

# Người lao động nước ngoài ở Phần Lan

Xuất bản số 5 | 2021 của Cục bảo hộ lao động



Tyosuojelu.fi

Website of the Occupational Safety  
and Health Administration in Finland

## Nội dung

Quyền làm việc của người nước ngoài và lưu giữ thông tin.....	3
Giải thích về các điều kiện quan trọng trong công việc .....	5
Giờ làm việc và ghi nhận thời gian làm việc...	6
Giờ nghỉ .....	7
Giờ làm tăng ca .....	8
Lương và phiếu lương .....	9
Tăng lương phụ trội và tiền bù đắp .....	10
Nghỉ phép thường niên .....	12
Lương nghỉ phép và tiền bù đắp .....	13
Chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp và bảo hiểm tai nạn .....	14
Thẻ nhận diện và mã số thuế .....	15
Kết thúc hợp đồng lao động .....	16
Thông tin tổng quát .....	16
Tìm hiểu thêm .....	19

Người lao động nước ngoài ở Phần Lan  
Nhà xuất bản: Nhà quản lý an toàn vệ sinh lao  
động 2021  
Hình bìa: Shutterstock

Publications of the OSH Administration in Finland  
5vie/2021

ISBN: 978-952-479-325-4 (stapled)

ISBN: 978-952-479-326-1 (pdf)

ISSN: 2737-0879 (online publication)

# Quyền làm việc của người lao động nước ngoài và lưu trữ thông tin.

## **Người có quốc tịch EU\* và đăng ký quyền cư trú**

Khi là người có quốc tịch EU\*, bạn có thể làm việc tại Phần Lan mà không cần thêm một giấy phép đặc biệt nào. Dù không cần giấy phép đặc biệt, bạn vẫn phải đăng ký quyền cư trú của mình tại Cục quản lý nhập cảnh (Migri), nếu lưu trú ở Phần Lan trên ba tháng. Riêng đối với công dân có quốc tịch của các nước Bắc Âu sẽ đăng ký tại cơ quan quản lý dữ liệu dân số và kỹ thuật số (Dvv)

\* Kể cả công dân mang quốc tịch Iceland, Liechtenstein, Na Uy và Thụy Sĩ.

## **Người có quốc tịch ngoài khối Liên minh Châu Âu**

Ngoại trừ một vài trường hợp ngoại lệ, nếu không là công dân của một nước thuộc khối Liên minh Châu Âu, bạn cần giấy phép cư trú cho phép làm việc ở Phần Lan. Ví dụ những người lao động nông nghiệp thời vụ có thể làm việc nhiều nhất 90 ngày khi có giấy chứng nhận lao động thời vụ hoặc giấy phép lao động thời vụ.

Nếu bạn có giấy phép cư trú, quyền làm việc được in trên thẻ cư trú. Thẻ Kela, bằng lái xe, thẻ thuế hoặc thẻ chứng nhận A1 đều không thể thay thế (giấy phép cư trú) để chứng minh quyền được làm việc.

Giấy phép cư trú của bạn có thể bao gồm cả quyền làm việc (ví dụ: giấy phép cư trú không thời hạn và giấy phép cư trú dựa trên quan hệ gia đình). Giấy phép cư trú của bạn có thể được cấp riêng cho một người sử dụng lao động nào đó hoặc cho một ngành nghề cụ thể thì bạn chỉ được quyền làm việc cho người sử dụng lao động đó hoặc trong ngành đó.

Với giấy phép cư trú diện du học, quyền làm việc của bạn bị giới hạn trong thời gian đang học theo các học kỳ của trường.

## **Người xin tị nạn**

Nếu bạn là người đang xin tị nạn và có sổ thông hành hợp lệ, bạn sẽ được phép làm việc ở Phần Lan theo diện người đang xin tị nạn, sau khi đã nộp đơn xin tị nạn được ba tháng.

Trường hợp bạn đến Phần Lan nhưng không có sổ thông hành hợp lệ, bạn có quyền được làm việc sau khi đã nộp đơn xin tị nạn được sáu tháng.

