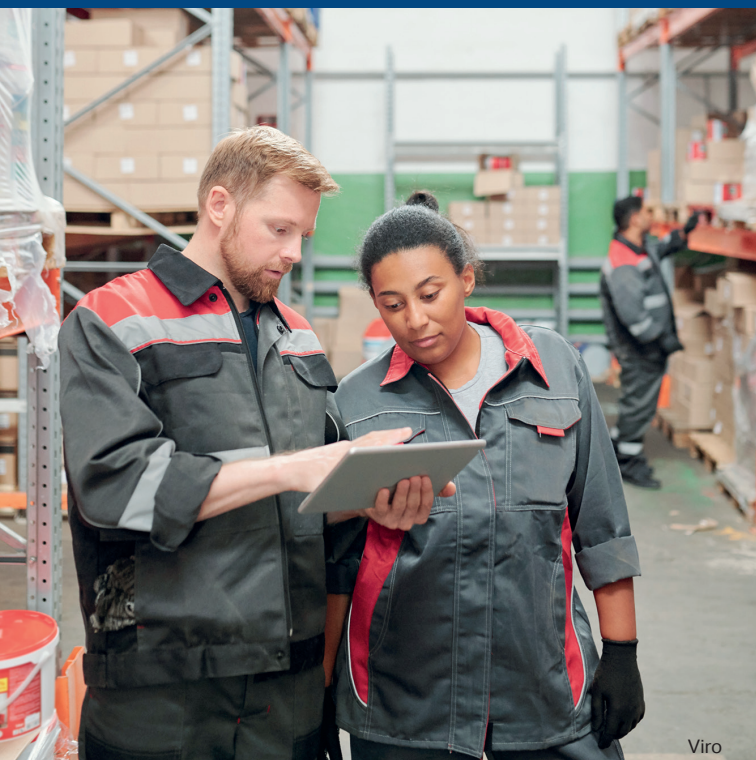


Välismaalasesest töötajana Soomes

Töökaitseameti väljaanded 5 | 2021



Työsuojelu.fi

Website of the Occupational Safety
and Health Administration in Finland

Sisukord

Välismaalasest töötaja töötamisõigus ja andmete säilitamine	3
Töötamise põhitingimuste kirjeldus	5
Tööaeg ja tööajaarvestus	6
Puhkeaeg	7
Ületunnitöö	8
Palk ja palgalipik	9
Palka suurendavad lisatasud ja hüvitised ...	10
Põhipuhkus	12
Põhipuhkuse tasu ja hüvitis	13
Töötervishoid ja õnnetusjuhtumikindlustus	14
Töötõend ja maksunumber	15
Töösuhte lõpetamine	16
Üldist	17
Lisateave	19

Välismaalasest töötajana Soomes
Väljaandja: Töökaitseamet 2021
Kaanefoto: Shutterstock

Publications of the OSH Administration in Finland
5est/2021

ISBN: 978-952-479-313-1 (stapled)

ISBN: 978-952-479-314-8 (PDF)

ISSN: 2737-0879 (online publication)

Välismaalasesest töötaja töötamisõigus ja andmete säilitamine

ELi kodanikud* ja elamisloa registreerimine

Kui olete ELi kodanik, võite töötada Soomes ilma eraldi loata. Kui viibite Soomes üle kolme kuu, peate siiski elamisõiguse migratsiooniametis registreerima. Erandi moodustavad Skandinaaviamaade kodanikud, kes registreeritakse digi- ja rahvastikuametis.

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

Väljastpoolt ELi pärit kodanikud

Kui te ei ole Soome ega ELi kodanik, vajate töötamiseks elamisluba, v.a üksikutel erandjuhtudel. Nt põllumajanduse hooajatööd tohib teha hooajatöö-
tõendi või -viisa alusel kuni 90 päeva.

Kui teil on elamisluba, selgub töötamisõigus elamisloakaardilt. Kela kaart, juhiluba, maksukaart ega A1-tõend ei anna töötamisõigust.

Töötamisõigus võib kaasneda elamisloaga automaatselt (nt alaline või pereliikme elamisluba). Elamisluba võib olla väljastatud tööandja või tegevusalaga seotult, nii et te tohite töötada üksnes selle tööandja teenistuses või loale märgitud tegevusvaldkonnas.

Õppuri elamisloaga kaasneb semestri kestel piiratud töötamisõigus.

