

Muncitori forestieri străini în Finlanda

Ghid pentru muncitorii străini angajați în domeniile forestier,
utilaje forestiere sau pepiniere în Finlanda



Muncitori forestieri străini în Finlanda

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus TTK
Teksti: Aki Jouhiaho, TTS Työtehoseura
Taitto: Kaija Laaksonen, TTS Työtehoseura
Kuvat: Pertti Harstela/Vastavalo, Aki Jouhiaho
Paino:
1. painos 2016
ISBN 978-951-810-599-5 (pdf)

Ohjausryhmä: Työturvallisuuskeskus TTK:n Metsäalan työalatoimikunta
Kustantajat: Metsämiesten säätiö, TTS Työtehoseura, Työturvallisuuskeskus TTK

Cuprins

Muncitori forestieri străini în Finlanda	3	Încetarea contractului	15
Drepturile și obligațiile muncitorului și ale angajatorului	4	Rezilierea de către angajat	15
Termenii și condițiile principale de angajare și contractele colective	5	Rezilierea de către angajator	15
Înainte de a începe să lucreți	7	Ultimul salariu – suma de bani datorată la sfârșitul raporturilor de muncă	15
Permise și înregistrare	7	Certificat de angajare	16
Deschiderea unui cont bancar	7	Informații suplimentare	17
Contractul de muncă	7	Terminologie	18
Asigurările sociale	8	Listă	19
Pe perioada de angajare	10		
Securitatea și sănătatea în muncă	10		
Salarii și alte compensații	10		
Impozitare	11		
Solicitarea unui număr de identificare finlandez	12		
Reprezentarea angajaților	13		
Boală	13		
Accidente la locul de muncă	13		
Disponibilizări temporare	13		

Muncitori forestieri străini în Finlanda

Acest ghid conține informații pentru muncitorii străini care sunt angajați în Finlanda în întreprinderi din sectorul forestier, utilaje forestiere sau pepiniere. Ghidul conține o descriere a celor mai importante drepturi și obligații ale muncitorilor străini. În cea mai mare parte, drepturile și obligațiile muncitorilor străini sunt identice cu cele ale muncitorilor finlandezi. Cerințele și drepturile pentru angajatorii și muncitorii din domeniul forestier sunt prevăzute în legislație, precum și în contractul colectiv valabil în acest sector de activitate și în cerințele de certificare forestieră.

Drepturile și obligațiile muncitorului și ale angajatorului

Atât în cazul muncitorilor finlandezi, cât și al celor străini se aplică aceleași condiții de plată și de muncă, precum și aceleași cerințe de securitate a muncii. Angajatorul trebuie să se asigure că lucrul se desfășoară în condiții de siguranță. Muncitorul trebuie să respecte instrucțiunile persoanelor însărcinate cu supravegherea lucrărilor și să se achite cu atenție de toate responsabilitățile care îi revin. Cu toate acestea,

muncitorul are dreptul de a refuza să efectueze o lucrare atunci când propria sănătate sau viață ori a altor muncitori este pusă în pericol din cauza măsurilor de siguranță deficitare.

Fiecare muncitor are următoarele drepturi: un salariu minim conform contractului colectiv și categoriei de cerințe aplicabile, condiții corespunzătoare de muncă, afiliere la un sindicat, un mediu de lucru sigur și un tratament nediscriminatoriu.



Termenii și condițiile principale de angajare și contractele colective

Termenii și condițiile principale de angajare

Conform Legii privind contractele de muncă, angajatorul și angajatul trebuie să ajungă la un acord cel puțin în privința termenilor și condițiilor principale de angajare enumerate în continuare:

- domiciliul sau sediul angajatorului și angajatului
- data începerii raporturilor de muncă
- motivele încheierii unui contract pe perioadă determinată și data încetării contractului
- perioada de probă
- locul unde trebuie efectuată lucrarea sau, dacă angajatul nu are un loc de muncă principal fix, o explicație a principiilor în baza cărora angajatul își va desfășura activitatea în diferite locații
- cele mai importante atribuții ale angajatului
- contractul colectiv aplicabil activității
- salarizarea
- criteriile de stabilire a salariului și altor remunerații și termenul de plată
- programul de lucru obișnuit
- modalitatea de stabilire a concediului anual
- perioada de preaviz.

