

2023–2025

**HỢP ĐỒNG ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG CỦA NGÀNH LÀM VƯỜN,
GIỮA LIÊN ĐOÀN CÔNG NGHIỆP VÀ LIÊN ĐOÀN CÁC CHỦ
DOANH NGHIỆP VÙNG NÔNG THÔN**

1.2.2023–31.1.2025

Chỉ những người đại diện của các tổ chức đã ký tên mới có thẩm quyền hướng dẫn việc áp dụng bản hợp đồng này về các điều kiện làm việc cho thành viên của các nghiệp đoàn.

Việc in lại và ngay cả trích dẫn một phần đều bị nghiêm cấm.

Đây là bản dịch không chính thức từ tiếng Phần Lan sang tiếng Việt. Chỉ có bản hợp đồng gốc được viết bằng tiếng Phần Lan về các điều kiện làm việc mới là văn bản chính thức.

I CÁC QUY ĐỊNH CHUNG	1
Điều 1. Các ngành nghề được áp dụng	1
Điều 2. Quyền gia nhập	1
Điều 3. Nghĩa vụ làm việc trong trật tự	1
Điều 4. Việc đối xử bình đẳng và bình quyền cho các công nhân	2
Điều 5. Việc thỏa thuận mang tính địa phương	2
II MỐI QUAN HỆ LAO ĐỘNG	2
Điều 6. Việc bắt đầu mối quan hệ lao động, việc thảo ra hợp đồng lao động và thời gian thử thách	2
Điều 7. Việc chấm dứt mối quan hệ lao động và thời gian báo trước	4
III GIỜ GIÁC LÀM VIỆC	8
Điều 8. Thời gian làm việc bình thường	8
Điều 9. Danh sách ca làm	8
Điều 10. Hệ thống điều chỉnh giờ làm việc	9
Điều 11. Ngân hàng lưu trữ thời gian làm việc	12
Điều 12. Việc rút ngắn thời gian làm việc	14
Điều 13. Nghỉ giải lao	16
Điều 14. Kỳ nghỉ của tuần và các ngày nghỉ	17
Điều 15. Công việc làm quá giờ và thời gian làm tối đa	18
Điều 16. Công việc làm thêm	18
Điều 17. Công việc đột xuất	18
Điều 18. Vấn đề trực ban	19
Điều 19. Công việc mang tính chất khẩn cấp	19
IV. VIỆC TRẢ LƯƠNG	20
Điều 20. Tiền lương	20
1. Các thành phần trong lương.....	20
2. Các nhóm theo mức độ đòi hỏi.....	20
2.1 Việc phân nhóm đòi hỏi tay nghề cho các công việc.....	22
2.2 Các công nhân sẽ được xếp vào những nhóm đòi hỏi về tay nghề.....	23
3. Bảng lương.....	24
4. Phụ trội về tay nghề.....	24
Khoản 4.1 Hệ thống tiền phụ trội về tay nghề tại nơi làm việc.....	24
Khoản 4.2 Hệ thống phụ trội tay nghề có thể dùng thay.....	26
5. Việc tăng lương chung.....	27

6. Buổi họp đánh giá sự tiến bộ trong thời gian làm việc.....	27
Điều 21. Lương tháng.....	28
Điều 22. Tiền lương tổng thể.....	28
Điều 23. Lương cho các nhóm đặc biệt.....	28
1. Các học sinh theo dạng hợp đồng vừa học vừa làm.....	28
2. Những người thực tập.....	29
3. Các học sinh và sinh viên.....	29
4. Thời gian huấn luyện.....	29
5. Công việc cuối tuần.....	30
Điều 24. Lương trả theo năng lực.....	30
1. Lương khoán.....	30
2. Khoản phụ trội cho sản xuất.....	33
Điều 25. Các khoản bồi thường và phụ trội.....	33
1. Bồi thường cho công việc quá giờ.....	33
2. Bồi thường cho công việc ngày Chủ Nhật.....	34
3. Bồi thường cho các ngày lễ trong tuần.....	34
4. Khoản bồi thường cho ngày trước lễ Giáng sinh, ngày thứ Bảy Phục Sinh và ngày trước lễ Juhannus.....	35
5. Lương cho ngày lễ Quốc Khánh.....	35
6. Khoản phụ trội thứ Bảy cho công việc bán lẻ.....	36
7. Phụ trội khi làm ca.....	36
8. Phụ trội cho ca đêm.....	36
9. Phụ trội cho ca khuya.....	36
10. Khoản phụ trội cho công việc bảo vệ cây.....	36
11. Bồi thường chi phí đi lại.....	37
12. Bồi thường cho công việc đột xuất.....	37
13. Bồi thường cho việc trực ban.....	37
14. Khoản phụ trội thâm niên.....	38
15. Tiền cho bằng học nghề và bằng học nghề chuyên sâu.....	38
16. Bồi thường cho việc đi trình diện nghĩa vụ quân sự và tiền lương cho thời gian luyện tập của cựu binh sĩ.....	39
17. Những ngày nghỉ cá nhân.....	39
18. Bồi thường tiền điện thoại.....	39
Điều 26. Tiền thưởng theo kết quả và khi có lời.....	40
Điều 27. Mức thu nhập giờ bình quân.....	40
Điều 28. Việc trả lương.....	41

V NGHỈ PHÉP THƯỜNG NIÊN	42
Điều 29. Độ dài kỳ nghỉ phép thường niên và việc chấp thuận	42
Điều 30. Lương trong thời gian nghỉ.....	42
Điều 31. Tiền trả sau khi đi nghỉ phép về	43
Điều 32. Bồi thường cho kỳ nghỉ phép.....	44
Điều 33. Khoản bồi thường cho kỳ nghỉ khi mối quan hệ lao động kết thúc.....	44
VI BỆNH TẬT, TAI NẠN VÀ TÌNH TRẠNG MẤT SỨC LAO ĐỘNG	45
Điều 34. Việc xác nhận tình trạng mất sức lao động	45
Điều 35. Quyền được hưởng lương trong thời gian mất sức lao động	45
Điều 36. Quyền của người công nhân làm việc có thời hạn được hưởng lương trong thời gian mất sức lao động	47
Điều 37. Ngày ngã bệnh và ngày xảy ra tai nạn.....	47
Điều 38. Ngày tự chịu	47
Điều 39. Trường hợp bệnh tái phát	47
Điều 40. Việc bồi thường thiệt hại về thu nhập trong các lần khám bệnh ở bác sĩ.....	48
Điều 41. Công việc thay thế	49
Điều 42. Bảo hiểm nhân mạng cho cả nhóm.....	49
VII NGHỈ PHÉP VÌ LÝ DO GIA ĐÌNH	50
Điều 43. Nghỉ phép hộ sản	50
Điều 44. Nghỉ phép dành cho cha mẹ xin con nuôi.....	50
Điều 45. Nghỉ để chăm con bị bệnh	50
Điều 46. Việc chăm sóc đứa trẻ bị bệnh ở dạng khó khăn.....	50
Điều 47. Việc chăm sóc cha mẹ lớn tuổi	51
VIII AN TOÀN LAO ĐỘNG	51
Điều 48. Các nghĩa vụ chung.....	51
Điều 49. Áo quần bảo hộ	52
Điều 50. Giấy phép và bằng cấp	53
IX VIỆC HỢP TÁC VÀ BẤT ĐỒNG Ý KIẾN	53
Điều 51. Các quy định chung.....	53
Điều 52. Nguyên tắc của việc tổ chức cuộc họp đàm phán thường xuyên.....	53
Điều 53. Việc chung tay hợp tác tại chỗ làm.....	53
Điều 54. Những khó khăn nghiêm trọng về kinh tế.....	54
Điều 55. Việc tham gia các hoạt động tín nhiệm.....	54
Điều 56. Những người đại diện công nhân	55

Điều 57. Việc áp dụng hợp đồng các điều kiện lao động và hòa giải cho các vụ bất đồng ý kiến	55
Điều 58. Việc thu tiền lệ phí thành viên	56
Điều 59. Các nhân viên đại diện cho đôi bên của bản hợp đồng các điều kiện lao động ..	56
Điều 60. Thời gian hiệu lực của bản hợp đồng các điều kiện lao động	56
BIÊN BẢN KÝ TÊN	57
HỢP ĐỒNG VỀ ĐÀO TẠO CỦA CÁC NGÀNH NÔNG NGHIỆP	68
HỢP ĐỒNG VỀ NGƯỜI TÍN NHIỆM ĐẠI DIỆN CÔNG NHÂN	73
HỢP ĐỒNG VỀ HOẠT ĐỘNG HỢP TÁC BẢO HỘ LAO ĐỘNG	80
CÁC NGUYÊN TẮC SỬ DỤNG LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC NGÀNH CÓ THAM GIA HỢP ĐỒNG	90
HƯỚNG DẪN CÁCH LÀM HỢP ĐỒNG LIÊN QUAN VIỆC LÀM THÊM.....	91
MẪU HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

I CÁC QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Các ngành nghề được áp dụng

1. Bản hợp đồng về điều kiện làm việc này chi phối cả nước và các quy định của nó được tuân thủ trong tất cả các mối quan hệ lao động giữa các thành viên doanh nghiệp hoạt động trong ngành làm vườn trực thuộc Liên đoàn các chủ doanh nghiệp vùng nông thôn và các công nhân đang làm việc tại những cơ sở doanh nghiệp này.

