

HEDELMÄ- JA MARJANVILJELIJÄ TYÖNANTAJANA

Vaikka hedelmä- ja marjanviljelijä toimii työnantajana pääosin kausiluonteisesti, kohdistuvat häneen 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 keskeistä tietoa vuonna 2021:

- Työehtosopimus voimassa 31.1.2022 asti
- Palkkojen yleiskorotus 14 senttiä/t tai 24,08 euroa/kk 1.2.2021
- Uudet taulukkopalkat 1.2.2021
- Luontoisetujen verotusarvot 1.1.2021 alkaen
- Sosiaalivakuutusmaksut 1.1.2021 alkaen
- **Aina kirjallinen työsopimus**
- **172 tunnin lisätyömahdollisuus**
- **Urakkapalkasta on työsopimuksessa sovittava**
- **Perehdytyksen tärkeys**
- **Työaikakirjanpito myös urakkapalkkaa maksaessa**

Sovellettava työehtosopimus

Hedelmä- ja marjanviljelyyn sekä muuhun avomaaviljelyyn sovelletaan *Maaseutuelinkeinojen työehtosopimusta*. Työehtosopimus on voimassa 31.1.2022 asti. Tätä työehtosopimusta sovelletaan viljely- ja poimintatöiden lisäksi myös yrityksessä tehtävään hedelmien ja marjojen jakelu- ja myyntityöhön. Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus on työsopimuslain mukainen *yleissitova työehtosopimus*, jossa määritellyjä työsuhteen vähimmäisehtoja myös järjestäytymättömän työnantajan tulee noudattaa.

Paikallisen sopimisen mahdollisuuksista säädellään työehtosopimuksessa. Paikallinen sopiminen vaatii Maaseudun Työnantajaliitton järjestäytymisen, eli liittomme jäsenyyttä.

Kasvihuone- ja taimistotuotantoon sovelletaan puolestaan Puutarha-alan työehtosopimusta.

Työsopimus

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

Myös 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 myös merkitä työ sopimuksen arvioitu kesto, esim. noin kuukauden / noin 5 viikkoa jne. Määräaikainen työ sopimus päättyy sovitun työkauden lopussa ilman irtisanomisaikaa. Työsuhteen päättymisestä tulisi mahdollisuuksien mukaan ilmoittaa työntekijälle hyvissä ajoin ennen työn päättymistä.

Kausityölupahakemuksen liitelomake EI ole työ sopimus vaan työtarjous, joten työ sopimusta tehdään ja allekirjoitetaan erikseen ja useimmiten vasta työn alkessa.

Koeaika

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

Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Jos työ sopimuksessa on sovittu 40 tunnin viikkotyöajasta, voidaan soveltaa keskimääräistä säännöllistä työaika (tasoitusjärjestelmää). Tämä tarkoittaa, että tuotannollisista tarpeista johtuen (esim. sadonkorjuutyössä) säännöllinen työaika voidaan suunnitella keskimääräiseksi, jolloin työvuorot voivat 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 keskimäärin enintään 8 tuntiin päivässä ja 40 tuntiin viikossa. **Myös vapaapäiviä voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan työehtosopimuksessa määritellyin reunaehdoin, jolloin viikkotyöaika vastaavasti ylittää 50 tunnin.** Työnantajan tulee huolehtia, että tasoitusvapaa annetaan ennen työsuhteen päättymistä. On myös mahdollista suunnitella lyhyempiä työvuoroja työsuhteen alussa, jolloin tasoitusvapaa annetaan työsuhteen alussa. Mikäli tasoitusvapaa ei ole annettu, on pidennetyltä työajalta maksettava ylityökorvaus.

Tasoitusjärjestelmää täytyy suunnitella päiväkohtaisesti etukäteen **työvuoroluetteloon**. Eli etukäteen merkitään jokaisen työpäivän aloituskellonaika ja kuinka monta tuntia on tarkoitus juuri sinä päivänä tehdä töitä. Ei ole mahdollista tasoittaa työaikoja takautuvasti tai sitä mukaa kun työskennellään. Tämän lisäksi

keskimääräisen työajan soveltaminen vaatii työaikasuunnitelman laatimista. *Työaikasuunnitelma* tehdään koko tasoitusjaksolle, joka on enintään 52 viikon pituinen, *määräaikaisten työsuhteiden kohdalla tasoitusjakso on työsuhteen kesto*. Työaikasuunnitelmaan kirjataan, millä tavalla keskimääräisyyttä sovelletaan, eli se sisältää arvion pidennettyjen työvuorojen pituuksista ja ajankohdista sekä tasoitusvapaan arvioiduista ajankohdista.