Varjupaigataotlejad

Kui olete varjupaigataotleja ja teil on ametlik reisidokument, võite töötada Soomes varjupaigataotluse alusel, kui teie avalduse esitamisest on möödunud kolm kuud. Kui saabusite riiki ilma ametliku reisidokumendita, algab töötamisõigus, kui varjupaigataotluse esitamisest on möödunud kuus kuud.

Lisateavet varjupaigataotleja töötamisõiguse, selle lõppemise ja töötamisõiguse kohta üldiselt leiate migratsiooniameti (Migri) veebisaidilt www.migri.fi/en.

Tööandja kohustused

Tööandja peab kontrollima ametlikust reisidokumendist või elamisloast, kas välismaalasest töötajal on töötaja elamisluba või kas seda on üldse tarvis.

Tööandja peab säilitama välismaalasest töötaja töötamisõiguse kohta käivaid andmeid neli aastat pärast töösuhte lõppemist. Seepärast peab tööandja teilt elamisluba näha nõudma ja sellest koopia tegema.

Töötamise põhitingimuste kirjeldus

Tööleping

Töölepingu võite sõlmida kirjalikult või suuliselt. Mõlema osalise õiguskaitsse tagamiseks ja väärtõlgenduste vältimiseks on mõistlik sõlmida tööleping kirjalikult. Kui sõlmisite töölepingu suuliselt, peab tööandja andma teile töötamise põhitingimuste kirjelduse hiljemalt esimese palgaperioodi lõpuks.

Kirjalikus töölepingus või selgituses tuleb märkida

- tööandja ja töötaja asu- või tegevuskoht
- töötamise alguskuupäev
- tähtajalise lepingu kestus ja tähtajalisuse põhjendus
- katseaja pikkus (kui kohaldatakse)
- töötamise koht (kui peamist töötamise kohta ei ole, siis selgitus, milliste põhimõtete järgi töötaja teeb tööd eri kohtades)
- töötaja peamised tööülesanded
- tööle kohaldatav kollektiivleping*
- palga määramise alused ja palgaperiood
- kohaldatav tööaeg ja juhul, kui tööandja algatusel on lepitud kokku muutuv as tööajas (nt 10–30 tundi nädalas), peab tööandja selgitama, kuidas tööaeg muutub
- põhipuhkuse määramise alused
- ülesütlemisaeg või selle määramise alused.

* Kollektiivleping on tööandjate ja töötajate organisatsioonide vahel sõlmitud leping, millega määratakse nt tegevusala tööajad ja palgad.

Tööaeg ja tööajaarvestus

Päeva ja nädala tööaeg

Regulaarne tööaeg on kuni 8 tundi ööpäevas ja kuni 40 tundi nädalas. Osa tööde korral (restoranid, transport, hooldusasutused jms) võib regulaarne tööaeg olla summeeritud. Sel juhul on tööajaseaduse järgne regulaarne tööaeg kas 80 tundi kahe nädala jooksul või 120 tundi kolme nädala jooksul. Restoranides on regulaarne tööaeg kuni 112,5 tundi kolme nädala jooksul.

Tutvuge täpsema tööajakorraldusega tegevusalale kohaldatavas kollektiivlepingus.

Tööaja võib leppida kokku ka keskmises määras, nii et igapäevane ja nädalane tööaeg muutuvad ilma, et teil tekiks ületunde. Tööandja peab töötajale teatama, kui töökohal kasutatakse eelmainitud tööajasüsteemi. Sel juhul peab töötaja koostama eelnevalt tööaja tasandamiskava. Sellest peab selguma, kui pikalt kava kehtib ja mis on töötajate nädalane tööaeg. Tööaeg peab kavandatud perioodi lõpus olema tasandatud normtööajaga, mis on üldiselt 40 tundi nädalas. Kui tööaeg ei tasandu, peate saama ületunnitasu.

Tööajaarvestus ja palk

Tööandja peab pidama töötaja töötatud tundide ja nende eest makstud palga üle arvestust. Teil on õigus saada tööandjalt tööajaarvestuse väljavõte. Teil tasub endalgi töötatud tundide üle arvestust pidada. Ärge unustage märkida üles ka töövahetuste algus- ja lõpuaegu.

Puhkeaeg

Igapäevane puhkeaeg

Kauem kui kuus tundi kestval tööpäeval on teil õigus vähemalt poole tunnisele tasustamata pausile, nii et võite sel ajal vabalt töökohalt lahkuda.

Kollektiivlepingus võib olla igapäevastes puhkepausides kokku lepitud selliselt, et need kuuluvad tasustatud tööaja hulka.

