

MARJANVILJELIJÄ TYÖNANTAJANA

Vaikka marjanviljelijä toimii työnantajana pääosin kausiluonteisesti, kohdistuvat häneen periaatteessa samat velvollisuudet ja oikeudet kuin vakinaisestikin työnantajana toimivaan yrittäjään.

Hedelmän- ja Marjanviljelijäin liiton jäsenet saavat Maaseudun Työnantajaliitosta neuvontaa poimintakauden työsuhteita koskeviin kysymyksiin. HML:n ja MTA:n väliseen yhteistyösopimukseen perustuva palvelu ei kuitenkaan merkitse viljelijän jäsenyyttä Maaseudun Työnantajaliitossa.

Työnantajan kannalta keskeisiä muutoksia vuonna 2019:

- Työehtosopimus voimassa 31.1.2020 asti
- Palkkojen yleiskorotus 1,6 % 1.2.2019
- Uudet taulukkopalkat 1.2.2019
- Luontoisetujen verotusarvot 1.1.2019 alkaen
- Sosiaalivakuutusmaksut 1.1.2019 alkaen
- Tulorekisteri 1.1.2019 alkaen

Sovellettava työehtosopimus

Marjanviljelyyn ja muuhun avomaaviljelyyn sovelletaan **Maaseutuelinkeinojen työehtosopimusta**. Työehtosopimus on voimassa 31.1.2020 asti. Tätä työehtosopimusta sovelletaan viljely- ja poimintatöiden lisäksi myös yrityksessä tehtävään marjojen jakelu- ja myyntityöhön. Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus on työ sopimuslain mukainen **yleissitova työehtosopimus**, jossa määritellyjä työsuhteen vähimmäisehtoja tulee myös järjestäytymättömän työnantajan noudattaa.

Kasvihuone- ja taimistotuotantoon sovelletaan puolestaan Puutarha-alan työehtosopimusta.

Työsopimus

Työsopimus on suositeltavaa tehdä lyhyissäkin työsuhteissa **kirjallisena**. Kirjallinen työ sopimus voidaan laatia esim. liitteenä olevan sopimusmallin mukaan.

Vähintään kuukauden kestävässä määräaikaisissa työsuhteissa työnantajan on lain mukaan annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työehdoista, ellei työ sopimusta tehdä kirjallisena. Koeajan käyttö edellyttää kirjallista työ sopimusta.

Määräaikaisen työ sopimuksen kesto voidaan ilmoittaa päivämäärän tarkkuudella, mikäli se on tiedossa sopimusta tehtäessä. Tarkka päivämäärä ei useinkaan ole tiedossa etukäteen, jolloin määräaikaisuus todetaan siten, että työ sopimus on voimassa esim. "poimintakauden ajan". Tällöin työ sopimukseen tulee merkitä työ sopimuksen arvioitu kesto. Määräaikainen työ sopimus päättyy sovitun työkauden lopussa ilman irtisanomisaikaa. Työsuhteen päättymisestä tulisi mahdollisuuksien mukaan ilmoittaa työntekijälle hyvissä ajoin ennen työn päättymistä.

Koeaika

Koeajan enimmäispituus on 6 kuukautta. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla korkeintaan puolet työ sopimuksen kestosta, esim. 3 kuukauden työsuhteessa koeaika voi olla 1,5 kk.

Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Tuotannollisista tarpeista johtuen (esim. sadonkorjuutyössä) säännöllinen työaika voi olla 4 - 10 tuntia päivässä ja enintään 50 tuntia viikossa. Kymmenen tunnin käyttö koskee 18 vuotta täyttäneitä työntekijöitä. Pidennettyä työpäivää käytettäessä säännöllisen työajan tulee kuitenkin tasoittua tunti tunnista -periaatteella enintään 8 tuntiin päivässä ja 40 tuntiin viikossa. Työnantajan tulee huolehtia, että tasoitusvapaa annetaan ennen työsuhteen päättymistä. Mikäli tasoitusvapaata ei ole annettu, on pidennetyltä työajalta maksettava ylityökorvaus.

Marjanpoiminnassa työpäivän pituus vaihtelee sadon kypsymisen, sääolosuhteiden ja markkinatilanteen mukaan. Kirjallisessa työ sopimuksessa työajan osalta sovitaan keskimääräinen viikkotyöaika tai sovitaan siitä, että poimija on työhön kutsuttavissa silloin, kun satotilanne ja muut olosuhteet sen sallivat ilman mainintaa viikkotyöajasta.

Työvuoroluettelo

Työnantajan on työaikalain ja työehtosopimuksen mukaisesti ennakolta laadittava työpaikalle työvuoroluettelo. Työvuoroluettelosta tulee käydä ilmi työntekijän säännöllisen työvuoron pituus ja sen alkamisajankohta. Työvuoroluettelo voi koskea myös sitä työntekijäryhmää, joilla on sama työaika. Sadonkorjuutyöissä töiden ennakointi on erittäin vaikeaa, mutta silloinkin työvuoroluettelo tulisi laatia niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista.

Työajan lyhennys

Työajan lyhentäminen (ns. Pekkas-vapaat) koskee 40 tunnin työviikkoa tekeviä työntekijöitä. Työajan lyhennys tulee sovellettavaksi myös määräaikaissa työsuhteissa tehtyjen säännöllisten työpäivien mukaisesti.

Työntekijälle kertyy palkallista työajan lyhennysvapaata seuraavasti:

| <i>Tehdyt säännölliset työpäivät.</i> | <i>Työajan lyhennyksen määrä</i> | |
|---------------------------------------|----------------------------------|-----------------|
| | <i>vapaapäivinä</i> | <i>tunteina</i> |
| vähintään 22 | 1 | 8 |
| vähintään 44 | 2 | 16 |
| vähintään 66 | 3 | 24 |
| vähintään 88 | 4 | 32 |
| vähintään 110 | 5 | 40 |
| vähintään 132 | 6 | 48 |
| vähintään 154 | 7 | 56 |
| vähintään 176 | 8 | 64 |
| vähintään 198 | 9 | 72 |
| vähintään 212 | 9,5 | 76 |

Marjanpoimintatyössä säännöllinen viikkotyöaika voi jäädä alle 40 tunnin tai säännöllisiä työpäiviä kertyy työsuhteen aikana vähemmän kuin 22, jolloin työajan lyhennys ei tule sovellettavaksi.