Contractele colective în domeniul forestier și al pepinierelor

Un contract colectiv este un acord încheiat între un sindicat și o asociație de angajatori privind termenii și condițiile de angajare, inclusiv salarizarea. Legislația prevede nivelul minim aferent termenilor și condițiilor. Contractul colectiv include termeni și condiții care pot fi superioare acestui nivel minim în folosul muncitorului. Contractele colective se negociază separat în fiecare sector de activitate.

Contractele colective din sectoarele forestier, utilaje forestiere și pepiniere au caracter general obligatoriu. Conform prevederilor Legii privind contractele de muncă, toți angajatorii din aceste sectoare, inclusiv angajatorii străini și cei care nu aparțin unei asociații a angajatorilor, trebuie să respecte termenii și condițiile definite în contractul colectiv.

Puteți găsi contracte colective la www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/ (în finlandeză).

Programul de lucru și concediul anual

Programul de lucru obișnuit din Finlanda nu trebuie să depășească opt ore pe zi și 40 de ore pe săptămână. Excepțiile sunt stabilite de comun acord în contractele colective încheiate între sindicate și asociațiile angajatorilor. Angajatorul trebuie să confirme dacă muncitorul intră sub incidența Legii privind programul de lucru.

Legea privind programul de lucru nu se aplică, de pildă, cherestegiilor.

Măsurile privind orele suplimentare sunt întotdeauna voluntare și, indiferent de situație, necesită consimțământul muncitorului. Pentru orele suplimentare de lucru se aplică o rată de remunerare superioară.

O săptămână cuprinde cinci zile lucrătoare. Durata concediului anual se stabilește în funcție de numărul de luni lucrate de angajatul respectiv pentru companie. Un angajat cu normă întreagă beneficiază de aproximativ o lună de concediu anual. Pentru fiecare lună de lucru întreagă, angajatul primește minimum două zile de concediu. Dacă raporturile de muncă au durat mai mult de un an la sfârșitul perioadei de creditare a concediului anual (1 aprilie – 31 martie), angajatul primește 2,5 zile de concediu pentru fiecare lună.

Concediu compensatoriu pentru orele de lucru

Concediul compensatoriu pentru orele de lucru reprezintă o practică ce este convenită în contractele colective. Este vorba despre acumularea de către muncitor a unor libere în locul unei remunerații pentru compensarea orelor lucrate. De obicei, concediul compensatoriu pentru orele de lucru se acumulează pentru angajații care lucrează 40 de ore pe săptămână. În contractul colectiv din sectorul forestier, conce-

diul compensatoriu se calculează pe baza zilelor lucrătoare finalizate. Timpul acumulat de către angajat este acordat sub formă de libere în locul unei remunerații.

Înainte de a începe să lucrați

Permise și înregistrare

Dacă sunteți cetățean al unui stat membru UE sau SEE, nu este necesar să solicitați un permis de ședere în calitate de angajat. Dacă durata contractului dvs. în Finlanda depășește trei luni, trebuie să mergeți la poliție și să vă înregistrați dreptul de ședere în Finlanda.

Dacă sunteți cetățean al unui stat care nu este membru UE sau SEE (adică nu sunteți cetățean UE și nici al statelor Liechtenstein, Elveția ori al țărilor nordice), trebuie să solicitați un permis de ședere în calitate de angajat în timp ce locuiți încă în țara dumneavoastră. Trebuie să obțineți permisul înainte de a pleca în Finlanda. Trimiteți cererea dvs. la o ambasadă finlandeză.

Dacă aveți deja un permis de ședere, consultați cardul permisului sau decizia care v-a fost trimisă pentru a vedea dacă aveți drept de muncă.

Prelungirea termenului de valabilitate al permisului de ședere

Cererea de prelungire a perioadei de valabilitate a permisului de ședere trebuie trimisă în timp ce permisul de ședere este încă valabil. În cazul în care cererea de prelungire este trimisă în timp util, muncitorul străin poate continua să lucreze în baza permisului anterior până la aprobarea noului permis de ședere sau până când o decizie negativă intră în vigoare din punct de vedere legal.

Trimiteți cererea de prelungire la poliția municipalității din Finlanda. Informați-l imediat pe angajator cu privire la orice schimbare în ce privește dreptul dvs. de ședere sau alte condiții prealabile privind dreptul dvs. de muncă. Dați-i angajatorului o copie a certificatului ce atestă că ați depus o cerere care este în curs de soluționare. După ce primiți permisul de ședere, dați-i fără întârziere angajatorului o copie a permisului.

