

Іноземні працівники лісового господарства Фінляндії



Іноземні працівники лісового господарства Фінляндії

Посібник для іноземних працівників, зайнятих в лісовому господарстві,
лісозаготівлях і розплідниках на території Фінляндії

Видавець: Агентство охорони здоров'я Фінляндії (ТТК)

Оригінальний текст: Акі Йоухіахо, Асоціація ефективності праці Фінляндії (1-е
видання 2015 р.), оновлений текст, редактор Мікко Вейстолі, Асоціація ефективності
праці Фінляндії (2-е видання 2025 р.)

Макет: Асоціація ефективності праці Фінляндії

Фото: Маріанна Ахола

Група Керівна: Агентство охорони здоров'я Фінляндії, Лісовий комітет

Представники: Фонд лісових працівників, Асоціація ефективності праці Фінляндії,
Центр охорони праці

Номер видання: 202522

ISBN: 0 978-951-810-920-7

2-е видання 2025 р.

Зміст

Іноземні працівники лісового господарства Фінляндії	5
Права та обов'язки працівників і роботодавців	6
Основні умови праці та колективні договори	7
Перед початком роботи	10
Дозволи та реєстрація	10
Відкриття банківського рахунку	12
Трудовий договір	12
Соціальне забезпечення та страхування	12
Трудові відносини	14
Безпека та здоров'я на робочому місці	14
Зарплата і допомоги	15
Оподаткування	15
Як подати заявку на отримання посвідчення особи	16
Представники працівників	17
Лікарняні відпустки	17
Нещасні випадки на виробництві	18
Скорочення	18
Припинення трудових відносин	19
Звільнений працівник	19
Роботодавець при звільненні співробітника	19
Закінчення трудової діяльності та остаточний розрахунок	20
Довідка про працевлаштування	20
Додаткова інформація	21
Глосарій	22
Контрольний список	23

Іноземні працівники лісового господарства Фінляндії

Цей посібник призначений для іноземних працівників, зайнятих в лісовому господарстві, лісозаготівлях і розплідниках Фінляндії. У ньому описані їхні основні права та обов'язки, які, зазвичай, збігаються з правами та обов'язками фінських працівників. Крім чинного законодавства, права та обов'язки роботодавців і працівників лісового господарства закріплені в колективних договорах і галузевих інструкціях.

Посібник розроблений на базі інформації, чинній станом на квітень 2025 року.



Права та обов'язки працівників і роботодавців

На іноземних працівників поширюються ті ж умови праці, техніки безпеки та оплати, що і на фінських працівників. Роботодавець зобов'язаний вжити всіх необхідних заходів для забезпечення безпеки своїх співробітників на робочому місці, а також стежити за тим, щоб іноземні працівники були проінформовані про основні умови трудових відносин і отримали відповідні робочі інструкції та вказівки зрозумілою їм мовою.

Працівник зобов'язаний виконувати вказівки та розпорядження роботодавця і забезпечувати безпечні робочі умови праці для себе та інших співробітників. Працівники мають право утримуватися від робіт, які становлять серйозну небезпеку для їхнього життя і здоров'я або для життя і здоров'я інших людей. Роботодавець або його/її представник повинні бути проінформовані про таку відмову якомога швидше.

Кожен працівник має право на мінімальну заробітну плату, безпечні умови праці та відсутність дискримінації на робочому місці відповідно до колективного договору та посадових інструкцій.

Основные условия труда и коллективные договоры

Основні умови праці

Відповідно до Закону про трудові договори (глава 2, розділ 4) роботодавець зобов'язаний надати працівникові в письмовому вигляді виклад як мінімум наступних основних умов праці, якщо вони не відображені в трудовому договорі:

- місце виконання робіт і місце проживання працівника;
- дата початку роботи;
- підстави для укладення строкового трудового договору та дата його припинення;
- тривалість випробувального терміну, протягом якого будь-яка зі сторін може розірвати трудові відносини з негайним вступом такого рішення в силу. Випробувальний термін не може перевищувати половини терміну дії строкового договору або терміну в шість місяців. Вимоги щодо випробувального терміну підлягають виконанню тільки в тому випадку, якщо вони передбачені трудовим договором.
- місце виконання робіт або — якщо співробітник не має основного місця виконання робіт — виклад правил, що регулюють роботу співробітника на різних місцях виконання робіт, або вказівку на його/її свободу у виборі місця виконання робіт;
- основні обов'язки працівника;
- правила розрахунку заробітної плати та інших винагород та періоди виплати заробітної плати;
- робочий час;

- для співробітників, що працюють за змінним графіком:
- обставини та обсяг робіт, замовлених роботодавцем;
- дні тижня та час доби, коли роботодавець може залучати працівника до виконання робіт відповідно до Закону про робочий час;
- у разі тимчасової зайнятості:
 - а) назва та місцезнаходження підприємства, якщо таке відоме;
 - б) причина і (ймовірна) тривалість тимчасової зайнятості на підприємстві на підставі договору із замовником, що лежить в основі строкового трудового договору;
 - с) оцінка інших наявних на підприємстві роботодавця вакансій, що відповідають завданням, обумовленим у трудовому договорі, укладеному з тимчасовим працівником;
- право на навчання працівника, надане роботодавцем відповідно до закону, договору або стандартної практики;
- визначення термінів щорічної відпустки;
- період повідомлення про звільнення або підстави для його визначення;
- колективний договір, що стосується займаної співробітником посади;
- страхова організація, з якою роботодавець уклав договір на пенсійне забезпечення співробітників або в якій співробітники застраховані від нещасних випадків на виробництві та професійних

захворювань.

- несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Колективні договори в лісовому господарстві

Колективний договір (КД) — це угода між асоціаціями роботодавців і працівників про умови найму, в тому числі про оплату праці, в конкретній галузі. Колективні договори можуть погоджувати різні умови праці в межах, встановлених законодавством. Співробітники мають право домовлятися з роботодавцями про більш вигідні умови праці та оплати, ніж передбачено колективним договором або законодавством.

Колективні договори укладаються на галузевому рівні. Колективні договори в галузі лісового господарства, лісозаготівлі та розплідників, як правило, є обов'язковими для виконання. Відповідно до Закону про трудові договори та Закону про розміщення працівників, всі роботодавці даної галузі, включаючи іноземних роботодавців та тих, які не беруть участь в асоціаціях, повинні дотримуватися положень колективних договорів.

З колективними договорами можна ознайомитися онлайн на сайті www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto. На сайті Finlex «Колективні договори в галузі лісового господарства, лісозаготівлі та розплідників» доступні фінською та шведською мовами. Дізнайтеся, який колективний договір застосовується у вашому випадку.

Асоціація фінських виробників пропонує безкоштовний додаток для смартфонів «Hermes», в якому ви можете ознайомитися з умовами праці (заробіт-

ною платою, робочим часом, вихідними днями й т.д.) в лісовому господарстві та розплідниках.

Додаткова інформація про додаток Hermes: (англійською, фінською, шведською, польською, румунською, українською, російською, в'єтнамською та естонською мовами):

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

Робочий час та щорічна відпустка

Тривалість робочого дня в Фінляндії не перевищує 8 годин на день і 40 годин на тиждень. Винятки обумовлюються в колективних договорах між асоціаціями роботодавців і працівників або відповідно до Закону про робочий час. Роботодавець повинен перевірити, чи підпадає працівник під дію Закону про робочий час. Так, наприклад, лісники не підпадають під дію такого закону.

Понаднормова робота завжди є добровільною і можлива тільки за згодою співробітника. Понаднормова робота оплачується за вищою ставкою. У загальному випадку робочий тиждень становить п'ять днів, якщо звичайна тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень.

Тривалість щорічної відпустки визначається кількістю відпрацьованих місяців відповідно до Закону про щорічну відпустку. За кожен повний відпрацьований місяць працівник має право на 2 дні оплачуваної відпустки. Однак за рік, в якому надається відпустка (розрахунковий період: з 1 квітня по 31 березня) працівник отримує 2,5 дня відпустки за відпрацьований місяць, якщо він/вона відпрацював(ла) на підприємстві більше одного року.

Скорочений робочий час/спеціальна відпустка

Скорочений робочий час або спеціальна відпустка — це передбачена колективним договором процедура, згідно з якою працівнику нараховується оплачувана відпустка. Як правило, спеціальна відпустка нараховується при роботі 40 годин на тиждень. У галузі лісового господарства та лісозаготівлі колективний договір передбачає нарахування спеціальної відпустки залежно

від кількості відпрацьованих днів. Роботодавець надає працівнику накопичену оплачувану відпустку у вигляді цілих днів відпочинку.



Перед початком роботи

Дозволи та реєстрація

Якщо ви є громадянином ЄС або ЄЕЗ, вам не потрібна робоча посвідка на проживання. Якщо ви працюєте у Фінляндії понад три місяці, ви повинні зареєструватися в Імміграційній службі Фінляндії.

Громадяни третіх країн повинні отримати фінську посвідку на проживання у своїй країні проживання до приїзду до Фінляндії та пред'явити своє посвідчення особи в дипломатичному представництві Фінляндії. Громадянами третіх країн є громадяни всіх країн, крім Данії, Ісландії, Норвегії, Швеції, інших країн ЄС, Ліхтенштейну або Швейцарії. Щоб отримати робочу посвідку на проживання, необхідно мати офіційне місце роботи в Фінляндії.

Для отримання робочої посвідки на проживання необхідно мати узгоджене місце роботи в Фінляндії, достатній рівень освіти та кваліфікацію для виконання відповідних робіт, а також достатній дохід на період дії посвідки на проживання.

Для подачі заяви про видачу посвідки на проживання потрібен дійсний паспорт, чинний для Фінляндії, паспортна фотографія та кольорові копії всіх сторінок паспорта з інформацією.

Ви не можете приступити до роботи до отримання посвідки на проживання. Посвідка на проживання також може передбачати зайнятість тільки в конкретній галузі. В цьому випадку ви

можете працювати тільки за тією спеціальністю, на яку видано дозвіл.

Подача заяви на отримання робочої посвідки на проживання:

- 1) Заповніть заяву та завантажте документи на сайті www.enterfinland.fi.
- 2) Оплатіть заявку кредитною картою або з фінського банківського рахунку онлайн (за наявності); оплата також може бути здійснена в посольстві Фінляндії на більш пізньому етапі.
- 3) Після подачі вами заяви роботодавець повинен внести необхідну інформацію в сервіс EnterFinland. Ця інформація включає, наприклад, умови найму та кваліфікацію працівника.
- 4) Зверніться до посольства Фінляндії або візового центру VFS, щоб підтвердити свою особу.
- 5) Очікуйте остаточного рішення. Ви можете стежити за ходом процесу на сайті EnterFinland.
- 6) Ви отримаєте сповіщення про рішення електронною поштою або SMS. У разі прийняття позитивного рішення картка посвідки на проживання буде вислана на адресу представництва, в яке ви зверталися для підтвердження своєї особи. Для отримання картки

вам необхідно буде пред'явити свій паспорт.