Nuoret työntekijät

Työsuhteeseen voidaan ottaa 14-vuotias tai sellainen 13-vuotias, joka saman kalenterivuoden aikana täyttää 14 vuotta. Työsuhde saa kestää enintään puolet koulun loma-ajasta ja työn tulee olla nuorelle sopivaa kevyttä työtä. Maatalous- ja puutarha-alalla tehtävät istutus-, poiminta- ja aputyöt katsotaan nuorille sopiviksi kevyiksi töiksi.

15 vuotta täyttänyt saa työntekijänä itse tehdä työsopimuksen. Alle 15-vuotiaan puolesta työsopimuksen solmii huoltaja tai huoltajan luvalla nuori itse.

Alle 15-vuotiaan työaika saa koulujen loma-aikana olla enintään 7 tuntia vuorokaudessa ja 35 tuntia viikossa. Ylityö ei ole sallittua. Päivittäisen työajan tulee sijoittua klo 8 ja 20 välille (painavista syistä klo 6 - 20).

15 - 17-vuotiaan työaika on sama kuin täysi-ikäisen työaika samassa työssä. Nuoren työaika ei saa kuitenkaan ylittää 9 tuntia vuorokaudessa eikä 48 tuntia viikossa.

Ruokailu- ja virkistystauot

Jos päivittäinen työaika on vähintään 6 tuntia, annetaan työntekijälle vähintään puolen tunnin pituinen ruokailutauko, jota ei lueta työaikaan. Alle 15-vuotiaalle vastaava ruokailutauko on annettava, kun työaika on 4,5 tuntia päivässä.

Työntekijälle on vähintään 8 tunnin pituisen työpäivän aikana annettava kaksi 12 minuutin virkistystaukoa. Virkistystauko luetaan työaikaan. Jos työpäivä on alle 8-tuntinen, annetaan yksi virkistystauko. Mikäli työpäivän pituus on vähintään 10 tuntia, annetaan kolme virkistystaukoa.

Palkkaus

Urakkapalkka

Mansikanpoiminnan urakkapalkkasuositus vuonna 2019 on seuraava:

1,03 euroa/kg ja
3,09 euroa/3 kilon koppa.

Em. urakkataksa perustuu siihen, että *keskimääräinen työsaavutus normaalilla urakkatyövauhdilla on 10 kg tunnissa, jolloin urakka-ansio työehtosopimuksen mukaisesti on 20 % tuntipalkkaa korkeampi*. Laskentaperusteena on työehtosopimuksen vaativusryhmä 1:n tuntipalkka 8,57 euroa/t.

Mikäli urakkatyön olosuhteissa, esim. sadon määrässä, sääolosuhteissa, lajikkeissa yms. tapahtuvat muutokset aiheuttavat merkittävää poikkeamaa em. keskimääräiseen työsaavutukseen, syntyy perusteita määritellä urakkataksa tilakohtaisesti uudelleen. Esim. hyvin alhaisen sadon aikana poimittu määrä urakkatyövauhdillakin voi jäädä alhaiseksi, jolloin urakkataksaa on syytä korottaa. Vastaavasti suurimarjaista lajiketta runsaan sadon aikana poimittaessa työsaavutus nousee, jolloin saattaa olla syytä määritellä yksikkötaksa uudelleen. Työnantajan on tarvittaessa harkittava onko em. suosituksesta syytä yritysakohtaisesti poiketa. Työehtosopimuksessa määritellystä 20 %:n urakkalisästä ei kuitenkaan voida poiketa.

Edellä todettu poimintapalkka soveltuu käytettäväksi lähinnä pääsadon aikana. Alku- ja loppusadon aikana, jolloin satomäärä on pieni ja urakkatyön edellytykset eivät toteudu, voidaan poimintaa teettää aikapalkalla. Ajankohdan, jolloin siirrytään poimimaan urakkapalkalla tai vastaavasti siirrytään poimimaan aikapalkalla, työnantaja voi määrittää käyttäen hyväksi kokoneiden poimijoiden saavuttamaa työtulosta. Urakkapalkkausta käytettäessä koskee se tilan kaikkia poimijoita, ellei erikseen ole toisin sovittu.

Vastaavalla tavalla tulee hinnoitella myös esimerkiksi **vadelman- tai herneenpoiminnassa** käytettävä urakkapalkka. Työntekijän ansion tulee normaalilla urakkatyövauhdilla nousta vähintään 20 % hinnoittelun perusteena ollutta vaativusryhmän tuntipalkkaa korkeammaksi. Normaali urakkatyövauhti tulee arvioida yritysakohtaisesti.

Urakkatyössä lopullisen ansion määrä riippuu henkilökohtaisesta työsaavutuksesta. Koska urakkataksa on määritelty keskimääräisesti ja on kaikille sama, saattavat ansiot vaihdella suurestikin eri poimijoiden välillä.

Takuupalkka urakkatyössä

Työehtosopimus sisältää seuraavan takuupalkkaa koskevan määräyksen:

"Suorituspalkkatyötä tehtäessä on työn vaativuusryhmän mukainen tuntipalkka taattu. Tämä takuu ei koske tapauksia, joissa työntekijä työvauhdistaan johtuen ei ole saavuttanut tuntipalkkaansa, vaikka työolosuhteet ovat olleet normaalit eikä muitakaan työnjärjestelyistä tai urakan hinnoitteluista johtuvia haittoja ole esiintynyt. Työnantajalla on selvitysvelvollisuus urakkahinnoittelun oikeellisuudesta."

Takuupalkka urakkatyössä tulisi sovellettavaksi lähinnä silloin kun koko työntekijäryhmän ansio jäisi hyvin alhaiseksi (alle aikapalkan) esim. niukan sadon takia, vaikka työtä on tehty urakkatyövauhdilla.

Toisaalta em. määräyksen mukaan takuupalkka ei koske sellaista työntekijää, jolla ansio hänen oman työvauhtinsa takia jää alhaiseksi, vaikka työn edellytykset antaisivat mahdollisuuden päästä normaaliin urakka-ansioon.