Bạn có thể đọc thêm thông tin tổng quát về quyền được làm việc hoặc thông tin về quyền và kết thúc quyền làm việc của người đang xin tị nạn trên trang web của cục quản lý nhập cảnh Phần Lan:

[www.migri.fi/en](http://www.migri.fi/en).

## **Trách nhiệm của người sử dụng lao động**

Người sử dụng lao động có trách nhiệm kiểm tra từ sổ thông hành hợp lệ hoặc thẻ cư trú về việc người lao động nước ngoài có giấy phép cư trú của người lao động hay không cần có giấy phép này.

Người sử dụng lao động còn phải lưu giữ thông tin về quyền được làm việc của người lao động nước ngoài trong thời gian bốn năm, sau ngày kết thúc hợp đồng lao động. Vì lý do này nên người sử dụng lao động có trách nhiệm yêu cầu bạn xuất trình giấy phép cư trú và copy lưu lại.

# Giải thích về các điều kiện chính trong công việc

## Hợp đồng lao động

Bạn có thể làm hợp đồng lao động bằng văn bản hoặc hợp đồng miệng. Trong thực tế bạn nên làm hợp đồng lao động bằng văn bản để bảo đảm quyền lợi về mặt pháp lý của cả hai bên và tránh sự hiểu lầm. Nếu bạn đã thỏa thuận bằng hợp đồng miệng thì người sử dụng lao động phải cung cấp cho bạn một văn bản giải thích về các điều kiện làm việc chính trước khi kết thúc kỳ hạn trả lương đầu tiên.

Trong hợp đồng lao động hoặc văn bản giải thích phải ghi

- Địa chỉ nhà hoặc nơi kinh doanh của người sử dụng lao động và người lao động.
- Thời gian bắt đầu làm việc
- Thời gian của hợp đồng lao động có kỳ hạn và lý do ký kết hợp đồng có kỳ hạn.
- Thời gian thử việc (nếu có thỏa thuận về thời gian thử việc)
- Địa điểm làm việc; nếu không có địa điểm làm việc chính thì phải có văn bản giải thích để căn cứ theo đó người lao động làm việc ở các địa điểm khác nhau.
- Những nhiệm vụ chính của người lao động
- Thỏa ước lao động tập thể được áp dụng trong công việc\*
- Căn cứ để tính lương và kỳ hạn thanh toán lương
- Giờ làm việc theo quy định. Nếu đã thỏa thuận về các giờ làm việc khác nhau theo đề nghị của người sử dụng lao động (ví dụ 10-30 tiếng trong một tuần), người sử dụng lao động phải cung cấp văn bản giải thích về giờ làm việc thay đổi như thế nào trong thực tế.
- Xác định thời gian nghỉ phép hàng năm

- Thời gian thông báo nghỉ việc hoặc căn cứ kết thúc hợp đồng lao động.

\* Thỏa ước lao động tập thể (työehtosopimus) là văn bản thỏa thuận giữa hiệp hội người sử dụng lao động và công đoàn người lao động về điều kiện lao động, ví dụ như thời giờ làm việc và tiền lương trong ngành.

## Giờ làm việc và ghi nhận thời gian làm việc

### Làm việc theo ngày và theo tuần

Giờ làm việc bình thường nhiều nhất trong một ngày là 8 tiếng và trong một tuần là 40 tiếng. Với một số nghề lao động (như ngành nhà hàng, giao thông vận tải hoặc các cơ sở chăm sóc v.v...). Giờ làm việc bình thường có thể xếp theo ca làm việc nhiều ngày. Trường hợp này thì một ca làm việc dài ngày bình thường theo quy định là 80 giờ trong ca hai tuần hoặc 120 giờ trong ca ba tuần. Giờ làm bình thường trong ngành nhà hàng nhiều nhất là 112,5 giờ trong một ca ba tuần.

Hãy kiểm tra các quy định chi tiết về giờ làm việc theo thỏa ước về điều kiện lao động chung của ngành (työehtosopimus).