Ööpäevane puhkeaeg

Töövahetuse lõpu ja alguse vahele peab jääma üldiselt 11-tunnine katkematu ööpäevane puhkeaeg. Teatud juhtudel võib puhkeaeg ka lühem olla.

Nädalane puhkeaeg

Põhireegli kohaselt peate saama kord nädalas vähemalt 35 tundi kestva katkematu nädalase puhkeaja. Võimaluse korral tuleb nädalane puhkeaeg siduda pühapäevaga.

Ületunnitöö

Tööajaseaduse järgi on ületunnid tööaeg, mis ületab ööpäevas 8 tundi või nädalas 40 tundi. Kahenädalase summeeritud arvestuse korral on ületunnid 80 tundi ületav töö ja kolmenädalase arvestuse korral 120 tundi ületav töö. Kollektiivlepingus võib siiski olla kokku lepitud teisiti. Tutvuge täpsema ületunnitöö korraldusega tegevusalale kohaldatavas kollektiivlepingus.

Tööaja maksimummäär

Töötaja kogu tööaeg (regulaarne tööaeg ja ületunnitöö kokku) ei tohi ületada keskmiselt 48 tundi nädalas neljakuulise perioodi jooksul. Kollektiivlepingus võib olla selles perioodis kokku lepitud teisiti. Tööandja peab pidama töötajate tööaja üle arvestust selliselt, et tööaja maksimummäära ei ületataks.

Ületunnitöö nõusolek

Tööandja peab küsima teilt ületunnitöö tegemiseks iga kord eraldi nõusolekut. Töölepingus ei saa ületunnitöö tegemiseks nõusolekut anda.

Palk ja palgalipik

Palk

Soomes on teil alati õigus töötamise eest palka saada. Soomes ei ole tasustamata praktikat, v.a juhul, kui õpite koolis või osalete TE-büroo tööharrutusel. Soomes ei ole seadusega sätestatud üldist miinimumpalka, vaid see määratakse konkreetse tegevusala kollektiivlepingus. Kui tegevusalale ei kohaldata kollektiivlepingut, tuleb teile maksta töö eest tavapärast ja mõistlikku palka.

Kollektiivlepinguga määratud palgad erinevad olenevalt tööülesannetest ja nõutud ametioskustest.

Näiteks 2021 aastal on

- koristaja miinimumpalk 11,02 eurot tunnis
- restoranikoka algpalk 10,36 eurot tunnis
- ehitussektoris alustava töötaja miinimumpalk (alates 01.09.2021) 11,04 eurot tunnis
- aiandus- ja põllumajandustöötaja tunnipalk vähemalt 8,85 eurot tunnis (+ ametioskuste lisatasu vähemalt 4% hiljemalt ajal, mil olete töötanud sama tööandja teenistuses kokku 10 kuud).

Üldiselt suurendatakse palku korrapäraste ajavahemike tagant. Ajakohastatud palkadega saate tutvuda Finlexis iga tegevusala kollektiivlepingus aadressil www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/.

Haigushüvitis

Kui te ei suuda haiguse või õnnetusjuhtumi tõttu töötada, on teil õigus saada haigushüvitist. Hüvitist makstakse vähemalt haigestumise päeva ja üheksa järgneva haiguspäeva eest. Haigestumise korral teatage sellest kohe tööandjale. Tööandja nõuab, et esitaksite haiguse kohta arstitõendi.

Tutvuge täpsema haigushüvitise maksmise korraldusega tegevusalale kohaldatavas kollektiivlepingus.

Palgalipik

Tööandja peab andma teile palga maksmisel palgalipiku, millest selguvad palga suurus ja selle määramise alused (nt töötatud tundide arv ja tunnipalga suurus ning eraldi võimalikud ületunnitasud vm hüvitised). Palgalipiku alusel peab olema võimalik ise arvutada, kas teile maksti õigesti palka.

Palka suurendavad lisatasud ja hüvitised

Ületunnitöötasu

Ööpäevas 8 tundi ületava töö eest (= ööpäevane ületunnitöö) makstakse 2 esimese tunni eest 50% ja järgmiste tundide eest 100% suuremat palka.

Nädalas 40 tundi ületava töö eest (= nädalane ületunnitöö) makstakse 8 esimese tunni eest 50% ja järgmiste tundide eest 100% suuremat palka. Nädalase ületunnitöö hulka ei arvestata ööpäevaseid ehk igapäevaseid ületunde.