Bản hợp đồng được áp dụng cho:

- các doanh nghiệp đang hành nghề canh tác trồng hoa, cây xanh, rau củ, cây giống và nấm
- các doanh nghiệp đang hành nghề chăm sóc và cho thuê hoa và cây xanh
- tại các khu bán hoa và trung tâm cây xanh, nơi mà việc chăm sóc cây chiếm phần quan trọng trong hoạt động của doanh nghiệp
- trong việc bán lẻ và sỉ các sản phẩm làm vườn như là một phần hoạt động của doanh nghiệp

tất cả các công nhân của doanh nghiệp nằm trong địa bàn hoạt động của bản hợp đồng, ngoại trừ các người chủ có quyền hành quyết định những điều kiện làm việc liên quan đến các công nhân.

2. Một phần của bản hợp đồng các điều kiện làm việc này tuân thủ theo các hợp đồng giữa những nghiệp đoàn đã ký tên, bao gồm

- 1) hợp đồng về đào tạo
- 2) hợp đồng về người đại diện tín nhiệm của công nhân
- 3) hợp đồng về hoạt động chung cho công tác bảo hộ lao động.

Điều 2. Quyền gia nhập

Người chủ và các công nhân có quyền tự do quyết định việc gia nhập các tổ chức nghiệp đoàn.

Điều 3. Nghĩa vụ làm việc trong trật tự

1. Bản hợp đồng lao động này ràng buộc các liên đoàn đã ký tên và các hội đoàn dưới quyền của chúng, cũng như các người chủ và công nhân đang là thành viên của các hội đoàn này trong thời gian bản hợp đồng có hiệu lực.
2. Việc đình công, phong tỏa, tạm ngừng hoạt động, hay các biện pháp khác tương đương với chúng, với mục đích nhằm tạo ra những thay đổi vào bản hợp đồng này, để thực hiện các yêu cầu đi ngược lại với bản hợp đồng này, hay để gây sức ép cho phía đối phương phải thực thi bản hợp đồng theo một cách nào

đó được chỉ định, đều bị nghiêm cấm trong thời gian có hiệu lực của bản hợp đồng hoặc trong khi các cuộc đàm phán thương lượng đang diễn ra.

Điều 4. Việc đối xử bình đẳng và bình quyền cho các công nhân

1. Theo luật về bình đẳng (1325/2014) người chủ khi không có cơ sở được chấp thuận thì không được phép đặt các công nhân vào vị trí khác nhau dựa trên tuổi tác, xuất xứ, quốc tịch, ngôn ngữ, tôn giáo, lập trường, ý kiến, hoạt động chính trị, hoạt động nghiệp đoàn, mối quan hệ gia đình, tình trạng sức khỏe, tình trạng khuyết tật, xu hướng tính dục, hay một lý do nào khác liên quan đến cá nhân.
2. Việc nghiêm cấm phân biệt đối xử dựa trên giới tính, tình trạng mang thai, xu hướng tính dục hoặc hình thức thể hiện giới tính đã được ghi ra trong luật về bình đẳng giữa nam nữ (609/1986).

Điều 5. Việc thỏa thuận mang tính địa phương

Việc thỏa thuận mang tính địa phương đòi hỏi phải là thành viên của Liên đoàn các chủ doanh nghiệp vùng nông thôn (MTA).

Việc thỏa thuận mang tính địa phương trong bản hợp đồng này có nghĩa là hợp đồng giữa người chủ hoặc người đại diện của chủ và người đại diện tín nhiệm của công nhân, hoặc nếu không có chọn ra người như vậy thì là người đại diện cho các công nhân, hoặc nếu không có chọn ra người như vậy thì là giữa người chủ và các công nhân. Hợp đồng được thảo ra với người đại diện tín nhiệm hay người đại diện khác nào đó của các công nhân sẽ ràng buộc những công nhân nào mà người đó đang đại diện cho.

Hợp đồng có thể ký cho thời hạn cố định hoặc sẽ có hiệu lực tạm thời. Hợp đồng có hiệu lực tạm thời có thể chấm dứt bằng cách tuân thủ thời gian báo trước là ba tháng, nếu như không có thỏa thuận gì khác về thời gian báo trước. Hợp đồng phải được thảo ra trên văn bản. Việc thỏa thuận mang tính địa phương đang được nhắc đến ở đây có hiệu lực như một phần của bản hợp đồng về các điều kiện làm việc.

II MỐI QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Điều 6. Việc bắt đầu mối quan hệ lao động, việc thảo ra hợp đồng lao động và thời gian thử thách

1. Người chủ hoặc người đại diện do chủ đề ra có quyền nhận người vào làm và sa thải nhân viên, cũng như quyết định việc chỉ đạo và chia công việc.
2. Hợp đồng lao động được thảo ra trên văn bản.

Thêm vào đó người chủ phải đưa cho công nhân tờ giải thích những điều kiện căn bản của mối quan hệ làm việc, nếu như các điều kiện có trong chương 2 điều 4 của luật về hợp đồng lao động không được nêu ra trong bản hợp đồng lao động.

3. Trong tờ hợp đồng làm việc phải xác định rõ, rằng hợp đồng được ký
 - a) có thời hạn hoặc
 - b) có hiệu lực tạm thời, nghĩa là vô thời hạn

Hợp đồng có thời hạn là thí dụ như khi đã thỏa thuận về một công việc nào đó, hoặc độ dài của mối quan hệ lao động được ghi ra trong mục đích của tờ hợp đồng.

Nếu vì tính chất của công việc mà bản hợp đồng làm việc có thời hạn cần được ký dựa trên sự hoàn tất của công việc đã thỏa thuận, không có ngày kết thúc cụ thể, thì trong bản hợp đồng làm việc nên ghi ra dự đoán về độ dài có thời hạn. Nếu cần phải thay đổi độ dài thời gian do tính chất của công việc, người chủ phải thông báo vấn đề đó cho công nhân ngay lập tức sau khi biết được điều đó, hạn chót là trước một tuần.

Hướng dẫn áp dụng:

Độ dài có thời hạn được ghi trong hợp đồng làm việc thí dụ như vào ngày kết thúc công việc theo dự đoán hay với độ chính xác bằng tuần hoặc tháng. Không thể ghi độ dài có thời hạn bằng lời văn chẳng hạn như ám chỉ đến vụ mùa, chu kỳ chăm sóc, tổng thể công việc, hay cho tới lúc tuyết bắt đầu rơi.

4. Người công nhân đã tròn 15 tuổi được phép tự làm, cũng như tự chấm dứt hoặc bãi bỏ hợp đồng lao động.
5. Người chủ và công nhân có thể thỏa thuận với nhau về thời điểm bắt đầu làm việc và thời gian thử việc với độ dài nhiều nhất là sáu tháng. Nếu trong thời gian thử việc, người công nhân vì lý do mất sức lao động hoặc vì đợt nghỉ phép gia đình mà vắng mặt nơi làm việc thì người chủ có quyền kéo dài thời gian thử việc thêm một tháng cho mỗi chu kỳ có chứa 30 ngày lịch mất sức lao động hay nghỉ phép gia đình. Người chủ phải báo cho công nhân về việc tăng thêm thời gian thử việc trước khi thời gian thử việc kết thúc.

Trong mỗi quan hệ lao động có thời hạn thời gian thử việc cùng với việc kéo dài thêm chỉ được tối đa là phân nửa thời gian của hợp đồng lao động, tuy nhiên không được dài hơn sáu tháng.

Nếu như trước đây người công nhân đã làm việc cho cùng người chủ ít nhất là ba tháng và được nhận vào cùng một công việc, khi đó không áp dụng thời gian thử việc.

Việc sử dụng thời gian thử việc luôn luôn đòi hỏi phải có hợp đồng lao động trên văn bản.

6. Người chủ phải cung cấp cho công nhân mới hoặc người công nhân được chuyển từ công việc này sang công việc khác sự hướng dẫn đầy đủ và huấn luyện người công nhân vào công việc mới của mình, cũng như về những vấn đề an toàn lao động liên quan đến công việc.
7. Người công nhân phụ trách hoặc được chỉ định làm công việc huấn luyện phải được dành đủ thời gian cho công việc huấn luyện. Công việc của người huấn luyện ảnh hưởng đến sự xác định mức đòi hỏi tay nghề của người công nhân bằng cách tăng bậc.
8. Nghĩa vụ của người chủ là nắm chắc rằng người hướng dẫn công việc được chỉ định tại nơi làm có đủ khả năng hướng dẫn, và rằng người hướng dẫn công việc nhận được sự giảng dạy tập trung vào những yếu tố đặc biệt của ngành khi cần. Thời gian giảng dạy mang tính chất địa phương. Người chủ chịu trách nhiệm về các chi phí liên quan việc giảng dạy.

Người hướng dẫn công việc phải có đủ thời gian cho việc chuẩn bị hướng dẫn và cho giai đoạn hướng dẫn. Công việc của người hướng dẫn việc ảnh hưởng đến sự xác định mức đòi hỏi tay nghề của người công nhân bằng cách tăng bậc.

Điều 7. Việc chấm dứt mối quan hệ lao động và thời gian báo trước

1. Trong mỗi quan hệ lao động có hiệu lực tạm thời thì thời gian báo trước của người chủ khi cho thôi việc là như sau:

Mối quan hệ lao động kéo dài không gián đoạn	Thời gian báo trước
nhiều nhất là 1 năm	14 ngày
trên một năm, nhưng nhiều nhất là 4 năm	1 tháng
trên 4 năm, nhưng nhiều nhất là 8 năm	2 tháng
trên 8 năm, nhưng nhiều nhất là 12 năm	4 tháng
trên 12 năm	6 tháng

Khi người công nhân xin nghỉ việc thì thời gian báo trước cho hợp đồng lao động là như sau:

Mối quan hệ lao động kéo dài không gián đoạn	Thời gian báo trước
nhiều nhất là 5 năm	14 ngày
trên 5 năm	1 tháng

Vì lý do đào tạo nhằm nâng cao tay nghề đặc biệt do người chủ tổ chức cho công nhân trong quá trình làm việc, người chủ và công nhân có thể thỏa thuận bằng một hợp đồng làm việc trên văn bản cho người công nhân về thời gian báo trước khi cho thôi việc nhiều nhất là gấp đôi so với thời gian đã được ghi ra trong bảng.

