suomessa, se rinnastetaan suomalaiseen työnantajaan ja työntekijän palkka verotetaan Suomessa.

Jos tulet töihin alle kuudeksi kuukaudeksi ja **työnantajasi on suomalainen**, palkan ja luontoisetujen yhteismäärästä maksetaan 35 %:n suuruisen lähdevero. Lähdevero on lopullinen vero, eikä palkasta yleensä anneta veroilmoitusta Suomeen.

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

Hanki suomalainen henkilötunnus ja lähdeverokortti verotoimistosta. Lähdeverokortti on annettava työnantajalle. Työskentelyn päätyttyä työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle tosittien maksetuista tuloista ja peritystä lähdeverosta. Tosite on säilytettävä, sillä tarvittaessa voit esittää sen veroviranomaisille varsinaisessa asuinvaltiossasi. Kotimaan veroviranomaisen takia on myös suositeltavaa pyytää tosite englannin kielellä.

Jos työskentelet Suomessa alle 6 kuukautta **ja saat palkan ulkomaiselta työnantajalta**, et joudu maksamaan palkasta veroa Suomeen. Teet veroilmoituksen ja maksat verot vain kotimaassasi. Jos ulkomaisella työnantajallasi on kiinteä toimipaikka Suomessa, se rinnastetaan suomalaiseen työnantajaan ja palkkasi verotetaan Suomessa.

Työskentely yli 6 kuukautta

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

Saat henkilötunnuksen oleskeluluvan myöntämisen yhteydessä. Verokortin voit hakea verotoimistosta. Verokortin tai ennakko-perintäotteen esittäminen verottajalle on tärkeää, sillä muutoin palkasta peritään ennakonpidätystä 60 %.

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

Lisätietoja

Verohallinto www.vero.fi
(suomi, ruotsi, englanti)

Henkilötunnuksen hakeminen

Henkilötunnus on yksilöllinen tunnus, jota käytetään Suomessa tunnistautumiseen, kun asioidaan viranomaisten kanssa.

Oleskelulupaa hakiessa henkilötunnuksen saa oleskelulupakorttiin automaattisesti, jos on todistanut henkilöllisyytensä suomalaiselle viranomaiselle.

Jos et ole saanut henkilötunnusta vielä tässä vaiheessa, voi töihin Suomeen tilapäisesti tuleva työntekijä voi saada suoma-

laisen henkilötunnuksen verotoimistosta. Jos henkilötunnusta hakeva työntekijä aikoo oleskella Suomessa vähintään vuoden, henkilötunnuksen antaa digi- ja väestövirasto. Henkilötunnuksen saaminen edellyttää henkilökohtaista asiointia Verohallinnon palvelupisteessä ja vaatii ajanvarauksen. Ota mukaan passi, maassaolon ja työnteon laillisuuden osoittavat asiakirjat sekä selvityksen työsuhteen keskeisistä ehdoista sisältävä työ sopimus.

Lisätietoja:

Verohallinto www.vero.fi
(suomi, ruotsi, englanti)

Verohallinto – Töihin Suomeen
<https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/ulkomailta-suomeen/toihin-suomeen/>

Digi- ja väestövirasto
<https://dvv.fi/henkiloasiakkaat>
(suomi, ruotsi, englanti)

Maahanmuuttovirasto – Ensimmäisen oleskeluluvan hakeminen ja Suomessa eläminen <https://migri.fi-t.seravo.com/tyontekija/> (suomi, ruotsi, englanti)

Työntekijöiden edustajat

Suurin osa suomalaisista työntekijöistä kuuluu ammattiliittoon ja työttömyyskassaan. Liittyminen on vapaaehtoista. Liiton jäsen maksaa jäsenmaksua ja saa vastineeksi liiton edunvalvontapalvelut ja työttömyyskassan jäsenyyden. Jos työntekijä kuuluu työttömyyskassaan, hän on oikeutettu perusturvaan korkeampaan työttömyyspäivärahaan, mikäli hän jää työttömäksi. Työntekijä voi olla työttömyys-

kassan jäsen kuulumatta ammattiliittoon. Työntekijät voivat halutessaan valita työpaikalla keskuudestaan luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun, jotka toimivat työpaikalla työntekijöiden edustajana. Näiden tehtävistä ja valinnasta löytyy tarkempia määräyksiä kunkin alan työehtosopimuksesta ja lainsäädännöstä.