Työnantajan tulee tarvittaessa työnjohto-oikeutensa perusteella puuttua tapauksiin, joissa työntekijä ei työskentele urakkatyövauhdilla, vaikka on työ sopimuksessaan siihen sitoutunut. Tällöin muodostuu myös peruste purkaa työ sopimus sovitun koeajan perusteella, mikäli työntekijä opastuksesta huolimatta ei työskentele vaaditulla tavalla.

Muut suorituspalkat

Palkkiopalkkauksessa työnantaja ja työntekijä voivat sopia tuntipalkan lisäksi maksettavasta tuotantolisästä, jonka perusteena voi olla työn määrä, laatu tai muu sovittu peruste. Tuotantolisän tai -palkkion määrä ja porrastus määritetään työpaikalla.

Tuntipalkat

Aikapalkalla työskenneltäessä sovelletaan seuraavia työehtosopimuksen ohjetuntipalkkoja:

| | euroa/h |
|-------------------------------------------------------------------|---------|
| Vaativuusryhmä 1 | |
| - lyhyttä perehdyttämistä edellyttävä työ | 8,57 |
| Vaativuusryhmä 2 | |
| - aiempaa kokemusta edellyttävä työ | 8,99 |
| Vaativuusryhmä 3 | |
| - ammatillista koulutusta tai vastaavaa kokemusta edellyttävä työ | 9,47 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------|------|
| Peruskoulussa, lukiossa tai muussa oppilaitoksessa opiskelevat - ei ikärajaa | 6,00 |
| Perehdyttämisaajan palkka - ei ikärajaa | 7,71 |

Perehdyttämisaajan palkkaa voidaan soveltaa perehdyttämiseen tarvittavalta ajalta, kuitenkin enintään 2 kk ajan työntekijälle, jolla ei ole alan aiempaa työkokemusta. Jos työsuhde on neljää kuukautta lyhyempi, voi perehdyttämisaika olla enintään puolet työsuhteen kestoajasta. Kun työntekijä perehdytyksen jälkeen pystyy normaaliin työsuoritukseen, siirrytään myös palkkauksessa normaaliin aika- tai urakkapalkkaan.

Ammattitaitolisä

Työehtosopimuksen palkkausperusteisiin sisältyy ammattitaitolisä. Ammattitaitolisä on 4 – 30 % työntekijään sovellettavan vaativuusryhmän palkasta. Työnantaja määrittelee ammattitaitolisän, kun työntekijän työsuhteessa täyttyy vähintään 10 kuukautta. Kausityöntekijällä 10 kuukauden jaksoon lasketaan myös aiemmat, lyhyetkin työsuhteet samalla työnantajalla. Ammattitaitolisä sisältyy vain aikapalkkaan eikä se vaikuta urakkataksaan.

Tuntipalkat sisältäen ammattitaitolisän:

| Vaativuusryhmä | Ammattitaitolisän vähimmäistaso (4 %) senttiä | Taulukkopalkka sisältäen 4 % ammattitaitolisän euroa/tunti |
|----------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| 1 | 8,57 | 34 |
| 2 | 8,99 | 36 |
| 3 | 9,47 | 38 |

Luontoisetujen verotusarvot

Työntekijöiden palkkaan liittyy usein myös luontoisetuja. Ellei työntekijä suorita tarjotusta luontoisedusta verotusarvon mukaista korvausta työnantajalle, katsotaan luontoisetu ennakonpidätyksen alaiseksi palkaksi. Verohallituksen vahvistamat luontoisetujen verotusarvot ovat vuodelle 2019 seuraavat:

Täysihoidetu (asunto, ravinto, valo ja lämpö)

- omassa huoneessa 517 €/kk (17,05 €/pv)
- yhteishuoneessa 495 €/kk (16,32 €/pv)

Ravintoetu

- 6,60 € ateriala kohti

Asuntoedun raha-arvo yhteishuoneessa lämpöineen ja valoineen on keskuslämmityshuoneessa 142 € kuukaudessa (4,68 €/pv). Uuni-lämmityshuoneessa vastaava arvo on 49 € kuukaudessa (1,62 €/pv).

Luontoisedun arvo päivää kohti saadaan jakamalla kuukausikohtainen arvo luvulla 30,33.

Palkanmaksu

Työntekijälle on palkanmaksun yhteydessä annettava palkkalaskelma, josta ilmenee ansion määrä sekä sen perusteena olevat työtunnit tai poimintamäärät. Palkkalaskelmassa tulee näkyä myös palkasta tehtävät vähennykset. Lain mukaan palkka on maksettava vähintään kerran kuukaudessa.

Työsuhteen päättyessä palkkasaatava on maksettava **neljän työpäivän** kuluessa, ellei työntekijän kanssa ole toisin sovittu. Palkkasaatavan viivästyessä työntekijälle tulee lain mukaan oikeus ns. odotusajan palkkaan enintään kuudelta päivältä.

Sunnuntaityö

Sunnuntaityökorotusta ei makseta **urakkapalkalla** suoritettavassa marjojen, vihannesten ja juuresten sadonkorjuutyössä. Mikäli työtä tehdään aikatyönä, sunnuntailta tulee 100 %:lla korotettu palkka. Jos sunnuntaina tehty työ on samalla viikoittaista ylityötä, maksetaan lisäksi ylityökorvaus.

Vaikka juhannusaatto on arkipäivä, maksetaan juhannusaattona tehdystä aikatyöstä 100 %:lla korotettu palkka.

Viikonlopputyö

Työntekijälle, joka työnsopimuksensa mukaan työskentelee **ainoastaan viikonloppuisin, arkipyhinä tai joului- tai juhannusaattona**, voidaan sopia maksettavaksi palkka samansuuruisena kaikilta työtunneilta. Palkka sisältää tällöin mahdollisen vuorokautisen ylityön korvaukset sekä sunnuntaityön korotusosan. Sopimusmahdollisuus koskee siis ainoastaan niitä työntekijöitä, jotka eivät työskentele muulloin saman viikon aikana. Sopimus viikonlopputyöstä maksettavasta palkasta on tehtävä kirjallisesti ja sopimuksesta on käytävä ilmi, että sovittu palkka sisältää mahdolliset vuorokautiset ylityökorvaukset sekä sunnuntaityön korotusosan.