Có thể thỏa thuận về số giờ làm việc trung bình, khi đó thời giờ làm việc trong ngày và trong tuần có thể khác nhau mà bạn không được tính là thời giờ làm thêm. Người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động biết nếu trong chỗ làm sử dụng hệ thống tính giờ làm việc theo dạng này. Người sử dụng lao động cũng phải lập bản kế hoạch cân đối thời gian làm việc. Bản kế hoạch phải bao gồm thời gian có hiệu lực và giờ làm mỗi tuần của người lao động. Vào cuối một kỳ làm việc theo kế hoạch, phải cân đối số giờ làm bình thường, thông thường là 40 giờ một tuần. Nếu không cân đối thời gian làm việc, bạn phải được trả lương làm thêm giờ.

## Ghi nhận thời gian làm việc và tiền lương

Người sử dụng lao động có trách nhiệm lưu sổ ghi nhận số giờ làm việc và số lương đã trả cho người lao động. Bạn có quyền yêu cầu người sử dụng lao động cung cấp bản sao số giờ làm việc đã được ghi nhận. Bạn cũng nên tự ghi chép lưu lại những giờ làm việc của mình. Bạn nên nhớ ghi lại giờ bắt đầu vào ca và giờ kết thúc ca làm.

## Giờ nghỉ

### Giờ nghỉ hàng ngày

Những ngày làm việc kéo dài hơn 6 tiếng bạn có quyền nghỉ giải lao ít nhất 30 phút. Nếu trong giờ nghỉ giải lao bạn được tự do đi ra khỏi chỗ làm thì sẽ không được trả lương.

Trong Thỏa ước lao động tập thể có thể có thỏa thuận về giờ cà phê được nghỉ hàng ngày có hưởng lương.

### Giờ nghỉ sau một ngày làm việc

Sau khi kết thúc ca làm theo ngày thì phải có 11 giờ nghỉ ngơi không gián đoạn trước khi bắt đầu vào ca làm tiếp theo. Trong một vài trường hợp, giờ nghỉ giữa hai ca làm có thể ngắn hơn.

### Giờ nghỉ sau một tuần làm việc

Theo nguyên tắc, bạn có quyền nghỉ ít nhất 35 giờ không gián đoạn sau một tuần làm việc. Nếu có thể thì giờ nghỉ sau một tuần làm việc nên sắp xếp vào ngày chủ nhật.

# Giờ làm tăng ca

Theo luật về giờ làm việc thì những giờ làm việc trên 8 tiếng trong một ngày hoặc trên 40 tiếng trong một tuần là giờ làm tăng ca. Trường hợp bạn làm việc theo ca 2 tuần thì giờ làm thêm sẽ được tính khi bạn làm trên 80 giờ và ca làm 3 tuần trên 120 giờ. Tuy nhiên, trong Thỏa ước lao động tập thể có thể có quy định khác về giờ làm tăng ca (làm thêm). Bạn hãy kiểm tra quy định về giờ làm tăng ca theo thỏa ước lao động tập thể được áp dụng trong ngành.

## Giờ làm việc tối đa

Tổng thời gian làm việc của người lao động (thời giờ làm việc bình thường và thời giờ làm tăng ca) trung bình một tuần không được trên 48 tiếng trong một chu kỳ làm việc bốn tháng.

Có thể thỏa thuận khác hơn về chu kỳ làm việc trong thỏa ước lao động tập thể. Người sử dụng lao động phải theo dõi số giờ làm việc của người lao động để không vượt quá số giờ làm việc tối đa.

## Đồng ý làm tăng ca (làm thêm)

Người sử dụng lao động phải hỏi sự đồng ý của bạn mỗi khi muốn đề nghị bạn làm tăng ca (làm thêm). Trong hợp đồng lao động không thể có sự đồng ý vô thời hạn về việc phải làm tăng ca.



# Lương và phiếu lương

## Lương

Ở Phần Lan bạn luôn có quyền hưởng lương khi làm việc. Không hề có công việc thực tập không lương ở Phần Lan, trừ khi bạn đang đi học hoặc thử việc thông qua văn phòng Lao động-TE. Ở Phần Lan không có quy định lương tối thiểu mà lương sẽ được xác định theo thỏa ước điều kiện lao động chung của ngành. Nếu ngành của bạn không có thỏa ước điều kiện lao động thì bạn sẽ được trả lương theo mức thông thường và hợp lý so với việc làm của bạn.