Sairastuminen

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

Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan työehtosopimuksen sekä lainsäädännön mukaisesti työsuhteen pituuden perusteella.

Työtapaturma

Työtapaturma tarkoittaa äkillistä ja odottamatonta tapahtumaa, joka johtuu ulkoisesta tekijästä ja aiheuttaa työntekijälle vamman tai sairauden. Työtapaturma voi tapahtua työpaikalla, työmatkalla tai työnantajan määräämällä työ- tai asiointimatalla.

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

Jos sinulle sattuu työaikana tai työmatkalla työtapaturma, olet oikeutettu työehtosopimuksen mukaiseen sairausajan palkkaan tai työtapaturma- ja ammattitautilain mukaiseen päivärahaan.

Lomauttaminen

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

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän kahdella eri perusteella:

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

Työnantajan on lainsäädännön mukaan annettava lomautusilmoitus viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkua. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto. Toisin sanoen työnantaja ei voi määrätä työntekijää välittömälle palkattomalle vapaalle. Työehtosopimuksissa on tästä poikkeavia sopimusehtoja. Esim. metsäkonealalla työnantaja voi lomauttaa työntekijän työn suorittamisen estyessä pakkasen takia ilman 14 päivän ilmoitusaikaa. Noudatettava pakkasraja tulee määritellä etukäteen.

Työntekijällä on oikeus ottaa muuta työtä vastaan lomautusaikana ja irtisanoa tällainen työ sopimus päättymään viiden päivän ilmoitusajalla, oli kyseessä toistaiseksi voimassa oleva taikka määräaikainen työ sopimus.

Työsuhteen päättyminen

Työntekijä irtisanojana

Työntekijän irtisanoutumisessa tulee noudattaa irtisanomisaikaa, joka vaihtelee yleensä kahdesta viikosta kuukauteen työsuhteen pituuden mukaan. Irtisanoutumisen jälkeen työsuhde päättyy irtisanomisan jälkeen, mihin saakka työsuhde jatkuu normaalisti. Työnantaja maksaa palkkaa irtisanomisajalta.

Määräaikaista työ Sopimusta ei voi lähtökohtaisesti päättää ennen määräajan päättymistä. Myös määräaikaiseen työ Sopimukseen on mahdollista sopia irtisanomisaika. Työntekijä voi purkaa työ Sopimuksen ilman irtisanomisaikaa, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö erittäin vakavasti omia velvoitteitaan.

Työnantaja irtisanojana

Työnantaja voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen vain asiallisesta syystä, jota on voitu lisäksi täsmentää työehtosopimuksessa. Työnantajan on noudatettava lain määräämiä irtisanomisaikoja, mikäli muusta ei ole sovittu. Määräaikaista työ Sopimusta ei voi irtisanoa, mikäli siitä ei ole erikseen sovittu työ Sopimuksessa.

Työsuhteen voi irtisanomisen lisäksi myös purkaa. Työsuhteen purkaminen on irtisanomista voimakkaampi toimenpide. Työnantaja voi purkaa työ Sopimuksen välittömästi ilman irtisanomisaikaa vain erittäin painavasta syystä. Tällainen voi olla erittäin vakava työsuhteeseen tai lakiin perustuvi-

en velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti. Tällöin työntekijä on esimerkiksi varastanut työnantajan omaisuutta tai vaarantanut muiden turvallisuutta.

Työntekijällä oikeus tulla kuulluksi ennen kuin työnantaja päättää työ Sopimuksen.

Irtisanominen tuotannollisista tai taloudellisista syistä

Toistaiseksi voimassa olevan työ Sopimuksen voi irtisanoa tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Irtisanominen voi johtua heikentyneestä taloustilanteesta tai siitä, että tuotantoa järjestellään uudelleen.

Määräaikaisia työ Sopimuksia ei voi irtisanoa tuotannollisin tai taloudellisin perustein, ellei työ Sopimuksen ehtoihin ole erikseen kirjattu erillistä irtisanomisehtoa.