Kollektiivlepingus võib olla ületunnitöö hüvitamises kokku lepitud teisiti. Tutvuge täpsema ületunnitöö hüvitamise korraldusega tegevusalale kohaldatavas kollektiivlepingus.

Osa tegevusaladel töötatakse summeeritud tööajaarvestuse alusel. Sel juhul ei arvestada üldse nädalasi ega igapäevaseid ületunde, vaid kõik perioodi kestel tehtud töötunnid liidetakse.

Näiteks transpordisektoris tehakse tööd kahe nädalaste perioodide kaupa, mil kahe nädala kestel 80 tundi ületava töö eest makstakse 12 esimese tunni eest 50% ja järgmiste tundide eest 100% suuremat palka. Restoraniaalal seevastu tehakse tööd kolmenädalaste perioodide kaupa, mil kolme nädala kestel 120 tundi ületava töö eest makstakse 18 esimese tunni eest 50% ja järgmiste tundide eest 100% suuremat palka.

Ületundide hüvitamine vaba ajaga

Võite leppida tööandjaga kokku, et lisa- ja ületunnid hüvitatakse täielikult või osaliselt tasustatud vaba ajaga. Kui leppisite kokku, et ületunnitöö hüvitatakse vaba ajaga, tuleb vaba aeg anda samamoodi suurendatud määras nagu ületunnitasu. Näiteks ühe tunni 100%-lise ületunnitöö eest tuleb anda kaks tundi vaba aega.

Pühapäevase töö hüvitamine

Pühapäeval või kiriklikul pühal tehtud töö eest tuleb maksta pühapäevase töö hüvitist ehk 100% suurendatud palka. Võite leppida tööandjaga kokku, et pühapäevase töö hüvitis asendatakse tasustatud vaba ajaga. Ühe pühapäevase töötunni eest tuleb anda kaks tundi vaba aega. Kui pühapäeval tehti pealekauba ületunnitööd, peate saama selle eest ka ületunnitasu. Kollektiivlepingus võib olla selles kokku lepitud teisiti.

Õhtuse ja öötöö lisatasud

Teil võib olla õigus ka kollektiivlepingujärgsetele õhtuse ja öötöö hüvitamisele. Lisatasude määrad ja arvestusmeetodid selguvad tegevusalale kohaldatavast kollektiivlepingust. Kui töötate nt restoraniaalal pärast kella 18, on teil õigus õhtuse töö lisatasule, mida makstakse iga õhtul töötatud tunni eest.

Põhipuhkus

Puhkusepäevade kogunemine

Teil on seaduse järgi õigus tasustatud põhipuhkusele. Teile koguneb puhkusepäevi puhkuse kestuse määramise alusaasta eest, mis on periood 1. aprillist 31. märtsini, kui olete töötanud vähemalt 14 päeva või 35 tundi kuus.

- Kui teie töösuhe on kestnud puhkuse kestuse määramise alusaasta lõpuks katkematult alla aasta, on teil õigus saada puhkust 2 argipäeva iga puhkuse kestuse määramise alusaasta täitunud kalendrikuu eest.
- Kui teie töösuhe on kestnud üle aasta, on teil õigus saada puhkust 2,5 argipäeva iga puhkuse kestuse määramise alusaasta täitunud kalendrikuu eest.

Puhkuse võtmine

Tööandja peab andma teile suvepuhkust (24 argipäeva) puhkusehooajal 2. maist 30. septembrini.

Talvepuhkust (24 argipäeva ületav osa) antakse pärast puhkusehooaega enne järgmise aasta puhkusehooaja algust 1. oktoobrist 30. aprillini.

Teenitud põhipuhkuse päevad tuleb välja võtta, neid ei hüvitata rahas. Igal aastal tuleb puhata puhkusehooajal 18 päeva. Kui soovite viimaseid puhkusepäevi varuks jätta ja võtta need välja nt järgmisel aastal, võite selles tööandjaga kokku leppida. Seda nimetatakse varuks jäetud puhkuseosaks.

Tööandja kohustused

Tööandja peab pidama töötaja põhipuhkuse ja varuks jäetud puhkuseosa ning põhipuhkuse alusel määratud puhkusetasude ja -hüvitiste üle puhkusearvestust.

Puhkusearvestusest peavad selguma põhipuhkuste pikkused ja ajad ning tasude ja hüvitiste suurused ning määramise alused. Teil on õigus saada tööandjalt puhkusearvestuse väljavõte.