Hướng dẫn áp dụng:

Việc đào tạo nhằm nâng cao tay nghề đặc biệt do chủ tổ chức không có nghĩa là sự hướng dẫn làm quen với công việc.

2. Hợp đồng lao động được ký có thời hạn hoặc được xem là có thời hạn thì sẽ chấm dứt mà không có thời gian báo trước.

Các lý do cho thôi việc

3. Người chủ được phép chấm dứt hợp đồng lao động có hiệu lực tạm thời chỉ vì lý do nghiêm trọng và hợp lý đã được ghi ra trong chương 7 điều 2 của luật về hợp đồng lao động. Để dùng làm cơ sở cho thôi việc là những lý do mà dựa theo đó việc chấm dứt hợp đồng lao động là phù hợp với luật về hợp đồng lao động, cũng như những lý do đến từ người công nhân như là xao lãng công việc, không tuân thủ quy định của chủ đưa ra trong phạm vi về quyền hạn chỉ đạo công việc, vi phạm các quy định về trật tự, vắng mặt không có lý do, và sự bất cẩn rõ ràng trong công việc.

Người chủ cũng được phép kết thúc hợp đồng lao động khi mà công việc đang có bị giảm đi nghiêm trọng và vĩnh viễn chứ không chỉ là tạm thời, do những lý do về tài chính hoặc thu hẹp sản xuất đã được ghi ra trong chương 7 điều 3 của luật về hợp đồng lao động, hoặc do việc sắp xếp lại hoạt động kinh doanh của chủ.

4. Người chủ không được kết thúc hợp đồng lao động với lý do không còn sức lao động do hậu quả bệnh tật hay tai nạn của người công nhân mang lại, nếu như hậu quả của bệnh tật hoặc tai nạn không làm suy giảm nghiêm trọng và vĩnh viễn khả năng lao động của người công nhân.

Người chủ không được kết thúc hợp đồng lao động vì tình trạng mang thai của người công nhân, và cũng không vì lý do rằng người công nhân sử dụng quyền

của mình được nghỉ phép gia đình đã được quy định trong luật về hợp đồng lao động.

Thủ tục nghỉ việc

5. Quyết định nghỉ việc phải được thực hiện trên giấy tờ hoặc một cách có chứng cứ để lại. Về phía người chủ trong quyết định chấm dứt hợp đồng lao động phải ghi ra lý do cho thôi việc hoặc kết thúc hợp đồng lao động. Ngày mà quyết định nghỉ việc xảy ra sẽ được tính vào thời gian báo trước. Những ngày nghỉ thường niên được tích lũy từ năm đi làm nhưng vẫn chưa sử dụng được phép tính vào thời gian báo trước, với điều kiện rằng người chủ và công nhân thỏa thuận điều đó với nhau.

Thứ tự cho thôi việc và nghỉ việc không lương

6. Nếu không phải là lý do của người công nhân gây ra thì trong khi tiến hành cho thôi việc và cho nghỉ không lương có thể tùy khả năng mà áp dụng quy tắc, rằng người sau cùng bị cho thôi việc hoặc cho nghỉ không lương là những công nhân chuyên nghiệp có vai trò quan trọng đến hoạt động của doanh nghiệp, hoặc những người làm việc cùng với một chủ và bị mất một phần khả năng lao động, cũng như, ngoài các yếu tố này ra, phải chiếu cố đến độ dài mối quan hệ lao động của công nhân và số lượng người mà công nhân có nghĩa vụ chăm sóc.

Việc không tuân thủ thời gian báo trước và quyền bù trừ

7. Người chủ nào không tuân thủ thời gian báo trước thì có nghĩa vụ trả cho công nhân toàn bộ số lương của thời gian báo trước.
8. Nếu người công nhân xin nghỉ việc mà không tuân thủ thời gian báo trước thì đương sự có nghĩa vụ trả cho chủ số tiền tương đương với khoản lương của thời gian báo trước. Người chủ được phép trừ số tiền này từ khoản lương cuối cùng phải trả cho người công nhân bằng cách tuân thủ quyền bù trừ dành cho chủ được quy định trong chương 2 điều 17 của luật về hợp đồng lao động.
9. Nếu việc không tuân thủ thời gian báo trước của một trong hai bên chỉ liên quan đến một phần thời gian báo trước, nghĩa vụ trả tiền sẽ chỉ liên quan đến phần lương tương ứng của thời gian báo trước.

Cho thôi việc liên quan đến tình trạng chuyển nhượng doanh nghiệp

10. Quyết định cho thôi việc xảy ra cùng lúc với tình trạng chuyển nhượng doanh nghiệp đã được quy định trong chương 7 điều 5 của luật về hợp đồng lao động. Các quy tắc liên quan việc chuyển nhượng doanh nghiệp được áp dụng cho cả trường hợp chuyển nhượng một phần doanh nghiệp cũng như đem doanh nghiệp cho thuê.

Việc bãi bỏ hợp đồng lao động

11. Không tùy thuộc vào những điều đã ghi trong khoản 1 và 2 ở trên, người chủ và công nhân có quyền chấm dứt ngay lập tức hợp đồng lao động trong các trường hợp đã nêu ra trong chương 8 điều 1 của luật về hợp đồng lao động.

Quyền bãi bỏ sẽ mất giá trị nếu hợp đồng lao động không được chấm dứt trong vòng 14 ngày kể từ khi một bên nhận được thông tin về việc hội đủ cơ sở để bãi bỏ hợp đồng.

Tạm cho nghỉ việc không hưởng lương

12. Tạm cho nghỉ việc không hưởng lương có nghĩa là tình trạng ngưng tạm thời việc trả lương và ngưng làm công việc trong hợp đồng theo như quyết định hoặc gợi ý của chủ, trong khi mối quan hệ lao động vẫn giữ hiệu lực. Khi hội đủ các lý do cho tạm nghỉ việc không hưởng lương theo như luật về hợp đồng lao động đã quy định, người chủ được phép cho công nhân nghỉ việc không hưởng lương hoặc là có thời hạn hoặc là vô thời hạn, bằng cách tạm ngưng toàn bộ công việc hoặc rút ngắn thời gian làm việc đều đặn của người công nhân ở một mức độ cần thiết cho tình trạng tạm nghỉ không hưởng lương.

Người chủ nên trao cho công nhân thông báo trên văn bản về việc cho tạm nghỉ không hưởng lương ít nhất là 14 ngày trước khi giai đoạn nghỉ không hưởng lương bắt đầu. Khi lý do được đưa ra là vì tình trạng tài chính và sản xuất nên phải giảm bớt công việc, thì người chủ sau khi xác định sự cần thiết của việc cho tạm nghỉ không hưởng lương phải thông báo vấn đề cho người công nhân hoặc người đại diện công nhân biết.

Trong các trường hợp tạm nghỉ không hưởng lương vô thời hạn, người chủ sẽ thông báo cho công nhân sớm nhất có thể về thời điểm kết thúc nghỉ không hưởng lương, hạn chót là bảy ngày trước khi kỳ nghỉ không hưởng lương kết thúc nếu như không có thỏa thuận khác đi.

Người công nhân có quyền xin nghỉ việc cho thời gian bị nghỉ không hưởng lương để ký hợp đồng lao động với người chủ khác, bất kể độ dài là bao lâu, bằng cách tuân thủ quy tắc cho hay trước năm ngày.

Trong khi thực hiện việc dạy nghề nâng cao, hoàn chỉnh tay nghề hay một nghề mới do chủ tổ chức, thay vì cho nghỉ việc không hưởng lương, theo như điều 2 của hợp đồng về học tập, và việc học kéo dài ít nhất là năm ngày thường, thì có thể sử dụng quy tắc một ngày nghỉ cho giai đoạn học này theo như điều 12 của hợp đồng về các điều kiện làm việc đã quy định.

Việc công nhân bắt tay vào kế hoạch tìm việc mới trong thời gian bàn giao (tức là trong thời gian báo trước)

13. Sau khi thông báo nghỉ việc, nếu không có thỏa thuận gì khác về vấn đề thì trong thời gian rỗi của giai đoạn bàn giao người công nhân có quyền tham gia vào việc lên kế hoạch tìm việc, mà vẫn không bị mất lương, như tham gia vào việc nộp đơn xin việc và phỏng vấn xin việc do tự mình chủ động hay do cơ quan chính quyền khởi xướng, vào khóa huấn luyện nghề mới, các chương trình vừa học vừa làm và thực tập, hoặc khóa học do văn phòng lao động tổ chức dựa theo chương trình huấn nghiệp. Tùy theo mối quan hệ lao động mà thời gian rỗi được quy định như sau:

- 1) nhiều nhất là 5 ngày nếu thời gian báo trước của người công nhân tối đa là một tháng
- 2) nhiều nhất là 10 ngày nếu thời gian báo trước của người công nhân là trên một tháng nhưng tối đa là 4 tháng
- 3) nhiều nhất là 20 ngày nếu thời gian báo trước của người công nhân là trên 4 tháng

Thêm vào đó là với điều kiện thời gian rỗi này không gây ra trở ngại đáng kể cho chủ.