- 7) Тепер ви можете приїхати до Фінляндії. Пам'ятайте, що посвідка на проживання має обмежений термін, тому вам може знадобитися продовжити документ на новий термін.

Якщо у вас вже є посвідка на проживання, перевірте свою картку або отримане вами рішення, щоб знати, чи передбачає вона право на роботу.

Продовження посвідки на проживання

Заяву на продовження посвідки на проживання в Фінляндії можна подати, звернувшись в імміграційну службу Фінляндії онлайн через сервіс EnterFinland або відвідавши офіс Імміграційної служби. Імміграційна служба може продовжити діючу посвідку на проживання, якщо умови, на підставі яких вам було видано попередню посвідку на проживання, як і раніше виконуються.

Заяву про продовження посвідки на проживання слід подавати не пізніше ніж за 2 місяці до закінчення терміну дії поточної посвідки на проживання. Не подавайте заяву про продовження дозволу раніше, оскільки Імміграційна служба не зможе в такому випадку оцінити умови для прийняття рішення. Дуже важливо подати заяву на продовження до закінчення терміну дії попередньої посвідки на проживання. Якщо ви подасте заяву на продовження після закінчення терміну попередньої посвідки на проживання, ви не зможете продовжувати працювати до прийняття нового рішення.

Якщо ви не змінили роботодавця, ви можете продовжувати свою роботу

як зазвичай після подання заявки на продовження до закінчення терміну дії попередньої посвідки на проживання. Якщо ви змінюєте галузь працевлаштування, вам потрібно буде подати окрему заяву на продовження.

Якщо у вашому праві на проживання або в інших підставах для зайнятості на території Фінляндії відбулися будь-які зміни, негайно повідомте про це своєму роботодавцю. Пред'явіть роботодавцю копію заяви про продовження дозволу на роботу і надайте йому копію нової посвідки на проживання відразу ж після її отримання.

Додаткова інформація:

Фінські дипломатичні представництва: <https://um.fi/etusivu> (фінською, шведською та англійською мовами)

Посібник з роботи в Фінляндії (Агентство цифрових технологій та народонаселення): <https://www.suomi.fi/oppaat/toihin-suomeen> (фінською, шведською та англійською мовами)

Імміграційна служба Фінляндії: www.migri.fi (фінською, шведською, англійською та українською мовами)

Посібник з подачі заяви на отримання робочої посвідки на проживання (Імміграційна служба Фінляндії): <https://migri.fi/tyontekijan-opas> (арабською, китайською, фарсі, албанською, тайською, в'єтнамською, російською, українською та узбецькою мовами)

Подача заяви на посвідку на проживання і її продовження: www.enterfinland.fi (фінською, шведською та англійською мовами)

Відкриття банківського рахунку

У Фінляндії роботодавець перераховує зарплату на банківський рахунок працівника через фінансовий інститут, зареєстрований у Фінляндії. Банківський рахунок може бути фінським.

Трудовий договір

У Фінляндії трудовий договір між роботодавцем і працівником зазвичай укладається в письмовій формі. Письмовий трудовий договір також є обов'язковою умовою при роботі на території лісів, сертифікованих за стандартами PEFC.

Перед підписанням трудового договору слід уважно ознайомитися з його змістом. Зберігайте трудовий договір у надійному місці. У разі виникнення суперечок вам буде простіше довести, що було обумовлено на початку трудових відносин.

Соціальне забезпечення та страхування

Роботодавці зобов'язані організувати соціальне страхування для своїх співробітників. Це стосується як фінських, так й іноземних роботодавців.

До внесків обов'язкового соціального страхування в Фінляндії відносяться:

- внесок на пенсійне страхування;
- внесок на страхування від нещасних випадків та професійних захворювань;
- внесок на колективне страхування життя;
- внесок на страхування від безробіття;

- внесок на соціальне страхування або страхування на випадок хвороби для іноземних працівників, які працюють на підприємстві більш як 4 місяці.

Ваш обов'язок сплачувати внески на соціальне та медичне страхування залежить від того, чи підпадаєте ви під дію Закону про медичне страхування. Рішення з цього питання приймає Агентство соціального страхування (Kela).

Працівник фінської компанії сплачує частину своїх внесків до системи пенсійного забезпечення та страхування від безробіття. Окрім податків, роботодавець нараховує на вашу зарплату внески на соціальне страхування та страхування, якщо у вас немає довідки A1, яка підтверджує, що ви застраховані в іншій країні. Іноземні працівники можуть також бути застраховані в системі страхування країни свого проживання.

Працівники з ЄС/ЄЕЗ

Якщо ви є резидентом ЄС/ЄЕЗ, на вас поширюється система соціального забезпечення вашої країни, і ви не будете окремо застраховані в Фінляндії. Надайте роботодавцю довідку A1 як доказ того, що ви застраховані в системі соціального страхування (страхування від нещасних випадків та пенсійного страхування) вашої країни проживання.

Іноді офіційні органи з різних причин відмовляють відрядженим працівникам у видачі довідки A1. У таких випадках ваш роботодавець повинен укласти договір про страхування від нещасних випадків та пенсійного забезпечення з фінською страховою компанією.

