

Välismaalasest metsandussektori töötaja Soomes



Välismaalasest metsandussektori töötaja Soomes

Juhend Soomes töötavatele välismaalastest töötajatele metsanduse, metsamasinate ja puukoolide sektoris

Väljaandja: Työturvallisuuskeskus

Originaaltekst: Aki Jouhiaho, TTS Työtehoseura (1. trükk, 2015), uuendanud Mikko Veistola, TTS Työtehoseura (2. trükk 2025)

Küljendus: TTS Työtehoseura

Fotod: Marianne Ahonen Photography

Juhtrühm: Työturvallisuuskeskus metsandussektori toimkond

Kirjastajad: Metsämiesten Säätiö, TTS Työtehoseura, Työturvallisuuskeskus

Tootenumber: 202520

ISBN: 978-951-810-916-0

2. trükk 2025

Sisukord

Välismaalasest metsandussektori töötaja Soomes.....	5
Töötaja ja tööandja õigused ja kohustused.....	6
Peamised töötingimused ja kollektiivlepingud	7
Enne töö alustamist.....	8
Load ja registreerimine	8
Pangakonto avamine	10
Tööleping	10
Sotsiaalkaitse ja kindlustused	10
Töösuhte ajal	11
Tööohutus ja töötervishoid.....	11
Palk ja hüvitised.....	12
Maksustamine	12
Isikukoodi taotlemine.....	13
Töötajate esindajad	14
Haigestumine.....	14
Tööõnnetus	14
Sundpuhkus	14
Töösuhte lõpetamine.....	15
Töölepingu ülesütlemine töötaja poolt.....	15
Töölepingu ülesütlemine tööandja poolt	15
Lõpparve – nõuded töösuhte lõppemisel.....	16
Töötunnistus	16
Lisateave.....	17
Terminid	18
Kontrollnimekiri	19

Välismaalasest metsandussektori töötaja Soomes

See juhend on mõeldud Soomes töötavatele välismaalastest töötajatele metsanduse, metsatöömasinade ja puukoolide sektoris. Juhendis kirjeldatakse välismaalastest töötajate peamisi õigusi ja kohustusi. Üldjuhul on välismaalasest töötajal samad õigused ja kohustused nagu Soomest pärit töötajatel. Peale õigusaktide reguleerivad metsandussektori tööandjate ja töötajate kohustusi ja õigusi kollektiivlepingud ja metsa sertifitseerimise eeskirjad.

Juhend põhineb 2025. aasta aprillis kättesaadavatel andmetel.



Töötaja ja tööandja õigused ja kohustused

Välismaalasest töötajale kehtivad samad palga- ja töötingimused ning tööohutusnõuded nagu Soomest pärit töötajale. Tööandja on kohustatud rakendama töötajate ohutuse ja tervise tagamiseks vajalikke meetmeid. Tööandja peab tagama, et välismaalasest töötajat teavitatakse töösuhte põhitingimustest ning korraldatakse tööks vajalik väljaõpe ja juhendamine töötajale arusaadavas keeles.

Töötaja peab omakorda järgima töödejuhataja juhiseid ja korraldusi ning hoolitsema enda ja teiste töötajate ohutuse eest. Töötajal on õigus keelduda tööst, mis ohustab tõsiselt tema või teiste töötajate elu või tervist. Tööst keeldumisest tuleb teavitada tööandjat või tema esindajat esimesel võimalusel.

Igal töötajal on õigus kollektiivlepingu ja palgagrupiga ettenähtud miinimumpalgale, töötingimustele, ohutule töökeskkonnale ja mittediskrimineerivale kohtlemisele.

Peamised töötingimused ja kollektiivlepingud

Peamised töötingimused

Soome töölepingu seaduse 2. peatüki §-s 4 on sätestatud, et kui põhitõingimused ei kajastu kirjalikus töölepingus, peab tööandja teavitama töötajat kirjalikult eraldi vähemalt järgmisest:

- tööandja tegevuskoht ja töötaja elukoht
- töötegemise alguskuupäev
- tähtajalise töölepingu tähtajalisuse alus ja lepingu lõppemise aeg
- katseaeg, mille jooksul võib kumbki pool töösuhte ette teatamata lõpetada. Katseaeg ei tohi olla pikem kui pool tähtajalise lepingu kestusest, kuid siiski maksimaalselt kuus kuud. Katseaega kohaldatakse ainult juhul, kui see on töölepingus kokku lepitud
- töötamise koht või kui töötajal ei ole peamist kindlat töötamise kohta, siis selgitus põhimõtete kohta, mille alusel töötaja erinevates kohtades töötab või mille alusel ta saab oma töötamise koha määrata
- töötaja peamised tööülesanded
- palga või muu hüvitise määramise alused ja palgaperiood
- kohaldatav tööaeg
 - muutuva tööajaga töötaja puhul
 - millistes olukordades ja millises ulatuses on tööandjal vajadus tööjõu järele
 - nädalapäevad ja kellaajad, millal tööandja võib Soome tööaja seaduse kohaselt lasta töötajal tööd teha ilma töötaja igakordse eraldi nõusolekuta
- renditöö puhul:
 - a) tööjõudu kasutava ettevõtte nimi ja tegevuskoht, kui need on teada
 - b) teave tähtajalise töölepingu aluseks oleva tööjõudu kasutava ettevõtte kliendilepingul põhineva tellimuse põhjenduste ja kestuse või hinnangulise kestuse kohta
 - c) hinnang tähtajalise renditöötaja tööandja ettevõttes pakkuda olevate muude renditöötaja töölepingus kokku lepitud tööülesannetele vastavate tööde kohta
- võimalik seadusest, lepingust või heast tavast tulenev õigus tööandja pakutavatele koolitustele
- põhipuhkuse määramine
- lepingu ülesütleamise etteteatamistähtaeg või selle määramise alus
- tööle kohaldatav kollektiivleping
- kindlustusettevõtte, kus tööandja on sõlminud töötaja pensionikindlustuse või kindlustanud töötaja tööõnnetuse või kutsehaiguse vastu

Kollektiivlepingud metsandussektoris

Kollektiivleping on tööandjate ja töötajate organisatsioonide vaheline kokkulepe sektori töötingimuste, sealhulgas töötasu kohta. Kollektiivlepingutes võib seadusega sätestatud piirides ette näha erinevaid töötingimusi. Alati on võimalik leppida kokku ka kollektiivlepingust või õigusaktidest paremates tingimustes.