Người công nhân phải thông báo về thời gian rỗi này cho chủ và không được chần chừ, và khi được yêu cầu thì phải đưa ra lời giải thích đáng tin cậy cho lý do xin thời gian rỗi.

III GIỜ GIẤC LÀM VIỆC

Điều 8. Thời gian làm việc bình thường

Thời gian làm việc bình thường nhiều nhất là 8 tiếng trong ngày và 40 tiếng trong tuần.

Điều 9. Danh sách ca làm

Tại nơi làm việc phải luôn luôn công bố danh sách các ca làm, trong đó ghi rõ độ dài và thời điểm bắt đầu một ca làm thường trực của người công nhân. Danh sách các ca làm được thảo ra cho khoảng thời gian ít nhất là bốn tuần. Nếu vì tính chất bất thường của công việc đang thực hiện mà việc thảo ra danh sách ca làm cho bốn tuần là không thể, thì danh sách đó nên luôn luôn được thảo ra cho một khoảng thời gian dài nhất có thể.

Trong khi thảo ra danh sách các ca làm, người chủ lắng nghe ý kiến từ người đại diện công nhân, hoặc nếu không có điều kiện thì là một người đại diện khác do các công nhân chọn ra. Nếu không có người đại diện cho các nhân viên thì

người chủ phải cho các công nhân cơ hội được đưa ra nguyện vọng của họ liên quan đến các ca làm.

Danh sách ca làm phải được thông báo kịp thời đến các công nhân. Nếu không có thỏa thuận nào khác ở nơi làm thì danh sách này phải được thông báo hạn chót là bốn ngày trước khi bắt đầu chu kỳ làm việc được ghi ra trong đó.

Trong quá trình thảo ra danh sách các ca làm, người chủ phải chú ý đến việc các ca làm không được gây ra sự khó khăn hay nặng nhọc quá đáng nào cho công nhân.

Với lý do chính đáng, các giờ làm việc theo danh sách ca làm có thể thay đổi bằng cách thỏa thuận trên giấy tờ tại chỗ làm. Lý do chính đáng có thể là vì những nhu cầu sản xuất hoặc tình huống đột xuất do hoàn cảnh thời tiết gây ra mà trong khi thảo danh sách các ca làm không thể biết trước được. Trong bản hợp đồng trên giấy về việc thay đổi các giờ làm việc, phải thỏa thuận về thời gian thông báo để khi đó ca làm có thể hủy bỏ, thay đổi hoặc dời lại.

Nếu người công nhân đã đến ca làm nhưng không thể tiến hành làm việc vì lý do thời tiết không thích hợp, thì người công nhân sẽ được bồi thường chi phí đi về giữa nhà và chỗ làm, bằng số tiền tương ứng với số kí lô mét (km) mà đã được sở thuế hàng năm quy định, tuy nhiên đó là một khoản lương phải chịu thuế.

Người chủ và công nhân lúc nào cũng có thể thỏa thuận với nhau về việc thay đổi danh sách ca làm theo yêu cầu của người công nhân.

Tuần lễ làm việc bắt đầu vào thứ Hai lúc 5:00 giờ sáng.

Điều 10. Hệ thống điều chỉnh giờ làm việc

1. Thời gian làm việc bình thường quân bình

Thời gian làm việc bình thường quân bình có thể được áp dụng chỉ duy nhất trong các mối quan hệ lao động đã được thỏa thuận 40 giờ làm việc cho một tuần.

Khi nhu cầu sản xuất của doanh nghiệp đòi hỏi, thời gian làm việc bình thường hàng tuần có thể được tổ chức theo hình thức quân bình. Khi đó thời gian làm việc bình thường trong ngày có thể thay đổi từ 4 đến 10 tiếng khi mà thời gian làm việc bình thường hàng tuần tối đa là 50 tiếng (xem thêm phần Việc dời các ngày nghỉ).

Hướng dẫn áp dụng:

Việc sử dụng các ca làm có độ dài khác nhau dựa theo nhu cầu sản xuất và/hoặc số lượng công nhân của doanh nghiệp. Cùng một tuần lễ có thể có nhiều ca làm với độ dài khác nhau. Độ dài của các ca làm cũng có thể thay đổi hàng tuần hoặc hàng tháng.

Các ca làm có độ dài 10 tiếng có thể được sử dụng liên tục nhiều nhất là trong vòng hai tuần lễ, tuy nhiên tại các vườn ươm cây là trong vòng ba tuần lễ của thời vụ mùa xuân. Sau đó phải là ít nhất trong vòng một tuần lễ chỉ có các ca làm với 8 tiếng tối đa.

Tuần lễ với thời gian làm việc bình thường phải được điều chỉnh còn bình quân tối đa là 40 tiếng trong khoảng thời gian 52 tuần. Điều này phải được lưu ý trong khi thảo ra danh sách ca làm và trong quá trình theo dõi thời gian làm việc dựa theo đó.

Khi chu kỳ điều chỉnh kết thúc người chủ phải trình ra cho công nhân tờ tường trình về việc điều chỉnh thời gian làm việc thành 40 tiếng.

Nếu mối quan hệ lao động của người công nhân chấm dứt giữa chừng của chu kỳ điều chỉnh do nguyên nhân của người chủ, khiến cho thời gian làm việc chưa được điều chỉnh thành 40 tiếng, thì phải trả tiền bồi thường cho số giờ làm thêm hàng tuần trong khoảng thời gian chưa được điều chỉnh.

Nếu mối quan hệ lao động của người công nhân chấm dứt giữa chừng của chu kỳ điều chỉnh do nguyên nhân của người công nhân, khiến cho thời gian làm việc chưa được điều chỉnh thành 40 tiếng, thì phải trả tiền bồi thường tương ứng với tiền lương của thời gian làm việc bình thường trong khoảng thời gian chưa được điều chỉnh.

Nếu thời gian làm việc đã thực hiện được là dưới 40 giờ vì lý do của người công nhân, và tiền lương đã được trả dựa theo một tuần làm việc 40 giờ, thì người chủ có quyền khấu trừ khoản lương đã trả dư thừa vào tiền lương cuối tháng của người công nhân.

Việc dời các ngày nghỉ

2. Khi ngày nghỉ thứ nhì của tuần được dời lại để ban phát sau này thì thời gian làm việc trong tuần của tuần lễ đó sẽ được tăng thêm bằng một lượng giờ của ca làm.

Với sự chấp thuận của công nhân, ngày nghỉ của tuần cũng có thể dời lại sau này để ban phát, khi đó độ dài của một tuần làm việc sẽ được tăng lên bằng hai lượng giờ của ca làm. Khi đó ít nhất là một trong hai ngày nghỉ đã dời phải được ban phát trong vòng hai tuần.

Hướng dẫn áp dụng:

Khi đời các ngày nghỉ người chủ phải lưu ý đến sức chịu ép gây ra cho người công nhân vì các chu kỳ làm việc dài ngày, cũng như các mối nguy hại về sức khỏe và an toàn lao động do điều đó mang lại. Người chủ phải lắng nghe công nhân về sức chịu đựng của người ấy.

Kế hoạch cho giờ giấc làm việc

3. Trong khi sử dụng thời gian làm việc quân bình theo như hệ thống điều chỉnh, ngoài việc thảo ra danh sách ca làm người chủ còn phải thảo ra kế hoạch giờ giấc làm việc dựa theo tuần lễ làm việc 40 tiếng, trong đó xác nhận thời điểm bắt đầu và kết thúc cho việc sắp xếp thời gian được ứng dụng trong doanh nghiệp. Nếu có thể, trong kế hoạch sẽ được ghi ra độ dài của một tuần làm việc vào những chu kỳ khác nhau. Kế hoạch giờ giấc làm việc là dành cho giai đoạn điều chỉnh thời gian làm việc. Nếu cần thì có thể thay đổi vào kế hoạch giờ giấc làm việc. Kế hoạch giờ giấc làm việc sẽ được thông báo cho công nhân trước khi bắt đầu việc sắp xếp thời gian làm việc.

Nếu như thời gian làm việc thường trực không điều chỉnh được xuống còn 40 giờ trong tuần trong khi thực hiện kế hoạch giờ làm việc, thì những giờ vượt quá mức đó sẽ được xem là giờ làm thêm hàng tuần. Các bồi thường cho làm dư giờ phải được trả vào ngày phát lương tiếp theo khi chu kỳ điều chỉnh đã kết thúc.

Nếu vì lý do của người chủ mà thời gian làm việc thực hiện được ở dưới mức đã thỏa thuận trong hợp đồng làm việc là 40 giờ trong tuần, thì những giờ bị thiếu sẽ được trả theo mức lương giờ cá nhân vào ngày phát lương kế tiếp khi chu kỳ làm việc điều chỉnh kết thúc.

Những vấn đề có thể thỏa thuận được

Khoản 4 Bằng cách thỏa thuận tại địa phương (xem điều 5. Việc thỏa thuận mang tính chất địa phương) thời gian làm việc trong ngày theo như danh sách ca làm có thể là liên tục 11 tiếng trong thời gian tối đa là một tuần. Khi đó thời gian làm việc bình thường của tuần có thể là tối đa 55 tiếng. Sau chu kỳ kéo dài một tuần phải là các ca làm việc với 8 tiếng tối đa trong vòng ít nhất là một tuần lễ.

