



Välismaalasest töötajana Soomes

Sisukord

- ▶ Välismaalasest töötaja õigus töötada ja teabe säilitamine: teave peamiste töötingimuste kohta
- ▶ Tööaeg ja tööaja arvestus
- ▶ Puhkeaeg
- ▶ Miinimumpalk ja palgalehed
- ▶ Ületunnitöö
- ▶ Töötasu täiendavad lisatasud ja hüvitised
- ▶ Aastapuhkus
- ▶ Puhkusetasu ja -hüvitis
- ▶ Töötervishoid ja tööõnnetuskindlustus
- ▶ Fotoga ID ja maksunumbe

Välismaalasest töötaja õigus töötada ja teabe säilitamine

ELi kodanikud*

ELi kodanikud ei vaja Soomes töötamiseks eriluba. Siiski peavad ka ELi kodanikud oma elamisõiguse registreerima, kui nad viibivad Soomes üle kolme kuu.

ELi kodaniku elamisõiguse registreerimine

Oma elamisõiguse saate registreerida kohalikus politsei- ja oskonnas. Erandiks on Põhjamaade kodanikud, kes registreeritakse registribüroos Põhjamaade-vahelise migratsiooniblanketi (Inter-Nordic Migration Form) alusel.

ELi-väliste riikide kodanikud

Kui te ei ole Soome või mõne ELi liikmesriigi kodanik, vajate (v.a mõnel erandjuhul) töötamiseks elamisluba, mis annaks õiguse töötada. Töötamisõigus on märgitud elamisloakaardile (või lisatakse selle kohta märge teie passi). KEELA-kaart, juhiluba, maksukaart ega A1-sertifikaat (E101-sertifikaat) ei anna õigust töötada.

Elamisloaga võib automaatselt kaasneda töötamisõigus (nt tähtajatu elamisluba või perekondlikel põhjustel antud elamisluba). Elamisluba võib olla seotud konkreetset mõne tööandja või sektoriga: sellisel juhul võite töötada ainult nimetatud tööandja juures või kindlaksmääratud sektoris.

Kui teil on üliõpilase elamisluba, võite semestri jooksul töötada piiratud ajal (keskmiselt 25 tundi nädalas). Kui haridusasutuses ei toimu õppetööd, ei ole töötamisõigus piiratud.

Varjupaigataotlejad

Kui taotlete varjupaika ja teil on olemas ametlik reisidokument, võite Soomes töötada pärast kolme kuu möödumist varjupaigataotluse esitamisest. Kui olete riiki sisenenud ilma ametliku reisidokumendita, on teil õigus töötada pärast kuue kuu möödumist varjupaigataotluse esitamisest.

Teie õigus töötada kehtib seni, kuni teie varjupaigataotluse suhtes on tehtud seadusjärgne otsus. Kui varjupaigataotlus tagasi lükatakse ja te otsuse edasi kaebate, kehtib töötamisõigus edasi kuni lõpliku kohutuotsuseni.

Tööandja kohustused

Tööandja on kohustatud tegema kindlaks, et välismaalasest töötaja reisidokumendis või elamisloakaardil on kirjas tema õigus töötada või et tööluba ei ole vaja. Lisaks on tööandja kohustatud säilitama teavet välismaise töötaja töötamisõiguse kohta neli aastat pärast töösuhte lõppemist. Seepärast peab tööandja teie elamisluba vaatama ja sellest koopia tegema.

* Kehtib ka Islandi, Liechtensteini, Norra ja Šveits kodanike kohta.

Teave peamiste töötingimuste kohta

Tööleping

Töölepingu võib sõlmida kirjalikult või suuliselt. Tegelikult tuleks tööleping sõlmida alati kirjalikult, et vältida arusaamatusi ja tagada mõlema lepingupoole seadusjärgsed õigused. Kui olete sõlminud töölepingu suuliselt, peab tööandja esitama teile esimese tasustatud tööperioodi lõpuks kirjalikult peamised töötingimused.

Kirjalik tööleping või kirjalikud töötingimused peavad hõlmama järgmist teavet

- tööandja ja töötaja elukoht või ettevõtte asukoht
- töö alguskuupäev
- tähtajalise töölepingu tähtaeg ja tähtajalise töölepingu sõlmimise põhjendus
- katseaja kestus (kui katseajas on kokku lepitud)
- koht, kus tööülesandeid täidetakse; kindla töökoha puudumise korral tuleb selgitada põhimõtteid, mille alusel töötaja töötab eri töökohtades
- töötaja peamised tööülesanded
- töö suhtes kohaldatav kollektiivleping*
- töötasu kindlaksmääramise alused ja töötasu maksimise periood
- tavapärase tööaeg
- aastapuhkuses kokkuleppimise kord
- töösuhte lõpetamisest etteteatamise aeg või selle kindlaksmääramise alused.