Marjanpoiminnassa työpäivän pituus vaihtelee sadon kypsymisen, sääolosuhteiden ja markkinatilanteen mukaan. *Kirjallisessa työsopimuksessa sovitaan keskimääräinen viikkotyöaika tai sovitaan, että poimija on työhön kutsuttavissa silloin, kun satotilanne ja muut olosuhteet sen sallivat, ilman mainintaa tarkasta viikkotyöajasta. Työsopimuksessa voidaan siinä tapauksessa sopia vaihtelevasta työajasta, esim. 20–40 tunnin viikkotyöajasta. Silloin työsopimuksessa täytyy määrittellä, miksi työaika vaihtelee. Jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta, ei voida soveltaa keskimääräistä säännöllistä työaikaa (tasoitusjärjestelmää).*

Mikäli ei sovelleta keskimääräistä työaikaa yllä mainitulla tavalla, ja urakkapalkalla työskentelevän työntekijän työaika ylittää 8 tuntia päivässä tai 40 tuntia viikossa, maksetaan *ylityöstä* ylityön prosentuaaliset korotusosat urakkapalkan lisäksi, laskettuna vaativuusryhmän tuntipalkan perusteella.

Paikallisesti sovittava lisätyö

Järjestäytyneen työnantajan yrityksessä voidaan paikallisesti sopia työehtosopimuksen mukaisten lisätyötuntien käytöstä. Tämä vaatii kirjallisen sopimuksen, jonka sisältö ensin hyväksytään Maaseudun Työnantajaliitossa ja Teollisuusliitossa, ellei yrityksessä ole luottamusmiestä. MTA tarjoaa jäsenilleen sopimusmallin ja ohjeistusta reunaehdoista. Järjestely on työntekijälle vapaaehtoinen. Kun tätä työaikajärjestelmää halutaan soveltaa, työntekijä hyväksyy joka kerta vielä erikseen lisätyötunnit. Tunteja on käytössä 172 työntekijää kohti, ja niitä voidaan käyttää, kun työpäivä venyy yli 8 tunnin tai työviikon kokonaistuntimäärä ylittää 40 tuntia. Näistä lisätyötunneista maksetaan silloin sovittua tuntipalkkaa tai urakkapalkkaa, ilman ylityön korotusosia. Lisätietoja antaa MTA (kts. myös tämän tiedotteen lopussa oleva ohjeistus).

Työvuoroluettelo

Työnantajan on työaikalain ja työehtosopimuksen mukaisesti ennakoon laadittava työpaikalle työvuoroluettelo kaikissa työtehtävissä, palkkausmuodosta ja työaikajärjestelyn muodosta riippumatta. Työvuoroluettelosta tulee käydä ilmi työntekijän säännöllisen työvuoron pituus ja alkamisajankohta. Työvuoroluettelo voi koskea myös sitä työntekijäryhmää, joilla on sama työaika. Sadonkorjuutöissä töiden ennakointi on erittäin vaikeaa, mutta silloinkin työvuoroluettelo tulisi laatia niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista.

Työajan lyhennys

Työajan lyhentäminen (ns. Pekkas-vapaat) koskee kaikkia 40 tunnin työviikon työsuhteita. Työajan lyhennys tulee sovellettavaksi myös määräaikaisissa työsuhteissa tehtyjen säännöllisten työpäivien mukaisesti.