Працівники з країн, що не входять до ЄС/ЄЕЗ

Якщо ви приїхали до Фінляндії з-за

меж ЄС/ЄЕЗ (з країни, яка не уклала з Фінляндією окрему угоду про соціальне забезпечення), на вас поширюється фінське законодавство про соціальне забезпечення, і ваш роботодавець зобов'язаний виплачувати встановлені законом внески на соціальне страхування з моменту початку трудових відносин з вами.

Якщо ви є громадянином Швейцарії або деяких країн, які уклали з Фінляндією угоду про соціальне забезпечення (скандинавські країни, США, Канада, Чилі, Ізраїль, Австралія, Індія, Китай, Південна Корея, Японія), ви будете застраховані в системі соціального забезпечення своєї країни й не будете застраховані в Фінляндії. Якщо ви прибули до Фінляндії з країни, яка уклала угоду про соціальне забезпечення, ви повинні мати відповідне посвідчення (довідку). Якщо ваш період роботи становить менш як два роки, законодавство про трудову пенсію не вимагає від іноземного роботодавця обов'язкового страхування трудової пенсії.

Якщо ваш термін працевлаштування становить менш як п'ять років, роботодавець може звернутися до Пенсійного фонду з проханням про звільнення його/її від страхових зобов'язань у вашому відношенні. Агентство соціального забезпечення вирішить, які соціальні допомоги отримуватиме іноземний працівник, який проживає у Фінляндії.

Виплата пенсії

Пенсія працівника може виплачуватися з Фінляндії в іншу країну. Роботодавець платить за вас внески на пенсійне страхування в спеціальну пенсійну касу. Накопичені вами пенсійні кошти зберігаються навіть в тому випадку, якщо ви зміните роботу або якщо ваш роботодавець припинить своє існування. Розмір

накопиченої трудової пенсії можна дізнатися в Пенсійному фонді.

Розмір одержуваної вами пенсії буде залежати від країни, в якій ви проживаєте на момент подачі заяви про призначення пенсії. У 2025 році в країнах ЄС і ЄЕЗ, Великобританії та Швейцарії пенсійний фонд країни проживання буде пересилати заяви про призначення пенсії до Фінляндії. Те ж саме стосується країн, які уклали з Фінляндією угоди про соціальне забезпечення (Австралія, Ізраїль, Індія, Канада, Південна Корея, США, Чилі, Японія). Якщо ви живете в іншій країні, ви повинні самостійно подати заяву про призначення пенсії до Фінського пенсійного фонду.

Додаткова інформація:

Фінський пенсійний фонд: www.etk.fi
(фінською та англійською мовами)

Фінський пенсійний фонд – Інформація для іноземців: <https://www.tyoelake.fi/ulkomaalaisena-suomessa/> (фінською, шведською, англійською, естонською, російською мовами)

Трудові відносини

Безпека та здоров'я на робочому місці

Відповідно до Закону про безпеку та гігієну праці, головну відповідальність за безпеку та гігієну праці несе роботодавець. В обов'язки роботодавця входить надання працівникові повної інформації про небезпеки та ризики на робочому місці та ознайомлення його/її з безпечними методами роботи. При виникненні сумнівів працівник повинен задати роботодавцю питання.

Працівник зобов'язаний слідувати інструкціям з техніки безпеки, встановленим на робочому місці, враховувати небезпеки та повідомляти про будь-які недоліки у своєму робочому середовищі керівнику і представнику з охорони праці та техніки безпеки. Якщо робота становить серйозну небезпеку для життя і здоров'я працівника або інших людей, він/вона має право утриматися від її виконання. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівника відповідними засобами безпеки та замінити пошкоджене обладнання на нове. Працівник зобов'язаний правильно використовувати верстати, обладнання, інструменти, засоби індивідуального захисту та запобіжні пристрої.

Відповідно до закону, для робочих місць, на яких постійно працюють не менше десяти робітників, вони повинні обрати представника з охорони праці та двох заступників зі свого числа. Вимога про призначення представника з охорони праці не поширюється на іноземних співробітників, які працюють в іноземного роботодавця.

Роботодавці зобов'язані надавати всім своїм співробітникам послуги з охорони праці. Ця вимога поширюється і на іноземних роботодавців, які направляють працівників до Фінляндії на обмежений термін. Мета гігієни праці — запобігання проблемам зі здоров'ям, викликаних умовами праці, і збереження працездатності працівників. Ви можете безкоштовно відвідувати лікаря або медсестру, що спеціалізуються в галузі гігієни праці. Обсяг послуг з охорони праці визначається договором про гігієну праці та окремим планом. Не всі послуги такого роду можуть бути доступними у всіх випадках (наприклад, медична допомога).

Роботодавці зобов'язані застрахувати своїх співробітників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Це страхування покриває витрати та втрату заробітку, спричинені нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням. Дані страхової компанії повинні бути доступні працівникам на робочому місці.

Зарплата і допомоги

Заробітна плата та пільги повинні принаймні відповідати умовам колективних договорів у лісовому господарстві, лісозаготівлі та розплідниках. Колективні договори також поширюються на співробітників, що працюють у Фінляндії в іноземних роботодавців, і на відряджених працівників.

Згідно з колективним договором у лісовому господарстві, лісозаготівлі та розплідниках заробітна плата виплачу-

ється кожні два тижні або – за домовленістю – раз на місяць. При виплаті заробітної плати роботодавець зобов'язаний видати працівникові розрахунковий листок із зазначенням відпрацьованих годин, основної зарплати, надбавок до зарплати та виплачених пільг і внесків.