Informații suplimentare

- Misiuni finlandeze peste hotare www.formin.finland.fi (finlandeză, suedeză, engleză)
- Serviciul Finlandez pentru Imigrări www.migri.fi (finlandeză, suedeză, engleză)
- Poliția www.poliisi.fi (finlandeză, suedeză, engleză)

Deschiderea unui cont bancar

În Finlanda, angajatorul plătește salariile în contul bancar al angajatului. Există mai multe bănci în Finlanda. Puteți apela la serviciile uneia dintre ele. Pentru a deschide un cont bancar, aveți nevoie de pașaport sau de alt document de identitate oficial.

Contractul de muncă

În Finlanda, contractul de muncă dintre un angajator și un angajat se întocmește, de obicei, în scris. Contractul

scris este obligatoriu când se lucrează în păduri certificate PEFC.

Păstrați contractul de muncă într-un loc sigur. În caz de litigiu, veți putea aduce dovezi cu privire ceea ce s-a convenit la semnarea contractului de muncă.

Asigurările sociale

Angajatorul trebuie să ia măsuri privind asigurările sociale corespunzătoare pentru angajat. Acest lucru se aplică atât angajatorilor finlandezi, cât și celor străini.

În Finlanda sunt valabile următoarele contribuții obligatorii la asigurările sociale:

- contribuția la asigurarea de pensie
- contribuția la asigurarea de accident
- contribuția la asigurarea de viață pentru un grup de angajați
- contribuția la asigurarea de șomaj
- contribuția de asigurări sociale și de sănătate

Contribuția de asigurări sociale datorată de angajator și contribuția de asigurare de sănătate datorată de persoana asigurată sunt plăți obligatorii dacă Legea privind asigurările de sănătate se aplică în cazul angajatului.

Decizia în această privință este luată de Kela (Instituția pentru Asigurări Sociale din Finlanda)

Angajații unei societăți comerciale finlandeze plătesc o cotă-parte din contribuția la asigurarea de pensie și de șomaj. În afară de impozite, angaja-

torul va reține din salariul dvs. suma de plată aferentă asigurărilor sociale (în cuantum de 7% din salariu), excepând cazul în care dispuneți de un certificat A1 sau E101 care atestă faptul că beneficiați de acoperire prin polițe de asigurare corespunzătoare în alt stat. Un angajator străin poate fi asigurat prin polițe de asigurare din țara de origine.

Muncitori din UE sau SEE

Dacă veniți din UE/SEE, beneficiați de acoperire prin sistemul de asigurări sociale din țara dvs. și, prin urmare, nu veți primi nicio poliță de asigurare socială finlandeză. Puneți la dispoziția angajatorului dvs. certificatul A1 (fostul E101) care atestă faptul că sunteți asigurat prin sistemul de asigurări sociale (asigurare de accident și pensie) din țara dvs. de origine.

Din diferite motive, de obicei autoritățile nu acceptă un certificat A1/E101 al unui lucrător detașat. Angajatorul trebuie apoi să încheie o asigurare de accident și de pensie pentru angajat la o societate de asigurări finlandeză.

Muncitori din afara UE sau SEE

Dacă veniți din afara UE/SEE (și dintr-o țară care nu a încheiat un acord de securitate socială cu Finlanda), veți intra sub incidența legislației finlandeze privind asigurările sociale și, în consecință, va trebui să achitați contribuțiile de asigurări sociale obligatorii

odată cu intrarea în vigoare a contractului de muncă.

Dacă veniți din Elveția sau din alte țări care au încheiat un acord de securitate socială cu Finlanda (Australia, Chile, Canada și SUA), veți fi inclus în sistemul de asigurări sociale al țării dvs. de origine și nu veți primi nicio poliță de asigurare socială finlandeză. Muncitorii care provin din țări care au încheiat un acord de securitate socială cu Finlanda trebuie să dispună de un certificat de lucrător detașat în conformitate cu acordul de securitate socială.

Dacă durata angajării în Finlanda nu depășește doi ani, Legislația privind pensiile pentru angajați admite cazuri în care un angajator străin este scutit de obligația de a încheia o asigurare de pensie pentru angajat. Dacă durata angajării nu depășește cinci ani, angajatorul poate depune la Centrul Finlandez pentru Pensii o cerere de scutire de obligația de asigurare. În schimb, Kela va stabili care sunt prestațiile de asigurări sociale pe baza șederii de care va beneficia angajatul în Finlanda.

