

Välistööjõu kasutamine metsatööl



Välistööjõu kasutamine metsatööl

Väljaandja: Työturvallisuuskeskus

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

Küljendus: TTS Työtehoseura

Kaantetõmmis: Pertti Harstela/Vastavalo.net

Fotod: Marianne Ahonen Photography

Juhtrühm: Työturvallisuuskeskus metsandussektori toimkond

Kirjastajad: Metsämiesten Säätiö, TTS Työtehoseura, Työturvallisuuskeskus

Tootenumber: 202525

ISBN: 978-951-810-924-5

2. trükk 2025

Sisukord

Välistööjõu kasutamine metsatöödel	5
Enne töö alustamist	6
Tööandja kohustused	6
Lähetatud töötaja tööandja kohustused	6
Töö tellija kohustused	7
Load ja registreerimine	8
Teavitamiskohustus	9
Andmete säilitamise kohustus	10
Ettevõtte esindaja	10
Töösuhte ajal	12
Töötervishoid ja -ohutus ning oskusteave	12
Palk ja hüvitised	14
Välismaalasest töötaja maksustamine	15
Välisriigi ettevõtte ja FIE maksustamine	17
Sotsiaalkaitse ja kindlustused	18
Lisateave	20
Mõisted	21
Kontrollnimekiri	22

Välistööjõu kasutamine metsatööl

See juhend on mõeldud ettevõtetele, kes palkavad välistööjõudu metsandus-, metsamasinade ja puukoolides tehtavatele töödele. Juhendis kirjeldatakse peamisi nõudeid tööandjatele ning renditöö- ja allhanketöösuhte seoses välismaalasest töötajatega. Metsatööandjate ja -töötajate kohustused ning õigused on reguleeritud valdkondlike õigusaktide (sh CSDD), kollektiivlepingute ja metsamajandamise sertifitseerimise nõuetega.

Juhendis on esitatud andmed 2025. aasta aprilli seisuga.



Enne töö alustamist

Välismaalasest töötaja võib töötada Soomes kohaliku ettevõtte töötajana või välisriigi ettevõtte lähetatud töötajana allhanked- või renditöölepingu alusel. Lähetatud töötaja on töötaja, kes töötab tavapäraselt mujal kui Soome riigis ja kelle saadab ajutiselt Soome tööle tema tööandja, kes tegutseb mujal kui Soomes.

Tööandja kohustused

Välismaalasest töötaja tööandja, kelle tegevuskoht on Soomes, on kohustatud:

- veenduma, et välismaalasest töötajal on elamisluba või et ta ei vaja seda;
- tagama töötervishoiu;
- kindlustama oma töötajad tööõnnetuste ja kutsehaiguste vastu. Kindlustus katab tööõnnetuse ja kutsehaiguse põhjustatud kulud ning saamata jäänud tulu. Kindlustusseltsi andmed peavad olema töötajale töökohal kättesaadavad;
- tagama, et välismaalasest töötaja peamised töötingimused on kooskõlas kehtivate õigusaktide ja valdkonnas kohaldatava kollektiivlepinguga;
- säilitama andmed välismaalasest töötaja ja tema õiguse kohta töötada kaks aastat pärast töösuhte lõppu.

Kui töötaja ei ole pärit ELi või EMP riigist:

- esitama viivitamata tööhõiveametile (Työvoimapalvelu) aruande peamiste töötingimuste kohta;
- teatama usaldusisikule ja töökaitsevolinikule välismaalase nime ning kohaldatava kollektiivlepingu.

Lähetatud töötaja tööandja kohustused

Enne töö alustamist:

- määrab ettevõtte endale Soomes esindaja, kellega saab võtta ühendust kogu töötaja lähetuse ajal;
- tagab, et töötajal on elamisluba või et ta ei vaja seda;
- esitab teate töötaja lähetamise kohta;
- teavitab migratsiooniametit (Maahanmuuttovirasto) töötingimustest, kui lähetatud töötaja on muu kui ELi või EMP riigi kodanik või tema pereliige.

Soomes töötades:

- tagab töötaja tööohutuse;
- kindlustab töötaja õnnetusjuhtumi vastu;
- tagab töötervishoiu;
- hoiab kogu lähetamise kestel kirjalikus vormis kättesaadavana:
 - lähetava ettevõtte andmed ja andmed vastutavate isikute kohta lähetava ettevõtte asukohariigis;
 - lähetatud töötajate isikuandmed;
 - lähetatud töötajate töölepingule kohaldatavate töötingimuste kirjelduse;
 - andmed lähetatud töötajate töötegemise õiguse aluste kohta;
 - Soomes töötamist puudutav tööajaarvestus, palgaarvestus ja finantsasutuse tõend makstud töötasude kohta;
- koostab töögraafiku ja summeeritud tööaja puhul summeerimisperioodi kava ning peab tööajaarvestust ja sõidupäevikut;

- peab puhkusearvestust;
- lähetatud töötaja nõusolekul teavitab töötajate esindajaid töölepingule kohaldatavatest töötingimustest;
- tagab, et ehitusplatsidel, näiteks teeobjektidel, töötavatel töötajatel on nähtaval kohal isikut tõendav fotoga dokument, millel on kirjas isiku maksunumbriregistris registreeritud maksunumber;
- esitab tellijale andmed nende lähetatud allhanke- ja renditöötajate sotsiaalkaitse kohta, kes lähetatakse Soome ajal, mil töö juba käib.