Mức lương quy định theo thỏa ước điều kiện lao động sẽ phụ thuộc vào công việc và yêu cầu chuyên môn.

### Ví dụ năm 2021

- lương tối thiểu của người dọn dẹp là 11,02€ một giờ
- lương đầu bếp mới vào của ngành nhà hàng là 10,36€ một giờ
- lương tối thiểu của người lao động mới vào ngành xây dựng là 11,04 € một giờ (bắt đầu từ ngày 1.9.2021)
- lương tối thiểu nghề nông và nghề trồng cây là 8,85€ (+ phụ cấp chuyên môn ít nhất 4% muộn nhất sau khi bạn đã làm việc liên tiếp 10 tháng cho một chủ lao động)

Thông thường lương sẽ tăng sau những khoản thời gian nhất định. Bạn có thể tìm hiểu thêm về mức lương hiện tại theo thỏa ước điều kiện lao động của từng ngành trên trang Finlex: [www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto](http://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto).

## Lương trong thời gian nghỉ bệnh

Nếu bạn không thể đi làm được do bệnh hoặc bị tai nạn, bạn có quyền nhận lương trong thời gian nghỉ bệnh. Lương sẽ được trả từ ngày bạn bắt đầu bị bệnh và 9 ngày nghỉ bệnh sau đó. Bạn hãy thông báo cho người sử dụng lao động biết ngay khi bạn bị ốm (bệnh). Người sử dụng lao động có thể yêu cầu bạn trình giấy chứng nhận y tế.

Bạn sẽ tìm thấy các thông tin cụ thể về lương nghỉ ốm (bệnh) trong thỏa ước lao động của ngành.

## Phiếu lương

Khi trả lương, người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp cho bạn phiếu lương (bản lương), trong đó có các thông tin về số lương và căn cứ tính lương như số giờ đã lao động và mức lương của một giờ, lương tăng ca hoặc các khoản Tiền bù đắp khác, nếu có. Căn cứ vào phiếu lương bạn có thể tự tính rằng tiền lương của bạn đã được trả đúng.

## Tăng lương và phí bù đắp

### Phụ trội tăng ca

Thời giờ làm việc hơn 8 tiếng trong một ngày (= giờ làm tăng ca trong ngày) sẽ được trả lương như sau: 2 giờ đầu tăng lương 50%, những giờ tiếp tăng lương 100%.

Thời giờ làm việc trên 40 tiếng trong một tuần (giờ làm tăng ca trong tuần) sẽ được trả lương như sau: 8 giờ đầu tăng lương 50%, những giờ tiếp theo tăng lương 100%. Giờ làm tăng ca tính theo tuần thì sẽ không tính giờ làm tăng ca trong ngày.

Tuy nhiên trong Thỏa ước lao động của ngành có thể có thỏa ước khác về lương tăng ca. Bạn hãy kiểm tra quy định trong Thỏa ước lao động về lương làm tăng ca được áp dụng trong ngành.

Trong một số ngành, công việc được chia ra theo ca

làm nhiều ngày. Trong trường hợp làm việc theo ca nhiều ngày thì không tính giờ làm thêm trong tuần hoặc giờ làm thêm trong ngày mà tất cả giờ làm trong một ca sẽ được tính chung.

Ví dụ trong ngành giao thông, thời gian làm việc được chia theo ca làm hai tuần; nếu thời gian làm việc trong hai tuần quá 80 giờ thì 12 giờ đầu sẽ được tăng lương 50% và những giờ còn lại tăng 100%. Trong ngành nhà hàng, thời gian làm việc được chia theo ca làm ba tuần; nếu thời gian làm việc trong ba tuần quá 120 giờ thì 18 giờ đầu sẽ được tăng lương 50% và những giờ còn lại tăng 100%.