Informații suplimentare

- Centrul Finlandez pentru Pensii
www.etk.fi (finlandeză, engleză)

Pe perioada de angajare

Securitatea și sănătatea în muncă

Solicitați un instructaj introductiv general și puneți întrebări. Printre obligațiile legale ale angajatorului se numără și instruirea angajaților în privința metodelor de lucru corespunzătoare și a normelor de protecție a muncii. Angajatul trebuie să solicite informații suplimentare când are anumite incertitudini.

Mențineți siguranța. Angajatul trebuie să respecte directivele privind siguranța la locul de muncă, să țină cont de factorii de risc și să raporteze toate neregulile constatate în mediul de lucru supervisorului sau reprezentantului pentru sănătatea și securitatea în muncă.

Conform Legii privind securitatea și sănătatea în muncă, angajatorul poartă principala responsabilitate pentru siguranța la locul de muncă. Angajatorul trebuie să pună la dispoziția angajatului echipamentul de siguranță și de protecție corespunzător și să achiziționeze echipament nou pentru a înlocui echipamentul deteriorat.

Potrivit legislației finlandeze, la locurile de muncă unde cel puțin zece angajați lucrează cu regularitate, angajații trebuie să aleagă din rândurile lor un reprezentant pentru securitate și sănătate și doi reprezentanți adjuncți. Cerința nu se aplică muncitorilor străini angajați de un angajator străin.

Păstrați-vă sănătatea. Legea le cere angajatorilor să ia măsuri pentru acordarea de servicii de medicina muncii tuturor angajaților. Această cerință se aplică și angajatorilor străini care trimit un angajat în Finlanda pentru o perioadă limitată de timp. Scopul serviciilor de medicină a muncii este prevenirea unui eventual impact negativ al muncii sau al condițiilor de muncă asupra sănătății și promovarea sănătății și a capacității de muncă a angajatului. Puteți apela gratuit la serviciile unui medic sau asistent medical de medicina muncii. Contractul de medicină a muncii și planul de acțiune definesc conținutul serviciilor de medicină a muncii. Există cazuri în care unele servicii nu sunt disponibile (de ex. asistență medicală spitalicească).

Salarii și alte compensații

Salariile și alte compensații trebuie acordate conform termenilor și condițiilor stabilite pentru acest sector de activitate, și anume sectorul forestier, al utilajelor forestiere sau al pepiniereilor. Angajatorul ar putea, totuși, să ofere salarii care să depășească condițiile minime definite în contractul colectiv. Contractele colective se aplică, de asemenea, angajaților care lucrează pentru un angajator străin în Finlanda și lucrătorilor detașați.

În legătură cu salariul, angajatorul trebuie să ofere angajatului un fluturaș

de salariu sau alt document care să indice totalul de ore lucrate, salariul de bază, eventuale indemnizații, alte remunerații, precum și contribuțiile reținute din salariu.

Remunerația scutită de impozit poate include diurne și indemnizații de călătorie sau utilizarea unui ferăstrău de defrișare, de exemplu. Calcularea salariilor și altor remunerații este definită în contractul colectiv.

Pensia se acumulează după toate muncile executate, în urma perioadelor lungi și scurte de angajare. Contribuțiile la pensie plătite de angajator sunt prezentate în fluturașul de salariu.

Țineți o evidență a orelor de lucru și comparați-le cu ceea ce apare pe fluturașul de salariu. Informați fără întârziere angajatorul cu privire la eventualele erori.

Dacă salariile sunt plătite cu întârziere sau dacă angajatorul este în incapacitatea de a vă plăti salariile, puteți solicita despăgubiri prin sistemul de garantare a salariilor. Sistemul de garantare a salariilor nu poate fi însă utilizat în situația în care un angajat al unei societăți comerciale străine a lucrat temporar în Finlanda.

Informații suplimentare

- Securitatea și sănătatea în muncă: Työsuojeluhallinto (administrația pentru securitate și sănătate în muncă), www.tyosuojelu.fi

- Pensie: serviciul Työeläke.fi, www.työeläke.fi (finlandeză, engleză, estoniană, rusă)
- Garantarea salariilor: Centrul pentru Dezvoltare Economică, Transport și Mediu www.ely-keskus.fi

Impozitare

Regimul de impozitare din Finlanda se stabilește în funcție de lungimea perioadei în care lucrați în Finlanda. Angajatorul va reține impozitele când vă plătește salariul.