Henkilöön kohdistuva irtisanominen

Työnantaja voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen henkilöön liittyvä perusteella. Henkilökohtaisin perustein työnantajan irtisanoessa työsuhteen, työnantajalla on velvollisuus antaa ensin varoitus, ellei työntekijän olisi tullut ilman varoitustakin ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus, tai jos työntekijä on jo aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisesta. Varoituksen saaneella työntekijällä on oikeus tulla kuulluksi ja mahdollisuus korjata toimintansa. [Työ Sopimuksen purkamistilanteissa edeltävää varoitusta ei edellytetä.](#)

Irtisanomisperusteen perusteen on oltava asiallinen ja tulee liittyä esimerkiksi työntekijän toistuvasti puutteelliseen työsuoritukseen, moitittavaan käytökseen tai rikkeisiin noudatettavissa ohjeissa.

Irtisanomisen peruste ei saa olla vähäinen, mielivaltainen tai syrjivä. Tämä tarkoittaa, että esimerkiksi lyhyen sairauden tai tapaturman, poliittisen tai uskonnollisen vakauksen, työehtosopimuslain mukaiseen ammattiyhdistystoimintaan osallistumisen tai raskauden tai perhevapaan takia työntekijää ei voida irtisanoa. Työntekijää ei voida irtisanoa myöskään, jos hän turvautuu käytettävissään oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijällä oikeus tulla kuulluksi ennen kuin työnantaja päättää työsuhteen.

Lopputili - saatavat työsuhteen päättyessä

Työntekijän työsuhteen päättyessä lopputili erääntyy samalla maksettavaksi, mistä löytyy tarkempia määräyksiä kunkin alan työehtosopimuksessa.

Lopputilissa tulee maksaa kertynyttä ja pitämättä olevaa vuosilomaa vastaava lomakorvaus, joka vastaa suuruudeltaan vuosilomapalkkaa. Metsäalan työehtosopimuksen mukaan tällöin maksetaan lisäksi lomarahana 50 % mainitusta lomakorvauksesta. Metsäkonealan työehtosopimuksen mukainen lomaltapaluuraha ei tule maksettavaksi.

Metsäalan työehtosopimuksen mukaan työntekijälle, joka on sopimuksen mukaan ollut työssä niin lyhyen ajan tai harvoin päivinä, että hänelle ei ole kertynyt vuosilomalain mukaan lomapäiviä maksetaan lomakorvauksena 13,5 % palkoista. Korvauksesta on 2/3 lomapalkkaa ja 1/3 loma-

rahaa. Työntekijälle, joka työsuhteen mukaan on työssä enintään kaksi kuukautta, voidaan vuosilomapalkka maksaa edellä mainitun prosentuaalisen lomakorvauksen suuruisena palkanmaksamisen yhteydessä.

Työtodistus

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

Lisätietoa

Suomeen työhön -opas, TE-palvelut (suomi, ruotsi, englanti, viro, venäjä, espanja, puola):

<https://www.suomi.fi/oppaat/toihin-suomeen>

Työssä Suomessa -opas, Työterveyslaitos (suomi, ruotsi, englanti, venäjä, viro, ranska, somali, kiina, arabia, kurdi, saksa, thai, vietnam)

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/monimuotoinen-tyoelama/toissa-suomessa-tietoa-maahan-muuttaneille-13-kielella>

Ulkomaista työntekijää koskeva lainsäädäntö, Työsuojeluhallinto (suomi, ruotsi)
www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/julkaisut/oppaat/ulkomaalaisena-tyontekijana-suomessa

Suomi oppaasi Suomessa (suomi, ruotsi, englanti, venäjä, viro, ranska, somali, espanja, turkki, kiina, persia, arabia)

www.infofinland.fi

Teollisuusliiton Hermes -sovellus (metsäalan työehtoasiat suomeksi, ruotsiksi, englanniksi, venäjäksi, ukrainaksi ja pian myös viroksi)

<https://www.teollisuusliitto.fi/tyoelama/hermes/>

Work Help Finland-sovellus

<https://play.google.com/store/apps/details?id=fi.intermin.workhelp&hl=fi&pli=1>

Ulkomaalaisen työvoiman perehdytysmateriaali metsäalan istutus – ja raivaustöihin – Tapio (suomi, viro, ukraina, venäjä, englanti)
<https://tapio.fi/projektit/ulkomaisen-tyovoiman-perehdytysmateriaali-metsalan-istutus-ja-raivaussahatoihin/>



Sanastoa

Ulkomaalainen työntekijä

Työntekijä, joka ei ole Suomen kansalainen.