Khoản 5 Khi sử dụng thời gian làm việc bình thường quân bình theo như hệ thống điều chỉnh giờ làm việc thì có thể thỏa thuận tại nơi làm số tiền lương phải trả theo thời gian làm việc trong tuần một cách bình thường và quân bình là 40 tiếng.

Việc áp dụng còn thiếu sót

Khoản 6 Nếu tại chỗ làm không có thảo ra kế hoạch giờ giấc làm việc, và cũng không có danh sách ca làm, thì khi tính số giờ làm thêm nếu có sẽ chiếu theo

quy tắc số lượng tối đa của thời gian làm việc bình thường là 8 tiếng một ngày và 40 tiếng một tuần.

Điều 11. Ngân hàng lưu trữ thời gian làm việc

Việc thỏa thuận mang tính địa phương về ngân hàng thời gian làm việc

1. Tại nơi làm có thể thỏa thuận mang tính chất địa phương về việc đưa vào sử dụng ngân hàng thời gian làm việc (xem điều 5 Việc thỏa thuận mang tính chất địa phương). Ngân hàng thời gian làm việc có nghĩa là hệ thống dựa vào tính chất tự nguyện, trong đó có thể lưu trữ các dạng nghỉ phép khác nhau được quy định theo luật pháp hay theo hợp đồng về các điều kiện làm việc, để sau này có thể mang ra nghỉ cũng như thời gian bình thường để sau này dùng đến.

Hướng dẫn áp dụng:

Ngân hàng thời gian làm việc cũng có thể áp dụng trong các dạng thời gian làm việc mà thời gian làm việc bình thường là dưới 40 tiếng mỗi tuần.

Người chủ và người đại diện công nhân thỏa thuận với nhau về việc tiến hành hoặc chấm dứt sử dụng ngân hàng thời gian làm việc. Nếu không có người đại diện công nhân thì người chủ và công nhân thỏa thuận với nhau về vấn đề.

Hợp đồng về việc sử dụng ngân hàng thời gian làm việc phải được làm trên văn bản. Khi thảo ra hợp đồng phải thỏa thuận

- những loại nghỉ nào có thể để dành và với những điều kiện nào
- phải đặt ra số lượng thời gian nghỉ tối đa có thể để dành hoặc vay mượn là bao nhiêu
- khi nào và trong những trường hợp nào có thể hoặc không thể dùng để nghỉ
- khi nào và trong những trường hợp nào các kỳ nghỉ đã thỏa thuận có thể dời lại hoặc tạm gián đoạn
- những khoản bồi thường về tiền được đổi thành thời gian nghỉ tương đương như thế nào
- bằng những cách thức nào người công nhân có thể theo dõi tình trạng lưu trữ của mình trong ngân hàng thời gian làm việc

Có thể thỏa thuận được phép dời vào ngân hàng thời gian làm việc:

Các giờ làm của hệ thống điều chỉnh

- thời gian nghỉ đã được điều chỉnh cho thời gian làm việc quân bình
 - số giờ làm việc dựa theo thời gian làm việc bình thường quân bình
- Số giờ này được điều chỉnh nhiều nhất là trong vòng 52 tuần.

Các giờ làm việc đưa vào ngân hàng lưu trữ thời gian:

- ngày nghỉ thứ nhì của tuần (thứ Bảy)
- ngày nghỉ có lương dựa theo thời gian làm việc

- bồi thường làm thêm được tính thành giờ nghỉ (lương cơ bản + phần phụ trội)
- phần phụ trội của công việc ngày Chủ Nhật được tính ra thành giờ nghỉ
- tiền sau khi đi nghỉ phép về được tính ra thành giờ nghỉ
- các ngày nghỉ thường niên theo luật nghỉ thường niên được để dành

Số lượng giờ của ngân hàng thời gian làm việc ở mức tối thiểu và tối đa có thể thỏa thuận mang tính chất địa phương. Khi sử dụng lương tháng hoặc khi trả lương cho người công nhân hưởng theo mức lương giờ dựa trên thời gian làm việc trong tuần là trung bình 40 tiếng, thì số dư mang dấu âm của các giờ làm việc đã được đưa vào ngân hàng thời gian làm việc có thể nhiều nhất là 72 tiếng.

Hướng dẫn áp dụng:

Số giờ trong hệ thống điều chỉnh phải được giữ riêng ra với các dạng nghỉ khác. Người chủ phải chăm lo vấn đề rằng các giờ nghỉ điều chỉnh cho thời gian làm việc bình thường quân bình sẽ được cho phép chậm nhất là trong vòng 52 tuần.

Việc sử dụng các giờ có trong ngân hàng thời gian làm việc

2. Những giờ được tích lũy trong ngân hàng thời gian làm việc đều là có lương. Tiền lương cho kỳ nghỉ sẽ được quy định theo thời điểm lúc nghỉ. Các kỳ nghỉ đã dùng được xem là tương đương với những ngày đi làm khi tính các ngày nghỉ thường niên.

Nếu như người chủ và công nhân không có thỏa thuận nào khác, người công nhân có quyền được nghỉ tối thiểu là 80 giờ trong năm nếu như số giờ tích lũy trong ngân hàng thời gian làm việc cho phép điều đó. Thời gian nghỉ được chấp thuận chủ yếu dưới hình thức những ngày nghỉ trọn ngày và nhiều ngày nghỉ nối đuôi nhau. Nếu người chủ và công nhân thỏa thuận thì cũng có thể chọn hình thức nghỉ thành những chu kỳ có ngày ngắn hơn.

Thời điểm nghỉ được thỏa thuận giữa chủ và công nhân. Nếu không thỏa thuận được về thời điểm đi nghỉ, người công nhân có quyền, trong phạm vi số giờ của ngân hàng thời gian làm việc cho phép, sử dụng nhiều nhất là 25 % số giờ của ngân hàng, bằng cách thông báo trước hai tháng, nếu như không được thỏa thuận một cách khác mang tính chất địa phương.

Về việc chấp thuận những ngày nghỉ khác theo hình thức trọn ngày, người chủ sẽ thông báo ít nhất là 7 ngày trước thời điểm nghỉ. Nếu giữa chủ và công nhân đã thỏa thuận thì kỳ nghỉ cũng có thể ở hình thức các chu kỳ với ngày ngắn hơn, cũng như tuân thủ thời gian báo trước ngắn hơn là ở trên đã ghi ra.

Việc chấm dứt hình thức ngân hàng thời gian làm việc

3. Ngân hàng thời gian làm việc có thể chấm dứt khi mối quan hệ lao động của người công nhân kết thúc hoặc hợp đồng ngân hàng thời gian làm việc kết thúc. Người công nhân có quyền gia nhập và rút lui khỏi ngân hàng thời gian làm việc. Việc gia nhập và rút lui phải được làm trên văn bản.

Khi hợp đồng ngân hàng thời gian làm việc kết thúc hoặc khi người công nhân rút lui khỏi ngân hàng thời gian làm việc, các thời gian nghỉ chưa sử dụng sẽ được trả thành lương dựa theo số giờ và tính theo mức thu nhập giờ trung bình (xem điều 27. Mức thu nhập giờ trung bình).

Khi mối quan hệ lao động của người công nhân kết thúc, khoản thời gian nghỉ chưa sử dụng sẽ được trả bằng lương tính theo mức thu nhập giờ trung bình, nếu như thời gian nghỉ đó hoặc một phần của nó không được xếp vào thời gian báo trước nghỉ việc.

Nếu như mối quan hệ lao động có độ dài dưới 6 tháng kết thúc do nguyên nhân của người chủ thì khoản thời gian nghỉ chưa sử dụng sẽ được trả bằng lương được nâng lên 50 %, nếu như thời gian nghỉ đó hoặc một phần của nó không được xếp vào thời gian báo trước nghỉ việc.

Khi ngân hàng thời gian làm việc kết thúc thì những giờ còn lại chưa làm trong ngân hàng sẽ được xếp vào thời gian báo trước nghỉ việc của người công nhân.

Khi ngân hàng thời gian làm việc kết thúc và trong ngân hàng còn những giờ chưa làm nhưng đã được trả tiền, thì người chủ có quyền khấu trừ số lương tương ứng với chúng từ khoản lương cuối cùng.

Những khoản thời gian nghỉ được tích lũy vào ngân hàng thời gian làm việc sẽ mất hết nguồn gốc danh tính ban đầu của chúng, và cũng không thể áp dụng cho chúng như là thời gian điều chỉnh và thời gian quá hạn theo như luật về thời gian làm việc và nghỉ phép thường niên.

Điều 12. Việc rút ngắn thời gian làm việc

1. Thời gian làm việc được rút ngắn trong những dạng thời gian làm việc mà thời gian làm việc điều độ là 40 tiếng mỗi tuần.

Thêm vào đó, việc rút ngắn thời gian làm việc còn đòi hỏi rằng thời gian làm việc hàng năm chỉ được rút ngắn bởi các ngày lễ tôn giáo, ngày trước của lễ Juhannus, ngày lễ Độc Lập, ngày trước Giáng sinh, ngày đầu năm dương lịch, ngày lễ Vappu, cũng như ngày thứ Bảy sau ngày Giáng sinh và Phục sinh, cũng như việc rút ngắn thời gian làm việc được thực hiện giải pháp toàn phần mang tính chính trị được ký vào ngày 28 tháng Ba năm 1984.

