

Työsuojeluviranomaisten tiedote metsäalan työnantajille

Työpaikkatiedote 3/2023 | Julkaistu 15.5.2023 (päivitetty 24.6.2024)

Saatavana myös [englanniksi](#), [viroksi](#) ja [venäjäksi](#).

Työsuojeluviranomaiset tekevät metsäalalle tarkastuksia, joilla valvotaan ulkomaisen työvoiman käyttöä Suomessa. Tarkastuksilla valvotaan erityisesti, että työnantaja on varmistanut työntekijän työnteko-oikeuden ja noudattaa työehtosopimuksen määräyksiä. Valvontaa tehdään sekä suomalaisiin että ulkomaisiin yrityksiin.

Tähän työpaikkatiedotteeseen on koottu tietoa metsäalan työnantajan velvollisuuksista Suomessa. Velvollisuudet koskevat myös yrityksiä, jotka lähettävät työntekijöitä Suomeen.

Tässä tiedotteessa kerrotaan vain osa työnantajan velvollisuuksista Suomessa. Lisätietoa työnantajan velvollisuuksista löytyy muualta Työsuojelu.fistä.

Palkasta ja muista työehdoista määrätään työehtosopimuksessa. Metsäalan työehtosopimus löytyy [suomeksi](#), [englanniksi](#) ja [venäjäksi](#).

Työsuojeluviranomaisina Suomessa toimivat aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet.

Tässä työpaikkatiedotteessa kerrotaan seuraavista asioista:

[Työaikailmoitukset](#) | [Työn vaativuuden mukainen palkka](#) | [Sisääntulopalkan käyttö](#) | [Suoritepalkka](#) | [Työmatkaan käytetyn ajan korvaus](#) | [Korvaus kuljettajana toimimisesta](#) | [Majoituskorvaukset](#) | [Työaikaan liittyvät korvaukset](#) | [Työajan lyhentäminen](#) | [Vuosiloma](#) | [Työterveyshuolto](#) | [Työnteko-oikeus](#) | [Hermes-mobiilisovellus](#) | [Jos lähetät työntekijöitä Suomeen](#)

Työaikailmoitukset

Metsäalan työehtosopimuksen mukaan työntekijä tekee työnantajalle työaikailmoituksen työnantajan määrittämällä tavalla. Toteutunut työaika kirjataan vähintään ¼ tunnin tarkkuudella. Toteutuneeksi työajaksi lasketaan aika, jona työntekijä on työnantajan käytettävissä työntekemispaikalla. Kun tehdään aikapalkkaista työtä, voidaan sopia, että työmatkat sisältyvät työaikaan. Hakkuutyössä työmatkat sisältyvät työaikaan riippumatta palkanmaksuperusteesta. Työnantajan on säilytettävä nämä työntekijän työaikailmoitukset osana palkkakirjanpitoa ja esitettävä ne pyydettyäessä työsuojeluviranomaiselle.

Työn vaativuuden mukainen palkka

Työntekijälle on määriteltävä henkilökohtainen aikapalkka, joka kirjataan työsopimukseen. Henkilökohtaisessa aikapalkassa huomioidaan työn vaativuus ja työntekijän ammattikokemus. Kuukausipalkka saadaan kertomalla henkilökohtainen aikapalkka luvulla 172.

Työehtosopimuksen vaativuusryhmän I mukaista palkkaa voidaan maksaa silloin, kun työntekijä ei tee oman työnsä laadunvalvontaa eikä mittauksia. Tällöin työnjohto osoittaa työt työn tekemispaikalla ja valvoo sekä vastaa työn tekemisestä. Vaativuusryhmän I mukaista työtä on esimerkiksi raivaustyö, jossa poistetaan kaikki puut raivattavalta alueelta.

Kun työntekijä tekee työtä itsenäisesti ja tekee laadullista valintaa, on maksettava vähintään vaativuusryhmän II mukaista palkkaa. Esimerkiksi taimikon harvennus- ja perkaustyöt sekä istutus ovat tyypillisesti vaativuusryhmän II mukaisia töitä.

Sisääntulopalkan käyttö

Työntekijälle on mahdollista maksaa niin sanottua sisääntulopalkkaa ajalta, jolloin työntekijä vasta opettelee metsäalan töitä, kuitenkin enintään 3 kuukauden ajan. Sisääntulopalkalla olevalla työntekijällä ei ole aiempaa työkokemusta eikä hän työskentele itsenäisesti. Tällöin on huolehdittava erityisesti työntekijän perehdytyksestä ja turvallisesta työskentelystä. Tänä aikana työntekijälle maksetaan aikapalkkaa, koska työntekijä, jolla ei ole aikaisempaa ammattikokemusta, ei voi tietää suoritepalkan perusteita, ennen kuin ammattikokemus karttuu.