### **Đổi giờ tăng ca thành giờ nghỉ phép**

Bạn có thể thỏa thuận với người chủ của bạn về việc đổi một phần hoặc toàn bộ số giờ làm thêm và tăng ca thành giờ nghỉ phép có lương. Nếu bạn và người sử dụng lao động đã thỏa thuận về việc đổi lương tăng ca thành giờ nghỉ có lương thì thời gian nghỉ cũng phải được tăng như lương tăng ca. Ví dụ, một giờ làm tăng ca được hưởng thêm 100% lương tương đương hai giờ nghỉ.

### **Tiền lương làm việc ngày chủ nhật**

Nếu bạn làm việc vào ngày chủ nhật hoặc ngày Thánh lễ thì lương bạn phải được tăng 100% theo lương chủ nhật. Bạn có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động về việc đổi lương ngày chủ nhật thành giờ nghỉ có lương. Ví dụ nếu bạn làm việc 1 giờ vào ngày chủ nhật thì bạn có thể đổi thành 2 giờ nghỉ. Ngoài điều này, nếu bạn làm thêm trong ngày chủ nhật, bạn còn phải được nhận lương tăng ca. Trong Thỏa ước lao động tập thể có thể có thỏa thuận khác về điều này.

## Lương làm buổi tối và ban đêm

Có thể bạn có quyền được hưởng lương làm ca tối và ca đêm theo thỏa ước lao động. Mức lương tăng và cách tính đã được quy định trong thỏa ước lao động của ngành. Ví dụ trong ngành nhà hàng, nếu bạn làm việc sau 6 giờ tối, bạn có quyền được hưởng mức lương tăng do làm tối và sẽ được trả cho mỗi giờ làm việc.

## Nghỉ phép thường niên

### Tích lũy ngày nghỉ phép

Theo luật bạn có quyền nghỉ phép hàng năm được hưởng lương. Ngày nghỉ phép thường niên của bạn được tích lũy trong một chu kỳ tính ngày phép trong năm, nếu bạn làm việc ít nhất 14 ngày hoặc 35 giờ trong một tháng.

- Nếu thời gian làm việc không gián đoạn của bạn đến cuối kỳ tính phép thường niên chưa đầy một năm thì mỗi tháng làm đủ giờ trong chu kỳ tính phép này, bạn có quyền được nhận 2 ngày nghỉ phép.
- Nếu bạn tiếp tục làm việc không gián đoạn hơn một năm thì mỗi tháng làm đủ giờ trong chu kỳ tính phép này, bạn có quyền được nhận 2 ngày nghỉ phép.

### Nghỉ phép

Người sử dụng lao động phải cho bạn nghỉ hè (24 ngày) trong mùa nghỉ hè (2.5-30.9)

Thời gian nghỉ đông (số dư trên 24 ngày) sẽ cho lấy vào khoảng thời gian sau mùa nghỉ hè năm nay đến trước mùa nghỉ năm sau, nghĩa là từ 1.10 đến 30.4.

Những ngày nghỉ phép chỉ có thể dùng để nghỉ mà không được đổi thành tiền. Mỗi năm bạn phải lấy 18 ngày nghỉ vào mùa nghỉ hè. Nếu muốn để dành số ngày nghỉ còn lại, ví dụ để nghỉ vào năm sau, bạn có thể thỏa thuận điều đó với người sử dụng lao động. Đây được gọi là ngày phép tiết kiệm

## Trách nhiệm của người sử dụng lao động

Người sử dụng lao động có trách nhiệm lưu giữ sổ ghi chép về các ngày phép và ngày phép tiết kiệm của người lao động, tiền lương và các phí đền bù căn cứ theo Luật nghỉ phép thường niên.

Trong sổ lưu về phép thường niên phải có các thông tin như thời điểm nghỉ phép, số ngày nghỉ của mỗi kỳ phép, số lương, phí bù đắp và các căn cứ để tính lương. Bạn có quyền yêu cầu người sử dụng lao động cung cấp bản sao sổ lưu về phép thường niên.

## Lương nghỉ phép và phí bù đắp

### Người nhận lương theo tháng

Người nhận lương theo tháng có quyền nhận lương bình thường kể cả khi nghỉ phép thường niên.