Kollektiivlepingud sõlmitakse sektoripõhi-

selt. Kollektiivlepingud metsanduse, metsamasinate ja puukoolide sektoris on üldkohaldatavad. Soome töölepingu seaduse ja töötajate lähetamise seaduse kohaselt peavad kõik konkreetse sektori tööandjad, sealhulgas välisriigi ja organiseerimata tööandjad, järgima kollektiivlepingu sätteid.

Kollektiivlepingud leiate veebilehelt www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto. Finlexis on ka soome- ja rootsikeelsed kollektiivlepingud metsanduse, metsamasinate ja puukoolide sektori kohta. Tutvuge oma tööle kohaldatava kollektiivlepinguga.

Teollisuusliitto (tööstusliit) on loonud tasuta mobiilirakenduse Hermes, mis sisaldab reegleid metsanduse ja puukoolide sektori töötajate, sh palga, tööaja ja puhkuse kohta.

Lisateave rakenduse Hermes kohta: (soome, rootsi, inglise, poola, rumeenia, ukraina, vene, vietnami, eesti)

<https://www.teollisuusliitto.fi/materiaalipankki/teollisuusliiton-hermes-esite/>

Tööaeg ja põhipuhkus

Täistööaeg Soomes on maksimaalselt 8 tundi päevas ja 40 tundi nädalas. Erandid lepatakse kokku tööandjate ja töötajate organisatsioonide vahelistes kollektiivlepingutes või kooskõlas Soome tööaja seadusega. Tööandja peab kontrollima, kas töötaja kuulub tööaja seaduse kohaldamisalasse. Näiteks metsatöölisele tööaja seadus ei kehti.

Ületunnitöö tegemine on alati vabatahtlik ja võimalik vaid töötaja nõusolekul. Ületunnitöö eest makstakse kõrgemat palka. Kui täistööaeg on 40 tundi nädalas, on tööaeg dala kestus üldjuhul viis päeva.

Põhipuhkuse pikkus määratakse kindlaks töötatud kuude alusel kooskõlas Soome puhkeaja seadusega. Iga töötatud täiskuu kohta on töötajal õigus kahele tasustatud puhkepäevale. Puhkuse aluseks oleva tööaasta ehk 01.04–31.03 seisuga pikema kui üks aasta kestnud töösuhte korral on töötajal õigus siiski 2,5 puhkepäevale iga kuu kohta.

Tööaja lühendamine / tasustatud vabad päevad

Tööaja lühendamise või tasustatud vabade päevade all mõistetakse kollektiivlepingutes sätestatud korda, mille alusel koguneb töötajale tasustatud vaba aega. Üldiselt kogunevad tasustatud vabad päevad 40-tunnise tööaeg dala pealt. Metsanduse ja metsamasinate sektori kollektiivlepingute kohaselt kogunevad tasustatud vabad päevad töötatud päevade alusel. Tööandja väljastab kogunenud tasustatud vabad päevad täispäevades.

Enne töö alustamist

Load ja registreerimine

ELi ja EMP kodanikud ei vaja töötaja elamisloa. Kui töötate Soomes kauem kui kolm kuud, registreerige oma elamisõigus migratsiooniametis.

Kui olete kolmanda riigi kodanik, peate enne Soome tulekut taotlema oma koduriigis töötaja elamisloa ja tuvastama oma isikumasust Soome saatkonnas. Kolmanda riigi kodanikud on kodanikud, kes ei ole Põhjamaade, ELi riikide, Liechtensteini või Šveitsi kodanikud. Enne töötaja elamisloa taotlemist peab teil olema töökoht.

Töötaja elamisloa taotlemiseks peab teil olema Soomes kokkulepitud töökoht, tööks piisav haridus ja kvalifikatsioon ning Soomes elamisloa kehtivusajaks piisav sissetulek.

Elamisloa taotlusele tuleb lisada ka Soomes aktsepteeritav kehtiv pass ja passifoto ning passi kõigi nende lehekülgede värvi-koopiad, millel on sissekanded.

Teil ei ole õigust alustada tööd enne, kui teile on väljastatud töötaja elamisloa. Elamisloa võivad olla ka sektoripõhised. Sellisel juhul on teil õigus töötada ainult sellel kutsealal, mille jaoks luba on väljastatud.

Töötaja elamisloa taotlemine:

- 1) Esitage taotlus ja lisadokumendid veebilehel www.enterfinland.fi.
- 2) Makske taotluse eest krediitkaardiga või Soome internetipanga koodidega (kui need on olemas). Taotluse eest on võimalik tasuda ka hiljem Soome saatkonnas.
- 3) Seejärel lisab tööandja vajalikud andmed tööandja EnterFinlandi e-teeninduses. Sellised andmed on töötingimused ja töötaja kutsequalifikatsiooni kirjeldus.
- 4) Isiku tuvastamiseks minge Soome saatkonda või VFSi viisakeskusesse.
- 5) Jääge otsust ootama. Menetluse käiku saate jälgida EnterFinlandi e-teeninduses.
- 6) Teid teavitatakse otsusest e-posti või SMSi teel. Kui otsus on positiivne, saadetakse teie elamisloakaart sellesse saatkonda, kus te oma isikut tuvastamas käisite. Kaardile järele minnes võtke kaasa pass.
- 7) Võite kolida Soome. Pidage meeles, et elamisloa kehtib piiratud aja jooksul. Kui teie tööaeg pikeneb, tuleb ka elamisloa pikendada.