Tööandja on teadlik, millise riigi õigust lähetatud töötaja töölepingule kohaldatakse, ja ta järgib:

- vähemalt töötajate lähetamise seaduses (Laki työntekijöiden lähettämisestä) sätestatud töötingimusi;
- töötasu reguleerivaid õigusakte;
- tööaega, põhi- ja vanemapuhkust, tööohutust reguleerivaid õigusakte ning üldsiduvat kollektiivlepingut;
- sõidu-, majutus- ja toidukulusid ning majutustingimusi puudutavaid kollektiivlepingu sätteid;
- maksuseadusi;
- pikaajalise lähetuse lisatöötingimusi, kui töö kestab vähemalt 12 kuud.

Lisateave

Tööinspeksioon – lähetatud töötaja:
<https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/lahetetty-tyontekija> (soome, rootsi, inglise)

Töö tellija kohustused

Tellija vastutuse seadusega (Tilaaajavastuulaki, 1233/2006) kohustatakse töö tellijat kontrollima, kas tema lepingupartner täidab talle seadusega ettenähtud kohustusi.

Seadus kehtib kõigi Soome ja välisriigi tellijate kohta, kes tellivad Soomes tööd renditööna või allhanke korras. Seadus kehtib kõigi tegevusalade kohta.

Kui tellija sõlmib allhanke- või renditöölepingu, kohustub ta enne lepingu sõlmimist saama oma lepingupartneri kohta järgmised andmed:

- kinnitus, kas lepingupartner on registreeritud ettemaksuregistris (Ennakkoperintärekisteri), tööandjaregistris (Työnantajarekisteri) ja käibemaksukohustuslaste registris (Arvonlisäverovelvollisten rekisteri);
- äriregistri väljavõte;
- maksukohustust puudutav teave;
- tõend töötaja pensionikindlustuse ja pensionimaksete tasumise kohta või tõend selle kohta, et lepingupartner on sõlminud sissenõutavaks muutunud pensionimaksete kohta maksegraafiku;
- teave tööle kohaldatava kollektiivlepingu või peamiste töötingimuste kohta;
- teave töötervishoiu korraldamise kohta;
- tõend õnnetusjuhtumikindlustuse kohta ehitusvaldkonna lepingutes.

Kui lepingupartner on välisriigi äriühing või avalik-õiguslik juriidiline isik, tuleb saada tõendid ja andmed riigist, kus on välisriigi lepingupartneri asukoht. Kui lepingupartneril on lepingu sõlmimise ajal olemas Soome äriregistrikood, peab tellija saama järgnevalt loetletud tõendid ja andmed ka Soomest:

- kinnitus, kas lepingupartner on registreeritud ettemaksuregistris (Ennakkoperintärekisteri), tööandjaregistris (Työnantajarekisteri) ja käibemaksukohustuslaste registris (Arvonlisäverovelvollisten rekisteri);
- maksukohustust puudutav teave.

Tõendid ei tohi lepingu allkirjastamise het-

kel olla vanemad kui kolm kuud. Tellija peab säilitama kõiki tõendeid vähemalt kaks aastat pärast lepingujärgsete tööde lõpetamist.

Töövõtja vastutuse seadust kohaldatakse, kui renditöötajad töötavad rohkem kui 10 tööpäeva või kui allhankelepingu väärtus ületab 9000 eurot käibemaksuta. Siinkohal mõeldakse lepingu koguväärtust sellest töö osakaalu eraldamata.

Tellija ei ole kohustatud saama andmeid juhu, kui tal on põhjendatud alus arvata, et lepingupartner oma seadusest tulenevaid kohustusi täidab. Selline olukord võib esineda, kui:

- lepingupartner on avalik-õiguslik juriidiline isik, riigi aktsiaselts või analoogne välisriigi ühing;
- lepingupartner on kindla ja väljakujunenud tegevusega isik (ei puuduta ehitust);
- tellija ja lepingupartneri vahel on olemas varasem lepinguline suhe (ei puuduta ehitust);
- esineb muu analoogne põhjus.

Kui leping kehtib kauem kui üks aasta, peab lepingupartner esitama tellijale oma maksumohustuse ja pensionikindlustusega seotud tõendid iga 12 kuu tagant.

Tellija, st lähetatud töötajaid Soomes kasutatav ettevõtte, on kohustatud:

- teavitama lähetavat ettevõtet tema kohustusest teavitada lähetamisest tööinspeksiooni;
- teavitama lähetavat ettevõtet tema kohustusest määrata esindaja;
- tagama, et töövõtu- või alltöövõtutöödele, renditööjõuna või ettevõttesisese üleviimise käigus lähetatud töötajatel on olemas Soomes kehtiv töölouba;

- tagama, et töötajate töötingimused on kooskõlas tööohutusnõuetega;
- renditöö puhul edastama lähetavale ettevõttele tööandjakohustuste täitmiseks vajalikku teavet;
- esitama lähetavale ettevõttele andmed nende lähetatud allhanke- ja renditöötajate sotsiaalkaitse kohta, kes lähetatakse Soome ajal, mil töö juba käib.