### Người nhận lương theo giờ và lương khoán

Lương nghỉ phép thường niên của người nhận lương theo giờ và người nhận lương khoán có thể khác nhau trong các Thỏa ước lao động tập thể khác nhau.

Dù sao thì lương nghỉ phép thường niên đối với người làm việc dưới một năm là 9% và hơn một năm là 11,5% tổng lương đã nhận trong chu kỳ tính phép thường niên (lomanmääräytymisvuosi). Ví dụ, trong ngành xây dựng lương nghỉ phép là 18,5%. Lương này đã bao gồm tiền nghỉ phép.

### Bù đắp nghỉ phép

Nếu bạn làm bán thời gian và vì vậy không được tính ngày nghỉ phép thường niên hoặc nếu hợp đồng kết thúc trước khi bạn đã kịp lấy ngày nghỉ thì bạn có quyền được nhận tiền bù đắp nghỉ phép. Bù đắp nghỉ phép đối với người làm việc dưới một năm là 9% và làm việc hơn một năm không gián đoạn là 11,5%. Tiền bù đắp nghỉ phép thường niên sẽ được thanh toán cho bạn khi hợp đồng làm việc kết thúc hoặc muộn nhất khi chấm dứt kỳ nghỉ hè.

## Tiền nghỉ phép (Lomaraha)

Trong nhiều Thỏa ước lao động tập thể khác nhau đã có thỏa ước về tiền nghỉ phép (tiền phụ cấp trở lại làm việc). Tiền nghỉ phép thông thường bằng 50% lương nghỉ phép. Tiền nghỉ phép này được trả thêm ngoài tiền lương nghỉ phép.

## Trách nhiệm của người sử dụng lao động

Người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp phiếu tính tiền lương nghỉ phép hoặc tiền bù đắp nghỉ phép, trong đó thấy được số tiền lương hoặc tiền bù đắp nghỉ phép và căn cứ để tính.

## Điều quan trọng cần lưu ý

Mỗi người lao động đều có quyền nghỉ phép thường niên và nhận lương trong thời gian nghỉ phép.

# Chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp và bảo hiểm tai nạn

Người lao động ít nhất phải được chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp dự phòng theo luật định.

Nếu muốn, người sử dụng lao động cũng có thể ghép dịch vụ y tế vào hợp đồng chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp, nghĩa là bạn có thể đến gặp bác sĩ thông qua dịch vụ chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp, khi cần. Bạn có thể xin giấy chứng nhận y tế từ dịch vụ chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp, nếu bị bệnh.

## Trách nhiệm của người sử dụng lao động

Người sử dụng lao động có trách nhiệm tổ chức dịch vụ chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp cho tất cả người lao động không tùy thuộc vào số lượng công nhân, chất lượng của công việc, hợp đồng lao động hoặc thời giờ làm việc.

Văn bản hợp đồng chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp phải được hiển thị cho người lao động. Trong hợp đồng, bạn sẽ nhìn thấy dịch vụ chăm sóc sức

khỏe nghề nghiệp được tổ chức tại đâu và bạn có thể liên hệ đến nơi nào.

Đối với các ngành có nguy cơ đặc biệt cao bị bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động phải hướng dẫn bạn đến theo dõi sức khỏe theo quy định bắt buộc.

## **Bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp**

Người sử dụng lao động phải mua bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp cho công nhân của mình. Bảo hiểm sẽ đền bù những chi phí và thu nhập bị mất do tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Thông tin của công ty bảo hiểm phải hiển thị tại chỗ làm cho người lao động nhìn thấy.

### **Khi bị tai nạn**

Nếu bị tai nạn bạn phải báo ngay lập tức cho người sử dụng lao động hoặc người đốc công gần nhất biết. Người này sẽ đưa cho bạn giấy chứng nhận bảo hiểm để bạn được chăm sóc thương tích miễn phí ở trung tâm y tế hoặc bệnh viện. Nếu bạn không có đem theo giấy chứng nhận bảo hiểm thì bạn phải tự trả phí chăm sóc và thuốc chữa trị. Trường hợp này công ty bảo hiểm sẽ bồi hoàn chi phí bạn đã tự trả theo hóa đơn thanh toán.