Põhipuhkuse tasu ja hüvitis

Kuupalgalised töötajad

Kuupalgalisel töötajal on õigus saada tavapärasest tasu ka põhipuhkuse eest.

Tunni- ja tükipalgalised töötajad

Tunni- ja tükipalgaliste töötajate puhkusetasu võib kollektiivlepinguti erineda.

Põhipuhkuse tasu on siiski igal juhul alla aasta kestnud töösuhte korral 9% ja üle aasta kestnud töösuhte korral 11,5% puhkuse kestuse määramise alusaastal makstud palgast. Näiteks ehitussektoris on puhkusetasu 18,5%. See sisaldab ka puhkusepreemiat.

Puhkusehüvitis

Kui töötate osakoormusega ja teil ei kogune põhipuhkuse päevi või kui teie töösuhe lõpeb enne, kui jõuate põhipuhkuse välja võtta, on teil õigus saada puhkusehüvitist. Selle suurus on alla aasta kestnud töösuhte korral 9% ja üle aasta kestnud töösuhte korral 11,5%. Puhkusehüvitist makstakse töösuhte lõppemisel või hiljemalt puhkusehooaja lõppemisel.

Puhkusepreemia

Paljudes kollektiivlepingutes on lepitud kokku ka puhkusepreemias (puhkuselt naasmise tasu), mis moodustab üldiselt 50% puhkusetasust. Puhkusepreemiat makstakse lisaks põhipuhkuse tasule.

Tööandja kohustused

Puhkusetasu või -hüvitist makstes on tööandja kohustatud andma teile lipiku, millest selguvad puhkusetasu või -hüvitise suurus ja selle määramise alused.

NB!

Igal töötajal on õigus põhipuhkusele ja puhkusetasule.

Töötervishoid ja õnnetusjuhtumikindlustus

Töötajal on õigus vähemalt seadusjärgsele ennetavale töötervishoiule.

Tööandja võib soovi korral lisada töötervishoiulepingusse ka raviteenuseid, mis tähendab, et te pääsete vajaduse korral töötervishoiu kaudu arstile. Töötervishoiu kaudu saate sel juhul ka arstitõendi, kui olete haigestunud.

Tööandja kohustused

Tööandja peab korraldama kõigile oma töötajatele töötervishoiu olenemata töötajate arvust, töö ja töölepingu liigist või tööajast.

Kirjalik töötervishoiuleping peab olema töötajatele kättesaadav. Lepingust saate teada, kuidas on töötervishoid korraldatud ja kelle poole pöörduda.

Suure haigestumise ohuga tegevusaladel toimuvad kohustuslikud tervisekontrollid, kuhu tööandja peab teid suunama.

Tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustus

Tööandja peab korraldama oma töötajatele tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustuse. See hüvitab tööõnnetuse ja kutsehaiguse tekitatud kulud ning sissetuleku kaotuse. Kindlustusettevõtte andmed peavad olema töötajatele töökohal nähtaval kohal.

Õnnetuse korral

Kui teiega juhtub tööõnnetus, teatage sellest kohe oma tööandjale või lähimale otsesele juhile. Ta annab teile kindlustustõendi, et saaksite end nt tervisekeskuses või haiglas tasuta ravida. Kui teil ei ole kindlustustõendit kaasas, peate ravi ja ravimite eest ise tasuma. Sel juhul hüvitab kindlustusettevõtte teile kulud kviitungite alusel.

Töötõend ja maksunumber

Kui töötate ehitusplatsil, peate kandma nähtaval kohal fotoga töötõendit, mille saate tööandjalt. Töötõendile peab olema märgitud teie nimi, tööandja nimi ja avaliku maksunumbriregistrisse kantud maksunumber. Maksunumbrit kasutatakse ka muudel tegevusaladel, nt dokitöödel.

Kust maksunumbrit hankida?

Maksunumber väljastati teile koos maksukaardiga. Kui teie maksukaart on hävinud, saate maksunumbri maksuametist.

Välismaalasest töötajad peavad maksunumbri üldiselt maksuametist hankima.

Töösuhte lõpetamine

Kui teil on tähtajaline tööleping, lõpeb see lepingusse märgitud ajal. Tähtajatu tööleping tuleb eraldi üles öelda.

Ülesütteleja võib olla nii tööandja kui ka töötaja. Tööandjal peab olema ülesütlemiseks põhjendatud alus. Töötaja ei pea ülesütlemise põhjust avaldama. Mõlemad peavad siiski järgima töölepingus sätestatud ülesütlemisaegu.