Ylityö

Vuorokautista ylityötä on säännöllisen 8 tunnin lisäksi tehty työ ja viikoittaista ylityötä on säännöllisen 40 tunnin lisäksi tehty työ. Ylityökorvauksia laskettaessa viikoittainen ylityö ja vuorokautinen ylityö tarkastellaan aina erikseen.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Työaikalain mukainen ylityön enimmäismäärä on 138 tuntia neljän kuukauden ajanjaksoa kohti. Työaikakirjanpidossa eli tehdyn työajan seurannassa vuorokautista ja viikoittaista ylityötä ei tarvitse eritellä.

Viikkolepo

Työntekijälle tulee antaa viikkolepopäivä pääsääntöisesti jokaisena työviikkona. Sadonkorjuutyössä työnantaja voi siirtää viikkolevon myöhemmin työsuhteen aikana pidettäväksi. Viikkolepo on kuitenkin annettava kahden kuukauden kuluessa sen siirtämisestä. Ellei viikkolepoa anneta, on työntekijälle maksettava tehtyjen tuntien mukainen viikkolepokorvaus.

Jos säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään 3 tuntia, ei viikkolepoa tarvitse antaa.

Työaikakirjanpito

Työaikalain mukaan työnantaja on velvollinen pitämään luetteloa tehdyistä säännöllisistä työtunneista sekä sunnuntai- ja ylityötunneista ja niistä maksetuista korotetuista palkoista. Tehdyt ylityöt on kirjattava siten, että niiden määrä ilmenee 4 kuukauden jaksoissa.

Työaikakirjanpito voidaan käytännössä järjestää siten, että työntekijä itse merkitsee päivittäin tekemänsä työtunnit ns. tuntilapulle ja työnantaja tarkastaa sen päivittäin tai viikoittain. **Työaikakirjanpito koskee myös urakkatyötä.**

Työsuojeluviranomaiset tarkastavat työaikakirjanpidon työpaikkakäyntien yhteydessä.

Sairaustapaukset

Sairauspoissaolosta ilmoittaminen

Työehtosopimuksessa on otettu käyttöön menettely, jossa työntekijä voi lyhyissä sairaustapauksissa olla poissa työstä omalla ilmoituksellaan. Tämä menettely on kokeiluluonteinen ja kestää sopimuskauden ajan.

Työehtosopimuksessa asia todetaan seuraavasti:

Työntekijä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt olemasta työssä, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan siitä työnantajalle. Työntekijä voi sairastuessaan olla poissa työstä omalla ilmoituksellaan enintään kaksi päivää. Sairauden jatkuessa tätä pidemmän ajan työnantajalla on oikeus vaatia lääkärintodistus työkyvyttömyydestä. Omalla ilmoituksella pidettävien sairauspoissaolojen vuotuisesta maksimimäärästä 6 päivän yli menevältä osalta toimitaan työpaikkakohtaisen ohjeistuksen mukaisesti. Perustellusta syyistä työnantaja voi ohjata työntekijän työterveyslääkärin tarkastettavaksi tai edellyttää lääkärintodistusta sairaudesta.

Sairausajan palkka

Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus riippuu työsuhteen kestosta seuraavasti:

- Jos työsuhde on jatkunut **vähintään viikon** ennen sairastumista, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 % palkasta niiltä työpäiviltä, jotka ovat sairastumispäivän ja yhdeksän sitä seuraavan arkipäivän pituisen ajanjakson sisällä.
- Jos työsuhde on jatkunut **vähintään kuukauden** ennen sairastumista, maksaa työnantaja normaalin palkan enintään 28 päivän ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä.

Mikäli työkyvyttömyys kestää enintään sairastumispäivän ja kuusi sitä seuraavaa arkipäivää, on ensimmäinen poissaolopäivä ns. karenssipäivä, jolta sairausajan palkkaa ei makseta.

Urakkapalkkaiselle työntekijälle sairausajan palkka lasketaan tuntipalkan eikä urakka-ansion perusteella.

Työtapaturmasta työnantaja tekee tapaturmailmoituksen vakuutusyhtiöön, joka maksaa korvauksen työnantajalle siltä ajalta, jolta työnantaja on palkanmaksuvelvollinen. Työtapaturmassa ei palkatonta karenssipäivää sovelleta.

Lomakorvaus

Määräaikaisen työsuhteen päättyessä maksetaan työntekijälle lomakorvauksena 12,5 % työansioista. Niin sovittaessa lomakorvaus voidaan maksaa myös jokaisen palkanmaksun yhteydessä. Työansioon lasketaan mukaan työstä maksetut rahapalkat sekä mahdollinen sairausajan palkka. Erityisesti on huomattava, että lomakorvausta ei saa sisällyttää urakka- tai tuntipalkkaan, vaan se on oltava erillisenä eränä palkkalaskelmassa.

Työtodistus

Työsuhteen päättyessä työntekijälle annetaan työtodistus, mikäli hän sitä pyytää. Työtodistukseen merkitään työsuhteen kesto ja työtehtävät. Arvio työtaidosta ja käytöksestä sekä työsuhteen päättymisen syy merkitään vain, jos työntekijä sitä erikseen pyytää.

Työsuojelu ja työterveyshuolto

Työnantajalla on **työsuojeluvastuu** myös lyhytaikaisissa työsuhteissa. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on otettava huomioon kaikki työn laatuun, työolosuhteisiin, työntekijän ikään, sukupuoleen, ammattitaitoon ja muihin edellytyksiin liittyvät seikat, jotta työntekijälle ei aiheutuisi tapaturman vaaraa tai haittaa hänen terveydelleen. Työnantaja toimii myös laissa määriteltynä työpaikan työsuojelupäällikkönä.

Työntekijää on opastettava ja perehdytettävä ennen työn aloittamista. Erityisesti nuorten työntekijöiden kohdalla, joilla työkokemus on vähäinen, huolellinen perehdyttäminen on tarpeen.

Kaikessa työturvallisuuslain alaisessa työssä on järjestettävä myös **työterveyshuolto**. Käytännössä työterveyshuollon järjestämiseksi työnantajan tulee solmia työterveyshuoltosopimus terveystieteiden keskuksen, lääkäriaseman tai lääkärin kanssa. Työterveyshuolto sisältää mm. työpaikkaselvitysten tekemisen. Työterveyshuollon aiheuttamista hyväksytyistä kustannuksista Kela korvaa työnantajalle hakemuksesta 50 tai 60 % riippuen työterveyshuollon sisällöstä.