Työntekijälle kertyy palkallista työajan lyhennysvapaata 1.1.2021–31.12.2021 seuraavasti:

<i>Tehdyt säännölliset työpäivät</i>	<i>Työajan lyhennyksen määrä vapaapäivinä tunteina</i>	
vähintään 18	1	8
vähintään 36	2	16
vähintään 54	3	24
vähintään 72	4	32
vähintään 90	5	40
vähintään 108	6	48
vähintään 126	7	56
vähintään 144	8	64
vähintään 162	9	72
vähintään 180	10	80
vähintään 198	11	88
vähintään 212	11,5	92

Jos sovitaan säännöllisestä viikkotyöajasta, joka on alle 40 tuntia viikossa, tai säännöllisiä työpäiviä kertyy työsuhteen aikana vähemmän kuin 18, 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 2021 on seuraava:

**1,06 euroa/kg ja
3,18 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 vaatuvuusryhmä 1:n tuntipalkka 8,85 euroa/tunti. Laskentakaava: $8,85 + 20 \% = 8,85 \times 1,2 = 10,62/10 \text{ kg} = 1,06 \text{ euroa/kg}$. Työnantajan täytyy kertoa työntekijöille, että poimimalla 10 kg mansikkaa tunnin aikana, laskennallinen tuntipalkka on 10,62 euroa/tunti, eli urakka-ansion ehto 20 % suuremmasta palkasta on täyttynyt.

Työnantajan tulee määritellä toivottu normaali, mutta kohtuullinen, urakkatyövauhti jokaisen tuotteen kohdalla erikseen ja kirjata laskennan perusteet ja urakkapalkka jokaisesta tuotteesta erikseen myös työsopimukseen, koska palkkauksen perusteista on sovittava työsopimuksin ennen töiden alkamista. Urakkataksa voi muuttua työsuhteen aikana, mutta laskennan perusteet täytyy aina olla samat, eli urakkataksa mahdollistaa urakkatavoitteen saavuttamisen. Tämä asia täytyy myös selvittää työntekijälle, ts. mikä on normaali urakkatyövauhti ja, että tämän vauhdin saavuttaminen johtaa parempaan ansioon (vähimmäistuntipalkkaa 20 % korkeampi). Urakkapalkan käyttäminen on ansaintamahdollisuus, joka kannustaa tehokkaampaan työskentelyyn ja siihen, että sato saadaan korjattua ajoissa pois. Tätä urakkatyövauhtia määritellään kuitenkin laskemalla kokeneiden työntekijöiden keskimääräisiä poimintatuloksia, ts. kaikki työntekijät eivät jokaisena työtuntina, eikä aina jokaisena työpäivänäkään, poimi yhtä paljon. Urakkatavoitteen saavuttamista ja takuupalkan maksuvelvollisuutta (kts. alempana) ei siten määritellä yksittäisten työntekijöiden yksittäisten työpäivien laskennallisia tuntipalkkoja vertaamalla, vaan laskemalla koko poimintakauden tuloksia työntekijäkohtaisesti.

Mikäli urakkatyön olosuhteissa, esim. sadon määrässä, sääolosuhteissa, lajikkeissa yms. tapahtuvat muutokset aiheuttavat merkittävää poikkeamaa em.

keskimääräiseen urakkatyösaavutukseen, 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 yrityskohtaisesti poiketa. Työehtosopimuksessa määrittelystä 20 %:n urakkalisän laskemisesta ei kuitenkaan voida poiketa. **Urakkapalkan oikeellisuus täytyy pystyä osoittamaan. Urakkapalkan maksamisen edellytyksenä on se, että on tosiasiallisesti mahdollista etukäteen määrittelyllä urakkatyövauhdilla ansaita enemmän. Työntekijöiden päivittäiset työtunnit ja poimintatulokset täytyy kirjata työaika-kirjanpitoon. Näitä voidaan hyödyntää urakkapalkan oikeellisuuden todentamiseen ja normaalin urakkatyövauhdin tilastointiin ja määrittelyyn.**

Edellä todettu urakkapalkka 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 kokeneiden poimijoiden saavuttamaa työtulosta. Urakkapalkkausta käytettäessä koskee se tilan kaikkia poimijoita, ellei erikseen ole toisin sovittu.