За будь-яку роботу, як короткострокову, так і довгострокову, нараховується пенсія, якщо зарплата перевищує мінімальний поріг пенсійного страхування, що становить станом на 2025 р. - 70,08 євро на місяць. Внески на пенсійне страхування, що сплачуються роботодавцем, вказуються в платіжній відомості.

Деякі з виплачуваних пільг можуть не оподатковуватись, наприклад добові, компенсація витрат на проїзд або використання пили для розчищення. Більш детальні критерії оплати праці та надбавок викладені в колективному договорі. Реєструйте свої відпрацьовані години та порівнюйте їх з отриманим розрахунковим листком. Про будь-які помилки негайно повідомляйте роботодавцю.

Якщо вам затримують виплату зарплати або якщо ваш роботодавець неплатоспроможний, ви можете подати позов через систему гарантованої оплати праці. Однак виконана робота не падає під правило гарантованої оплати праці, якщо вона була проведена працівником, найнятим іноземним роботодавцем, та тим, що приїхав до Фінляндії з-за кордону на тимчасову роботу.

Додаткова інформація:

Здоров'я та безпека на робочому місці — Управління з безпеки та гігієни праці: www.tyosuojelu.fi

Пенсійний фонд: www.tyoelake.fi (фінською, англійською, естонською, російською мовами)

Гарантована оплата праці (КЕНА): <https://www.keha-keskus.fi/palkkaturva> (фінською та шведською мовами)

Оподаткування

Оподаткування у Фінляндії залежить від того, як довго ви працюєте на території країни. Ваш роботодавець стягує з вас податки, коли виплачує вам зарплату.

Менш як 6 місяців

Якщо ви приїхали до Фінляндії не більше ніж на шість місяців, ви є платником податків з обмеженим статусом. Від того, **чи є ваш роботодавець фінським чи іноземним**, буде залежати ваше оподаткування. Якщо іноземний роботодавець має постійне представництво у Фінляндії, він розглядається як фінський роботодавець, і ваша заробітна плата буде оподатковуватися у Фінляндії.

Якщо ви приїхали на роботу до Фінляндії менш ніж на шість місяців **і якщо ваш роботодавець є фінським**, то із загальної суми вашої зарплати та інших виплат буде стягуватися податок у розмірі 35%. Утримуваний податок є остаточним. Зарплата в Фінляндії зазвичай не декларується.

Якщо дохід, який Ви отримуєте у Фінляндії, становить не менше 75% від вашого заробітку за повний рік, і якщо ви є резидентом ЄС/ЄЕЗ, ви можете претендувати на прогресивне оподаткування замість 35%.

Ви повинні отримати в податковій інспекції фінський персональний ідентифікаційний номер і картку для сплати податку. Картка платника податків повинна бути передана роботодавцю. Після закінчення трудових відносин роботодавець зобов'язаний видати працівникові квитанцію про виплачений дохід і утриманий податок. Вам слід зберегти цю квитанцію, оскільки в разі необхідності ви зможете пред'явити її податковим органам в країні вашого проживання. Також рекомендується запросити таку довідку англійською мовою.

Якщо ви працюєте у Фінляндії менш як 6 місяців і **отримуєте зарплату від іноземного роботодавця**, вам не доведеться платити податок із зарплати у Фінляндії. Вам необхідно буде подати податкову декларацію і сплатити податок в країні вашого проживання. Якщо ваш іноземний роботодавець має постійне представництво у Фінляндії, він розглядається як фінський, і ваша зарплата буде оподатковуватися у Фінляндії.

Більш як 6 місяців

Якщо ви приїхали на роботу на термін більш як шість місяців, то, як правило, ви будете платити податок з зарплати в Фінляндії. При цьому не буде мати значення, чи отримуєте ви зарплату від фінського, чи іноземного роботодавця. Раз на рік ви повинні подавати податкову декларацію у Фінляндії.

При отриманні посвідки на проживання ви також отримаєте персональний ідентифікаційний номер. Податкову картку можна отримати в податковому управлінні. Важливо пред'явити податкову картку або заяву про утримання податку до податкових органів, інакше 60% вашої зарплати буде оподатковуватися.

Якщо ваш роботодавець не є фінським

і не має постійного представництва у Фінляндії, він не зобов'язаний утримувати податок з вашої зарплати у Фінляндії. У цьому випадку необхідно звернутися до податкової інспекції з проханням стягувати з вас податок безпосередньо. Якщо ви цього не зробите, вам доведеться сплатити підвищений податок.

Додаткова інформація:

Податкова служба: www.vero.fi (фінською, шведською, англійською мовами)

Як подати заявку на отримання посвідчення особи

Посвідчення особи — це унікальний ідентифікатор, який використовується у Фінляндії для підтвердження особи при взаємодії з органами влади.

При подачі заяви на отримання посвідки на проживання особистий ідентифікаційний номер автоматично вказується на картці посвідки на проживання, якщо ви до цього підтвердили свою особу перед фінською владою.

Якщо на даному етапі ви ще не отримали персональний номер, тимчасовий працівник, який приїжджає на роботу до Фінляндії, може отримати фінський персональний номер в податковому управлінні. Якщо працівник, який подає заяву на отримання персонального ідентифікаційного номера, має намір прожити в Фінляндії не менш як один рік, такий номер буде присвоєно Фінським агентством цифрових технологій і народонаселення. Щоб отримати посвідчення особи, необхідно записатися на прийом і особисто відвідати пункт

обслуговування Податкової інспекції. Візьміть з собою паспорт, документи, що підтверджують ваше місце проживання і законність працевлаштування, а також трудовий договір з викладом основних умов найму.