Kui teil on elamisloa juba olemas, kontrollige elamisloakaardilt või saadud otsusest, kas teie elamisloa sisaldab õigust töötada.

Elamisloa pikendamine

Elamisluba saab pikendada Soome migratsiooni ameti EnterFinlandi e-teeninduses või migratsiooni ameti esinduses kohapeal. Migratsiooni amet pikendab kehtivat elamisluba, kui need tingimused, mille alusel teile algne elamisluba väljastati, on endiselt täidetud.

Peaksite elamisloa pikendamist taotlema vähemalt 2 kuud enne kehtiva elamisloa kehtivusaja lõppemist. Ärge taotlege elamisloa pikendamist varem, sest migratsiooni ametil ei ole võimalik hinnata pikendamise tingimusi väga pikalt ette. Väga oluline on esitada elamisloa pikendamise taotlus enne eelmise loa kehtivuse lõppu. Kui te taotlete pikendamist pärast eelmise loa kehtivuse lõppu, ei ole teil õigust enam eelmise loa alusel töötada.

Kui teie tööandja ei muutu, võite jätkata töötamist tavapäraselt, kui olete esitanud tööloa pikendamise taotluse enne eelmise loa kehtivuse lõppu. Kui te vahetate tegevusala, kus te töötate, on vaja teist liiki pikendamistaotlust.

Kui teie elamisloa või muud töötamise õiguse alused muutuvad, teavitage sellest viivitamata tööandjat. Esitage tööandjale koopia menetluses olevast taotlusest ja saatke uue elamisloa koopia tööandjale kohe pärast selle kättesaamist.

Lisateave:

Soome saatkonnad <https://um.fi/etusivu> (soome, rootsi, inglise)

Juhend „Soome tööle“ (digi- ja rahvastikuamet) <https://www.suomi.fi/oppaat/toihin-suomeen> (soome, rootsi, inglise)

Migratsiooni amet www.migri.fi (soome, rootsi, inglise, ukraina)

Töötaja elamisloa taotlemise juhend (migratsiooni amet) <https://migri.fi/tyonte-kijan-opas> (araabia, hiina, pärsia, albaania, tai, vietnami, vene, ukraina, usbeki)

Elamisloa ja selle pikendamise taotlemine internetis www.enterfinland.fi (soome, rootsi, inglise)

Pangakonto avamine

Soomes maksab tööandja palga töötaja pangakontole Soomes tegutseva finantsasutuse kaudu. Tegemist võib olla Soome pangakontoga.

Tööleping

Soomes sõlmitakse tööandja ja töötaja vaheline tööleping üldjuhul kirjalikult. Kirjalik tööleping on kohustuslik ka siis, kui töö toimub PEFC-sertifitseeritud metsades.

Enne töölepingu allkirjastamist tuleb lepingu sisuga põhjalikult tutvuda. Hoidke oma tööleping alles. Nii on vaidluse korral lihtsam tõestada, milles töösuhte alguses kokku lepiti.

Sotsiaalkaitse ja kindlustused

Tööandja peab korraldama oma töötajatele sotsiaalkaitsega seotud kindlustused. See kehtib nii Soome kui ka välisriigi tööandja kohta.

Soome seadusjärgsed sotsiaalkindlustusmaksed on

- tööpensioni kindlustusmakse
- õnnetusjuhtumi- ja kutsehaiguskindlustuse makse
- kollektiivse elukindlustuse makse
- töötuskindlustusmakse
- sotsiaalmakse ehk ravikindlustusmakse, kui välismaalane töötab ettevõttes kauem kui 4 kuud

Tööandja kohustus maksta töötaja pealt sotsiaalmakseid ja kindlustatud isiku ravikindlustusmakset oleneb sellest, kas teile kohaldatakse Soome ravikindlustuse seadust. Selle otsuse teeb Soome rahvapensioniamet (Kela).

Soome ettevõtte töötaja maksab osa oma tööpensioni- ja töötuskindlustusmaksetest ise. Lisaks maksetele arvestab tööandja teie palgast maha sotsiaal- ja kindlustusmaksed, kui teil ei ole A1-tõendit, mis näitab, et olete kindlustatud mõnes muus riigis kui Soomes. Välismaalasest töötajale võivad kehtida tema koduriigi kindlustused.

EList/EMPst pärit töötaja

Kui olete pärit EList/EMPst, kehtib teile oma koduriigi sotsiaalkaitse ja Soomes teid ei kindlustata. Esitage tööandjale A1-tõend, mis tõendab, et teil on oma koduriigi sotsiaalkaitse (õnnetusjuhtumi- ja pensionikindlustus) olemas.

On üsna tavaline, et ametiasutused võivad eri põhjustel lähetatud töötajale A1-tõendi väljastamisest keelduda. Sellisel juhul peab tööandja tegema töötajale õnnetusjuhtumi ja pensionikindlustused Soome ettevõttes.

Väljastpoolt ELi/EMPd pärit töötaja

Kui olete pärit väljastpoolt ELi/EMPd (riigist, kellega ei ole sotsiaalkindlustuslepingut sõlmitud), kohaldatakse teile Soome sotsiaalkaitseõigust ja teie tööandja peab

maksma alates teie tööleasumisest seaduses ettenähtud sotsiaalkindlustusmaksed.

Kui olete pärit Šveitsist või mõnest riigist, kellega on sõlmitud sotsiaalkindlustusleping (Põhjamaad, USA, Kanada, Tšiili, Iisrael, Austraalia, India, Hiina, Lõuna-Korea, Jaapan), kehtib teile oma koduriigi sotsiaalkaitse ja Soomes teid ei kindlustata. Kui töötaja on pärit riigist, kellega on sõlmitud sotsiaalkindlustusleping, peab tal olema sotsiaalkindlustuslepingus ettenähtud lähetatud töötaja tõend. Kui teie tööaeg kestab kaks aastat või vähem, on tööpensioniõiguse kohaselt võimalik, et välisriigi tööandjal ei ole tööpensionikindlustuse tegemise kohustus.