2. Thời gian nghỉ của người công nhân được tích lũy trong một năm lịch từ những ngày làm việc điều độ đã thực hiện được trong các dạng thời gian làm việc được quy định trong khoản 1 như sau:

Những ngày làm việc bình thường đã thực hiện được	Số lượng thời gian làm việc được rút ngắn	
	tính bằng ngày nghỉ	tính bằng giờ
tối thiểu 17	1	8
tối thiểu 34	2	16
tối thiểu 51	3	24
tối thiểu 68	4	32
tối thiểu 85	5	40
tối thiểu 102	6	48
tối thiểu 119	7	56
tối thiểu 136	8	64
tối thiểu 153	9	72
tối thiểu 170	10	80
tối thiểu 194	11	88
tối thiểu 212	12,5	100

Các hình thức nghỉ phép được thỏa thuận tại chỗ làm. Trong các cuộc họp thương lượng tại chỗ làm sẽ chiếu cố đến cả nhu cầu của doanh nghiệp lẫn đội ngũ nhân viên. Nếu không được thỏa thuận tại chỗ làm, người chủ sẽ thông báo thời điểm được nghỉ chậm nhất là một tuần trước đó. Thời gian nghỉ được chấp thuận hạn chót là cho đến cuối tháng Tư của năm đi sau năm tích lũy.

Nếu như việc rút ngắn thời gian làm việc được thực hiện bằng cách rút ngắn thời gian làm việc hàng ngày hay hàng tuần thì lương của người công nhân được tính theo ca làm việc 8 tiếng.

Có thể thỏa thuận với người công nhân về việc không sử dụng các khoản thời gian nghỉ từ việc rút ngắn thời gian làm việc. Khi đó người chủ sẽ trả cho công nhân từ các giờ làm bình thường một khoản phụ trội riêng tính từ mức thu nhập giờ bình quân, với độ lớn là 5,5 % (xem điều 27. Mức thu nhập giờ bình quân).

Khoản phụ trội không được chiếu cố trong khi tính mức thu nhập giờ bình quân cũng như khi tính tiền bồi thường làm thêm, làm Chủ Nhật hoặc làm việc đột xuất.

Hướng dẫn áp dụng:

Nếu việc rút ngắn thời gian làm việc được thực hiện bằng cách rút ngắn thời gian làm việc hàng ngày, thì những ngày này được xem là những ngày làm việc bình thường đã làm xong.

Việc rút ngắn thời gian làm việc không gây ra những thay đổi đến các quyết định liên quan việc làm thêm giờ theo như hợp đồng về các điều kiện làm việc.

Ngoại trừ các ngày nghỉ phép thường niên, những ngày làm việc đã làm xong được tính là tất cả những ngày làm việc bình thường mà theo như hợp đồng về các điều kiện làm việc người chủ có nghĩa vụ trả lương, cũng như những ngày vắng mặt do nguyên nhân là các công việc tín nhiệm của địa phương, hay việc tham gia các cuộc họp của hội đồng cấp liên đoàn hoặc ban quản trị của Liên đoàn công nghiệp, các cuộc họp thương lượng về hợp đồng các điều kiện làm việc của ngành, và những cuộc họp của các nhóm làm việc chung do các tổ thương lượng hợp đồng về các điều kiện làm việc thành lập ra.

Khoản 3 Các công nhân làm theo lương giờ sẽ được trả bồi thường cho khoảng thời gian nghỉ theo mức thu nhập giờ bình quân (xem điều 27. Mức thu nhập giờ bình quân). Tiền bồi thường được trả chung với lương tháng liên quan đến chu kỳ lương tháng mà kỳ nghỉ xảy ra.

Các công nhân làm theo lương tháng thì lương tháng sẽ được giữ nguyên trong những tháng mà việc rút ngắn thời gian làm việc xảy ra.

Nếu như mối quan hệ lao động của người công nhân kết thúc và đương sự đã được chấp thuận cho nghỉ phép trước khi tích lũy được thời gian nghỉ phép, thì công nhân có nghĩa vụ hoàn trả lại cho chủ khoản tiền lương tương ứng với thời gian nghỉ phép đã sử dụng. Người chủ được phép khấu trừ số tiền này từ khoản lương cuối cùng phải trả cho công nhân.

Nếu mối quan hệ lao động của người công nhân kết thúc mà vẫn chưa sử dụng khoản thời gian nghỉ đã tích lũy được cho đến thời điểm đó, thì người công nhân sẽ được trả tiền lương tương ứng với khoản thời gian nghỉ đã tích lũy được.

Việc rút ngắn thời gian làm việc và chính sách nghỉ phép thường niên

Khoản 4 Khi xác định độ dài kỳ nghỉ phép thường niên, thì những ngày mà người công nhân không đi làm vì đã nghỉ theo điều khoản trong hợp đồng này cũng được xem là tương đương với những ngày đi làm.

Điều 13. Nghỉ giải lao

Nghỉ giải lao để ăn

Vào ngày làm việc dài 6 tiếng hoặc hơn, người công nhân được nghỉ giải lao kéo dài một tiếng để ăn uống tại thời điểm mà chủ đã ấn định, và việc nghỉ giải lao này không được tính vào thời gian làm việc.

Độ dài kỳ nghỉ giải lao để ăn uống tại chỗ làm có thể được thỏa thuận ngắn hơn một tiếng, nhưng dù sao cũng không được dưới 30 phút.

Trong thời gian nghỉ giải lao để ăn uống, người công nhân được giải phóng khỏi tất cả mọi công việc và được quyền đi ra khỏi chỗ làm.

Nếu tình trạng phải tiếp tục công việc là cần thiết, tại nơi làm có thể thỏa thuận rằng thay vì kỳ nghỉ giải lao để ăn uống như đã nêu trên thì người công nhân có thể ăn uống bên cạnh công việc, và thời gian làm việc sử dụng vào đó chỉ được tối đa là 20 phút.

Các hình thức nghỉ giải lao khác

Khoản 1 Trong thời gian của ca làm dài 8 tiếng người công nhân có quyền được nghỉ hai kỳ giải lao với mỗi lần 12 phút. Khi ca làm dài dưới 8 tiếng người công nhân có quyền được nghỉ một kỳ giải lao kéo dài 12 phút. Khi độ dài của ca làm dựa theo hệ thống điều chỉnh là tối thiểu 10 tiếng, người công nhân có quyền được nghỉ ba kỳ giải lao với mỗi lần 12 phút.

Khi áp dụng hệ thống điều chỉnh được nêu ra trong điều 10 hoặc việc rút ngắn thời gian làm việc theo điều 12, khiến cho độ dài của ca làm là tối thiểu 7 tiếng, người công nhân có quyền được nghỉ hai kỳ giải lao với mỗi lần 12 phút

Khoản 2 Nếu người công nhân ở lại làm thêm, ngay lập tức sau thời gian làm việc bình thường hoặc khi việc làm thêm tiếp tục kéo dài, thì cứ sau mỗi hai tiếng người công nhân có quyền được nghỉ một lần giải lao kéo dài 12 phút. Nếu như độ dài dự đoán của công việc làm thêm tối đa là một tiếng thì việc nghỉ giải lao như trên không cần thực hiện.

Khoản 3 Các lần nghỉ giải lao được tính vào thời gian làm việc. Các thời điểm nghỉ giải lao được thỏa thuận tại nơi làm việc. Khi thỏa thuận các giờ nghỉ giải lao phải lưu ý đến tình trạng lấy lại sức của công nhân trong công việc.

Điều 14. Kỳ nghỉ của tuần và các ngày nghỉ

1. Người công nhân sẽ có được vào ngày Chủ Nhật, hoặc nếu không thể thì vào thời điểm khác trong tuần, một kỳ nghỉ của tuần kéo dài liên tục ít nhất là 35 tiếng.
2. Nếu vì tình hình sản xuất đòi hỏi, kỳ nghỉ của tuần có thể được thỏa thuận để dời lại. Tuy nhiên kỳ nghỉ tương tự làm rút ngắn thời gian làm việc bình thường phải được thực hiện hạn chót là trong vòng hai tháng tính từ thời điểm nguyên thủy của kỳ nghỉ đó. Nếu kỳ nghỉ của tuần không thể thực hiện được theo cách như trên, người công nhân sẽ được trả tiền bồi thường cho kỳ nghỉ của tuần đã bị mất, với độ lớn bằng mức lương cho thời gian đó khi làm việc. (Chú ý: trong hệ thống điều chỉnh áp dụng quy tắc khác, xem điều 10).

3. Thứ Bảy thường là ngày nghỉ thứ nhì của tuần. Trong các công việc mà vì lý do chất lượng nên phải làm việc vào tất cả các ngày thường, thì thay vì thứ Bảy một ngày thường khác của cùng tuần sẽ được dùng làm ngày nghỉ. Ngày nghỉ như vậy sẽ được tìm cách xếp vào chung với kỳ nghỉ của tuần.
4. Ngày trước của ngày Giáng sinh, ngày thứ Bảy của lễ Phục sinh và ngày trước của lễ Juhannus là những ngày nghỉ không có lương, trừ khi có lý do nào khác đòi hỏi do việc sản xuất. Tuy nhiên người làm theo lương tháng nhận được lương bình thường cho những ngày nghỉ này. Công việc đã làm vào những ngày này sẽ được trả lương phụ trội 100 % (xem thêm điều 25 khoản 4. Bồi thường cho ngày trước Giáng sinh, ngày thứ Bảy Phục sinh, và ngày trước lễ Juhannus).

Điều 15. Công việc làm quá giờ và thời gian làm tối đa

1. Thời gian làm việc của người công nhân, tính luôn cả thời gian làm quá giờ, không được vượt quá mức trung bình 48 tiếng trong tuần của chu kỳ thời gian là sáu tháng. Thời gian làm việc tối đa bao gồm tất cả những giờ làm việc có thể, được tính chung với nhau.
2. Vấn đề làm quá giờ là do công nhân tự nguyện. Phải thỏa thuận trước và riêng biệt cho mỗi lần muốn làm thêm giờ.