Perioadă de angajare mai mică de șase luni

Dacă veți lucra în Finlanda mai puțin de șase luni, veți plăti impozit la sursă de 35%. Aceasta reprezintă suma finală. În mod normal, în Finlanda, nu va fi necesar să depuneți o declarație a veniturilor impozabile.

Dacă venitul dvs. în Finlanda echivalează cu 75% sau mai mult din veniturile realizate de dvs. în anul respectiv și dacă locuiți într-o țară membră SEE, puteți solicita apoi o impozitare progresivă în locul unui impozit fix de 35%.

Adresați-vă administrației financiare solicitând un număr de identificare finlandez și un card de impozitare la sursă. Înmânați cardul de impozitare la sursă angajatorului dvs. La încetarea contractului de muncă, angajatorul trebuie să pună la dispoziția angajatului un fluturaș de salariu care indică

veniturile plătite și impozitul reținut. Păstrați fluturașul de salariu pentru a-l putea prezenta autorităților fiscale din țara de origine, dacă este necesar.

Dacă lucrați mai puțin de șase luni în Finlanda și sunteți salariați ai unui angajator care nu este din Finlanda, nu trebui să plătiți impozite în Finlanda. Veți depune o declarație a veniturilor impozabile și veți plăti impozitele în țara dvs. de origine. În cazul în care angajatorul dvs. care nu este finlandez are sediu permanent în Finlanda, acesta va avea același regim ca un angajator finlandez, iar dumneavoastră veți plăti impozite în Finlanda.

Perioadă de angajare mai mare de șase luni

Dacă perioada dvs. de angajare este mai mare de șase luni, veți plăti impozitele obișnuite în Finlanda, indiferent dacă angajatorul dvs. este sau nu finlandez. Va trebui să depuneți o dată pe an o declarație privind veniturile impozabile în Finlanda.

Solicitați un număr de identificare finlandez și un card de impozitare de la administrația financiară. Înmânați cardul de impozitare angajatorului dvs. Dacă lucrați în Finlanda doar temporar, puteți solicita la administrația financiară un număr de identificare finlandez atunci când primiți cardul de impozitare. Dacă veți lucra în Finlanda pentru o perioadă mai lungă de un an, va trebui să solicitați un număr de identi-

ficare de la biroul local de evidență a populației.

Dacă angajatorul dvs. nu este finlandez și nu deține nicio unitate în Finlanda, acesta nu trebuie să rețină impozite pentru autoritățile fiscale finlandeze. În astfel de cazuri, este important să solicitați administrației financiare stabilirea impozitului anticipat. Dacă nu se stabilește niciun impozit anticipat, va trebui să plătiți un impozit mai mare.

Informații suplimentare

➤ Administrația financiară finlandeză www.vero.fi (finlandeză, suedeză, engleză, estoniană, poloneză, rusă)

Solicitarea unui număr de identificare finlandez

Un muncitor care va fi angajat temporar în Finlanda poate obține un număr de identificare finlandez de la administrația financiară. Dacă solicitantul unui număr de identificare va locui în Finlanda cel puțin un an, numărul de identificare este atribuit de biroul local de evidență a populației. Pentru a obține un număr de identificare, solicitantul trebuie să se prezinte personal la administrația financiară. Trebuie să aveți la dumneavoastră pașaportul, documentele care atestă faptul că aveți drept de ședere și de muncă în Finlanda, precum și un contract de muncă în care sunt prezentați termenii și condițiile principale de angajare.

Informații suplimentare

- Un serviciu comun al Kela și al administrației financiare pentru muncitorii străini din Finlanda (finlandeză, suedeză, engleză, rusă) <http://www.intofinland.fi/fi>
- Administrația financiară finlandeză www.vero.fi (finlandeză, suedeză, engleză, estoniană, poloneză, rusă)
- Birouri de evidență a populației www.maistraatti.fi (finlandeză, suedeză, engleză)

Reprezentarea angajaților

Majoritatea angajaților finlandezi sunt membri ai unor sindicate și ai unor fonduri de asigurare de șomaj. Afilieră este voluntară. Membrii de sindicat plătesc o taxă de membru. La rândul său, sindicatul contribuie la apărarea intereselor acestora. Membrii unui sindicat sunt, de asemenea, membri ai fondului de asigurare de șomaj afiliat respectivului sindicat. Angajatul care este membru al unui fond de asigurare de șomaj va beneficia de o indemnizație de șomaj mai mare. Un angajat se poate alătura unui fond de asigurare de șomaj care nu aparține unui sindicat. În Finlanda, există câteva fonduri de asigurare de șomaj neafiliate la sindicate.