Vastaavalla tavalla tulee siis hinnoitella myös esimerkiksi vadelman, herneen tai jonkin tietyn vihanneksen poiminnassa käytettävä urakkapalkka. Työntekijän ansion tulee normaalilla urakkatyövauhdilla nousta vähintään 20 % hinnoittelun perusteena ollutta vaativuusryhmän tuntipalkkaa korkeammaksi, kuten ylempänä on selvitetty. Normaali urakkatyövauhti tulee arvioida yrityskohtaisesti ja selvittää työntekijälle, jotta työntekijä tietää kuinka paljon hänen pitää poimia tunnissa ansaintamahdollisuuden toteuttamiseksi, eli urakkatavoitteen saavuttamiseksi.

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 mitään työnjärjestelyistä tai urakan hinnoitteluista johtuvia haittoja ole esiintynyt. Työnantajalla on selvitysvelvollisuus urakkahinnoittelun oikeellisuudesta."

Takuupalkka urakkatyössä tulisi sovellettavaksi lähinnä silloin, kun yli puolet työntekijäryhmän ansiosta jäisi hyvin alhaiseksi (ei saavuta urakkatavoitetta), esim. niukan sadon takia, vaikka työtä on tehty urakkatyövauhdilla. Tällöin tarkastellaan työntekijäkohtaisesti, kenen laskennallinen keskimääräinen tuntipalkka koko urakkapalkkakaudelta alittaa vähimmäistuntipalkan, ja erotus maksetaan.

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

Työnantajan tulee tarvittaessa työnjohto-oikeutensa perusteella puuttua tapauksiin, joissa työntekijä ei työskentele urakkatyövauhdilla, vaikka on työsopimuksessaan sitoutunut palkkauksen perusteisiin, eikä työnantajasta johtuvia esteitä ole olemassa. Tällöin muodostuu myös peruste purkaa työsopimus sovitun koeajan perusteella, mikäli työntekijä opastuksesta huolimatta ei työskentele vaaditulla tavalla. Normaaliala urakkatyövauhtia määritellään siten, että se on saavutettavissa eikä ole riippuvainen työntekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista.

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 ohje-tuntipalkkoja:

	euroa/h
Vaativuusryhmä 1	
- lyhyttä perehdyttämistä edellyttävä työ	8,85
Vaativuusryhmä 2	
- aiempaa kokemusta edellyttävä työ	9,27
Vaativuusryhmä 3	
- ammatillista koulutusta tai vastaavaa kokemusta edellyttävä työ	9,75
Peruskoulussa, lukiossa tai muussa oppilaitoksessa opiskelevat	6,20
- ei ikärajaa	
Perehdyttämisaajan palkka	7,97
- ei ikärajaa	

Perehdyttämisaajan palkkaa voidaan soveltaa perehdyttämiseen tarvittavalta ajalta, kuitenkin enintään 2 kk ajan työntekijälle, *jolla ei ole lainkaan alan aiempaa työkokemusta*. 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 saman työnantajan palveluksessa. **Ammattitaitolisä sisältyy vain aikapalkkaan, eikä vaikuta urakkataksaan, koska urakkataksa on kaikille sama.**

Tuntipalkat sisältäen ammattitaitolisän:

Vaativuusryhmä	Ammattitaitolisän vähimmäistaso (4 %) senttiä	Taulukkopalkka sis. 4 % ammattitaitolisän euroa/tunti
1	8,85	35
2	9,27	37
3	9,75	39
		9,20
		9,64
		10,14

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 2021 seuraavat:

Täysihoidetu (asunto, ravinto, valo ja lämpö)

- omassa huoneessa 538 €/kk (17,74 €/pv)
- yhteishuoneessa 516 €/kk (17,01 €/pv)

Ravintoetu

- 6,90 € ateriala kohti

Asuntoedun raha-arvo yhteishuoneessa lämpöineen ja valoineen on keskuslämmityshuoneessa 146 € kuukaudessa (4,81 €/pv). Uunilämmityshuoneessa vastaava arvo on 51 € kuukaudessa (1,68 €/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 ja poimintamäärät. Palkkalaskelmassa tulee näkyä myös palkasta tehtävät vähennykset. Lain mukaan palkka on maksettava vähintään kerran kuukaudessa, eli jos työsuhde alkaa kuukauden tai yrityksen määrittelemän enintään kuukauden mittainen palkanmaksukauden loppupuolella, on annettava palkkalaskelma myös näiltä työtunneilta.