Tööandja võib kuni viieaastase töösuhte puhul taotleda Soome pensionikeskusest (Eläketurvakeskus) kindlustuskohustusest vabastamist. Soome rahvapensioniamet (Kela) otsustab, milliseid sotsiaalkindlustushüvitisi saab töötaja Soomes elukoha alusel.

Pensioni väljamaksmine

Töötajale kogunenud pensioni väljamakseid tehakse Soomest ka välisriikidesse. Tööandja edastab teie pensionikindlustusmaksed teie eest Soome tööpensioniametile (Työeläkelaitos). Teenitud pensionikaitse säilib ka juhul, kui te vahetate töökohta või kui teie tööandja lõpetab äritegevuse. Kogunenud tööpensioni summat saab kontrollida Soome pensionikeskusest (Eläketurvakeskus).

Pensioni väljamaksmisel on oluline riik, kus te pensioni taotlemise ajal elate. 2025. aastal esitab ELi ja EMP riikide, Ühendkuningriigi ja Šveitsi puhul pensionitaotluse Soome elukohariigi pensioniamet. Sama kehtib ka riikide kohta, kellega on sõlmitud sotsiaalkindlustuslepingud (Austraalia, Tšiili, Lõuna-Korea, India, Iisrael, Jaapan,

Kanada, USA). Kui te elate mõnes muus riigis, peate esitama pensionitaotluse Soome pensionikeskusele (Eläketurvakeskus) ise.

Lisateave:

Soome pensionikeskus (Eläketurvakeskus)
www.etk.fi (soome ja inglise)

Soome pensionikeskus (Eläketurvakeskus)
– välismaalasena Soomes <https://www.tyolake.fi/ulkomaalaisena-suomessa/>
(soome, rootsi, inglise, eesti ja vene)



Töösuhte ajal

Tööohutus ja tervishoid

Soome tööohutusseaduse kohaselt vastutab töökaitse eest tööandja. Tööandjal on seadusest tulenev kohustus anda töötajale piisavat teavet töökohal esinevate ohtude ja riskide kohta ning tutvustada talle ohutuid töövõtteid. Kui töötajale jääb midagi ebaselgeks, tuleb sellest märku anda.

Töötajad on kohustatud järgima töökohal kehtestatud ohutusjuhiseid, arvestama ohutudega ja teatama töökeskkonnas avastatud puudustest oma vahetule juhile ja töökaitsevolinikule. Kui töö ohustab tõsiselt töötaja või teiste töötajate elu või tervist, on töötajal õigus sellise töö tegemisest keelduda. Tööandja peab andma töötajale asjakohased ohutus- ja kaitsevahendid ning kahjustatud vahendid välja vahetama. Töötaja on kohustatud kasutama masinaid, seadmeid, tööriistu, isikukaitsevahendeid ja ohutusseadmeid nõuetekohaselt.

Seaduse kohaselt peavad töötajad töökohadel, kus töötab regulaarselt vähemalt kümme töötajat, valima enda hulgast töökaitsevoliniku ja kaks asevolinikku. Töökaitsevoliniku nõue ei kehti välisriigi tööandja juures töötavatele välismaalastest töötajatele.

Tööandjal on seadusest tulenev kohustus hoolitseda kõigi oma töötajate tervishoiu eest. Nõue kehtib ka välisriigi tööandjale, kes lähetab oma töötaja Soome tööle ajutiselt. Tervishoiu eesmärk on vältida tööst ja töötingimustest tingitud terviseproblee-

me ning parandada töövõimet ja tervist. Teil on õigus pöörduda tasuta tervishoiuarsti või -õe vastuvõtule. Tervishoiuteenuste sisu on määratud tervishoiulepingus ja tegevuskavas. Kõik teenused ei pruugi olla alati kasutatavad (nt haiglaravi).

Tööandjad peavad kindlustama oma töötajad tööõnnetuste ja kutsehaiguste vastu. Kindlustus katab tööõnnetuse ja kutsehaiguse põhjustatud kulud ja saamata jäänud tulu. Kindlustusseltsi andmed peavad olema töötajatele töökohal kättesaadavad.

Palk ja hüvitised

Palk ja hüvitised peavad vastama vähemalt metsanduse, metsamasinate ja puukoolide sektori kollektiivlepingutele. Kollektiivlepinguid kohaldatakse ka töötajatele, kes töötavad Soomes välisriigi tööandja juures, ja lähetatud töötajatele.

Metsanduse, metsamasinate ja puukoolide sektori kollektiivlepingu kohaselt makstakse palk välja iga kahe nädala tagant või kokkuleppel üks kord kuus. Palga maksmisel peab tööandja esitama töötajale palgalehe, millel on märgitud töötatud tunnid, põhipalk, lisatasud, makstud hüvitised ja palgast kinnipeetud maksud.

Kõigi lühi- ja pikaajaliste tööde puhul koguneb pension juhul, kui palk ületab pensionikindlustuse alammäära, mis on 2025. aastal 70,08 eurot kuus. Tööandja tasutud pensionikindlustusmaksed on märgitud palgalehele.

Mõned makstavad hüvitised võivad olla maksumabad, nagu päevarahad ja kuluhüvitised näiteks sõidu või võsalõikuri kasutamise eest. Palga ja hüvitiste täpsemad alused on määratud kollektiivlepingus. Pange enda töötunnid kirja ja võrrelge neid palgalehega. Teavitage tööandjat kohe võimalikest vigadest.

Kui palga maksmine hilineb või kui tööandja on maksejõuetu, saate palka taotleda töötasu tagamise süsteemi Palkaturva kaudu. See ei kehti töö kohta, mille on teinud töötaja, kelle on tööle võtnud välisriigi tööandja ja kes on tulnud välismaalt Soome tööle ajutiselt.