Load ja registreerimine

ELi ja EMP riikide ning Šveitsi kodanikud

Euroopa Liidu, Liechtensteini, Norra ja Šveitsi kodanikud töötaja elamislooba ei vaja. Kui töötaja viibib ja töötab Soomes kauem kui kolm kuud, peab ta registreerima oma elamisõiguse Soome migratsiooni ameti Enter Finlandi e-teeninduses.

Põhjamaade (Island, Norra, Rootsi ja Taani) kodanikud ei pea migratsiooni ametis ELi registreerimist taotlema, vaid nemad registreerivad oma andmed Soome digi- ja rahvastikuandmete ametis (Digi- ja väestötietovirasto).

Kodanikud väljastpoolt ELi/EMP riike ja Šveitsi

Kui töötaja on mõne muu riigi kui Euroopa Liidu, Liechtensteini, Norra või Šveitsi kodanik, peab ta reeglina taotlema elamislooba. Luba peab olema olemas enne Soome saabumist. Eri töökohtade jaoks on olemas eraldi elamislootaotlused.

Mõni elamislooba sisaldab ka õigust töötada, mis tähendab, et töötamiseks ei ole eraldi luba tarvis. Elamisloaotsusel ja -kaardil on kirjas, kas isikul on töötegemise õigus või mitte.

Pikendamisluba

Elamisloa pikendamise taotlus tuleb esitada ajal, mil eelmine elamisluba veel kehtib, ja see tuleks esitada umbes kaks kuud enne elamisloa kehtivusaja lõppu. Kui pikendamise taotlus esitatakse õigel ajal, võib välismaalasest töötaja jätkata töötamist eelmise loa alusel seni, kuni pikendamisluba uue taotluse alusel väljastatakse või kuni eitav otsus jõustub.

Elamisloa pikendamist saab taotleda Enter Finlandi e-teeninduses ja isiku tuvastamist teeninduspunktis ei ole tingimata tarvis. Pärast taotluse esitamist antakse taotlejale teada, kas isiku tuvastamine teeninduspunktis on vajalik.

Pikendamisluba saab taotleda ainult Soomes. Kui taotlus esitatakse välisriigis, menetletakse seda kui elamisloa esialgset taotlust, isegi kui taotlejal on Soomes varasem elamisluba olemas. Ka sel juhul tuleb tasuda taotluse eest riigilõiv.

Kui töötaja elamisloa või muu töötegemise õiguse alused muutuvad, peab töötaja teavitama sellest viivitamata tööandjat.

Lisateave

Migratsiooniamet www.migri.fi

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

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

Teavitamiskohustus

Kohustus teavitada migratsiooniametit ja usaldusisikuid

Välismaalaste seaduse kohaselt on tööandjal peale töötamise õiguse tagamise ja andmete säilitamise järgmised kohustused:

- Kui võtate tööle muu kui ELi või EMP riigi kodaniku või tema pereliikme, tuleb esitada migratsiooniametile järgmine teave:
 - andmed tööle võetud töötaja kohta;
 - töösuhte kestus;
 - palk;
 - kohaldatav kollektiivleping.
- Töökoha usaldusisikule tuleb teatada välismaalasest töötaja nimi ja kohaldatav kollektiivleping.

Eespool nimetatud teabe peab esitama migratsiooniametile esimesel võimalusel (ühe nädala jooksul). Teavitamine toimub elektrooniliselt tööandja Enter Finland e-teeninduse kaudu

Kui elektrooniline teavitamine ei ole võimalik, võib saata andmed paberkandjal. Migratsiooniametit ei ole vaja eraldi teavitada, kui migratsiooniamet on juba saanud vajalikud andmed tööandjalt seoses töötamiseks vajaliku elamisloa taotlemisega.

Migratsiooniamet – e-teenindus – Tööandja Enter Finland (soome, rootsi, inglise, vene)

<https://www.migri.fi/tyonantajan-enter-finland>

Andmete säilitamise kohustus

Tööandja säilitamiskohustusega andmetest peab selguma järgnev:

- välismaalasest töötaja isikuandmed;
- töötaja töötamise õiguse alus.

Andmeid tuleb säilitada kaks aastat pärast välismaalasest töötaja töölepingu lõppemist. Tööandja võib valida, kuidas teavet säilitada, kuid see peab olema vajaduse korral tööinspeksioonile kergesti kättesaadav.

Ettevõtte esindaja

Soome tööjõudu lähetaval välisriigi ettevõttel peab olema Soomes esindaja, kellega lähetatud töötaja ja ametiasutused saavad kogu lähetuse jooksul ühendust võtta. Põhimõtteliselt on tegemist Soomes oleva aadressiga. Lähetav ettevõtte on kohustatud hoidma teavet ettevõtte ja lähetatud töötajate kohta saadaval kogu Soome lähetuse kestel. Ametiasutustega suheldakse esindaja kaudu.