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 työsopimuksensa mukaan työskentelee *ainoastaan viikonloppuisin 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 ja enimmäistyöaika

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.

Työntekijän enimmäistyöaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa kuuden kuukauden ajanjakson aikana.

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 käytössä menettely, jossa työntekijä voi lyhyissä sairaustapauksissa olla poissa työstä omalla ilmoituksellaan.

Työehtosopimuksessa asia todetaan seuraavasti:

”Työntekijä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt olemasta työssä, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan siitä työnantajalle. Työntekijä voi sairastua 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 työpaikka-kohtaisen ohjeistuksen mukaisesti. Perustellusta syystä 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, perehdytys 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 sekä ennen työn aloittamista että työnteon alkuvaiheessa. Erityisesti nuorten työntekijöiden kohdalla, joilla työkokemus on vähäinen, huolellinen perehdyttäminen on tarpeen. Perehdytyksen yhteydessä työnantaja kertoo myös mitä työntekijältä edellytetään ja muistuttaa esim. urakkapalkan ansaintalogiikasta ja siitä, mitä normaali urakkatyövauhti tarkoittaa käytännössä. Työntekijän täytyy olla tietoinen siitä, mitä häneltä edellytetään, jotta tarvittaessa voidaan esim. käyttää koeaikapurkua sen perusteella, ettei työtehtävän suorittaminen suju edellytysten mukaisesti.

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

Tulorekisteri

Työnantaja ilmoittaa kaikki maksamansa palkat tulorekisteriin 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, työtaturmavakuutusyhtiöt, Työllisyysrahasto ja Kela saavat reaaliaikaiset tiedot työntekijälle maksettavista 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. Lisätietoa työnantajille: www.vero.fi > OmaVero-palveluun.

Sosiaalivakuutusmaksut

Lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut ovat vuonna 2021 seuraavat. Prosenttia ennakonpidätyksen alaisesta palkasta:

	Työnantajan maksu	Työntekijän maksu
Sairausvakuutusmaksu (sotu) - 16–67-vuotiaat	1,53 %	--
Työeläkevakuutusmaksu TyEL		
- tilapäinen työnantaja	24,80 %	
- sopimustyönantaja	24,80 %	
- työntekijän TyEL-maksu		
17–52-vuotiaat		7,15 %
53–62-vuotiaat		8,65 %
63 v. täyttäneillä		7,15 %
Työttömyysvakuutusmaksu	0,50 %	1,40 %
Ryhmähenkivakuutusmaksu	0,07 %	--
Tapaturmavakuutusmaksu - vakuutusyhtiökohtainen		

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

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

TyEL-vakuutuksessa

- työnantaja on tilapäinen, kun palkkasumma on alle 8 790 €/6 kk tai ei vakinaisia työntekijöitä
- TyEL-vakuuttamisvelvollisuus alkaa työntekijän 17-vuotispäivää seuraavan kuukauden alusta
- vakuuttamisen ansion alaraja on 61,37 €/kk.

Työttömyysvakuutusmaksun perinnän hoitaa Työllisyysrahasto, joka laskuttaa työnantajaa neljännesvuosittain tulorekisteriin annettujen tietojen perusteella.

Työttömyysvakuutusmaksu maksetaan 17–64-vuotiaista työntekijöistä.

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 henkilö (enintään 6 kk Suomessa) 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:

Työntekijä on Suomessa sairausvakuutettu työskentelyn kestosta riippumatta, jos hänelle maksettava palkka on vähintään 726,27 euroa kuukaudessa.

Työnantajan sairausvakuutusmaksu vuonna 2021 on 1,53 %. Työntekijältä perittävä sairausvakuutuksen päivärahamaksu on 1,36 % palkkatulosta, jos vuotuisen palkkatulon yhteismäärä on vähintään 14 766 euroa/vuosi, muutoin työntekijän päivärahamaksu on 0,00 %. Työntekijän palkkalaskelmassa pitää olla kohta, josta näkyy päivärahan maksuprosentti ja peritty määrä, vaikka työntekijällä olisi progressiivinen verokortti.