Lisateave:

Töötervishoid ja tööohutus: Töökaitseamet (Työsuojeluhallinto) www.tyosuojelu.fi

Pension: Tyoelake.fi e-teenindus www.tyoelake.fi (soome, inglise, eesti, vene)

Palkaturva: ettevõtlus-, transpordi- ja keskkonnakeskuste arendus- ja halduskeskus (KEHA) <https://www.keha-keskus.fi/palkaturva> (soome, rootsi)

Maksustamine

Teie maksustamine Soomes oleneb sellest, kui kaua te Soomes töötate. Tööandja peab maksud kinni palga väljamaksmisel.

Töö, mis kestab vähem kui 6 kuud

Kui tulete Soome maksimaalselt kuueks kuuks, on teil **piiratud maksukohustus**. Maksustamist mõjutab asjaolu, kas tegemist on Soome või välisriigi tööandjaga. Kui välisriigi tööandjal on Soomes püsiv tegevuskoht, peetakse teda Soome tööandjaks ja töötaja

töötasu maksustatakse Soomes.

Kui tulete tööle vähem kui kuueks kuuks ja **teil on Soome tööandja**, peetakse teie palga ja lisatasude kogusummalt kinni 35% tulumaks. Kinnipeetav maks on lõplik maks ja tavaliselt palga kohta Soomes deklaratsiooni ei esitata.

Kui teie Soomes teenitud tulu moodustab vähemalt 75% teie aastasest sissetulekust ja te elate mõnes EMP riigis, on teil õigus taotleda 35% tulumaksu asemel astmelist maksustamist.

Soome isikukoodi ja tulumaksukaarti saab taotleda maksuametis. Tulumaksukaart tuleb esitada tööandjale. Töö lõppedes on tööandja kohustatud väljastama töötajale makstud tulu ja kinnipeetud tulumaksu kohta tõendi. Hoidke tõend alles, et esitada see vajaduse korral oma elukohariigi maksuametile. Elukohariigi maksuameti jaoks on soovitatav küsida ka ingliskeelne tõend.

Kui töötate Soomes vähem kui 6 kuud ja **saate palka välisriigi tööandjalt**, ei pea te oma palga pealt Soomes makse maksma. Esitate maksudeklaratsiooni ja maksate makse ainult oma elukohariigis. Kui teie välisriigi tööandjal on Soomes püsiv tegevuskoht, peetakse teda Soome tööandjaks ja teie töötasu maksustatakse Soomes.

Töö, mis kestab kauem kui 6 kuud

Kui tulete tööle kauemaks kui kuueks kuuks, maksate palga pealt makse üldiselt Soome riigile. Sellisel juhul ei ole oluline, kas teile maksab palka Soome tööandja või välisriigi tööandja. Soomes tuleb esitada kord aastas tuludeklaratsioon.

Elamisloa väljastamisel saate endale ka Soome isikukoodi. Maksukaarti saab taotleda maksuametis. Oluline on esitada maksuametile maksukaart või ettemaksutõend, vastasel juhul peetakse teie palgast tulumaksu ettemaksuna kinni 60%.

Kui teie tööandja on pärit muust riigist kui Soomest ja tal ei ole Soomes püsivat tegevuskohta, ei ole ta kohustatud teie palgalt Soomes tulumaksu ettemaksuna kinni pidama. Sellisel juhul on oluline, et te pöörduksite tulumaksu ettemaksu kindlaksmääramiseks maksuametisse. Kui tulumaksu ettemaks jääb kindlaks määramata, tuleb tasuda maksu pealt lisatasu.

Lisateave:

Maksuamet www.vero.fi (soome, rootsi, inglise)

Isikukoodi taotlemine

Isikukood on unikaalne kood, mida kasutatakse Soome ametiasutustes isiku tuvastamiseks.

Elamisloa taotlemisel saate enda elamisloakaardile isikukoodi automaatselt, kui olete enda isiku Soome ametiasutuses tuvastanud.

Kui te ei ole selles etapis veel isikukoodi saanud, võib ajutiselt Soome tööle tulev töötaja saada Soome isikukoodi maksuametist. Kui isikukoodi taotleb töötaja kavatses jääda Soome vähemalt üheks aastaks, väljastab isikukoodi Soome digi- ja rahvastikuamet. Isikukoodi saamiseks peate külastama maksuameti esindust, broneerides selleks aja. Võtke kaasa pass, dokumendid, mis tõendavad teie Soomes elamise ja töötamise õigust, ning teie töösuhte põhitingimusi sisaldav tööleping.

Lisateave:

Maksuamet www.vero.fi (soome, rootsi, inglise)

Maksuamet – Soome tööle <https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/ulkomailta-suomeen/toihin-suomeen/>

Digi- ja rahvastikuamet <https://dvv.fi/henkiloasiakkaat> (soome, rootsi, inglise)

Migratsiooniamet – esimese elamisloa taotlemine ja Soomes elamine <https://migri.fi-t.seravo.com/tyontekija/> (soome, rootsi, inglise)

Töötajate esindajad

Enamik Soome töötajaid kuulub ametiühingusse ja on registreeritud töötukassas. Liitumine on vabatahtlik. Ametiühingu liige maksab liikmemaksu ning saab vastu töötaja huve kaitsvaid teenuseid ja töötukassa liikmesuse. Kui olete töötukassa liige, on teil töötuks jäämise korral õigus saada suuremat töötushüvitist kui töötushüvitise põhisumma. Töötaja võib olla töötukassa liige, ilma et ta kuuluks ametiühingusse.

Töötajad võivad valida töökohal enda hulgast usaldusisiku või -voliniku, kes neid töökohal esindab. Usaldusisiku ja -voliniku ülesandeid ja valimise korda on selgitatud täpsemalt iga sektori kollektiivlepingus ja õigusaktides.