Tulorekisteri

Vuoden 2019 alusta on otettu käyttöön **kansallinen tulorekisteri**, johon työnantaja ilmoittaa kaikki maksamansa palkat viiden kalenteripäivän kuluessa palkkojen maksupäivästä (laskettuna päivästä, jolloin palkat ovat työntekijän tilillä). Ilmoitus tulorekisteriin tehdään jokaisesta palkanmaksutapahtumasta, joten esim. palkkaennakkoa ei voida maksaa ilman, että siitä tehdään ilmoitus tulorekisteriin. Lisätietoja: www.tulorekisteri.fi.

Tulorekisteristä verohallinto, työeläkevakuutusyhtiöt, työtapaturmavakuutusyhtiöt, Työllisyysrahasto ja Kela saavat reaaliaikaiset tiedot työntekijälle maksetuista palkoista.

Työnantajan on lisäksi annettava tulorekisteriin erillisilmoitus koko kuukauden aikana maksettavien palkkojen sairausvakuutusmaksun yhteismäärästä palkanmaksua seuraavan kuukauden viidenteen päivään mennessä.

Tulorekisteri ei tuo muutoksia työnantajasuoritusten maksamisen määräaikoihin ja menettelyyn. Työnantajasuoritukset (ennakonpidätykset, lähdeverot ja erillisilmoituksella ilmoitettu sairausvakuutusmaksu) on maksettava verohallinnolle entiseen tapaan viimeistään palkanmaksukautta seuraavan kalenterikuukauden 12. päivänä. Lisätietoja työnantajille www.vero.fi > OmaVero-palveluun.

Sosiaalivakuutusmaksut

Lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut ovat vuonna 2019 seuraavat. Prosenttia ennakonpidätyksen alaisesta palkasta:

| | Työnantajan maksu | Työntekijän maksu |
|---------------------------------------------------|----------------------|----------------------|
| Sairausvakuutusmaksu (sotu) - 16 – 67-vuotiaat | 0,77 | -- |
| Työeläkevakuutusmaksu TyEL | | |
| - tilapäinen työnantaja | 25,20 | |
| - sopimustyönantaja | 25,20 | |
| - työntekijän TyEL-maksu | | |

| | | |
|----------------------------------------------------|------|------|
| 17 – 52-vuotiaat | | 6,75 |
| 53 – 62-vuotiaat | | 8,25 |
| 63 v täyttäneillä | | 6,75 |
| Työttömyysvakuutusmaksu | 0,5 | 1,50 |
| Ryhmähenkivakuutusmaksu | 0,07 | -- |
| Tapaturmavakuutusmaksu - vakuutusyhtiökohtainen | | |

Työnantajan tulee periä em. työntekijän maksuosuudet (TyEL + työttömyysvakuutusmaksu) jokaisen palkanmaksun yhteydessä.

TyEL-vakuutuksessa

- työnantaja on tilapäinen, kun palkkasumma on alle 8.502 €/6 kk tai ei vakinaisia työntekijöitä
- TyEL-vakuuttamisvelvollisuus alkaa työntekijän 17-vuotispäivää seuraavan kuukauden alusta
- vakuuttamisen ansion alaraja on 59,36 €/kk.

Työttömyysvakuutusmaksun perinnän hoitaa Työllisyysrahasto, joka laskuttaa työnantajaa neljännesvuosittain tulorekisteriin annettujen tietojen perusteella. Työttömyysvakuutusmaksu maksetaan 17 – 64-vuotiaista työntekijöistä.

Työttömyysvakuutusmaksua ei makseta kausityöntekijöistä, jotka tulevat Suomen kolmansista maista kausityölain perusteella.

Lakisääteinen tapaturmavakuutus on oltava silloin, kun työnantajan palkkasumma on yli 1.300 euroa vuodessa.

Ryhmähenkivakuutuksen vakuutuksenottovelvollisuus koskee työnantajia yleissitovan työehtosopimuksen perusteella. Niissä tapauksissa, joissa työntekijöillä ei ole edunsaajia vakuutuksen tarkoittamassa mielessä eli käytännössä nuorten työntekijöiden osalta, työnantajan on syytä vakuutusyhtiöstä selvittää onko ryhmähenkivakuutus välttämätön.

Kausityöntekijän verotus

Rajoitetusti verovelvollinen (enintään 6 kk Suomessa) henkilö voi lähdeveron sijasta hakeutua progressiivisen verotuksen piiriin. Tämä koskee kausityöntekijöitä, jotka tulevat EU-/ETA-alueelta tai maasta, jonka kanssa Suomella on verosopimus.

Lähdevero

- lähdevero 35 % tuloista riippumatta
- ulkomaisen työntekijän haettava lähdeverokortti, jossa näkyy verovapaa palkkatulo 510 euroa/kk (17 euroa/pv)

Progressiivinen verotus

- henkilö tulee EU-/ETA-alueelta tai maasta, jonka kanssa Suomella on verosopimus
- veroprosentti Suomessa riippuu tulojen määrästä
- ulkomaisen työntekijän haettava verokortti, jossa näkyy Suomessa ansaittavan tulon veroprosentti
- henkilön todistettava asuinmaassaan ansaitsemansa tulot
- ei verovapaata palkkatuloa

Verohallinnon lomakkeella (VEROH 6148) ulkomaalainen voi hakeutua progressiivisen verotuksen piiriin.

Ulkomaisen työntekijän työehdot

Ulkomaalaiseen noudatetaan samoja työehtoja kuin kotimaan työntekijöihin, koskien mm. vähimmäispalkkaa ja lomakorvausta.

Sosiaalivakuutusmaksut

Lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut maksetaan myös ulkomaalaisen työntekijän palkasta. Työnantajan sairausvakuutusmaksu ja vakuutetun palkasta perittävä sairausvakuutusmaksu määräytyvät eri tapauksissa seuraavasti:

| | | Työnantajan sairausvakuutusmaksu (0,77 %) ja vakuutetun sava-maksu (1,54 % jos tulot vähintään 14.282 e/vuosi, muutoin 0,00%) | |
|----------------------------------------------------------------------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| | | sava-maksu | lähdevero tai ennakonpidätys |
| Työntekijä tulee Suomeen alle 4 kuukaudeksi | – | kyllä 1) | kyllä 1 |
| Työntekijä tulee Suomeen 4 – 6 kuukaudeksi | kyllä | kyllä 1) | kyllä 1,2) |
| Työntekijä tulee Suomeen yli 6 kuukaudeksi | kyllä | – | kyllä 1,2) |
| Harjoittelija: työansio alle 1.211 €/kk tai työaika alle 18 t/viikko | – | lähdevero tai ennakonpidätys | |

- 1) Veron saa jättää perimättä vain lähdevero- tai verokortissa olevan merkinnän perusteella.
- 2) Vakuutetun sava-maksu sisältyy verovelvollisen veroprosenttiin

Sairausvakuutusmaksuja ei makseta, jos EU/ETA/Sveitsi-alueelta tulevalle työntekijällä on kotimaastaan lähetetyn työntekijän A1 tai E101 todistus.