Jos työntekijä on Suomessa rajoitetusti verovelvollinen (tulee Suomeen enintään 6 kuukaudeksi) ja sairausvakuutettu (hänelle maksettava palkka on vähintään 726,27 euroa kuukaudessa), sairausvakuutuksen sairaanhoitomaksu 0,68 % peritään palkasta lähdeveron lisäksi ja jos palkka ylittää 14 766 euroa/vuosi peritään lisäksi 1,36 %:n suuruinen sairausvakuutuksen päivärahamaksu.

Jos työntekijä on hakenut rajoitetusti verovelvollisen progressiivisen verokortin, sisältyy työntekijän sairausvakuutusmaksut ennakonpidätysprosenttiin eikä sitä pidätetä palkasta erikseen. Jos työntekijä on Suomessa yleisesti verovelvollinen (oleskelee Suomessa yli 6 kuukauden ajan) ja sairausvakuutettu (palkka vähintään 726,27 €/kk), sisältyy työntekijän sairausvakuutusmaksu ennakonpidätysprosenttiin eikä sitä pidätetä palkasta erikseen.:

Sairausvakuutusmaksuja ei makseta, jos EU/ETA/Sveitsi-alueelta tulevalla 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 kausityöluupia ei myönnetä vuokratyöntekijöille.

Vuokratyövoiman verotus

Islannista, Norjasta, Ruotsista, Tanskasta, Latviasta, Liettuaasta, Virosta, Moldovasta, Georgiasta, Valko-Venäjältä, Mansaarelta, Guernseyltä, Bermudalta, Jerseyltä, Puolasta, Kazakstanista, Caymansaarilta, Turkista, Kyprokselta, Tadžikistanista, Saksasta, Turkmenistanista, Espanjasta tai maasta, jonka kanssa Suomella ei ole verosopimusta, tulevia vuokratyöntekijöitä, jotka oleskelevat Suomessa enintään kuusi kuukautta, maksavat Suomessa saadusta palkkatulosta määrättävän veron ennakkoverona, ellei työntekijä ole Suomessa perittävän lähdeveron maksaja. 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. Työntekijä on Suomessa sairausvakuutettu työskentelyn kestosta riippumatta, jos hänelle maksettava palkka on vähintään 726,27 euroa kuukaudessa.

Työnantajan sairausvakuutusmaksu vuonna 2021 on 1,53 %. 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

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 Metsästys 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 geeniteknikalla 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 ja Valko-Venäjä
- Viisumin tarve arvioidaan maittain ja Suomen hyväksymät matkustusasiakirjat löytyvät ulkoministeriön sivuilta lähetystökohtaisesti, 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 lähetystökohtainen

Alle 3 kuukaudeksi viisumivapaasta maasta tulevat

- Kausityöntekijä hakee *kausityötodistuksen* Maahanmuuttovirastosta
- Esim. Ukrainasta tullaan viisumivapaasti, mikäli henkilöllä on biometrisen 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 75 euroa (sähköinen hakemus) tai 175 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 410 euroa (3–6 kk, sähköinen lomake) tai 610 euroa (3–6 kk, paperinen lomake). Jatkolupa maksaa 260 euroa (paperinen lomake 330 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 490 euroa (sähköinen lomake) tai 690 euroa (paperinen lomake). Jatkolupa (enintään 9 kk yhteensä) maksaa 260 euroa (paperinen lomake 330 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 erillisen kirjallisen vuokrasopimuksen perusteella vuokraa, 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 vuokrasopimus;
- 3) vaihtoehtoisesti käytetään asuntoetuna yllä olevia mainittuja verottajan määrittelemiä asumisen arvoja, eikä erillistä vuokrasopimusta tarvitse tehdä, mutta työsopimuksessa on silloin mainittava luontoisetuna asuntoetu ja sen arvo
- 4) työnantajan on huolehdittava siitä, että majoitus vastaa yleisiä terveys- ja turvallisuussäännöksiä.

Kohdan 3. mukaisesta majoituksesta työntekijältä perittävässä korvauksessa sovelletaan verohallituksen määrittelemiä luontoisetujen verotusarvoja. Korvausperuste ja sen määrä tulee sopia työsopimuksessa.