Lähetetty työntekijä

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

Ulkomainen yritys

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

Työehtosopimus

Työehtosopimus (TES) on työnantajan taikka rekisteröidyn työnantajan yhdistyksen yhden tahi useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa tekemä sopimus Lainsäädännössä määritellään, miltä osin siitä voidaan sopia toisin työehtosopimuksilla. Työntekijälle lainsäädäntöä paremmasta tasosta voidaan yleisesti ottaen aina sopia. Työehtosopimukset solmitaan alakohtaisesti. Työehtosopimukset löytyvät nettiosoitteesta www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto.

Metsäsertifiointi

Metsäsertifioinnilla osoitetaan, että metsiä hoidetaan ekologisesti, taloudellisesti

ja sosiaalisesti kestävästi. Suomessa on kaksi metsäsertifiointijärjestelmää FSC ja PEFC, joilla on omat metsäsertifiointikriteerinsä. Kriteerien toteutumista valvoo riippumaton taho. Metsäsertifiointivaatimuksia tulee noudattaa niissä metsissä, jotka ovat sertifioitu.

PEFC

PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification schemes) on kansainvälinen metsäsertifiointijärjestelmä, joka edistää ekologisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävää metsätaloutta kaikkialla maailmassa. Suomessa 83 % talousmetsistä on PEFC-sertifioitu.

FSC

FSC eli Forest Stewardship Council (Hyvän metsänhoidon neuvosto) on kansainvälinen, voittoa tavoittelematon ja avoin jäsenjärjestö, joka on sitoutunut edistämään vastuullista metsänhoitoa. Suomessa 11 % talousmetsistä on FSC-sertifioitu.

Tarkistuslista

Suomeen työskentelemään aikovalle tai Suomessa työskentelevälle ulkomaiselle työntekijälle

verokortti verotoimistosta ja toimittamiseksi työnantajallesi, jos olet Suomessa verovelvollinen.

Ennen työn aloittamista

- Jos olet EU- tai ETA-maiden kansalainen ja työsi Suomessa kestää yli kolme kuukautta, rekisteröi oleskeluoikeutesi maahanmuuttovirastossa.
- Jos olet EU- tai ETA-maiden ulkopuolinen kansalainen, hae työntekijän oleskelulupa maahanmuuttovirastosta (enterfinland.fi). Jos sinulla jo on oleskelulupa, varmista oleskelulupakortistasi tai saamastasi päätöksestä, sisältyykö oleskelulupaasi työnteko-oikeus.
- Tee työsopimus kirjallisesti ja säilytä se tallessa.
- Avaa pankkitili palkanmaksua varten, ellei sinulla entuudestaan ole tähän tarkoitukseen soveltuvaa pankkitiliä
- Jos olet EU/ETA-alueelta, Iso-Britanniasta, Sveitsistä tai tietyistä sosiaaliturvasopimusmaista (Australia, Chile, Etelä-Korea, Intia, Israel, Japani, Kanada, Kiina, ja USA.) ja työskentelet tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa, toimita kotimaasi viranomaisen kirjoittama A1-todistus tai sosiaaliturvasopimuksen mukainen lähetetyn työntekijän todistus sovellettavasta sosiaaliturvasta työnantajallesi.
- Henkilötunnuksen saat oleskelulupahakemuksen yhteydessä tai myöhemmin verotoimistosta.
- Kun sinulla on henkilötunnus, voit hakea verokortin. Hae lähdeverokortti tai

Työsuhteen aikana

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

Työsuhteen päättyessä

- Sinun tai työnantajasi irtisanoessa työsopimuksen noudatetaan irtisanomisaikoja.
- Varmista saatavasi työsuhteen päättyessä (palkka, kulukorvaukset ja lomakorvaus).
- Pyydä työtodistus, jolla voit osoittaa seuraavaa työpaikkaa hakiessa aikaisemman työkokemuksesi.

Ulkomaalainen metsätyöntekijä Suomessa

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



Työturvallisuus-
keskus



TTS Työtehoseura



**METSÄMIESTEN
SÄÄTIÖ**