Додаткова інформація:

Податкова інспекція: www.vero.fi (фінською, шведською, англійською мовами)

Податкова інспекція — Інформація для працевлаштованих у Фінляндії: https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-javeroilmoitus/ulkomailta_suomeen/toihin_suomeen/

Агентство цифрових технологій та народонаселення: <https://dvv.fi/henkiloasiakkaat> (фінською, російською та англійською мовами)

Імміграційна служба Фінляндії — Подача заяви на отримання першої посвідки на проживання: <https://migri.fi-t.seravo.com/tyontekija/> (фінською, російською та англійською мовами)

Представники працівників

Більшість фінських працівників перебувають у профспілці та беруть участь у зборі спеціальної каси на випадок безробіття. Вступ до профспілки є добровільним. Члени профспілки сплачують членські внески, а натомість отримують лобювання їхніх інтересів і членство в касі на випадок безробіття. Якщо працівник бере участь у зборі каси на випадок безробіття, він/вона має право на вищу допомогу по безробіттю, ніж базова. Працівник може брати участь у зборі каси, не перебуваючи при цьому в

профспілці.

Співробітники можуть вибрати зі свого числа профспілкового працівника або представника профспілки на робочому місці. Більш детально їх роль і порядок обрання прописані в колективних договорах і законодавстві для кожної галузі.

Лікарняні відпустки

Негайно повідомте роботодавця, якщо ви захворіли. Зверніться до служби гігієни праці, щоб отримати довідку про хворобу. Негайно надайте довідку роботодавцю.

Працівник має право на оплату лікарняного листа відповідно до колективного договору і закону виходячи зі стажу роботи.

Нещасні випадки на виробництві

Нещасний випадок на виробництві — це раптова і несподівана подія, спричинена зовнішніми факторами, що призводить до травми або хвороби працівника. Нещасний випадок на виробництві може статися на робочому місці, під час поїздки на роботу або у відрядженні за розпорядженням роботодавця.

Негайно повідомте про нещасний випадок особі, що вас супроводжує. Обов'язкове страхування від нещасних випадків покриває всі пов'язані з ним медичні витрати.

Якщо з вами стався нещасний випадок на роботі або під час відрядження, ви

маєте право на оплату лікарняного листа відповідно до колективного договору або на виплату добових відповідно до Закону про нещасні випадки на виробництві та професійних захворюваннях.

Скорочення

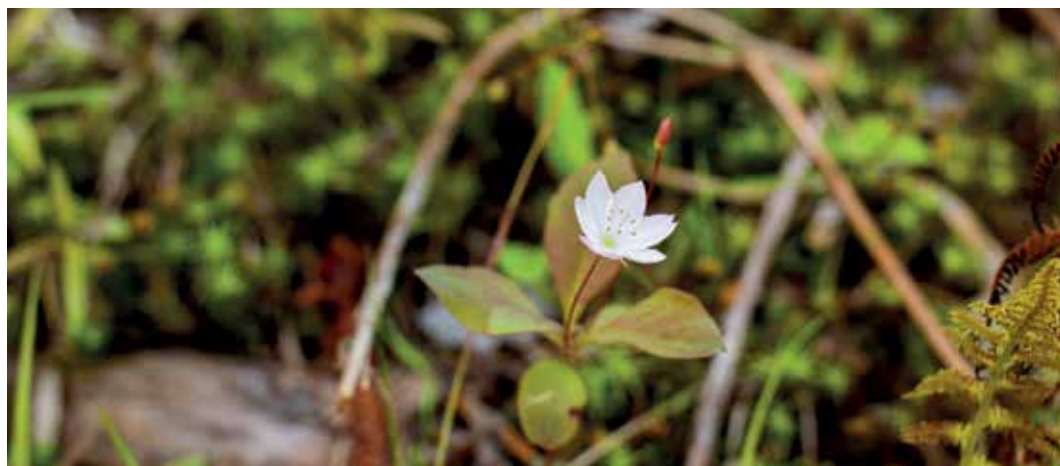
Скорочення означає тимчасове призупинення роботодавцем робіт і оплати за трудовим договором. У період припинення трудові відносини в іншому зберігаються.

Роботодавець може скоротити працівника з двох різних підстав:

- У роботодавця є економічні або виробничі причини для розірвання трудового договору. Наприклад, якщо відбулося істотне і тривале скорочення обсягів роботи, і співробітнику не може бути запропонована альтернативна робота або навчання.
- Можливості роботодавця забезпечити роботу тимчасово зменшились (максимум на 90 днів), і працівникові не може бути запропонована інша робота чи навчання, які відповідають потребам роботодавця.

Відповідно до закону, роботодавець повинен повідомити про скорочення не менше ніж за 14 днів до набрання ним чинності. Якщо повідомлення не може бути вручено особисто, воно може бути направлено листом або в електронному вигляді, при цьому термін повідомлення залишається незмінним. У повідомленні повинна бути вказана причина скорочення, дата його початку і його (передбачувана) тривалість. Роботодавець не може відправити працівника негайно в неоплачувану відпустку. У колективних договорах містяться і зворотні положення, наприклад, в галузі лісового машинобудування роботодавець може скоротити працівника без повідомлення за 14 днів, якщо робота ускладнена через морози. Відповідні критерії щодо температури повітря і тривалості морозів повинні бути вказані заздалегідь.