Haigestumine

Teavitage haigestumisest kohe oma tööandjat. Pöörduge töövõimetuslehe saamiseks oma tööandja seadusjärgsesse töötervishoiuasutusse. Esitage töövõimetusleht viivitamata tööandjale.

Töötajal on õigus saada haigushüvitist kollektiivlepingust ja seadusest tulenevalt tööstaaži alusel.

Tööõnnetus

Tööõnnetus on ootamatu sündmus, mille on põhjustanud väline tegur, millega kaasneb töötajale vigastus või haigestumine. Tööõnnetus võib juhtuda tööl, teel tööle või tööandja määratud tööreisi või ametisõidu ajal.

Teavitage õnnetusest kohe oma otsest ülemust. Tööandja kohustuslik õnnetusjuhtumikindlustus katab õnnetusjuhtumist tingitud ravikulud.

Kui tööõnnetus juhtub töö ajal või tööle või töölt koju sõidu ajal, on teil õigus saada kollektiivlepingus sätestatud haigushüvitist või Soome tööõnnetuste ja kutsehaiguste seaduses ettenähtud päevaraha.

kult üle anda, võib selle saata sama tähtaja jooksul posti või e-posti teel. Teatisesse tuleb märkida sundpuhkuse põhjus, selle alguskuupäev ja kestus või eeldatav kestus. Teisisõnu – tööandja ei saa anda töötajale korraldust võtta kohe palgata puhkust. Kollektiivlepingud võivad sisaldada sellest erinevaid tingimusi. Näiteks metsamasinatsektoris võib tööandja saata töötaja sundpuhkusele 14-päevase etteteatamiseta juhul, kui töö tegemine on takistatud külma ilma tõttu. Järgitav piirtemperatuur tuleb enne kokku leppida.

Töötajal on õigus võtta sundpuhkuse ajal vastu tööd teise tööandja juures ja lõpetada kõnealune tööleping 5-päevase etteteatamistähtjaga, olenemata sellest, kas

Sundpuhkus

Sundpuhkus tähendab, et tööandja peatab ajutiselt lepingulise töö ja palga maksmise. Sundpuhkuse ajal jääb töösuhe muus osas kehtima.

Tööandja võib saata töötaja sundpuhkusele kahel põhjusel:

- Tööandjal on töölepingu lõpetamiseks majanduslik või tootmisega seotud põhjus. Töö on oluliselt ja püsivalt vähenenud ning töötajale ei saa muud tööd ega koolitust pakkuda.
- Tööandja võimalus tööd pakkuda on ajutiselt vähenenud – kuni 90 päevaks. Eelduseks on, et töötajale ei saa pakkuda muud tööd ega koolitust, mis vastaks tööandja vajadustele.

Seaduse kohaselt peab tööandja teavitama töötajat sundpuhkusest ette vähemalt 14 päeva enne sundpuhkusele saatmist. Kui sundpuhkuse teatist ei ole võimalik isikli-

Töösuhte lõpetamine

tegu on tähtajatu või tähtajalise töölepinguga.

Töölepingu ülesütlemine töötaja poolt

Kui töötaja soovib töölepingu lõpetada, kohaldatakse sellele etteteatamistähtaega, mis on olenevalt töösuhte pikkusest tavaliselt kaks nädalat kuni üks kuu. Pärast ülesütlemisavalduse esitamist lõpeb leping etteteatamistähtaja möödudes. Kuni selle ajani jätkub töösuhe tavapäraselt. Tööandja maksab teile etteteatamistähtaja jooksul palka.

Üldjuhul ei saa tähtajalist töölepingut enne tähtajalise töölepingu tähtaja lõppemist üles öelda. Ent ka tähtajalise lepingu puhul on võimalik leppida kokku etteteatamistähtajas. Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui tööandja rikub või eirab väga tõsiselt oma kohustusi.

Töölepingu ülesütlemine tööandja poolt

Tööandja võib lõpetada tähtajatu töölepingu ainult mõjuval põhjusel, mis võib olla ka täpsustatud kollektiivlepingus. Kui ei ole kokku lepitud teisiti, peab tööandja järgima seaduses sätestatud etteteatamistähtaega. Tähtajalist töölepingut ei saa üles öelda, kui selles ei ole töölepingus sõnaselgelt kokku lepitud.

Lisaks korralisele ülesütlemisele võidak-

se tööleping üles öelda ka erakorraliselt. Töölepingu erakorraline ülesütlemine on tugevam meede kui korraline ülesütlemine. Tööandja võib öelda töölepingu erakorraliselt üles ilma etteteatamiseta ainult väga mõjuvatel põhjustel. Selleks võib olla väga tõsine töösuhtest või seadusest tulenevate kohustuste rikkumine või täitmata jätmine. Näiteks kui töötaja varastas tööandja vara või ohustas teiste inimeste turvalisust.

Töötajal on õigus anda enne töölepingu kohest ülesütlemist selgitusi.

Töölepingu ülesütlemine tootmisest tingitud või majanduslikel põhjustel

Tähtajatu töölepingu võib öelda üles tootmisest tingitud ja majanduslikel põhjustel. Töölepingu ülesütlemine võib tuleneda majandusolukorra halvenemisest või tootmise ümberkorraldamisest.

Tähtajalisi töölepinguid ei saa tootmisest tingitud või majanduslikel põhjustel üles öelda, välja arvatud juhul, kui selline võimalus on töölepingu tingimustes konkreetselt kirjas.

Töölepingu ülesütlemine töötajast tuleneval põhjusel

Tööandja võib lõpetada tähtajatu töölepingu töötajast tuleneval põhjusel. Kui tööandja lõpetab töösuhte töötajast tuleneval põhjusel, on tööandja kohustatud esmalt tegema hoiatuse, välja arvatud juhul, kui töötaja oleks ka ilma hoiatuseta mõistnud oma käitumise tõsidust ja taunitavust või kui töötajat on juba hoiatatud ja uus rikkumine väljendab töökohustuste suhtes samasugust taunitavust või hooletust. Töö-

tajal, keda on hoiatatud, on õigus anda selgitusi ja võimalus oma tegevust parandada. Lepingu erakorralise ülesütleamise korral ei ole eelnev hoiatus nõutav.