Kui ettevõtte saadab töötajad Soome kuni kümneks päevaks, ei ole vaja esindajat määrata. Selle kestuse arvutamisel võetakse arvesse asjaomase tööga seotud lähetamisperioodi ja selle perioodi lõppemisele eelnenud nelja kuu kõik muud perioodid, mille jooksul sama ettevõtja töötaja on Soomes töötanud. Lähetuse hulka loetakse iga päev, mil üks või mitu lähetatud töötajat Soomes töötab, ja kuude all mõistetakse kalendrikuid.

Esindaja võib olla juriidiline või füüsiline isik, näiteks lähetava ettevõtte volitatud Soomes asuv teenuse tellija (nt renditööjõudu kasutav ettevõtte), raamatupidamisfirma või muu teenuseosutaja, kes pakub välisriigi ettevõtetele lähetatud tööga seotud teenuseid. Kui lähetatud töötaja

on lähetatud Soome, et töötada samasse kontserni kuuluva ettevõtte heaks, võib esindajaks olla Soomes asuv ettevõtte. Esindajaks võib olla ka välismaalasest isik, kellega saab Soomes ühendust võtta.

Esindaja kättesaadavuse all Soomes mõistetakse seda, et tal on lähetamise ajal Soomes postiaadress. Esindaja kontaktandmed (nimi, telefoninumber, e-posti aadress ja postiaadress) esitatakse tööinspeksioonile koos töötajate lähetamise kohta esitatava teavitusega.

Kui lähetav ettevõtte esindajat ei määra, määratakse talle hooletustrahv.

Lähetatud töötaja Soomes tööle asumise alguses peab esindajal olema järgmine:

Lähetav ettevõtte peab hoidma Soomes kogu lähetuse ajal kirjalikult kättesaadavas vormis:

- lähetava ettevõtte ja vastutavate isikute andmed lähetava ettevõtte asukohariigis;
 - ettevõtte registreeritud ja juriidiline nimi, äriregistrikood, päritoluriigi kohaliku ametiasutuse registreerimisnumber, kui see on olemas, ja aadress päritoluriigis;
- lähetatud töötaja isikuandmed;
 - nimi ja sotsiaalkindlustusnumber, kui see on olemas, ning vanus ja kvalifikatsioon konkreetse vanuse ja kvalifikatsiooniga seotud ametikohtade puhul;
- andmed lähetatud töötaja töötegemise õiguse kohta;
- teave lähetatud töötaja töötingimuste kohta.

Lähetav ettevõtte peab teatama töö tellijale enne Soomes töötamise algust, kelle käes eelnimetatud andmed töötaja lähetuse ajal on. Nii veendutakse, et lähetatud töötajale

on tagatud minimaalsed töötingimused. Andmeid tuleb säilitada kaks aastat alates sellest, kui lähetatud töötaja Soomes töötamise lõpetab.

Tööinspektsiooni nõudmisel tuleb esitada tõend või muud andmed palga maksmise kohta. Tõend tuleb tõlkida soome, rootsi või inglise keelde, kui tööinspektsioon seda eeldab.

Kui lähetav ettevõtte vajalikke andmeid ei saada, määratakse talle hooletustrahv.

Töösuhte ajal

Töötervishoid ja -ohutus ning oskusteave

Soome tööohutusseaduse (Työturvallisuuslaki) kohaselt vastutab töökaitse eest tööandja. Tööandjad on seadusega kohustatud tagama kõigile oma töötajatele töötervishoiu ning kindlustama nad tööõnnetuste ja kutsehaiguste vastu. See kehtib ka tähtajaliste ja osatööajaga töötavate välismaalasest töötajate kohta.

Tööandja on kohustatud võtma vajalikke meetmeid, et tagada töötajate ohutus ja tervis. Arvesse tuleb võtta nii tööd, töötajate isiklikke asjaolusid. Lisaks peab tööandja pidevalt jälgima töökeskkonda, töökollektiivi seisundit ja töövõtete ohutust.

Tööandja peab piisava järjepidevusega kontrollima ja tegema kindlaks tööst ning tööajast, -kohast, -keskkonnast ja -tingimustest tulenevad ohud ja riskid ning kui neid ei ole võimalik kõrvaldada, hindama nende mõju töötajate ohutusele ja tervisele. Kui tööandjal ei ole selleks piisavalt teadmisi, tuleb kasutada vastavaid eksperte.

Tööandja peab tagama, et välismaalasest töötajat teavitatakse töösuhte põhitingimustest ning tööga seotud ohu- ja riskiteguritest ning korraldatakse tööks vajalik väljaõpe ja juhendamine töötajale arusaadavas keeles. Vajaduse korral peab töötaja saama kasutada tööga seotud asjaajamiseks piisava keeleoskusega isiku tõlkeabi.