Співробітник має право виконувати іншу роботу в період неоплачуваної відпустки та розірвати трудовий договір з повідомленням роботодавця в термін до п'яти днів незалежно від того, чи є трудовий договір терміновим чи ні.



Припинення трудових відносин

Звільнений працівник

Якщо працівник звільняється, необхідно дотримуватися терміну повідомлення, який зазвичай становить від двох тижнів до місяця залежно від тривалості трудових відносин. Після закінчення терміну повідомлення трудові відносини припиняються, а до цього моменту вони тривають у звичайному режимі. Роботодавець виплачує працівникові заробітну плату за період повідомлення.

В принципі, строковий договір не може бути розірваний до закінчення терміну його дії. Також існує можливість узгодження терміну повідомлення для строкового договору. Працівник може розірвати договір без повідомлення, якщо роботодавець серйозно порушує або не виконує свої зобов'язання.

Роботодавець при звільненні співробітника

Роботодавець може припинити трудові відносини на невизначений термін тільки з поважної причини, яка повинна бути вказана в колективному договорі. Якщо не обумовлено інше, роботодавець зобов'язаний дотримуватися встановлених законом терміни повідомлення. Строковий трудовий договір не може бути розірваний, якщо це прямо не обумовлено в такому договорі.

Крім розірвання, трудові відносини

можуть бути припинені. Звільнення — більш жорстка міра, ніж розірвання трудового договору. Роботодавець може звільнити працівника негайно і без попередження лише з дуже серйозних причин. Це повинно бути серйозним порушенням або нехтуванням обов'язками, передбаченими трудовими відносинами або законом. Наприклад, крадіжка майна роботодавця або загроза безпеці інших людей.

Працівник має право висловити свою позицію до того, як роботодавець розірве трудовий договір.

Звільнення з виробничих чи економічних причин

Трудовий договір, укладений на невизначений термін, може бути розірваний з виробничих або економічних причин. Розірвання може бути пов'язане з погіршенням економічної ситуації або реорганізацією виробництва.

Строковий трудовий договір не може бути розірваний з виробничих або економічних причин, якщо в умови договору не включено спеціальне положення про можливе розірвання.

Звільнення працівника

Роботодавець може звільнити працівника на невизначений термін з мотивів, пов'язаних з працівником. При розірванні трудових відносин з таких мотивів роботодавець зобов'язаний попередити працівника, за винятком тих випадків, коли працівник і без попередження в змозі усвідомити серйозність

і неприйнятність своєї поведінки, або якщо працівник вже був попереджений в минулому і його/її черговий проступок свідчить про недбале ставлення до своїх робочих зобов'язань. Працівник, який отримав попередження, має право висловити свою думку й отримати можливість виправити свою поведінку. У разі розірвання договору попереднє попередження не потрібне.

Підстави для звільнення повинні бути об'єктивними та стосуватися, наприклад, неодноразового нехтування працівником своїх обов'язків, неприйнятною поведінки або невиконання вказівок.

Підстави для звільнення не повинні бути довільними або ґрунтуватися на дискримінації. Це означає, наприклад, що працівник не може бути звільнений через короткотривалу хворобу чи нещасний випадок, політичні чи релігійні переконання, участь у профспілковій діяльності відповідно до законодавства про колективні переговори, через вагітність або відпустку за сімейними обставинами. Також працівник не може бути звільнений, якщо він вдався до доступних йому засобів правового захисту.

Працівник має право висловити свою думку до того, як роботодавець розірве трудовий договір.

Закінчення трудової діяльності та остаточний розрахунок

Після закінчення трудової діяльності працівника йому/їй повинен бути виплачений остаточний розрахунок, як зазначено в колективному договорі для кожної галузі.

Остаточний розрахунок повинен включати в себе відпускні за нараховані та невикористані щорічні відпустки в межах суми виплат для щорічних відпусток. Згідно з колективним договором в лісовій галузі, 50% від такої суми виплачується в якості відпускних. Відповідно до колективного договору в галузі лісозаготівель відпускні не виплачуються.

Згідно з колективним договором в лісовому господарстві, співробітнику, який працює за договором нетривалий час або всього декілька днів, не нараховуються відпускні дні. Відповідно до Закону про щорічні відпустки йому/їй виплачується 13,5% від заробітної плати в якості відпускних. Компенсація становить 2/3 від відпускних і 1/3 від відпускної допомоги. Працівнику, чий трудовий договір передбачає максимальний робочий період у два місяці, при виплаті зарплати може бути виплачено щорічну відпускну допомогу, рівну вищевказаному відсотку від відпускних.

Довідка про працевлаштування

Працівники мають законне право на отримання довідки про працевлаштування після закінчення трудових відносин. У довідці про приймання на роботу вказується тривалість трудових відносин і завдання, що виконувалися. За бажанням працівника в довідці також може бути вказана причина звільнення та оцінка трудових навичок і поведінки працівника. Довідка про працевлаштування — це спосіб довести свій попередній досвід при прийманні на іншу роботу.