Maahan paluun 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 1 252 euroa/kk. Tämä koskee myös kausityöntekijöitä. Bruttopalkkaa koskeva edellytys kohdistuu työntekijän työsuhteen kestoajaan, 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 työsuhdeasioiden 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 edellisen vuoden palkkasummaan ja on siitä 0,52 %. Vähimmäisjäsenmaksu on 95 euroa vuodessa.

Vuonna 2021 kaikki jäsenet saavat 10 % alennuksen jäsenmaksuun koronatilanteen vuoksi.

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

LIITE

OHJEISTUS LISÄTYÖTÄ KOSKEVAN PAIKALLISEN SOPIMUKSEN TEKEMISEEN

Puutarha-alan työehtosopimus 11 §

Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 12 §

Viher- ja ympäristörakentamisan työehtosopimus 13 §

Turkistuotantoalan työehtosopimus 13 §

Työpaikalla voidaan paikallisesti sopia 172 tunnin lisätyömahdollisuudesta ilman ylityön korotusosia. Sopimisen edellytyksenä on, että työpaikalle on valittu luottamusmies ja sopimus lisätyöstä tehdään luottamusmiehen ja työnantajan välillä kirjallisena. Jos luottamusmiestä ei ole, paikallisen sopimuksen käyttöön ottaminen edellyttää, että Teollisuusliitto ry ja Maaseudun Työnantajaliitto MTA ry ovat hyväksyneet paikallisen sopimuksen sisällön ja käyttöön ottamisen. Osa-aikaisten osalta tunneista voidaan sopia suhteessa työaikaan.

Lisätyö työaikajoustona

Työaikalain mukainen lisätyö tarkoittaa työntekijän kanssa työ sopimuksella sovitun työajan ylittäviä tunteja 40 tunnin säännölliseen työaikaan saakka.

Yllä mainittujen ***työehtosopimusten mahdollistama tes-lisätyö*** puolestaan tarkoittaa, että työpaikalla voidaan tehdä paikallinen sopimus 172 tunnin lisätyömahdollisuudesta 40 tunnin säännöllisen työtunnin ylittävältä ajalta niin, ettei tunneista makseta ylityökorotuksia.

Tes-lisätyö on tarkoitettu käytettäväksi ainoastaan sään tai tuotannon vaatimissa yllättävissä poikkeustilanteissa tai työntekijän pyynnöstä. Tes-lisätyötä ei suunnitella etukäteen työvuoroluetteloihin.

Kaikissa tapauksissa lisätyötä saa teettää vain, jos työntekijä antaa siihen suostumuksensa. Tes-lisätyöhön työntekijä voi antaa suostumuksensa vain kutakin *kertaa* varten erikseen. Suostumus on oltava jälkikäteen kirjallisesti todennettavissa myös silloin, kun tes-lisätyön teko perustuu työntekijän omaan pyyntöön.

Reunaehdot

Tes-lisätyön ***vuosittainen enimmäismäärä on 172 tuntia***.

Osa-aikaisten osalta yli 40 tunnin ylittävän tes-lisätyön enimmäismäärä lasketaan suhteessa työ sopimuksella sovittuun työaikaan. Jos työ sopimuksella on sovittu vaihtelevasta työajasta, lasketaan enimmäismäärä suhteessa keskimääräisesti toteutuneeseen työaikaan.

Esimerkki: Työ sopimuksella on sovittu 20 tunnin viikkotyöajasta. Työnantaja voi tarjota normaalisti lisätyötä 40 viikkotuntiin saakka. Sen lisäksi voidaan sopia 86 tes-lisätyötunnista vuodessa ilman ylityön korotusosia.

Tes-lisätyön pidentämä työpäivä voi olla enintään 11 tunnin mittainen.
Tes-lisätyön **vuorokautinen enimmäismäärä on siis 3 tuntia**.

Tes-lisätyön pidentämä työviikko voi olla enintään 66 tunnin mittainen.
Tes-lisätyön **viikoittainen enimmäismäärä on siis 26 tuntia**.