Lisätietoja:

Metsandusega seotud tööohutusseadused
<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakoh-taista-tietoa/metsaala/metsaalan-keskeiset-tyosuojelusaannokset/>

Metsamajandamise sertifitseerimise kriteeriumid

Suomessa on käytössä kaksi metsäsertifiSoomes on kaks metsamajandamise sertifitseerimise süsteemi: PEFC ja FSC. Metsamajandamise sertifitseerimine hõlmab ka tööohutuse, töötervishoiu ja pädevusega seotud küsimusi.

PEFC

Vastavalt PEFC metsamajandamise sertifitseerimise kriteeriumile (PEFC FI 1002:2024) peab tööandja või tellija veenduma, et tema lepingupartneriks olevat välismaalasest töötajat või töö teostajat oleks tema õigustest ja kohustustest Soomes töötajana teavitatud. Seda saab teha näiteks nii, et töötajale antakse või esitatakse teemakohane juhend.

Töötajat tuleb alati teavitada kõigist tööd või objekti puudutavatest tööohutusega seotud ohtudest ja maastikuomadustest. Töötajale antakse tööobjektipõhised juhised ja kaardid, millel on märgitud objekti piirid ning milles on arvesse võetud kvaliteedi-, keskkonna-, ohutus- ja muud nõu-

deid.

Vajaduse korral peab töötaja saama kasutada tööga seotud asjaajamiseks piisava keeleoskusega isiku tõlkeabi. Tööga seotud juhised tuleb esitada töötajale arusaadavas keeles.

FSC

Metsamajandamise FSC-standardi (FSC-STD-FIN-02-2023) põhimõtte 2 käsitleb töötajate õigusi ja töötingimusi. Samuti eeldab FSC, et tööandja või lepingupartner on teavitanud välismaalasest töötajat või töötegijat tema õigustest ja kohustustest töötajana Soomes ning et on teinud tö juhendamise. Tööandja peab rakendama metsamajanduseks sobivaid töötervishoiu- ja ohutustavasid.

Kestlikkusaruandlus – CSRD direktiiv

CSRD on ELi kestlikkusaruandluse direktiiv, mis nõuab, et ettevõtted avalikustaksid teabe keskkonna-, sotsiaal- ja juhtimisriskide kohta (ESG). Aruanded tuleb koostada asjaomaste standardite (ESRS) järgi, et andmeid saaks võrrelda.

Töötajatele on eriti olulised ESRSi sotsiaalstandardite kohased aruanded.

- ESRS S1: oma töötajaskond, mh töötingimused, võrdõiguslikkus ja mitmekesisus;
- ESRS S2: töötajad väärtusahelas, mh töötajate töötingimused, töötajate kohtlemine jne;
- juhtimisstandard:
- ESRS G1: ärikäitumine, mh ärikultuur, korruptsioon ja altkäemaks, maksekäitumine ja rikkumisest teatajate kaitse;

muude metsakasutusega seotud standardite puhul on samuti hea, kui ettevõtte on kursis keskkonna- ja ettevõtlusstandarditega.

ESRSi standardid kehtivad suurettevõtete kohta juba 2025. aastast, mistõttu need kajastuvad ka nende allhankeettevõtete ja nende töötajate puhul.

Lisateave:

Töökaitseamet www.tyosuojelu.fi

Tööohutuskeskus <https://ttk.fi/>

Soome PEFC-standardid <https://pefc.fi/standardit/suomen-pefc-standardit>

Soome FSC-standardid <https://fi.fsc.org/fi-fi/metsanhoidon-fsc-standardi>

Palk ja hüvitised

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



Välismaalasest töötaja maksustamine

Välismaalasest töötaja maksustamine Soomes sõltub sellest, kui kaua ta Soomes töötab. Kui töö kestab alla kuue kuu, võib tööd teha tulumaksukaardi või piiratud maksukohustuslase kaardi alusel. Kui töö kestab üle kuue kuu, makstakse makse reeglina Soome riigile

Töö, mis kestab alla kuue kuu

Kui tulete Soome kõige rohkem 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 töötaja töötab Soomes alla kuue kuu ja saab palka **välisriigi tööandjalt**, ei pea ta oma palga pealt Soomes makse maksma.

Kui töötaja töötab Soomes alla kuue kuu ja saab palka **Soome tööandjalt**, maksab töötaja oma palga ja lisatasude pealt 35% tulumaksu. Töötaja peab saama maksuametist Soome isikukoodi ja tulumaksukaardi. Tulumaksukaart tuleb esitada tööandjale. Tulumaksu alternatiiv on töötaja progressiivne maksustamine, mille puhul peab töötaja taotlema maksuametilt *piiratud maksukohustuslase maksukaarti*.

Töö lõppedes on tööandja kohustatud väljastama töötajale makstud tulu ja kinni peetud tulumaksu kohta tõendi. Vajaduse korral võib töötaja esitada selle oma elukohariigi maksuametile. Elukohariigi maksuameti jaoks on soovitatav küsida ka ingliskeelne tõend.

Töötaja peab oma töötasu maksuametis deklareerima, isegi kui maksu ei ole vaja maksta. Deklareerige tööga seotud tasud tulumaksuregistris palgadeklaratsiooniga pärast igat maksetehingut.