Kui töölepingus lepiti kokku töösuhte alguses kohaldatavas katseajas ja te soovite lõpetada töösuhte katseajal, ei pea te ülesütlemisaega järgima, vaid töösuhe lõpeb kohe.

Üldist

Te ei pea tööandjale töökoha andmise eest midagi maksma. Teil on õigus jätta oma pass ja elamisluba enda kätte. Tööandjal on üksnes õigus neid näha. Kui teil on Soomes pangakonto, ei pea te kasutajatunnuseid ega pangakaarti ühelegi kõrvalisele isikule andma, ka mitte tööandjale.

Välismaalasena kehtivad teile samad õigused ja kohustused nagu soomasele. Kui teid koheldakse töökohal halvemini või teile makstakse väiksemat palka, sest olete välismaalane, võib tööandja olla süüdi seadusega keelatud diskrimineerimises. See võib olla ka kuritegu.

Töökaitseamet teeb järelevalvet, et kõigile oleksid tagatud töökohal seadusjärgsed tingimused. Töökaitseamet teeb järelevalvet ka selle üle, et kedagi töökohal ei diskrimineeritaks. Töökaitseamet jagab nõu ja juhiseid nt tööaja ja palga küsimustes, aga ei saa lahendada tülisid ega aidata töötajat kohtuasjas. Töökaitseamet ei saa ka teie nimel teile maksmata jäetud palka välja nõuda.

Teil on õigus kuuluda ametiühingusse ja töötukassasse. Ametiühing aitab teid nt juhul, kui tööandja ei maksa teile palka välja. Töötukassast saate päevaraha juhul, kui jääte töötuks.

Töökaitseameti telefoninõuandla

teenindab telefonil **+358 295 016 620**. Helistada ja nõu küsida võivad kõik. Te ei pea oma nime avaldama.

Lisateave telefoninõuandla kohta

www.tyosuojelu.fi/telephone-service

Kuriteoohvrite abi RIKU ry

Kuriteoohvrite abi toetab ja nõustab kuriteo ohvreid, nende lähedasi ja tunnistajaid. Selle raames pakutakse eritoe teenust, mille töötajad on spetsialiseerunud inimkaubandusele ja sellega seotud kuritegude ohvrite nõustamisele ning abistamisele. Kliendiks saab hakata igaüks olenemata soost, elukoha omavalitsusest või kodakondsusest ja ühendust võib võtta oma emakeeles. Vajaduse korral kasutatakse asjaajamisel usaldusväärse tõlgi abi.

Eritoe teenusega saab ühendust

- meilitsi help@riku.fi (vastatakse 3 päeva jooksul)
- telefonitsi (ka SMS või Whatsapp)
+358 40 632 9293

Kuriteoohvrite abi
veebiteenus
www.riku.fi/en/



Inimkaubanduse ohvrite abistamissüsteem

Kas teid või teie peret on ähvardatud? Kas maksite töö eest suure rahasumma? Kas keegi piirab teie liikumist? Kas keegi sunnib teid tegema asju, mida te teha ei taha? Kas jäite palgast ilma, aga ei saa midagi ette võtta? Kas teid keelatakse asjast kellelegi rääkida? Kas olete inimkaubanduse ohver?

Inimkaubanduse ohvrite abistamissüsteemi poole saate pöörduda konfidentsiaalselt, ilma nime või asukohta avaldamata. Abistamissüsteem teenindab soome, rootsi ja inglise keeles. Teiste keelte jaoks korraldatakse tõlketeenus.

- Kontaktandmed: +358 295 463 177 (24 h),
ihmiskauppa.auttamisjarjestelma@migri.fi

Lisateave

Sellesse väljaandesse on koondatud välismaalasest töötajatele kokkuvõtlik teave Soomes töötamise põhimõtetest. Väljaanne ei ole täielik, lisateavet saab alltoodud allikatest.

Töökaitseameti veebiteenus Tyosuojelu.fi

- www.tyosuojelu.fi/web/en
(mh töötingimused)



Elamisload

- Finnish Immigration Service:
www.migri.fi/en/permits-and-citizenship



Maksunumber

- www.vero.fi/en > Individuals > Tax card and tax return > Arriving in Finland > Work in Finland > Coming to a construction site or a shipyard > [The tax number](#)



Soome seaduste ja määruste tõlked

- www.finlex.fi/en/laki



Kollektiivlepingud (soome keeles)

- www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto



Tyosuojelu.fi

Website of the Occupational Safety
and Health Administration in Finland