Angajații unui loc de muncă au dreptul de a alege un delegat al personalului care să reprezinte angajații în problemele care vizează aplicarea contractului colectiv.

Boală

Dacă vă îmbolnăviți, informați imediat angajatorul. Obțineți un certificat medical de la serviciul de medicină a muncii prevăzut de lege și stabilit de angajatorul dvs. Transmiteți certificatul fără întârziere angajatorului dvs.

Angajații au dreptul la concediu medical plătit în conformitate cu contractul colectiv aplicabil. Condițiile variază în funcție de durata angajării. Concediu medical plătit este, de asemenea, reglementat prin lege.

Accidente la locul de muncă

Informați imediat supervisorul dvs. cu privire la orice accident produs la locul de muncă. Polița de asigurare de accident, prevăzută de lege, încheiată de angajator va compensa cheltuielile pentru tratamentele medicale necesare.

Dacă aveți un accident în timpul serviciului sau în drum spre locul de muncă sau înapoi, aveți dreptul la concediu medical plătit în conformitate cu contractul colectiv aplicabil.

Disponibilizări temporare

Prin disponibilizare temporară se înțelege întreruperea temporară de către angajator a muncii și a plății salariilor convenite printr-un contract de muncă. Raporturile de muncă rămân valabile în timpul unei disponibilizări temporare.

Angajatorul are dreptul de a disponibiliza temporar un angajat în următoarele două condiții:

- Angajatorul dispune încetarea muncii din motive financiare sau legate de producție. Volumul de muncă oferit a scăzut drastic și constant, iar angajatorul nu mai poate asigura angajatului altă lucrare sau formare adecvată.
- Capacitatea angajatorului de a oferi de lucru a scăzut temporar (timp de maximum 90 de zile). Angajatorul nu poate, în mod logic, să asigure angajatului altă lucrare adecvată sau o formare corespunzătoare necesităților acestuia.

Angajatorul trebuie să furnizeze o notificare în scris cu privire la disponibilizare cu cel puțin 14 zile înainte de începerea perioadei de disponibilizare. Cu alte cuvinte, angajatorul nu poate dispune ca angajatul să intre imediat în concediu fără plată. Termenii și condițiile din contractul colectiv ar putea să contravină acestei reguli. De exemplu, în sectorul utilajelor forestiere, un angajator are dreptul de a disponibiliza temporar un angajat fără notificarea prealabilă de 14 zile atunci când o vreme rece nu permite desfășurarea activității. Pragul de temperatură trebuie definit în prealabil.

Angajatul are dreptul să preia altă lucrare în perioada de disponibilizare, precum și să rezilieze respectivul contract de muncă printr-un preaviz de

cinci zile, indiferent dacă contractul este permanent sau pe perioadă determinată.

Încetarea contractului

Rezilierea de către angajat

Atunci când raporturile de muncă încetează la inițiativa angajatului, perioada de preaviz de stabilește în funcție de durata raporturilor de muncă și poate fi de două săptămâni sau o lună. După depunerea preavizului de reziliere, raporturile de muncă continuă până la încheierea perioadei de preaviz, după care contractul este considerat reziliat. Angajatorul plătește salarii pentru perioada de preaviz.

În principiu, un contract de muncă pe perioadă determinată nu poate fi reziliat înainte de încheierea perioadei determinate. Se poate include o perioadă de preaviz și într-un contract de muncă pe perioadă determinată.

Angajatul poate rezilia contractul de muncă fără o perioadă de preaviz în cazul în care angajatorul își încalcă sau își neglijează în mod grav obligațiile.

Rezilierea de către angajator

Angajatorul poate rezilia un contract de muncă numai pe baza unui motiv serios. Un contract de muncă pe perioadă determinată poate fi reziliat numai în condițiile în care această posibilitate a fost stipulată explicit în contractul de muncă. Angajatorul trebuie să respecte perioadele de preaviz prevăzute de lege, dacă nu s-a convenit altfel.

Contractul de muncă poate fi reziliat din cauza deteriorării situației financi-

are sau unei reorganizări a operațiunilor de producție. Cu toate acestea, angajatul are obligația de a încerca să găsească altă lucrare pentru angajat sau să-l formeze pentru noi atribuții. Dacă nu are posibilitatea de a oferi o altă lucrare sau formarea necesară unor noi atribuții de serviciu, angajatorul poate rezilia contractul de muncă al angajatului.