Додаткова інформація

Посібник з роботи в Фінляндії від Служби зайнятості (фінською, шведською, англійською, естонською, російською, іспанською та польською мовами):

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

Посібник з роботи в Фінляндії від Фінського інституту гігієни праці (фінською, шведською, англійською, російською, французькою, сомалі, китайською, арабською, курдською, німецькою, тайською та в'єтнамською мовами):

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

Законодавство про іноземних працівників від Управління охорони праці (фінською та шведською мовами): www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/julkaisut/oppaat/ulkomaalaisena-tyontekijana-suomessa

Ваш гід по Фінляндії (фінською, шведською, англійською, російською, естонською, французькою, сомалі, іспанською, турецькою, китайською, фарсі та арабською мовами):

www.infofinland.fi

Додаток Hermes від Асоціації фінських виробників (колективні договори в лісовому господарстві фінською, шведською, англійською, російською, українською та незабаром також естонською мовами):

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

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

Матеріали для іноземних працівників, зайнятих у лісопосадках та лісоочищенні (фінською, естонською, українською, російською, англійською мовами):

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

Глосарій

Іноземний працівник

Працівник, який не є громадянином Фінляндії.

Відряджений працівник

Відряджений працівник — це працівник, який зазвичай працює в іншій країні, а не у Фінляндії, і якого роботодавець, який перебуває в іншій країні, направляє на роботу до Фінляндії протягом обмеженого періоду часу.

Іноземне підприємство

Підприємство, що не знаходиться у Фінляндії. Іноземне підприємство, яке перебуває в іноземній власності, але розташоване у Фінляндії, не є іноземним підприємством.

Колективний договір

Колективний договір (КД) – це угода, укладена роботодавцем або асоціацією роботодавців з однією або кількома зареєстрованими асоціаціями працівників. Як правило, працівники можуть домовитися про більш вигідні робочі умови, ніж передбачено в КД. Колективні договори укладаються на галузевому рівні. З колективними договорами можна ознайомитися онлайн на сайті www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto.

Лісова сертифікація

Лісова сертифікація демонструє, що управління лісами здійснюється екологічно, економічно та соціально стійким способом. У Фінляндії діють дві систе-

ми лісової сертифікації — FSC і PEFC, кожна з яких має свої власні критерії. За виконанням цих критеріїв стежить незалежний орган. Вимоги лісової сертифікації повинні дотримуватися в сертифікованих лісах.

PEFC

PEFC (Програма лісової сертифікації) – це міжнародна система лісової сертифікації, яка сприяє екологічно, соціально та економічно стійкому управлінню лісами у всьому світі. У Фінляндії 83% комерційних лісів сертифіковані PEFC.

FSC

FSC (Лісова опікунська рада) – це міжнародна некомерційна організація з відкритим членством, метою якої є сприяння відповідальному управлінню лісами. У Фінляндії 11% комерційних лісів сертифіковані за системою FSC.

Контрольний список

Для іноземних працівників, які збираються працювати або вже працюють у Фінляндії.

Перед початком роботи

- Якщо ви є громадянином ЄС або ЄЕЗ і якщо ви збираєтеся працювати у Фінляндії більш як три місяці, зареєструйтеся в Імміграційній службі Фінляндії.
- Якщо ви не є громадянином ЄС або ЄЕЗ, подайте заяву на отримання посвідки на проживання в Імміграційну службу Фінляндії (enterfinland.fi). Якщо у вас вже є посвідка на проживання, перевірте її на наявність права на роботу.
- Укладіть письмовий трудовий договір і зберігайте його при собі.
- Відкрийте банківський рахунок для оплати праці, якщо у вас ще немає рахунку для цих цілей.
- Якщо ви є громадянином ЄС/ЄЕЗ, Великобританії, Швейцарії або деяких країн, які уклали з Фінляндією угоду про соціальне забезпечення (Австралія, Канада, Чилі, Китай, Індія, Ізраїль, Японія, Південна Корея, США), і якщо ви зазвичай працюєте за межами Фінляндії, надайте своєму роботодавцю довідку A1, видану владою вашої країни, або сертифікат для відряджених працівників за договором соціального забезпечення.
- Ідентифікаційний номер можна отримати при подачі заяви на отримання посвідки на проживання або пізніше в податковому управлінні.
 - Отримавши персональний ідентифікаційний номер, ви можете

подати заявку на отримання податкової картки. Якщо ви є платником податків у Фінляндії, подайте заявку на отримання картки платника податків до податкової служби та пред'явіть її своєму роботодавцю.

При прийомі на роботу

- Вимагайте вступного інструктажу і задавайте питання.
- Дбайте про свою та чужу безпеку.
- Слідкуйте за своєю фізичною формою і здоров'ям, щоб не допустити погіршення здоров'я на роботі.
- Слідкуйте за тим, щоб при виплаті зарплати дотримувалися умови колективного договору і фінського законодавства. У цьому вам допоможе додаток Hermes від Асоціації фінських виробників.

Після закінчення трудової діяльності

- Якщо ви або ваш роботодавець розриваєте трудовий договір, діють встановлені законом терміни повідомлення.
- Переконайтеся в тому, що після закінчення робочих відносин вам зроблять всі виплати (зарплату, витрати та відпуски).
- При прийманні на наступну роботу попросіть видати вам довідку, щоб довести ваш попередній досвід.

Іноземні працівники в лісовому господарстві Фінляндії

Цей посібник призначений для іноземних працівників, зайнятих в лісовому господарстві, лісозаготівлі та в розплідниках на території Фінляндії. У посібнику описані основні права та обов'язки іноземних працівників. Як правило, іноземні працівники мають ті самі права та обов'язки, що і фінські працівники. Крім законодавства, вимоги й права роботодавців і працівників лісового господарства закріплені в колективних договорах і вимогах лісової сертифікації.



**Työturvallisuus-
keskus**



Työtehoseura



**METSÄMIESTEN
SÄÄTIÖ**