Suoritepalkka

Suoritepalkkausta käytetään pääsääntöisesti vaativuusryhmän II mukaisissa töissä, joissa työntekijä hakeutuu itsenäisesti työn tekemispaikalle ja jotka vaativat normaalia ammattitaitoa ja vastuuta. Suoritepalkan perusteista on sovittava työmaakohtaisesti ennen varsinaista työsuoritusta ja palkkausperusteet on annettava työntekijälle kirjallisesti.

Kun työntekijä työskentelee normaalilla suoritetyövauhdilla, tulee suoritepalkan ylittää työntekijän henkilökohtainen aikapalkka kahden kuukauden tarkastelujaksolla. Toteutunut työaika on kirjattava vähintään ¼ tunnin tarkkuudella myös suoritepalkkaisessa työssä. Normaalilla suoritetyövauhdilla tarkoitetaan vastaavissa työmaolosuhteissa ja työvaikeustekijöillä suoritepalkkatyössä saavutettavaa keskimääräistä ansiotasoa tunnissa. Suoritepalkan perusteiden tulee olla kaikille suoritepalkalla työskenteleville samat – perusteet ovat siis työmaakohtaisia, vaikka suoritepalkan toteutumista arvioidaankin henkilökohtaisen palkan mukaan.

Työmatkaan käytetyn ajan korvaus

Jos työntekijän päivittäin kulkema työmatka majoituspaikasta työkohteeseen ja takaisin sekä työkohteiden välillä ylittää yhteensä 54 kilometriä, on työntekijälle maksettava työmatkaan käytetyn ajan korvausta jokaiselta kuljetulta kilometriltä. Työsuojeluviranomainen voi pyytää työnantajaa esittämään kirjanpidon, jonka perusteella voi todeta, onko peruste korvauksen maksamiselle ollut olemassa.

Korvaus kuljettajana toimimisesta

Kun työntekijä kuljettaa työmatkaan liittyen työnantajan määräyksestä muita työntekijöitä, on hänelle maksettava kuljettajana toimimisesta ajotunnilta henkilökohtainen aikapalkka.

Majoituskorvaukset

Kun työntekijä työskentelee työnantajan järjestämästä asunnosta käsin, on työnantajan maksettava tälle ylläpitokorvausta. Lisäksi työnantajan on kustannettava hänelle käynti Suomessa sijaitsevaan vakituiseen asuntoon korkeintaan kerran viikossa toteutuneiden matkojen mukaisesti.

Jos työntekijän vakituinen asunto ei sijaitse Suomessa, kirjataan työsopimukseen sen asunnon osoite, johon hän Suomeen tullessaan majoittuu. Edellä mainittua ylläpitokorvausta on maksettava hänelle siitä lähtien, kun hän siirtyy ensimmäisestä majoituspaikasta työnantajan järjestämään seuraavaan majoituspaikkaan.

Työnantajan on pyydettäessä esitettävä työsuojeluviranomaiselle selvitys majoituspaikoista.

Työaikaan liittyvät korvaukset

Säännöllinen työaika on 8 tuntia päivässä, 40 tuntia viikossa. Jos on sovittu työskentelystä, joka ylittää 8 tuntia päivässä tai 40 tuntia viikossa, on työntekijälle maksettava ylityöstä työehtosopimuksen mukainen korvaus, ellei työaikaa ole järjestetty keskimääräisenä.

Keskimääräisestä työajasta on työehtosopimuksessa omat määräyksensä ja sen soveltaminen edellyttää työajan tasoittumisjärjestelmän laatimista. Jos työaika ei tasoitu keskimäärin 40 tuntiin viikossa, maksetaan ylittäviltä tunneilta 50 prosentilla korotettu palkka.

Sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka.

Työajan lyhentäminen

Työntekijälle kertyy työsuhteen aikana palkallista työajan lyhennysvapaata työehtosopimuksessa erikseen sovitulla tavalla. Enintään 2 kuukauden mittaisissa työsuhteissa voidaan työajan lyhennysvapaat sopia maksettavaksi rahana palkanmaksun yhteydessä. Korvauksen suuruus on 5,9 prosenttia työntekijän palkasta.

Vuosiloma

Yli kahden kuukauden työsuhteissa maksetaan työntekijälle lomapalkka ja lomarahaa työehtosopimuksen vuosilomamääräysten mukaan. Kun työsuhde kestää enintään kaksi kuukautta, voidaan työntekijälle maksaa vuosilomapalkka 13,5 prosentin lomakorvauksen suuruisena palkan maksamisen yhteydessä.

Työterveyshuolto

Työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen lakisääteinen työterveyshuolto Suomessa. Työterveyshuolto on järjestettävä aina, eli myös silloin, jos työntekijöitä on vain yksi tai työ kestää lyhyen aikaa. Työnantajan on huolehdittava, että työterveyshuolto tekee työpaikkaselvityksen ja lisäksi terveystarkastukset työntekijöille, jos työ aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa.