Ulkomaisen vuokratyövoiman käyttö

Vuokratyövoimaa käytettäessä tilaajayrityksen on tilaajavastuulain mukaan pyydettävä viranomaisten määräämät selvitykset työvoimaa tarjoavalta yritykseltä. Tilaajavastuulaki ei kuitenkaan koske maatilatalouden harjoittajia lukuun ottamatta yhtiömuotoisia maatilatalouden harjoittajia.

Viranomaisten ohjeistuksena on, että kausityölain mukaisia kausityöluhia ei myönnetä vuokratyöntekijöille.

Vuokratyövoiman verotus

Vuokratyöntekijä, joka tulee Islannista, Norjasta, Ruotsista, Tanskasta, Latviasta, Liettuasta tai Virosta sekä Moldovasta, Georgiasta, Valko-Venäjältä, Mansaarelta, Guernseyltä, Bermudalta, Jerseyltä, Puolasta, Kazakstanista, Caymansaarilta, Turkista, Kyprokselta, Tadzikistanista, Saksasta, Turkmenistanista tai maasta, jonka kanssa Suomella ei ole verosopimusta tulevia vuokratyöntekijöitä, jotka oleskelevat Suomessa enintään kuusi kuukautta, maksaa Suomessa saadusta palkkatulosta määrättävän veron ennakkoverona, ellei työntekijällä ole Suomessa lähdeveron perivää maksajaa. Bulgariasta tulevaa vuokratyöntekijää voidaan Suomessa verottaa samoin ehdoin, jos Bulgariassa asuva henkilö työskentelee muun kuin bulgarialaisen työnantajan palveluksessa.

Ennakkoveron määräämistä varten työntekijän on otettava yhteys työskentely- tai oleskelupaikkakuntansa verotoimistoon heti aloittaessaan työskentelyn Suomessa, kuitenkin viimeistään työskentelyn aloittamista seuraavan kuukauden loppuun mennessä.

Ennakkoveroa määrättäessä palkkatulosta tehdään 510 euron kuukausittainen vähennys (tai 17 euroa/päivä) työskentelyajalta. Ennakkoveron lisäksi vähintään neljä kuukautta työskentelevä työntekijä on velvollinen suorittamaan vakuutetun sairausvakuutusmaksun (1,54 %) koko palkasta ilman vähennyksiä. Sairausvakuutusmaksua ei peritä, jos työntekijällä on kotimaastaan lähetetyn työntekijän todistus E 101 tai A1.

Työn teettäjän on annettava verohallinnolle ilmoitus ulkomaisesta yrityksestä, josta vuokratyövoimaa on vuokrattu Suomeen. Ilmoitus sisältää yrityksen yksilöinti- ja yhteystiedot sekä tiedon yrityksen toimialasta. Lisäksi työn teettäjän on ilmoitettava lähetetyistä työntekijöistä annetun lain tarkoittaman Suomeen asetetun edustajan yksilöinti- ja yhteystiedot. Tiedot tulee toimittaa lomakkeella "Työn teettäjän ilmoitus verotusta varten" ([6146a](#)) Pääkaupunkiseudun verotoimistoon.

Työn teettäjän on pidätettävä ulkomaiselle yritykselle maksamastaan työkorvauksesta 13 prosentin (osakeyhtiö, muu yhteisö tai yhtymä) tai 35 prosentin (elinkeinonharjoittaja) lähdevero.

Veronpidätystä ei tarvitse tehdä, mikäli ulkomainen yritys on ennakkoperintärekisterissä tai esittää työn teettäjälle 0-veron lähdeverokortin tai muun selvityksen, joka estää veron pidättämisen. Ulkomaisen yrityksen

ennakkoperintärekisteröinnin voi tarkistaa maksuttomasti Ytj-tietopalvelusta (www.ytj.fi).

Ulkomaisen työnantajan ilmoitusvelvollisuus tulorekisteriin

Ulkomaisen työnantajan pitää ilmoittaa maksamansa palkat ja muut suoritukset tulorekisteriin siinä tapauksessa, että ulkomailta Suomeen tuleva työntekijä on yleisesti verovelvollinen tai hänet on vakuutettu Suomessa. Ulkomaisen työnantajan pitää ilmoittaa myös rajoitetusti verovelvolliselle vuokratyöntekijälle maksamansa suoritukset, jos työntekijän asuinvaltion ja Suomen välisen verosopimuksen mukaan Suomella on oikeus verottaa palkkaa.

Kausityölaki

Vuoden 2018 alusta kausityöhön Suomeen tulevien työntekijöiden on hankittava sitä varten lupa. Kausityöllä tarkoitetaan työtä maatalouden ja matkailun alalla, jota tehdään tiettyinä vuodenaikoina. Kausityön kesto voi olla enimmillään 9 kuukautta. Keskeinen viranomainen kausityölupa-asioissa on Maahanmuuttovirasto eli Migri (www.migri.fi).

Erillinen kausityölaki ja asetus

Kausityölaki ja sen perusteella annettu valtioneuvoston asetus perustuvat EU:n kausityödirektiiviin. Kausityödirektiivi koskee EU-maihin ns. kolmansista maista tulevia työntekijöitä. Kausityölaki löytyy [tästä](#) ja kausityöasetus [tästä](#).

Lain mukaan toiminta on kausiluonteista, jos kausittaisiin olosuhteisiin liittyvä toistuva tapahtuma tai tapahtumasarja edellyttää tiettyyn aikaan vuodesta työvoimaa huomattavasti enemmän kuin tavallinen toiminta.