(Xem thêm điều 25 khoản 1. Bồi thường cho làm quá giờ)

Điều 16. Công việc làm thêm

Tại chỗ làm có thể thỏa thuận một cách địa phương về khả năng làm việc thêm giờ cho 172 tiếng mà không có phần phụ trội dành cho làm quá giờ (xem điều 5 Việc thỏa thuận mang tính chất địa phương). Điều kiện đòi hỏi cho hợp đồng là tại nơi làm việc đã được chọn ra người đại diện cho công nhân và hợp đồng về công việc làm thêm được thực hiện trên văn bản giữa chủ và người đại diện công nhân. Nếu không có người đại diện cho công nhân, việc sử dụng hợp đồng mang tính địa phương đòi hỏi rằng Liên đoàn Công nghiệp và Liên đoàn các người chủ vùng nông thôn MTA đã chấp thuận nội dung của bản hợp đồng địa phương và việc đưa vào sử dụng. Đối với những người làm việc bán thời gian các giờ làm có thể được thỏa thuận như là thời gian làm việc tương ứng.

Hướng dẫn cách làm hợp đồng của doanh nghiệp địa phương liên quan đến vấn đề làm thêm giờ sẽ được đính kèm trong bản hợp đồng về điều kiện làm việc.

Điều 17. Công việc đột xuất

Có thể làm công việc đột xuất theo những đòi hỏi đã ghi ra trong điều 21 của luật về giờ giấc làm việc (872/2019).

(Xem thêm điều 25 khoản 12. Bồi thường cho công việc đột xuất).

Điều 18. Vấn đề trực ban

Người chủ và công nhân có thể thỏa thuận rằng nếu cần thì có thể liên lạc được với người công nhân ngoài thời gian làm việc bình thường và sẵn sàng đến chỗ làm/bắt tay làm việc như đã thỏa thuận trước hoặc sau khi nhận được lời gọi.

Hợp đồng về việc trực ban phải được thực hiện trước trên văn bản. Trong hợp đồng phải được thỏa thuận ít ra là độ dài công việc trực ban, thời gian phải đến chỗ làm kể từ khi nhận được lời gọi, lượng tiền bồi thường cho việc trực ban, và thời gian báo trước khi muốn chấm dứt hợp đồng.

Nếu tại chỗ làm có sử dụng tình trạng trong tư thế sẵn sàng chờ việc, thì mức bồi thường tối thiểu cho thời gian đó sẽ giống như là tình trạng trực ban theo như hợp đồng điều kiện làm việc đã quy định.

Hướng dẫn áp dụng:

Tình trạng chờ dự bị và việc trực ban không được áp dụng cùng một lúc.

(Xem thêm điều 25 khoản 13. Bồi thường cho công việc trực ban).

Điều 19. Công việc mang tính chất khẩn cấp

1. Công việc mang tính chất khẩn cấp là công việc phải làm dựa trên lời gọi khẩn cấp, khi mà người công nhân khác ngoài người đang làm công tác trực ban theo điều 18 buộc phải đến làm việc bên ngoài thời gian làm việc bình thường sau khi đương sự đã ra khỏi nơi làm việc.
2. Ngoài tiền lương thông thường, công việc mang tính chất khẩn cấp còn được trả tiền khẩn cấp với độ lớn dựa vào thời điểm lời gọi được đưa ra như sau:
 - A. Nếu lời gọi đi làm khẩn cấp được đưa ra sau thời gian làm việc bình thường hoặc vào ngày nghỉ của người công nhân, nhưng trước 21.00 giờ, thì sẽ được bồi thường tương ứng với tiền lương cá nhân của một tiếng.
 - B. Nếu lời gọi vừa kể được đưa ra trong khoảng thời gian giữa 21.00 và 6.00 giờ thì sẽ được bồi thường tương ứng với tiền lương cá nhân của hai tiếng.

IV. VIỆC TRẢ LƯƠNG

Điều 20. Tiền lương

1. Các thành phần trong lương

Tiền lương cá nhân của người công nhân bao gồm:

- a) tiền lương của nhóm theo mức độ đòi hỏi được quy định dựa trên mức độ đòi hỏi của công việc
- b) tiền trả thêm cho tay nghề được quy định dựa trên tay nghề của người công nhân đã được chứng tỏ qua công việc
- c) phần lương riêng của công ty nếu có

Ngoài khoản lương trả thêm cho tay nghề ra, các khoản bồi thường và trả thêm dựa theo hợp đồng về các điều kiện làm việc không được nằm trong tiền lương cá nhân.

Người công nhân có quyền được biết các chi tiết cấu thành nên mức lương cá nhân của mình và các cơ sở cho việc quy định những chi tiết đó, ở giai đoạn mới vào làm cũng như khi các chi tiết đó thay đổi.

2. Các nhóm theo mức độ đòi hỏi

Sự đòi hỏi có nghĩa là những yêu cầu mà công việc đã đặt ra cho người công nhân. Việc đánh giá mức độ đòi hỏi dựa trên nội dung của các công việc, trong đó có chiếu cố đến khả năng, trách nhiệm và mức độ nặng nhọc mà công việc đòi hỏi.

Khi đánh giá mức độ đòi hỏi của công việc phải chú ý đánh giá khả năng từng phần theo chiều hướng sản xuất

xét về khả năng	- mức độ rộng lớn về trình độ học vấn và kinh nghiệm làm việc mà công việc đòi hỏi như thế nào - mức độ hiểu biết đa dạng mà công việc đòi hỏi ra sao
xét về mặt trách nhiệm	- mức độ nghiêm khắc của các hướng dẫn trong công việc và mức độ tự lập đòi hỏi khi làm việc ra sao - mức độ thận trọng và cảnh giác mà công việc đòi hỏi như thế nào - mức độ đòi hỏi về an toàn lao động trong công việc ra sao - mức độ trách nhiệm mà công việc đòi hỏi về sự an toàn và hạnh phúc cho con người ra sao

	- mức độ trách nhiệm mà công việc đòi hỏi về tính hoạt động của máy móc, thiết bị và dụng cụ làm việc ra sao
xét về tính nặng nhọc thể xác và tinh thần	<ul style="list-style-type: none"> - mức độ đòi hỏi về chất lượng hoặc sức ép về thời gian và các yếu tố khác đề nặng về tinh thần liên quan đến nội dung công việc và khâu tổ chức ra sao - mức độ đòi hỏi sử dụng thể lực nặng nề và đặc biệt ra sao - mức độ đòi hỏi phải khiêng, nâng và lặp lại nhiều lần như thế nào - có phải làm việc nhiều trong những tư thế đơn điệu hay không - mức độ đòi hỏi về nhiệt độ và tiếng ồn ra sao trong môi trường làm việc

Việc đánh giá mức độ đòi hỏi của công việc được thực hiện tại chỗ làm. Nhóm đòi hỏi tay nghề của người công nhân được quyết định dựa trên các công việc chính. Các nhiệm vụ của người hướng dẫn tại nơi làm và người huấn luyện công việc sẽ nâng nhóm đòi hỏi tay nghề của người công nhân lên.

Nhóm đòi hỏi tay nghề số 1

Công việc đòi hỏi thời gian huấn luyện tương đối ngắn, nhưng không đòi hỏi kinh nghiệm trước đây. Ít trách nhiệm và ít nặng nhọc.

Hướng dẫn áp dụng:

Xét về tính chất, công việc thuộc nhóm đòi hỏi tay nghề số 1 là các công việc đơn giản, lặp đi lặp lại về nội dung, trợ giúp theo những hướng dẫn đã cho, hoặc là các việc thuộc một công việc chính rõ ràng. Bất cứ công nhân mới nào được tuyển vào công ty đều có thể làm được công việc sau một thời gian huấn luyện ngắn.

Nhóm đòi hỏi tay nghề số 2

Công việc đòi hỏi phải có kinh nghiệm trước đây thì mới làm được. Ít nặng nhọc và mức độ trách nhiệm là bình thường.

Hướng dẫn áp dụng:

Xét về tổng quát công việc thuộc nhóm đòi hỏi tay nghề số 2 là đa dạng. Công việc bao gồm cả những việc khác ngoài việc trợ giúp. Người làm công việc này phải có kinh nghiệm trước đây về ngành, hoặc phần lớn các công nhân có thể làm được sau thời gian huấn luyện.

Nhóm đòi hỏi tay nghề số 3

Đòi hỏi phải có trình độ học vấn về nghề nghiệp của ngành hoặc kinh nghiệm tương đương thì mới làm được. Tính chất nặng nhọc và trách nhiệm của công việc ở mức bình thường

Hướng dẫn áp dụng:

Các công việc thuộc nhóm đòi hỏi tay nghề số 3 bao gồm công việc nói chung là phải tự lập làm, và đòi hỏi phải có học qua nghề hoặc kinh nghiệm của nghề thì mới làm được.

Nhóm đòi hỏi tay nghề số 4

Phải có trình độ học vấn của ngành và/hoặc kinh nghiệm lâu dài thì mới làm được, Tính trách nhiệm và/hoặc mức độ nặng nhọc là cao hơn bình thường.

Hướng dẫn áp dụng:

Trong các công việc thuộc nhóm đòi hỏi tay nghề số 4 đòi hỏi thường xuyên khả năng cân nhắc và làm quyết định một cách tự lập. Đòi hỏi kinh nghiệm dài lâu trong ngành hoặc khả năng đặc biệt thì mới làm được.