Angajatorul poate rezilia pe loc un contract de muncă pe baza unui motiv foarte serios. Un astfel de motiv poate fi încălcarea gravă a obligațiilor sau neglijența în privința raporturilor de muncă ori a prevederilor legale. O astfel de situație ar putea apărea, de pildă, când angajatul fură un bun al angajatorului sau pune în pericol siguranța altora. Exceptând cazul în care abaterea este extrem de gravă, angajatorul trebuie mai întâi să dea un avertisment angajatului.

Ultimul salariu – suma de bani datorată la sfârșitul raporturilor de muncă

Indemnizația de concediu trebuie plătită pentru toate raporturile de muncă, chiar și în situația în care raporturile de muncă au durat numai câteva ore. Valoarea indemnizației de concediu va echivala cu cel puțin salariul pe două zile pentru fiecare lună de muncă. Dacă raporturile de muncă au durat cel puțin un an la sfârșitul perioadei de

creditare a concediului anual, angajatul va primi 2,5 zile de concediu pentru fiecare lună.

Zilele de absență justificată, cum ar fi zilele de absență pe caz de boală, sunt incluse în zilele utilizate ca bază de calcul al indemnizației de concediu. Indemnizația de concediu se plătește la sfârșitul raporturilor de muncă în cazul în care angajatul nu și-a luat concediul anual în perioada de angajare.

Pe lângă indemnizația de concediu sau remunerația pentru concediul anual, angajatul are dreptul și la o primă de concediu care echivalează cu 50% din salariu.

Certificat de angajare

La sfârșitul unui contract de muncă, angajatul este îndreptățit prin lege să primească un certificat de angajare. În certificatul de angajare trebuie specificate atribuțiile și durata angajării. La solicitarea angajatului, certificatul trebuie să prezinte și motivul rezilierii contractului, precum și o evaluare a aptitudinilor și comportamentului angajatului. Puteți utiliza certificatul de angajare pentru a face dovada experienței dvs. în muncă atunci când aplicați pentru un alt post.

Informații suplimentare

- Ghid de muncă în Finlanda, Servicii TE (finlandeză, suedeză, engleză, estoniană, rusă, spaniolă, poloneză): www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhaki-jalle/loyda_toita/tyohon_suomeen/index.html
- Ghid de muncă în Finlanda, Institutul Finlandez de Sănătate în Muncă www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/toissa_suomessa/Sivut/suomi.aspx (finlandeză, suedeză, engleză, rusă, estoniană, franceză, somaleză, chineză, arabă, kurdă, germană, thailandeză, vietnameză)
- Un serviciu comun al Kela și al administrației financiare pentru muncitorii străini din Finlanda (finlandeză, suedeză, engleză, rusă): www.intofinland.fi
- Legislația privind muncitorii străini, Administrația pentru securitate și sănătate în muncă (finlandeză, suedeză) www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/ulkomainen-tyontekija
- Ghid de muncă în Finlanda, confederațiile naționale finlandeze de pe piața muncii (finlandeză, suedeză, engleză), www.tyomarkkina-avain.fi
- Finlanda în limba dumneavoastră www.infopankki.fi (finlandeză, suedeză, engleză, rusă, estoniană, franceză, somaleză, spaniolă, turcă, chineză, persană, arabă)

Terminologie

Muncitor străin

Un muncitor care nu este cetățean al Finlandei.

Lucrător detașat

Un muncitor care lucrează în mod normal în altă țară și care este detașat în Finlanda pentru o perioadă de timp limitată de către o societate angajatoare cu sediul în afara Finlandei.

Societate comercială non-finlandeză/ străină

O societate comercială care nu are un sediu în Finlanda. O societate comercială care este deținută de operatori care nu sunt finlandezi, dar care are un sediu în Finlanda nu este considerată o societate comercială non-finlandeză.

Contract colectiv

Un contract colectiv este un acord încheiat între un sindicat și o asociație de angajatori privind termenii și condițiile de angajare, inclusiv salarizarea. Legislația prevede nivelul minim aferent termenilor și condițiilor. Contractul colectiv include termeni și condiții care sunt superioare acestui nivel minim în folosul muncitorului. Contractele colective se negociază separat în fiecare sector de activitate.