Ülesütleamise alus peab olema asjakohane ja seotud näiteks töötaja korduvate kehva-de töötulemuste, taunitava käitumise või juhiste eiramisega.

Ülesütleamise alus ei tohi olla vähetähtis, meelevaldne ega diskrimineeriv. See tähendab näiteks, et töötajaga ei tohi töölepingut lõpetada tema lühiajalise haiguse või õnnetusjuhtumi, poliitiliste või usuliste veendumuste, kollektiivlepingu seaduse alusel ametiühingutegevuses osalemise, raseduse või perepuhkuse tõttu. Samuti ei tohi töötajaga töölepingut lõpetada, kui ta kasutab tema käsutuses olevaid õiguskaitsevahendeid.

Töötajal on õigus anda enne töölepingu kohest ülesütlemist selgitusi.

Lõpparve – nõuded töösuhte lõppemisel

Töötaja töösuhte lõppedes tuleb tasuda viivitamata lõpparve, nagu on sätestatud konkreetse sektori kollektiivlepingus.

Koos lõpparvega tuleb maksta kogunenud ja võtmata jäänud põhipuhkusele vastav puhkusehüvitis, mis on võrdne puhkusetasu summaga. Metsandussektori kollektiivlepingu kohaselt makstakse sellisel juhul täiendavalt puhkuselisatasu, mis on 50% puhkusetasust. Metsamasinate sektori kollektiivlepingu alusel puhkuselt naasmise tasu ei maksta.

Metsandussektori kollektiivlepingu koha-

selt makstakse töötajale, kes on töötanud nii lühikest või väheste päevade jooksul, et tal ei ole puhkuseseadusest tulenevalt puhkusepäevi kogunenud, puhkusetasu 13,5% tema palgast. Hüvitisest 2/3 moodustab puhkusetasu ja 1/3 puhkuselisatasu. Töötajale, kelle tööleping ei ületa kahte kuud, võidakse maksta põhipuhkuse tasu, mis on protsentuaalne eespool nimetatud puhkusetasust, ja mis makstakse välja koos palgaga.

Töötunnistus

Töötajal on seadusest tulenev õigus saada töösuhte lõppedes endale töötunnistus. Töötunnistusele on kantud töösuhte kestus ja tööülesanded. Töötaja soovil tuleb kanda töötunnistusele ka töölepingu lõpetamise põhjus ning hinnang töötaja tööoskuste ja käitumise kohta. Töötunnistuse abil saate töökoha otsimisel viidata oma varasemale töökogemusele.

Lisateave

Juhend „Sooe tööle“, tööeluteenused (soome, rootsi, inglise, eesti, vene, hispaania, poola): <https://www.suomi.fi/oppaat/toihin-suomeen>

Juhend „Soomes tööle“, töötervishoiuamet (Työterveyslaitos)(soome, rootsi, inglise, vene, eesti, prantsuse, somaalia, hiina, araabia, kurdi, saksa, tai, vietnami) <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/monimuotoinen-tyoelama/toissa-suomessa-tietoa-maahan-muuttaneille-13-kielella>

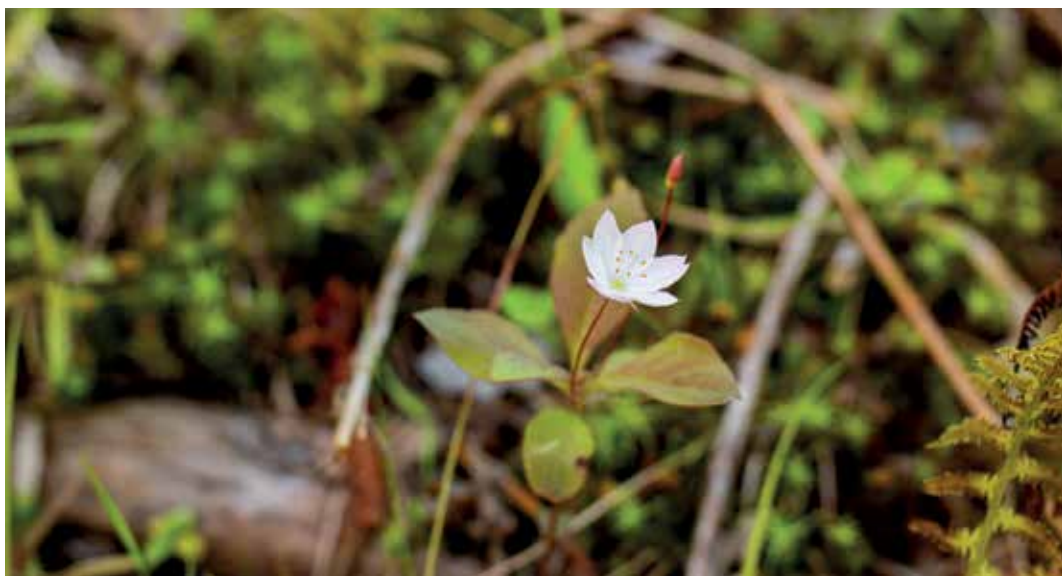
Välistööjõudu käsitlevad õigusaktid, töökaitseamet (Työsuojeluhallinto)(soome, rootsi) www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/julkaisut/oppaat/ulkomaalaisena-tyontekijana-suomessa

„Teejuht Soome elama asujale“ (soome, rootsi, inglise, vene, eesti, prantsuse, somaalia, hispaania, türgi, hiina, pärsia, araabia) www.infofinland.fi

Tööstusliidu rakendus Hermes (metsandussektori kollektiivlepingutega seondud soome, rootsi, inglise, vene, ukraina ja peagi ka eesti keeles) <https://www.teollisuusliitto.fi/tyoelama/hermes/>

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

Välistööjõu õppematerjal metsandussektori istutus- ja võsalõiketöödeks – Tapio (soome, eesti, ukraina, vene, inglise) <https://tapio.fi/projektit/ulkomaisen-tyovoiman-perehdytysmateriaali-metsalan-istutus-ja-raivaussahatoihin/>



Terminid

Välismaalasest töötaja

Töötaja, kes ei ole Soome kodanik.