Töö, mis kestab üle kuue kuu

Kui töötate Soomes üle kuue kuu, maksate oma palgalt makse reeglina Soome. Sellisel juhul ei ole oluline, kas töötajale maksab palka Soome või välisriigi tööandja. Välisriigi tööandja peab esitama töötajale makstud palga kohta maksuametile aastadeklaratsiooni. Töötaja peab esitama kord aastas Soome maksuametile maksudeklaratsiooni.

Kui tööandja pärineb muust riigist kui Soomest ja tal ei ole Soomes püsivat tegevuskohta, ei ole ta kohustatud teie palgalt Soomes tulumaksu ettemaksuna kinni pidama.

Kui välisriigi ettevõttele kujuneb Soomes püsiv tegevuskoht või ettevõtte on taotlenud vabatahtlikult enda registreerimist Soome tööandjate registris, on tal samad tööandjakohustused kui Soome ettevõttel.

Töötaja peab saama maksuametist Soome isikukoodi ja maksukaardi. Tulumaksukaart tuleb esitada tööandjale. Kui töötaja töötab Soomes ajutiselt, on tal võimalik taotleda isikukoodi maksuametis koos tulumaksukaardiga. Kui töötaja töötab Soomes kauem kui üks aasta, peab ta taotlema isikukoodi digi- ja rahvastikuametis.

Lisateave:

Maksuamet www.vero.fi (soome, rootsi, inglise, eesti, poola, vene)

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



Välisriigi ettevõtte ja FIE maksustamine

Välisriigi ettevõtte peab maksma oma ettevõtlustulult tulumaksu Soome riigile, kui tal on Soomes püsiv tegevuskoht. Esitatud teabe põhjal määrab maksuamet kindlaks, kas ettevõttel on Soomes käibe- või tulumaksu seisukohast püsiv tegevuskoht ja mis registritesse tuleb ettevõtte kanda.

Välisriigi ettevõtte on tavaliselt registreeritud käibemaksukohustuslaste registris, tulumaksu ettemaksuregistris ja tööandja-registris.

Kui töö tehakse Soomes, peab tellija pidama välisriigi ettevõtjale töö eest maksustavast tasust kinni 13% (aktsiaselts, muu ühing ja liit) või 35% (FIE).

Tulumaksu kinnipidamine ei ole kohustuslik järgmistel juhtudel:

- Välisriigi ettevõtte on kantud tulumaksu ettemaksuregistrisse.
- Välisriigi ettevõtte esitab töö tellijale tulumaksukaardi, mille maksumäär on 0%.

Kui töö eest tasu saav välisriigi ettevõtte soovib tulumaksu kinnipidamist vältida, tuleks registreerida end tulumaksu ettemaksuregistris või taotleda tulumaksukaart, mille maksumäär on 0%.

Renditöö

Renditööd kasutav ettevõtja peab esitama maksuametile andmed töötaja tööle võtnud ettevõtte kohta, kui rahvusvaheline leping

ei takista Soomel töötaja palga pealt maksu kinni pidamast. Maksustamisõigus ja deklarierimiskohustus tuleneb töötaja elukoohariigist. Ettevõtte päritoluriik ei ole tähtis. Teave tuleb esitada sellele kalendrikuule järgneva kalendrikuu lõpuks, mille jooksul ettevõtte esimene töötaja töö tellija juures tööd alustab.

Lisateave:

Verohallinto – Ulkomainen yritys Suomesa Maksuamet – välisriigi ettevõtte Soomes (soome, rootsi, inglise, eesti, poola, vene)

<https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/yritystoiminta/ulkomainen-yritys-suomesa/>

Sotsiaalkaitse ja kindlustused

Välismaalasest töötajat puudutavad samsugused seadusest tulenevad kindlustused nagu Soomes alaliselt elavat töötajat. Tööandja vastutab oma välismaalasest töötaja puhul järgmiste kindlustuste eest:

- tööpensionikindlustus;
- õnnetusjuhtumi- ja kutsehaiguskindlustus;
- kollektiivne elukindlustus;
- töötuskindlustus;
- sotsiaalkaitse- ehk ravikindlustus, kui välismaalane töötab ettevõttes üle nelja kuu;

EList/EMPst pärit töötaja

EU/ETA-alueelta lähetetud töötajad on hõlmatud nende päritoluriigi sotsiaalkindlustussüsteemiga ega ole Soomes kindlustatud. Kui töötaja on pärit EList/EMPst, peab tal olema lähetatud töötaja A1-tunnistus, mis tõendab tema kuulumist lähetava riigi sotsiaalkindlustussüsteemi (õnnetusjuhtumi- ja pensionikindlustus).

A1-tunnistus antakse välja kindlatel tingimustel, sh seoses tööandja tegevusega tema asukohariigis. 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. Lähetatud töötajal peab lähetuse alguses olema kas A1-tunnistus või Soome kindlustusseltsis sõlmitud õnnetusjuhtumi- ja pensionikindlustus.