* Kollektiivleping on tööturuorganisatsioonide sõlmitud leping, milles on kindlaks määratud minimaalsed töötingimused

Tööaeg ja tööaja arvestus

Päevane ja nädalane tööaeg

Tavapärane tööaeg kestab maksimaalselt 8 tundi päevas ja 40 tundi nädalas. Mõnes sektoris (toitlustus, transport, hoolekanne jne) võib tavapärase tööaja arvestus olla perioodipõhine. Sel juhul on tavapärane tööaeg tööaja seaduse kohaselt kas 80 tundi kahe-nädalase perioodi kohta või 120 tundi kolmenädalase perioodi kohta. Restoranis on tavapärane tööaeg kõige rohkem 111 tundi kolme nädala kohta.

Kontrollige üksikasjalikke tööajanorme vastava sektori kollektiivlepingust.

Tööaja ja töötasu arvestus

Tööandja peab pidama arvestust töötaja tööaja ja talle makstud töötasu üle. Teil on õigus saada tööandjalt oma tööaja arvestuse koopia.

Ka teie ise peaksite pidama arvestust oma tööaja üle. Pange kirja ka vahetuste alguse ja lõpu aeg.

Puhkeaeg

Tööpäevasisene vaheaeg

Kui teie tööpäev kestab üle kuue tunni, on teil õigus vähemalt 30-minutilisele vaheajale, mis on tasustamata, tingimusel et saate sel ajal töökohast lahkuda.

Kui kollektiivlepingus on kokku lepitud igapäevastes kohvipausides, arvestatakse need tasustatud tööaja sisse.

Igapäevane puhkeperiood

Enamikul juhtudel peab töötaja ühe vahetuse lõpu ja järgmise alguse vahele jääma vähemalt 11-tunnine katkestamata puhkeperiood. Erijuhtudel võib see periood olla lühem.

Iganädalane puhkeperiood

Põhimõtteliselt on teil kord nädalas õigus vähemalt 35-tunnisele katkestamata puhkeperioodile. Võimaluse korral peaks selle perioodi sisse jääma pühapäev.

Miinumumpalk ja palgalehed

Miinumumpalk

Soomes on teil alati õigus saada tehtud töö eest tasu. Soomes ei ole kehtestatud üldist miinumumpalka, vaid töötasu määratakse kindlaks sektori kollektiivlepingu alusel. Kui sektoris kollektiivleping puudub, tuleb teile teie töö eest maksta tavapärasest ja mõistlikust tasu.

Kollektiivlepinguga kindlaks määratud töötasumäärad sõltuvad tööülesannetest ja nende täitmiseks vajalikest kutseoskustest

Näiteks 2015 aastal

- on koristaja miinumumpalk tunnis 9,83 eurot
- toitlustussektoris on koka töötasu alammäär 10,04 eurot tunnis
- ehitussektoris on töötasu alammäär 9,83 eurot tunnis
- aiandus- ja põllumajandussektoris on tunnitasu vähemalt 8,44 eurot.

Sektorite kollektiivlepingutega kehtestatud töötasumäärasid saate vaadata andmebaasist Finlex aadressil www.finlex.fi.

Haigushüvitis

Teil on õigus saada haigushüvitust selle päeva eest, mil te haigestute, ja sellele järgneva üheksa haiguspäeva eest. Kollektiivlepingus on sätestatud haigushüvitise kindlaksmääramise kord konkreetse sektori puhul.

Palgaarvestus

Töötasu maksmisel peab tööandja teile esitama arvutuskäigu, kus on näidatud töötasu summa ja selle arvestamise alused, näiteks töötundide arv ja tunnitasu määr, millele võib eraldi kontol lisanduda töötasu ületunnitöö eest või muud hüvitised. Palgalehe alusel peaksite ka ise saama kontrollida palgaarvestuse täpsust.

Ületunnitöö

Tööaja seaduse kohaselt peetakse ületunnitööks töötunde, mis ületavad 8 tundi päevas või 40 tundi nädalas. Kahenädalastel perioodidel põhineva töö puhul on ületunnitöö töö, mis ületab 80 töötundi, ja kolmenädalaste perioodide puhul töö, mis ületab 120 töötundi. Kollektiivleping võib siiski sisaldada teistsuguseid kokkuleppeid ületunnitöö kohta. Kohaldatavast kollektiivlepingust saate vaadata, milliste kokkulepetega reguleeritakse ületunnitööd teie sektoris.