Työnteko-oikeus

Työnantajan pitää varmistua, että ulkomaalaisella työntekijällä on työnteko-oikeus Suomessa. EU-kansalaisella on rajoittamaton työnteko-oikeus. Muut tarvitsevat metsäalan työhön Suomessa työntekoon oikeuttavan luvan. Työnantajan on säilytettävä tiedot työnteko-oikeuden perusteesta kahden vuoden ajan työsuhteen päättymisestä.

Hermes-mobiilisovellus

Maa- ja metsätalouden ulkomaisille kausityöntekijöille on tehty Hermes-sovellus, josta on hyötyä myös työnantajille. Sovelluksesta löytyvät maa- ja metsätalouden työelämän pelisäännöt englanniksi, ruotsiksi, suomeksi, ukrainaksi ja venäjäksi.

Sovelluksen avulla työntekijä ja työnantaja voivat helposti tarkistaa, miten työajasta, vapaista tai sairastumiseen liittyvistä asioista on sovittu. Kanssakäyminen helpottuu eikä kielimuuri haittaa, koska kaikissa sovelluksen kieliversioissa on sama sisältö ja kielestä toiseen on helppo vaihtaa.

Sovelluksen voi ladata sovelluskaupoista ja osoitteesta [Hermesapp.fi](https://hermesapp.fi) .

Jos lähetät työntekijöitä Suomeen

Kun Suomen ulkopuolella sijaitseva yritys lähettää työntekijöitä Suomeen, sillä on edellisten velvollisuuksien lisäksi muutamia erityisvelvollisuuksia:

Ilmoitusvelvollisuus

Lähtävään yritykseen on ennen työnteon aloittamista Suomessa tehtävä ilmoitus työsuojeluviranomaiselle työntekijöiden lähettämisestä. Ilmoitus voidaan tehdä heti, kun sopimus työntekijöiden lähettämisestä on tehty. Se on tehtävä viimeistään ennen kuin sopimuksen mukainen työnteke Suomessa alkaa.

Lisätietoja sivulla [Ilmoitusvelvollisuus](#).

Edustajan asettaminen ja tietojen saatavilla pitäminen

Suomeen työvoimaa lähettävällä ulkomaisella yrityksellä pitää olla Suomessa edustaja, joka on lähetetyn työntekijän ja viranomaisten tavoitettavissa koko lähetettynä olon ajan. Edustajalla pitää olla Suomessa osoite, josta hänet tavoittaa. Lähtävään yritykseen tulee pitää yritystä ja lähetettyjä työntekijöitä koskevia tietoja saatavilla koko lähettämisen aikana Suomessa. Käytännössä tämä toteutuu Suomeen asetetun edustajan kautta.

Lisätietoja löytyy sivuilta [Työnantajan edustaja](#) ja [Tietojen säilyttäminen](#).

Lähetetyn työntekijän työnteke-oikeudesta

EU-kansalaisella on Suomessa rajoittamaton työnteke-oikeus. Kolmannen maan kansalainen tarvitsee työntekeeseen oikeuttavan oleskeluluvan voidakseen työskennellä Suomessa.

EU-maasta Suomeen työskentelemään lähetetty kolmannen maan kansalainen ei tarvitse lupaa Suomessa työskentelyyn, jos kaikki seuraavat edellytykset täyttyvät:

- Työnantaja on toiseen EU/ETA-maahan sijoittautunut yritys.
- Työntekijä on lähetetty työntekijä eli työskentelee tavallisesti lähtömaassa.
- Työntekijällä on lähtömaassa oleskeluun ja työntekeeseen oikeuttava lupa, joka on voimassa vielä työskentelyn loputtua Suomessa.
- Työskentelyaika Suomessa on enintään 90 päivää 180 päivän jakson aikana.
- Työ Suomessa on tilapäistä eli tilaajayrityksen ja ulkomaisen yrityksen välisen urakkasopimuksen kesto on enintään 6 kuukautta.

On huomattava, että edellä mainittu 90 päivän kuluminen ei katkea, vaikka työntekijä kävisi välillä Suomen ulkopuolella esimerkiksi loman tai sairauspoissaolon aikana. Työstä ei myöskään saa tehdä keinotekoisesti tilapäistä pilkkomalla sitä lyhyiksi jaksoiksi.

Lisätietoja:

Ylitarkastaja Merja Laakkonen
sähköposti on muotoa etunimi.sukunimi@avi.fi
puhelin +358 295 016 976
Itä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue

<https://tyosuojelu.fi/tietoa-meista/julkaisut/tyopaikkatiedotteet/tyosuojeluviranomaisten-tiedote-metsaalan-tyonantajille>

7.4.2025