## **Thẻ nhận diện và mã số thuế**

Nếu bạn làm việc trên công trường xây dựng, bạn phải luôn mang thẻ nhận diện có ảnh trên người do người sử dụng lao động cấp. Thẻ nhận diện cá nhân phải bao gồm tên bạn, tên chủ sử dụng lao động của bạn và mã số thuế đã được đăng nhập tại cục thuế.

Mã số thuế cũng có thể được sử dụng trong các ngành khác, ví dụ xưởng đóng tàu.

## Mã số thuế (veronumero) lấy ở đâu?

Bạn đã nhận được mã số thuế khi nhận thẻ thuế (verokortti). Nếu bị mất thẻ thuế, bạn có thể xin mã số thuế từ văn phòng thuế.

Thông thường người lao động nước ngoài phải xin mã số thuế từ văn phòng thuế.

## Kết thúc hợp đồng lao động

Nếu hợp đồng lao động của bạn có thời hạn thì sẽ kết thúc vào thời điểm hết hạn của hợp đồng. Đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn thì phải thông báo riêng về việc chấm dứt hợp đồng.

Người lao động hoặc người sử dụng lao động đều có thể thông báo chấm dứt hợp đồng. Khi thông báo chấm dứt hợp đồng, người sử dụng lao động phải có lý do chính đáng Người lao động không cần báo lý do chấm dứt hợp đồng. Cả hai đều phải tuân thủ thời gian thông báo chấm dứt hợp đồng theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

Nếu trong hợp đồng lao động có thỏa thuận thời gian đầu là thời gian thử việc và bạn muốn chấm dứt hợp đồng trong giai đoạn này, bạn không cần tuân thủ thời gian thông báo chấm dứt hợp đồng mà có quyền nghỉ làm ngay lập tức.

## Thông tin tổng quát

Bạn không cần trả tiền cho người sử dụng lao động để có việc làm. Bạn có quyền giữ hộ chiếu và giấy phép cư trú của mình. Người sử dụng lao động chỉ có quyền xem những giấy tờ này. Nếu bạn có tài khoản ngân hàng ở Phần Lan, bạn không cần cho ai khác biết mật khẩu thẻ ngân hàng và mã ngân hàng của bạn, kể cả chủ sử dụng lao động.

Dù là người nước ngoài bạn vẫn có những quyền lợi và trách nhiệm trong công việc như người Phần Lan. Nếu bạn bị đối xử tệ hơn hoặc người sử dụng



lao động trả lương ít hơn vì bạn là người nước ngoài, người sử dụng lao động có thể phạm tội phân biệt đối xử vì luật pháp nghiêm cấm điều này. Đây cũng có thể là một tội hình sự.

Cơ quan bảo hộ lao động giám sát về việc tất cả mọi người đều có môi trường làm việc và điều kiện lao động đúng theo pháp luật tại nơi làm việc. Cơ quan bảo hộ lao động cũng giám sát về việc không ai bị phân biệt đối xử tại nơi làm việc. Cơ quan bảo hộ lao động tư vấn và hướng dẫn các vấn đề liên quan đến, ví dụ, thời giờ làm việc và tiền lương nhưng không thể giải quyết những vụ việc tranh chấp cũng không trợ giúp người lao động tại các phiên tòa. Cơ quan bảo hộ lao động cũng không thể đòi hộ bạn tiền lương chưa được thanh toán.

Bạn có quyền tham gia vào công đoàn và quỹ thất nghiệp. Công đoàn có thể giúp đỡ bạn nếu người sử dụng lao động không thanh toán tiền lương phải trả cho bạn. Bạn sẽ nhận được tiền trợ cấp từ quỹ thất nghiệp nếu bạn thất nghiệp.

## **Dịch vụ tư vấn qua điện thoại của cơ quan bảo hộ lao động:**

Dịch vụ tư vấn điện thoại của cơ quan bảo hộ lao động làm việc qua số máy **+358 295 016 620**. Bất kỳ người nào cũng có thể gọi vào số máy của Dịch vụ tư vấn điện thoại và xin tư vấn. Bạn không cần báo tên của mình.