Väljastpoolt ELi/EMPd pärit töötaja

Kui töötaja pärineb Šveitsist või mõnest riigist, kellega on sõlmitud sotsiaalkindlustusleping (Põhjamaad, USA, Kanada, Tšiili, Iisrael, Austraalia, India, Hiina, Lõuna-Korea, Jaapan), kehtib töötaja kohta tema koduriigi sotsiaalkaitse ja Soomes teda ei kindlustata. Kui töötaja pärineb riigist, kellega on sõlmitud sotsiaalkindlustusleping, peab tal olema sotsiaalkindlustuslepingus ettenähtud lähetatud töötaja tõend.

Kui töötaja on lähetatud väljastpoolt ELi/EMPd, Šveitsi või riigist, kellega ei ole sotsiaalkindlustuslepingut sõlmitud, kohaldatakse temale Soome sotsiaalkindlustuse seadusi.

Kui teie tööaeg kestab kaks aastat või vähem, on tööpensionioiguse kohaselt võimalik, et välisriigi tööandjal ei ole tööpensionikindlustuse tegemise kohustust. Tööandja võib kuni viieaastase töösuhte puhul taotleda Soome pensionikeskusele (Eläketurvakeskus) kindlustuskohustusest vabastamist. Soome rahvapensioniamet (Kela) otsustab, milliseid sotsiaalkindlustushüvitisi saab töötaja Soomes elukoha alusel.

Õnnetusjuhtumikindlustus erineb eespool nimetatust teatud aspektide poolest. Väljastpoolt ELi/EMPd või Šveitsi lähetatud töötajate õnnetusjuhtumikindlustusele tööpensionialase seadusandlusega ettenähtud kahe aasta reegel ei laiene, vaid töötajad tuleb kindlustada Soomes tööõnnetuste ja kutsehaiguste seaduse alusel tööle asumisest alates. See kehtib ka enamiku sotsiaalkindlustuslepingutega riikide lähetatud

töötajate kohta, kuna sotsiaalkindlustuslepingud ei sisalda alati õnnetusjuhtumikindlustuse sätteid.

Lisateave:

Soome pensionikeskus www.etk.fi (soome, rootsi, inglise)

Rahvapensioniamet www.kela.fi (soome, rootsi, inglise)



Lisätietoa

- Välistööjõu õppematerjal metsandussektori istutus- ja võsalõiketöödeks – Tapio (soome, eesti, ukraina, vene, inglise);

<https://tapio.fi/projektit/ulkomaisen-tyovoiman-perehdytysmateriaali-metsaalan-istutus-ja-raivaussahatoihin/>

- Teollisuusliitto (tööstusliit) on loonud tasuta mobiilirakenduse Hermes, mis sisaldab reegleid metsanduse ja puukoolide sektori töötingimuste, sh palga, tööaja ja puhkuse kohta (soome, rootsi, inglise, poola, rumeenia, ukraina, vene, vietnami, eesti).

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

Mõisted

Välismaalasest töötaja

Töötaja, kes ei ole Soome kodanik.

Välisriigi ettevõte

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

Tellija

Tellija on füüsiline või juriidiline isik, kes töö tellija ja ostjana sõlmib renditöö- või alltöövõtulepingu ning kellele töö üle antakse.

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. Lähetatud töötaja töötab lepingu alusel allhanke või renditöö korras või ettevõtte sees üleviitud töötajana.

Renditöötaja

Renditöötaja on sõlminud töölepingu tööandjaga, kes on oma töötaja viimase nõusolekul teisele tööandjale üle andnud. Töötaja töötab töö vastuvõtja juhtimisel ja järelevalve all.

Kontrollnimekiri

Välismaalasest töötaja palkamine

Enne töö alustamist

- Veenduge, et välismaalasest töötajal on elamislouba või et ta ei vaja seda.
- Säilitage andmeid välismaalasest töötaja ja tema õiguse kohta töötada kaks aastat pärast töösuhte lõppu.
- Veenduge, et välismaalasest töötaja peamised töötingimused oleksid kooskõlas kehtivate õigusaktide ja valdkonnas kohaldatava kollektiivlepinguga.
- Kui võtate tööle muu kui ELi või EMP riigi kodaniku või tema pereliikme, tuleb esitada migratsiooniametile järgmine teave:
 - andmed tööle võetud töötaja kohta;
 - töösuhte kestus;
 - palk;
 - kohaldatav kollektiivleping.
- Töökoha usaldusisikule tuleb teatada välismaalasest töötaja nimi ja kohaldatav kollektiivleping.
- Veenduge, et välismaalasest töötajat oleks teavitatud tema õigustest ja kohustustest töötajana Soomes, näiteks andes või tutvustades talle vastavat juhendit (PEFC nõue).

Töösuhte ajal

- Tagage töötaja tööohutus
- Esitage tööjuhised ja teave tööga seotud

objektipõhiste ohtude ja riskide kohta keeles, mida tööd tegev isik / töötaja mõistab; vajaduse korral peab töötajal olema võimalik kasutada tööga seotud asjaajamiseks piisava keeleoskusega isiku tõlkeabi.