Tes-lisätyötä voidaan tarjota myös silloin, kun työpaikalla noudatetaan työehtosopimusten tarkoittamaa keskimääräisen säännöllisen työajan järjestelmää. Tämän ohjeistuksen mukainen vuorokautisen ja viikoittaisen työn enimmäispituus on kuitenkin huomioitava.

Esimerkki: Keskimääräisen säännöllisen työajan mukaisesti on työvuorolistaan merkitty 5 x 10 tunnin työpäivä eli yhteensä 50 viikkotyötuntia. Työnantaja voi tarjota työntekijälle lisäksi tes-ylityötä 16 tuntia eli yhteensä 66 viikkotyötuntia.

Yli 66-tuntisen työviikon jälkeen tehtävän työviikon työaika ei kuitenkaan saa ylittää 48 tuntia, josta 8 tuntia voidaan jakaa joko päivittäin pidentämällä työpäivää tai 8 tuntia viikon kuudennelle työpäivälle.

Lisätyön enimmäismäärän osalta on huomioitava, ettei työntekijän enimmäistyöaika saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa kuuden kuukauden ajanjakson aikana. Enimmäistyöaika sisältää kaikki mahdolliset työtunnit, myös tässä tarkoitetun lisätyön.

Lisätyötä koskevalla sopimuksella ei voida poiketa työaikalain pakottavista määräyksistä. Työnantajan on huolehdittava työaikalain mukaisen vuorokausi- ja viikkotyölevon toteutumisesta.

Työnantajan on lisäksi huomioitava pitkien työpäivien ja -jaksojen työntekijälle aiheuttama kuormitus sekä sen tuomat työturvallisuus- ja terveystriskit.

Lisätyön toteutusmallit

Lisätyötä koskevalla paikallisella sopimuksella voidaan sopia, että työpaikalla voidaan tarvittaessa tehdä tes-lisätyötä

- säännöllisen viikkotyöajan jälkeen lauantaisin
- säännöllisen vuorokautisen työajan jälkeen enintään 3 tuntia

Lisätyötä koskevalla paikallisella sopimuksella ei voida sopia, että työpaikalla tehtyjä tes-lisätyötunteja tallennetaan työaikapankkiin.

Paikallisen sopimuksen tekeminen

Paikallinen sopimus tes-lisätyöstä tehdään kirjallisena.

Sopimus laaditaan vuodeksi tai sitä lyhyemmäksi työkaudeksi kerrallaan.

Sopimuksen tulee sisältää tarkka kuvaus siitä, miten tes-lisätyötä koskevaa työehtosopimuskohtaa sovelletaan työpaikalla. Työnantajan on huolehdittava, että sopimus on jokaisen työntekijän tiedossa työntekijän ymmärtämällä kielellä.

Paikallinen sopimus lisätyöstä tehdään luottamusmiehen ja työnantajan välillä. Jos luottamusmiestä ei ole, edellytyksenä on, että työnantajan ja työntekijöiden välisen paikallisen sopimuksen sisältö ja käyttöön ottaminen on hyväksytetty Teollisuusliitossa ja Maaseudun Työnantajaliitossa.

Muulla tavoin työpaikoilla tehdyt sopimukset tes-lisätyöstä ovat pätemättömiä.

Tes-lisätyötä koskevan paikallisen sopimuksen voivat solmia vain Maaseudun Työnantajaliittoon järjestäytyneet yritykset.

Muuta huomioitavaa

Mikäli tes-lisätyötä tehdään ajankohtana, jonka ajalta työnantaja on velvollinen suorittamaan muita työaikalain tai työehtosopimuksen mukaisia korotuksia, muut korotukset suoritetaan, vaikka ylityön korotusosia ei tehdyn sopimuksen mukaisesti maksettaisi.

Esimerkki: Jos tes-lisätyötä tehdään arkipyhänä, maksetaan työntekijälle korvaus kuten sunnuntaityöstä, vaikkei ylityökorotuksia maksettaisi.

Lisätietoja antaa:

Kristel Nybondas
Toimitusjohtaja
Maaseudun Työnantajaliitto MTA
p. 09 725 04 500
kristel.nybondas@tyonantajat.fi