Muussa kuin kausityössä kolmansista maista tuleviin työntekijöihin sovelletaan ulkomaalaislakiin sisältyviä säännöksiä työntekijän oleskeluluvasta.

Toimialat, joilla kausityölupaa sovelletaan

Kausityölain soveltamisala on tarkemmin määritelty kausityöasetuksella. Asetuksessa maatalous on määritelty yleisen toimialaluokituksen TOL 2008 mukaisesti seuraavasti:

Maatalouden alaan kuuluvat toimialat, joihin kuuluu kausiluonteista toimintaa, ovat toimialaluokituksen TOL 2008 mukaiset toimialat:

- 1) *A 01 Kasvinviljely ja kotieläintalous ja niihin liittyvät palvelut, ei kuitenkaan A 017 Metsästäys ja sitä palveleva toiminta;*
- 2) *A 02100 Metsänhoito.*

Toimialaluokituksen luokkaan A 01 sisältyvät **Kasvinviljely ja kotieläintalous, riistatalous ja niihin liittyvät palvelut.**

Tähän luokkaan kuuluu kaksi perustoimintoa, viljelykasvituotteiden tuotanto ja eläintuotteiden tuotanto. Tuotanto voi tapahtua joko tavanomaisesti, luonnonmukaisena maataloutena tai geenitekniikalla muunneltujen kasvien viljelynä tai eläinten kasvatuksena.

Viljelykasvituotantoon kuuluvat toisaalta yksivuotiset peltokasvit, kuten viljat, vihannekset ja kukat, toisaalta monivuotisilta istutuksilta, kuten marja- ja hedelmätarhoilta saatavat tuotteet. Luokka kattaa viljelykasvien viljelyn sekä avomaalla että kasvihuoneissa. Myös esim. sienten viljely sisältyy tähän luokkaan.

Tilastokeskuksen ylläpitämä Toimialaluokitus 2008 löytyy [tästä](#).

Erilaiset kausityöluvut

Kausityöhön tarvittava lupa riippuu työsuhteen pituudesta ja kausityöntekijän kotimaasta seuraavasti:

Alle 3 kuukaudeksi viisumivelvollisesta maasta tulevat

- Kausityöntekijä hakee **kausityöviisumia** Suomen edustustosta ulkomailla
- Viisumivelvollisia maita ovat mm. Venäjä, Valko-Venäjä, Ukraina (ellei ole biometrinen passi)
- Viisumin tarve arvioidaan maittain ja Suomen hyväksymät matkustusasiakirjat löytyvät ulkoministeriön sivuilta lähetystokohtaisesti, esim. Ukrainan Kiovan lähetystön tiedot viisumin hakuun löytyy [täältä](#).
- Työntekijän pitää hakemuksessaan mainita kaikki tiedossaan olevat työnantajat, jotka erikseen lähettävät seuraavat liitteet:
 - 1) Voimassaoleva työsopimus tai sitova työtarjous
 - 2) Selvitys asianmukaisesta majoituksesta
 - 3) Työnantajan vakuutustodistus
- Kausityöviisumin hinta on lähetystokohtainen (esim. Kiovassa 35 euroa)

Alle 3 kuukaudeksi viisumivapaasta maasta tulevat

- Kausityöntekijä hakee **kausityötodistuksen** Maahanmuuttovirastosta
- Esim. Ukrainasta tuleva viisumivapaasti, mikäli henkilöllä biometrinen passi
- Kausityötodistusta haetaan Migrin lomakkeella TOD_P_KAUSI "Pyyntö kausityötodistuksen saamiseksi". Lomake löytyy Migrin sivuilta [tästä](#)
- Työntekijän pitää hakemuksessaan mainita kaikki tiedossaan olevat työnantajat, jotka erikseen lähettävät seuraavat liitteet:
 - 1) Työnantajan liite TY6_plus: "Liitelomake kausityötä koskevaan hakemukseen" joka löytyy Migrin sivuilta [tästä](#)

2) Työtarjous

3) Kausityötodistuksen käsittelymaksu on 60 euroa (sähköinen hakemus) tai 100 euroa (paperinen hakemus), mikä maksetaan etukäteen Maahanmuuttoviraston tilille. Hakemukseen liitetään selvitys maksun maksamisesta.

- Toimeentuloedellytys täytyy huomioida.

3 – 6 kuukaudeksi kausityöhön tulevat

- Kausityöntekijä hakee **kausityölupaa** Maahanmuuttovirastosta
- Hakemus viedään Suomen edustustoon työntekijän lähtömaassa
- Lomake OLE_TY6 "Oleskelulupahakemus kausityötä varten" löytyy Migrin sivuilta [tästä](#)
- Työntekijän pitää hakemuksessaan mainita kaikki tiedossaan olevat työnantajat, jotka erikseen lähettävät seuraavat liitteet:
 - 1) Työnantajan liite TY6_plus: "Liitelomake kausityötä koskevaan hakemukseen" joka löytyy Migrin sivuilta [tästä](#)
 - 2) Työtarjous
 - 3) Selvitys asumisesta
 - 4) Käsittelymaksu on 350 euroa (3 – 6 kk, sähköinen lomake) tai 550 euroa (3 – 6 kk, paperinen lomake). Jatkolupa maksaa 190 euroa. Hakemukseen liitetään selvitys maksun maksamisesta.
- Toimeentuloedellytys täytyy huomioida

6 – 9 kuukaudeksi kausityöhön tulevat

- Kausityöntekijä hakee kausityölupaa Maahanmuuttovirastolta
- Hakemus viedään Suomen edustustoon työntekijän lähtömaassa
- Päätöksentekoon kuuluu kaksi vaihetta: TE-toimisto tekee ensin osapäätöksen ja sen jälkeen Maahanmuuttovirasto käsittelee hakemuksen ja tekee päätöksen.
- Muuten hakulomake ja työnantajan liitteet kuten edellisessä kohdassa, mutta tämän lisäksi työnantajan tulee liittää hakemukseen:
 - 1) Todistus verojen maksamisesta tai verovelkatodistus
 - 2) Vakuutusyhtiön todistukset työnantajan lakisääteisistä vakuutusmaksuista koskien TyEL-vakuutusta, tapaturma- ja ryhmähenkivakuutusta sekä työttömyysvakuutusta
 - 3) Selvitys työvoiman rekrytoinnista Suomen ja EU/ETA-alueen työmarkkinoilla
- Käsittelymaksu on 400 euroa (sähköinen lomake) tai 600 euroa (paperinen lomake). Jatkolupa(enintään 9 kk yhteensä) maksaa 190 euroa. Hakemukseen liitetään selvitys maksun maksamisesta.
- Toimeentuloedellytys täytyy huomioida

Kausityön enimmäiskesto

Lain mukaan kolmannen maan kansalaiselle voidaan myöntää kausityöhön oikeuttava lupa enintään yhdeksäksi kuukaudeksi kahdentoista kuukauden jaksolla.