- Sõlmige välismaalasest töötajaid puudutavad kindlustused:
 - tööpensionikindlustus;
 - õnnetusjuhtumikindlustus;
 - kollektiivne elukindlustus;
 - töötuskindlustus;
 - sotsiaalkaitse- ehk ravikindlustus, kui välismaalane töötab ettevõttes üle nelja kuu.
- Kui töötaja töötab alla kuue kuu, küsige tema käest Soome maksukaarti ja pidage palgast kinni 35% tulumaks.
- Kui töötaja töötab üle kuue kuu, küsige temalt Soome maksukaarti ja koguge maksud tavapäraselt palga maksmisel.

Alltöövõtu- või renditööleping välisriigi ettevõttega

Alltöövõtu- või renditööleping välisriigi ettevõttega

Enne töö alustamist

- Juhul kui lepingu hind käibemaksuta on vähemalt 9000 eurot, tehke alltöövõtulepingu osalise kohta, ja juhul kui renditöötaja töötab üle kümne tööpäeva, tehke renditöölepingu osalise kohta enne lepingu sõlmimist järgmised

päringud ja toimingud:

- Küsi ge välisriigi lepinguosaliselt vastavad tellijavastutuse seadusega ettenähtud tõendid ja andmed lepinguosalise koduriigist, nagu nõutakse Soome lepinguosalise puhul. Kui lepinguosalisel on lepingu sõlmimise hetkel olemas Soome äriregistrikood, küsi ge tõendid maksuregistri sissekannete ja maksuandmete kohta peale ettevõtte koduriigi ka Soomest.
- Kontrolli ge, kas töötajatel on enne tööle asumist olemas pensioni- ja õnnetusjuhtumikindlustus.
- Kirjaliku lepingu puhul eeldage, et lepinguosaline esitaks lähetatud töötajate sotsiaalkindlustuse tõendid kogu lepinguperioodi kohta juba enne töötajate tööle asumist.
- Veenduge, et välismaalasest töötajal on elamisluba või et ta ei vaja seda. Tööandja peab suutma tõendada, et välismaalasest töötajal on õigus Soomes töötada.
- Veenduge, et välismaalasest töötaja peamised töötingimused oleksid kooskõlas kehtivate õigusaktide ja valdkonnas kohaldatava kollektiivlepinguga. Kollektiivlepinguid kohaldatakse ka välismaalasest lähetatud töötajale.
- Kui te ei ole Euroopa Liidu, Islandi, Liechtensteini, Norra või Šveitsi kodanik või kodaniku perekonnaliige, esitage migratsiooniametile avaldus oma peamiste töötingimuste kohta esimesel võimalusel.
- Esitage töötajaid lähetavale ettevõttele kirjalik teave pädeva töökaitseameti kohta.
- Veenduge, et välismaalasest töötajat või töötegijat oleks teavitatud tema õigustest ja kohustustest töötajana Soomes, näiteks andes või tutvustades talle vastavat juhendit (PEFC nõue).

- Kui ettevõtte ei ole Soomes tegevuskohta ja lähetatud töötaja lähetamine kestab kauem kui 14 päeva, välja arvatud lühiajalised katkestused, veenduge, et töötajaid lähetav ettevõtte oleks määranud endale Soomes muu hulgas asjaajamiseks esindaja.
- Teatage usaldusisikule ja töökaitsevolinikule välismaalase nimi ning kohaldatav kollektiivleping. Töövõtja vastutuse seaduse piirmäära ületamisel ja usaldusisiku või töökaitsevoliniku palvel esitage ka andmed lepinguosaliseks oleva ettevõtja, tööobjekti, tööülesannete ja lepingu kestuse kohta.
- Esitage maksuametile andmed töötaja rentinud ettevõtte kohta, välja arvatud juhul, kui rahvusvaheline leping takistab töötaja palgalt maksu kinnipidamist.

Lepingusuhte ajal

- Tagage töötajate tööohutus.
- Pidage välisriigi ettevõtjale töö eest makstavast tasust kinni 13% (aktsiaselts, muu ühing ja liit) või 35% (FIE) tulumaks. Tulumaksu kinnipidamine ei ole vajalik, kui välisriigi ettevõtte või FIE on registreeritud tulumaksu ettemaksuregistris või esitab töö tegijale nullmaksu tulumaksukaardi või muu tõendi, mis välistab maksu kinnipidamise.

Välistööjõu kasutamine metsatööl

See juhend on mõeldud ettevõtetele, kes palkavad välistööjõudu metsandus-, metsamasinate ja puukoolides tehtavatele töödele. Juhendis kirjeldatakse peamisi nõudeid tööandjatele ning renditöö- ja allhanketöösuhte seoses välismaalasest töötajatega. Peale õigusaktide reguleerivad metsandussektori tööandjate ja töötajate kohustusi ja õigusi kollektiivlepingud ning metsa sertifitseerimise eeskirjad.



Työturvallisuus-
keskus



TTS Työtehoseura



METSÄMIESTEN
SÄÄTIÖ