Certificare forestieră

O certificare forestieră atestă faptul că pădurea respectivă este gestionată într-o manieră ecologică, economică și durabilă din punct de vedere social. În

Finlanda se aplică două sisteme de certificare forestieră, FSC și PEFC, fiecare cu propriile criterii. Un operator independent supraveghează îndeplinirea acestor criterii. Cerințele de certificare forestieră trebuie respectate în pădurile certificate.

PEFC

Programul pentru Aprobarea Certificării Forestiere (PEFC) este un sistem internațional de certificare forestieră care promovează administrarea ecologică, economică și durabilă din punct de vedere social a pădurilor din toată lumea. În Finlanda, 90% din păduri sunt certificate conform standardului PEFC.

FSC

Consiliul de Administrație a Pădurilor (FSC) este o organizație internațională non-profit, în care se poate înscrie orice persoană, angajată să promoveze gestionarea responsabilă a pădurilor. În Finlanda, 4% din păduri sunt certificate conform standardului FSC.

Listă

Listă de verificare pentru muncitorii străini care lucrează sau vor să lucreze în Finlanda

ÎNAINTE DE A ÎNCEPE SĂ LUCRAȚI

- Dacă sunteți cetățean al unui stat membru UE sau SEE și veți lucra în Finlanda mai mult de trei luni, mergeți la poliție și înregistrați-vă dreptul de ședere în Finlanda.
- Dacă nu sunteți cetățean al unui stat membru UE sau SEE, adresați-vă unei ambasade finlandeze solicitând un permis de muncă. Dacă aveți deja un permis de ședere, consultați cardul permisului sau decizia care v-a fost trimisă pentru a vedea dacă aveți drept de muncă.
- Semnați un contract de muncă în formă scrisă și păstrați-l într-un loc sigur.
- Dacă angajatorul dvs. are un sediu în Finlanda, deschideți un cont bancar pentru virarea salariului.
- Dacă veniți din UE/SEE, Elveția sau din alte țări care au încheiat un acord de securitate socială cu Finlanda (Australia, Chile, Canada și SUA) sau dacă lucrați cu regularitate în afara Finlandei, trimiteți angajatorului dvs. certificatul A1 sau certificatul de lucrător detașat pe care l-ați primit de la autoritățile din țara dvs. de proveniență în conformitate cu acordul de securitate socială pentru a stabili sistemul de asigurări sociale aplicabil.

- Dacă aveți obligația de a plăti impozite în Finlanda, solicitați un număr de identificare finlandez, un card de impozitare la sursă sau un card de impozitare de la administrația financiară și transmiteți-l angajatorului dvs.

PE PERIOADA DE ANGAJARE

- Solicitați un instructaj introductiv general și puneți întrebări.
- Fiți atenți la propria siguranță și la siguranța altora.
- Preveniți un eventual impact negativ asupra sănătății în muncă ocrotindu-vă sănătatea și capacitatea de muncă.
- Pe baza fluturașului de salariu pe care îl primiți odată cu plata salariilor, asigurați-vă că salariul și alte forme de remunerație corespund cu prevederile contractului colectiv și ale legislației finlandeze.

LA ÎNCHEIEREA PERIOADEI DE ANGAJARE

- Trebuie respectate perioadele corespunzătoare de preaviz atunci când raporturile de muncă încetează la inițiativa dvs. sau a angajatorului dvs.
- La încetarea raporturilor de muncă, asigurați-vă că ați primit toate sumele de bani care vă sunt datorate (salariu, decontări de cheltuieli și indemnizație de concediu).
- Solicitați un certificat de angajare prin care să faceți dovada experienței dvs. în muncă atunci când aplicați pentru un nou post.



Työturvallisuuskeskus, p. 09 616 261, www.ttk.fi

Muncitori forestieri străini în Finlanda

Acest ghid conține informații pentru muncitorii străini care sunt angajați în Finlanda în întreprinderi din sectorul forestier, utilaje forestiere sau pepiniere. Ghidul conține o descriere a celor mai importante drepturi și obligații ale muncitorilor străini. În cea mai mare parte, drepturile și obligațiile muncitorilor străini sunt identice cu cele ale muncitorilor finlandezi. Cerințele și drepturile pentru angajatorii și muncitorii din domeniul forestier sunt prevăzute în legislație, precum și în contractul colectiv valabil în acest sector de activitate și în cerințele de certificare forestieră.



METSÄMIESTEN SÄÄTIÖ

Ihminen ja metsä