Kausityöluvut työnantajakohtaisia

Kausityölain perusteella myönnettävät kausityöluvut ovat työnantajakohtaisia. Kausityöluvhakemuksissa voidaan kuitenkin nimetä yksi tai useampi työnantaja, jonka palveluksessa kausityötä tehdään.

Kausityöluvan uusiminen

Kausityöhön oikeuttava lupa voidaan uudistaa, jos kausityöntekijän työsopimusta saman työnantajan palveluksessa jatketaan tai kausityöntekijä siirtyy kausityöhön toisen työnantajan palvelukseen.

Kausityöntekijä voi jatkaa työskentelyä hakemuksen jättämisen jälkeen saman työnantajan palveluksessa, jos hakemus on jätetty ennen edellisen kausityöhön oikeuttavan luvan päättymistä.

Kausityöntekijöiden majoitus

Kausityöntekijän tai, jos työnantaja on järjestänyt tämän majoituksen, työnantajan on ilmoitettava Maahanmuuttovirastolle kaikista kausityöntekijän majoituksessa tapahtuvista muutoksista. Jos työnantaja järjestää majoituksen tai se järjestyy työnantajan kautta:

- 1) kausityöntekijältä voidaan periä vuokra, joka ei saa olla kohtuuton verrattuna hänen nettoansioihinsa ja kyseisen majoituksen laatuun ja jota ei saa automaattisesti vähentää tämän palkasta;
- 2) työnantajan on tehtävä kausityöntekijän kanssa kirjallinen sopimus tai toimitettava hänelle vastaava asiakirja, jossa ilmoitetaan selvästi majoituksen ehdot;
- 3) työnantajan on huolehdittava siitä, että majoitus vastaa yleisiä terveys- ja turvallisuussäännöksiä.

Kohdan 1. mukaisesti majoituksesta työntekijältä perittävässä korvauksessa voidaan soveltaa verohallituksen määrittelemiä luontoisetujen verotusarvoja. Korvauseruste ja sen määrä tulee sopia työsopimuksessa.

Maahanpaluun helpottaminen

Jos kolmannen maan kansalainen on työskennellyt Suomessa kausityössä ainakin kerran kausityöhön oikeuttavan lupahakemuksen tekemistä edeltäneiden viiden vuoden aikana ja oleskelunsa ajan noudattanut tässä

laissa säädettyjä kausityönteon edellytyksiä, hänen ei tarvitse esittää todisteita asianmukaisesta majoituksesta.

Ulkomaisen työntekijän toimeentuloedellytys

Työnteon perusteella maahan saapuneelta edellytetään, että bruttopalkka Suomessa on vähintään 1.211 euroa/kk. Tämä koskee myös kausityöntekijöitä. Bruttopalkkaa koskeva edellytys kohdistuu työntekijän työsuhteen kestoaikaan, mikä saattaa olla lyhyempi kuin maassa oleskeluaika.

Lisätietoa ja yhteydenotot Migriin

Maahanmuuttoviraston sivuilta www.migri.fi löytyy kausityötä koskevaa ohjeistusta. Samoin sieltä löytyvät työntekijän täytettäväksi tarkoitetut hakemuslomakkeet sekä työnantajan täytettäväksi tarkoitetut liitelomakkeet.

Työnantajaliiton jäsenpalvelut

Yrittäjälle, joka toimii työnantajana muutoinkin kuin kausiluontoisesti, on ajankohtaisten työsuhteasioiden seuraaminen tärkeää. Helpoiten se onnistuu työnantajaliiton jäsenenä, koska yrittäjä on silloin MTA:n jäsenpalveluiden eli tiedotuksen, neuvonnan ja koulutuksen piirissä.

Jäsenmaksu perustuu viljelijäperheen ulkopuolisen työvoiman palkkasummaan ja on siitä 0,52 %. Vähimmäisjäsenmaksu on 95 euroa vuodessa.

Pyydämme jäsenyydestä kiinnostuneita viljelijöitä tutustumaan kotisivuihimme www.tyonantajat.fi ja ottamaan yhteyttä toimistoomme.

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

Annankatu 31-33 C 48
00100 Helsinki
Puh. (09) 7250 4500
www.tyonantajat.fi

Internet-osoitteita:

| | |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Sisäasiainministeriö | www.intermin.fi |
| Työ- ja elinkeinoministeriö | www.tem.fi |
| Ulkoministeriö | www.formin.fi |
| Työhallinto | www.mol.fi |
| Maahanmuuttovirasto | www.migri.fi |
| Tulorekisteri | www.tulorekisteri.fi |
| Verohallinto | www.vero.fi |
| Ennakkoperintärekisteri | www.ytj.fi |
| Työeläkevakuutus | www.tela.fi |
| Työllisyysrahasto | www.tyollisyysrahasto.fi |
| Työsuojeluhallinto | www.tyosuojelu.fi |
| Työturvallisuuskeskus | www.tyoturva.fi |
| Maaseudun Työnantajaliitto MTA | www.tyonantajat.fi |

TYÖSOPIMUSLAIN MUKAINEN SELVITYS KESKEISISTÄ TYÖEHDOSTA

Työsopimuslain mukainen selvitys keskeisistä työehdoista, mikä ulkomaalaislain mukaan on annettava työvoimaviranomaiselle, sisältää seuraavat asiat:

- 1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka
- 2) työnteen alkamisajankohta
- 3) määräaikaisen työsopimuksen peruste ja kesto tai arvioitu kesto
- 4) koeaika
- 5) työntekopaikka
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät
- 7) työhön sovellettava työehtosopimus: Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus
- 8) palkan perusteet ja palkanmaksukausi
- 9) säännöllinen työaika
- 10) vuosiloman määräytyminen
- 11) irtisanomisaika