Ületunnitöö ülempiir ja selles kokkuleppimine

Tööandja ei või paluda teil teha ületunnitööd rohkem kui 250 tundi kalendriaastas. Sellele võidakse töökohasisese kokkuleppega lisada veel kuni 80 tundi: sellisel juhul on ületunnitöö ülempiir aastas 330 tundi.

Selline töökohasisene kokkulepe tuleb koostada **kirjalikult** enne ületunnitöö määra ületamist ja selles tuleb märkida, milliste töötajate suhtes see kehtib ja kui mitmes tunnis täiendavas ületunnitöös kokkulepitakse.

Tööandja kohustused

Tööandja peab jälgima ületunnitöö kogunemist reaalajas, nii et ülempiiri ei ületataks.

Ületunnitööga nõustumine

Tööandja peab teilt iga kord küsima eraldi nõusolekut ületunnitööga. Teisisõnu ei saa töölepingus kokkuleppida püsivas nõusolekus ületunnitööga.

Töötasu täiendavad lisatasud ja hüvitised

Töötasu ületunnitöö eest

Töötasu esimese kahe tunni töötunni eest, mis lisanduvad päevas kaheksale töötunnile, suurendatakse 50% ja järgmiste tundide eest makstavat töötasu 100%.

Töötasu esimese kaheksa töötunni eest, mis lisanduvad nädalas 40 töötunnile, suurendatakse 50% ja järgmiste tundide eest makstavat töötasu 100%.

Kahenädalasel perioodil põhineva töö puhul suurendatakse töötasu esimese 12 töötunni eest, mis lisanduvad 80 töötunnile, 50% ja järgmiste tundide eest makstavat töötasu 100%.

Kolmenädalasel perioodil põhineva töö puhul suurendatakse töötasu esimese 18 töötunni eest, mis lisanduvad 120 töötunnile, 50% ja järgmiste tundide eest makstavat töötasu 100%.

Kollektiivleping võib siiski sisaldada teistsuguseid kokkuleppeid ületunnitöö hüvitamise kohta. Kohaldatavast kollektiivlepingust saate vaadata, milliste kokkulepetega reguleeritakse ületunnitöö hüvitamist teie sektoris.

Ületundide eest makstava hüvitise asendamine vaba ajaga

Võite tööandjaga kokku leppida täiendava töötasu ja ületunnitöö hüvitise täielikus või osalises asendamises tasustatud vaba ajaga. Ületunnitöö eest antavate vabade päevade arvu kindlaksmääramisel lähtutakse ületunnitöö tasustamise suhtes kohaldatavast suurendamisprotsendist.

Pühapäevase töö hüvitamine

Pühapäeval või usupühal tehtud töö eest makstav tasumäär ületab tavapärast töötasu 100% võrra. Seda ei sa asendada tasustatud vaba ajaga. Kollektiivleping võib sisaldada teistsuguseid kokkuleppeid.

Õhtusel ja öisel ajal tehtud töö hüvitamine

Kollektiivlepingu kohaselt võib teil olla õigus saada hüvitist ka õhtuse ja öötöö eest. Selliste hüvitiste suurus ja arvutamise kord määratakse kindlaks sektori kollektiivlepinguga.

Aastapuhkus

Puhkusepäevade kogunemine

Puhkusepäevi arvestatakse tööaasta (näiteks ajavahemiku 1. aprill – 31. märts) nende kalendrikuude järgi, mil töötaja on töötanud vähemalt 14 päeva või 35 töötundi.

Kui teie töösuhe on puhkusearvestuse aluseks oleva aasta lõpuks pidevalt kestnud alla aasta, on teil õigus saada puhkust kaks tööpäeva iga puhkusearvestuse aluseks oleva aasta täiskalendrikuu eest.

Kui teie töösuhe on puhkusearvestuse aluseks oleva aasta lõpuks pidevalt kestnud üle aasta, on teil õigus saada puhkust kaks ja pool tööpäeva iga puhkusearvestuse aluseks oleva aasta täiskalendrikuu eest.

Puhkuse võtmine

Teil on õigus saada suvepuhkust (24 tööpäeva) suvepuhkuste perioodil, mis kestab 2. maist 30. septembrini.

24 tööpäeva ületav puhkuseosa antakse talvepuhkusena pärast suvepuhkuste perioodi lõppu ja uue algust, s.o ajavahemikul 1. oktoobrist 30. aprillini.

Väljateenitud aastapuhkuse päevad tuleb välja võtta; nende eest ei saa maksta rahalist hüvitist.