Tìm hiểu thêm thông tin về Dịch vụ tư vấn qua điện thoại: [www.tyosuojelu.fi/telephone-service](http://www.tyosuojelu.fi/telephone-service)

## **Tổ chức trợ giúp nạn nhân các vụ phạm pháp RIKU ry:**

Tổ chức trợ giúp nạn nhân các vụ phạm pháp sẽ giúp đỡ và tư vấn cho các nạn nhân, thân nhân và nhân chứng của họ. Tổ chức trợ giúp nạn nhân các vụ phạm pháp cung cấp dịch vụ trợ giúp đặc biệt. Các nhân viên của tổ chức này đã được đào tạo chuyên môn tư vấn và trợ giúp các nạn nhân bị

buôn người và nạn nhân bạo lực gia đình Đối tượng được trợ giúp là bất kỳ ai không phụ thuộc giới tính, nơi cư trú hay quốc tịch và bạn có thể liên hệ bằng ngôn ngữ mẹ đẻ của mình. Khi trao đổi có thể sử dụng một thông dịch có uy tín, nếu cần.

Thông tin liên lạc của dịch vụ trợ giúp đặc biệt:

- Qua e-mail: [help@riku.fi](mailto:help@riku.fi) ( e-mail của bạn sẽ được trả lời trong thời gian ba ngày)
- Qua điện thoại (tin nhắn điện thoại hoặc tin nhắn Whatsapp) số đ.thoại: +358 40 632 9293

Trang web của  
Tổ chức trợ giúp nạn nhân các  
vụ phạm pháp:  
[www.riku.fi/en/](http://www.riku.fi/en/)



## Tổ chức trợ giúp nạn nhân buôn người

*Có ai đe dọa bạn hay gia đình của bạn không? Bạn có phải trả một số tiền lớn để có việc làm không? Có ai đó hạn chế sự đi lại của bạn không? Có ai đó ép buộc bạn làm điều gì đó bạn không muốn không? Có phải bạn không được trả lương mà cũng không làm gì được về điều đó không? Có ai đó cấm bạn không được nói chuyện với ai không? Bạn có phải là nạn nhân bị buôn người không?*

Bạn có thể liên lạc với Tổ chức trợ giúp nạn nhân buôn người. Thông tin của bạn hoàn toàn được bảo mật. Bạn không cần cho biết tên hoặc nơi ở của mình. Tổ chức trợ giúp sẽ phục vụ bạn bằng tiếng Phần Lan, tiếng Thụy Điển và tiếng Anh.

Nơi đây có thể đặt thông dịch cho những người nói bằng các ngôn ngữ khác.

- Thông tin liên lạc: +358 295 463 177 (24h), [ihmiskauppa.auttamisjarjestelma@migri.fi](mailto:ihmiskauppa.auttamisjarjestelma@migri.fi)

# Tìm hiểu thêm

Ấn phẩm này tập hợp các thông tin ngắn gọn dành cho người lao động nước ngoài ở Phần Lan về các nguyên tắc cơ bản khi làm việc. Ấn phẩm vẫn chưa hoàn thiện bạn có thể tìm hiểu thêm từ các nguồn sau.

## Trang web của cục bảo hộ lao động: Tyosuojelu.fi

- [www.tyosuojelu.fi/web/en](http://www.tyosuojelu.fi/web/en)  
(ví dụ như: điều kiện và môi trường làm việc)



## Giấy phép cư trú

- Finnish Immigration Service:  
[www.migri.fi/en/permits-and-citizenship](http://www.migri.fi/en/permits-and-citizenship)  
giấy phép-và-quốc tịch



## Mã số thuế

- [www.vero.fi/en](http://www.vero.fi/en) > Individuals > Tax card and tax return > Arriving in Finland > Work in Finland > Working in construction > The tax number



## Bản dịch các luật và quy định của Phần Lan

- [www.finlex.fi/en/laki](http://www.finlex.fi/en/laki)



## Thỏa ước lao động tập thể (bằng tiếng Phần Lan)

- [www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto](http://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto)



Tyosuojelu.fi

Website of the Occupational Safety  
and Health Administration in Finland