Lähetatud töötaja

Lähetatud töötaja on töötaja, kes töötab tavapäraselt mujal kui Soome riigis ja kelle saadab ajutiselt Soome tööle tema tööandja, kes tegutseb mujal kui Soomes.

Välisriigi ettevõte

Ettevõte, mille tegevuskoht ei ole Soomes. Välismaalastest omanikega ettevõte, millel on tegevuskoht Soomes, ei ole välisriigi ettevõte.

Kollektiivleping

Kollektiivleping on leping, mille on sõlminud tööandja või registreeritud tööandjate ühendus ühe või mitme registreeritud töötajate ühendusega. Õigusnormides on sätestatud, millises ulatuses on võimalik kollektiivlepingutega teisiti kokku leppida. Üldjuhul on lubatud sõlmida alati kokkuleppeid, mis on töötajale seadusega ettenähtust soodsamad. Kollektiivlepingud sõlmitakse sektoripõhiselt. Kollektiivlepingud leiate veebilehelt www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto.

Metsa sertifitseerimine

Metsa sertifitseerimisega tõendatakse, et metsi majandatakse ökoloogiliselt, majanduslikult ja sotsiaalselt jätkusuutlikul viisil. Soomes on kasutusel kaks metsasertifitseerimissüsteemi – FSC ja PEFC –, millel on eraldi kriteeriumid. Kriteeriumide täitmist kontrollib sõltumatu asutus. Metsa serti-

fitseerimise nõudeid tuleb täita metsades, mis on sertifitseeritud.

PEFC

PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification schemes) on rahvusvaheline metsasertifitseerimissüsteem, mis edendab ökoloogiliselt, sotsiaalselt ja majanduslikult kestlikku metsandust kogu maailmas. Soomes on 83% tulundusmetsadest PEFC-sertifikaadiga.

FSC

Forest Stewardship Council (FSC) on rahvusvaheline, mittetulunduslik ja avatud liikmesorganisatsioon, mis on pühendunud vastutustundliku metsamajanduse edendamisele. Soomes on 11% tulundusmetsadest FSC-sertifikaadiga.

Kontrollnimekiri

Välismaalasest töötajale, kes kavatseb tulla Soome tööle või juba töötab Soomes

Enne töö alustamist

- Kui te olete ELi või EMP kodanik ja töötate Soomes kauem kui kolm kuud, registreerige oma elamisõigus migratsiooniametis.
- Kui te ei ole ELi ega EMP kodanik, taotlege töötaja elamisluba migratsiooniametist (enterfinland.fi). Kui teil on elamisluba juba olemas, kontrollige elamisloakaardilt või saadud otsusest, kas teie elamisluba sisaldab õigust töötada.
- Sõlmige tööleping kirjalikult ja hoidke see alles.
- Avage endale palga maksmiseks pangakonto, välja arvatud juhul, kui teil on juba sobiv pangakonto olemas.
- Kui olete pärit EList/EMPst, Ühendkuningriigist, Šveitsist või riikidest, kellega on sõlmitud sotsiaalkindlustusleping (Austraalia, Tšiili, Lõuna-Korea, India, Iisrael, Jaapan, Kanada, Hiina ja USA), ja töötate tavaliselt mõnes muus riigis kui Soomes, peate esitama oma tööandjale A1-tõendi, mille on väljastanud teie koduriigi asutus, või lähetatud töötaja tõendi kohaldatava sotsiaalkaitse kohta.
- Isikukoodi saate elamisloa taotlemisel või hiljem maksuametist.
- Pärast isikukoodi saamist on teil võimalik taotleda maksukaarti. Kui olete Soomes maksukohustuslane, küsige maksuametist tulumaksukaart või maksukaart ja esitage see oma tööandjale.

Töösuhte ajal

Nõudke koolitust ja esitage küsimusi.

- Hoolitsege enda ja teiste tööohutuse eest.
- Ennetage tööga seotud vigastusi, hoolitsedes oma töövõime ja tervise eest.
- Kontrollige koos palgaga väljastatavalt palgalehelt, et palk ja hüvitised vastavad kollektiivlepingutele ja Soome õigusele. Vajaduse korral kasutage abistava tööriistana tööstusliidu rakendust Hermes.

Töösuhte lõppedes

- Töölepingu ülesütlemisele töötaja ja tööandja poolt kohaldatakse etteteatamistähtaegu.
- Veenduge, et töösuhte lõppedes oleks teie nõuded täidetud (palk, kuluhüvitised ja puhkusehüvitis).
- Küsige endale töötunnistus, millega tõendada oma varasemat töökogemust järgmisele töökohale kandideerides.

Välismaalasest metsandussektori töötaja Soomes

See juhend on mõeldud Soomes töötavatele välismaalastest töötajatele metsanduse, metsatöömashinate ja puukoolide sektoris. Juhendis kirjeldatakse välismaalastest töötajate peamisi õigusi ja kohustusi. Üldjuhul on välismaalasest töötajal samad õigused ja kohustused nagu Soomest pärit töötajatel. Peale õigusaktide reguleerivad metsandussektori töötajate ja töötajate kohustusi ja õigusi kollektiivlepingud ja metsa sertifitseerimise eeskirjad.



Työturvallisuus-
keskus



Työtehoseura



METSÄMIESTEN
SÄÄTIÖ