Tööandja kohustused

Tööandja peab pidama arvestust aastapuhkuse ja järgmisse aastase ülekantud puhkuse üle, samuti puhkusetasu ja -hüvitiste üle, mida makstakse aastapuhkuse seaduse kohaselt. Aastapuhkuse arvestuses tuleb ära näidata puhkuse kestus ja kuupäevad, puhkusetasu ja -hüvitise summa ning nende arvutamise alus.

Puhkusetasu ja -hüvitis

Kuupalgaga töötajad

Kuupalka saaval töötajal on õigus saada sama palka ka aastapuhkuse perioodi eest.

Tunni- või tükitööpalka saavad töötajad

Tunnipalka või tükitöö alusel palka saavate töötajate puhkusetasu sõltub sektori kollektiivlepingutest.

Puhkusehüvitis

Puhkusehüvitis on samuti sätestatud aastapuhkuse seaduses (9%, kui töösuhe on kestnud alla aasta ja 11,5%, kui töösuhe on kestnud üle aasta), See makstakse välja töösuhte lõppemisel või näiteks juhul, kui töötate osalise tööajaga. Kollektiivlepingutes võib olla kindlaks määratud teistsugune puhkusehüvitise protsent (näiteks ehitussektoris on see 18,5%).

Puhkuse lisatasu

Mitmes kollektiivlepingus on kokku lepitud ka puhkuse lisatasus (nn puhkuselt tagasituleku tasu), mis on enamikul juhtudel 50% puhkusetasust.

Tööandja kohustused

Puhkusetasu või -hüvitist makstes on tööandja kohustatud esitama teile aruande, kus on ära näidatud puhkusetasu või -hüvitise summa ja selle arvutamise alus.

Üldist

Igal töötajal on õigus puhkusele ja puhkusetasule.

Töotervishoid ja tööõnnetuskindlustus

Töötaja õigus

Töötajal on õigus vähemalt seadusega ette nähtud töotervishoiule. Töotervishoiuleping võib sisaldada ka meditsiiniteenuseid.

Tööandja kohustused

Töötajate arvust, tehtud töö kvaliteedist, töölepingust või tööajast olenemata peab tööandja kõigi töötajate puhul järgima töotervishoiunõudeid.

Tööandja peab sõlmima töotervishoiulepingu teenuseosutajaga ja see olema kõigile töötajatele nähtav koos töökoha tööhutusüüringu tulemustega.

Eriti suure kutsehaiguse ohuga sektorites peab tööandja saatma teid kohustuslikku tervisekontrolli.

Õnnetusjuhtumikindlustus

Seaduse järgi peab tööandja kindlustama oma töötajad oma valitud kindlustusseltsis õnnetusjuhtumite vastu. Õnnetusjuhtumikindlustus hüvitab õnnetuste ja kutsehaiguste põhjustatud kulud ja sissetuleku kaotuse. Kindlustusseltsi andmed peavad olema töökohal nähtaval kohal.

Õnnetuse korral

Tööõnnetuse korral teavitage sellest viivitamata oma tööandjat või otsest ülemust. Nad annavad teile kindlustussertifikaadi, mille esitamisel ravitakse teie vigastust tervisekeskuses või haiglas tasuta. Kui teil ei ole sertifikaati kaasas, peate ravi ja ravimite eest maksma. Sel juhul hüvitab kindlustusselts kulud kviitungite alusel.

Fotoga ID ja maksunumber

Kui töötate ehitusel, peate kandma nähtavas kohas tööandja antud fotoga ID-d. Sellel peab olema teie nimi, teie tööandja nimi ja teie maksunumber, mis on kantud riigi maksunumbrite registrisse.

Kust ma maksunumbri saan?

Teile on antud maksunumber koos maksukaardiga. Maksukaardi kaotamise korral saate maksunumbri maksuametist.

Välismaised töötajad saavad oma maksunumbri maksuametist.

TÄIENDAV TEAVE:

Teavet tööhõive- ja töötingimuste kohta leiata veebisaidilt:

www.tyosuojelu.fi

Kollektiivlepingud:

www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto

Tööaja seadus, töölepingute seadus, kollektiivlepingute seadus, aastapuhkuse seadus, välismaalaste seadus, tervishoiu seadus ning tööhutuse ja töötajate tervise seadus:

www.finlex.fi

Teave maksunumbri kohta:

www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Veronumero

Teave elamislubade kohta:

www.migri.fi/oleskeluluvat

www.poliisi.fi/luvat/ulkomaalaisluvat

Käesolev väljaanne on mõeldud välismaalastest töötajatele ja sisaldab kokkuvõtlikku teavet Soomes töötamise kohta. Siin esitatud teave ei ole täielik; täiendavat teavet leiata eespool osutatud allikatest.