Nhóm đòi hỏi tay nghề số 5

Công việc đòi hỏi trình độ học vấn về nghề nghiệp ở mức cơ bản và nâng cao và/hoặc kinh nghiệm lâu dài và đa dạng. Công việc đòi hỏi tinh thần trách nhiệm hoặc khả năng tự lập rất cao, hoặc cương vị người quản lý. Mức độ nặng nhọc của công việc là rất cao.

Hướng dẫn áp dụng:

Các công việc thuộc về nhóm đòi hỏi tay nghề số 5 chủ yếu là mang tính quản lý công việc hoặc mang tính chuyên viên.

2.1 Việc phân nhóm đòi hỏi tay nghề cho các công việc

Các công việc thực hiện tại chỗ làm được xếp vào các nhóm đòi hỏi tay nghề kể trên dựa theo yêu cầu của các công việc. Việc xếp nhóm đòi hỏi tay nghề được thực hiện giữa người chủ và người đại diện hoặc những người đại diện của công nhân tại chỗ làm bằng một nhóm người đã được thỏa thuận. Người chủ lưu giữ lại kết quả việc xếp nhóm đòi hỏi tay nghề và trình ra cho công nhân xem nếu như có yêu cầu.

Hướng dẫn áp dụng:

Việc xếp nhóm đòi hỏi tay nghề được thực hiện để đáp ứng các mức độ đòi hỏi của công việc tại nơi làm, giúp cho việc sắp đặt các công nhân vào những vị trí theo như hợp đồng về các điều kiện làm việc đã chỉ ra. Khi thực

hiện việc xếp nhóm đòi hỏi tay nghề, các công việc tại chỗ làm có thể được xem xét dưới góc độ tổng thể.

2.2 Các công nhân sẽ được xếp vào những nhóm đòi hỏi về tay nghề.

Việc xác định nhóm đòi hỏi tay nghề cho công việc mà người công nhân đang làm sẽ do người chủ hoặc đại diện của chủ và người công nhân liên quan cùng nhau thực hiện. Người đại diện của chủ phải nắm vững thông thạo về chế độ trả lương cho các công nhân của công ty. Nếu như trong quá trình xếp nhóm đòi hỏi tay nghề cho công nhân có nảy sinh bất đồng ý kiến thì người công nhân có thể mời người đại diện cho các công nhân cùng vào cuộc.

Về phần các thông tin được giao cho người đại diện công nhân phải tuân thủ theo những điều đã kể trong điều 6 khoản 1 của hợp đồng người đại diện công nhân.

Người công nhân phải được thông báo trên văn bản về nhóm đòi hỏi tay nghề cho công việc đương sự đang làm. Các đôi bên của bản hợp đồng các điều kiện làm việc khuyến khích rằng nhóm đòi hỏi tay nghề nên được ghi ra trong bản hợp đồng lao động, và khi có sự thay đổi về nhóm đòi hỏi tay nghề thì chi tiết này có thể tìm thấy trong bản hợp đồng lao động đã được điều chỉnh, hay trong giấy phát lương vào thời điểm thay đổi.

Hướng dẫn áp dụng:

Khi người chủ quyết định nhóm đòi hỏi tay nghề cho công nhân thì việc quyết định nên dựa vào mức độ đòi hỏi của công việc mà người công nhân đang làm. Nếu như các công việc của người công nhân bao gồm việc của nhiều nhóm đòi hỏi tay nghề thì việc xác định nhóm đòi hỏi tay nghề cho người công nhân là dựa theo nhóm đòi hỏi tay nghề của công việc mà người công nhân làm việc chủ yếu, hoặc bằng cách xác định nhóm đòi hỏi tay nghề dựa trên các khoản thời gian của những công việc có mức đòi hỏi khác nhau. Việc sử dụng các khoản thời gian đòi hỏi bằng ghi chép thời gian làm việc theo từng loại công việc hoặc nếu không có thì sử dụng bản kế hoạch công việc.

3. Bảng lương

Lương giờ cho các nhóm có đòi hỏi cao và mức phụ trội tối thiểu cho người có tay nghề trong các mối quan hệ làm việc được ký kể từ 1.3.2023 là như sau:

Nhóm đòi hỏi tay nghề	€/giờ	Mức tối thiểu cho phụ trội về tay nghề (4 %) €/giờ	Lương theo bảng có chứa phụ trội về tay nghề (4 %) €/giờ
1	9,35	0,37	9,72
2	9,78	0,39	10,17
3	10,27	0,41	10,68
4	10,78	0,43	11,21
5	11,30	0,45	11,75

Lương giờ cho các nhóm có đòi hỏi cao và mức phụ trội tối thiểu cho người có tay nghề trong các mối quan hệ làm việc được ký kể từ 1.3.2024 là như sau:

Nhóm đòi hỏi tay nghề	€/giờ	Mức tối thiểu cho phụ trội về tay nghề (4 %) €/giờ	Lương theo bảng có chứa phụ trội về tay nghề (4 %) €/giờ
1	9,61	0,38	9,99
2	10,04	0,40	10,44
3	10,53	0,42	10,95
4	11,04	0,44	11,48
5	11,56	0,46	12,02

4. Phụ trội về tay nghề

Dựa vào tay nghề mà người công nhân đã chứng minh qua công việc của mình, người chủ sẽ xác định mức phụ trội về tay nghề nằm trong khoản tiền tiền lương của công nhân.

Khoản 4.1 Hệ thống tiền phụ trội về tay nghề tại nơi làm việc

Tại nơi làm việc người chủ thảo ra một hệ thống trong đó cho thấy

- các cơ sở cho khoản phụ trội về tay nghề
- các yếu tố để nâng mức phụ trội về tay nghề
- việc xếp bậc dựa theo sự phát triển về tay nghề
- số tiền phụ trội về tay nghề

Các yếu tố quan trọng cho sự thành công của doanh nghiệp sẽ được chọn làm cơ sở cho hệ thống áp dụng tại sở làm. Các cơ sở, điều kiện và cấp bậc phải

được giải thích rõ cho công nhân. Tại sở làm phải tuân theo chính sách lương bổng mang tính thông thoáng và động viên.

Khi xác định mức phụ trội về tay nghề người chủ có thể sử dụng chẳng hạn như các cơ sở và điều kiện sau đây:

CÁC CƠ SỞ	CÁC ĐIỀU KIỆN
Kinh nghiệm làm việc	- sở hữu kinh nghiệm làm việc trước đây để có thể tận dụng trong các công việc hiện tại
Sự phát triển về tay nghề	- có sự tiến bộ về tay nghề trong các công việc hiện tại - đã tốt nghiệp bằng nghề cơ bản hoặc nghề đặc biệt của ngành
Thành tựu đạt được trong công việc	- hiệu quả và thành đạt trong công việc
Chất lượng công việc	- tuân thủ hệ thống kiểm tra chất lượng và/hoặc các tiêu chuẩn về chất lượng của công ty - làm việc cẩn thận nên hiếm khi phải sửa chữa những thiếu sót gây ra do lỗi về dự đoán hoặc sự bất cẩn
Khả năng hợp tác	- làm việc có kết quả cùng với mọi người - giúp cải thiện bầu không khí nơi làm việc - giúp đỡ và linh hoạt trong việc thực hiện các công việc khác nhau
Kỹ năng chọn khách hàng làm trọng tâm	- hoạt động theo phương châm đáp ứng các nhu cầu của khách hàng - đại diện cho công ty một cách tích cực
Tư duy tiến thân	- muốn học hỏi và tìm hiểu những công việc và phương pháp mới
Khả năng sáng tạo	- chủ động trong công việc - đề xuất các ý tưởng cải tiến liên quan đến công việc
Tính năng kinh tế	- làm việc với sự hiểu biết về chi phí liên quan chẳng hạn đến vật liệu và các cách thức thực hiện
Kỹ năng đặc biệt	- sở hữu kỹ năng đặc biệt hoặc đa dạng liên quan đến nghề mà không có chiếu cố đến trong nhóm đòi hỏi tay nghề và có thể được tận dụng trong các công việc

Mức độ ít nhiều của khoản phụ trội về tay nghề được báo bằng số tiền (tính bằng cent hoặc euro). Tỷ lệ của khoản phụ trội về tay nghề chiếm 4-30 % trong tiền lương theo nhóm đòi hỏi về tay nghề.

Số tiền của khoản phụ trội về tay nghề phải được ghi trên văn bản cho công nhân. Cả hai bên của bản hợp đồng về các điều kiện làm việc khuyến khích rằng mức độ ít nhiều của khoản phụ trội tay nghề nên được ghi ra trong bảng tính lương khi nó được xác định lần đầu tiên và khi có sự thay đổi trong số tiền của nó.

Lần đầu tiên khoản phụ trội về tay nghề được xác định hạn chót khi mỗi quan hệ lao động đã kéo dài được 10 tháng. Các mối quan hệ làm việc trước đây cho cùng một chủ sẽ được chiếu cố khi tính thời gian quy định.

Khoản phụ trội tay nghề cũng có thể được xác định ngay lập tức khi mỗi quan hệ lao động vừa bắt đầu, chẳng hạn dựa theo kinh nghiệm làm việc trước đây. Khi đó số tiền phụ trội tay nghề phải được ghi ra trong hợp đồng lao động.

Khoản tiền phụ trội cho người có tay nghề sẽ được kiểm tra khi các công việc của người công nhân thay đổi hoặc khi các cơ sở dựa theo hệ thống phụ trội cho người có tay nghề đòi hỏi điều đó, tuy nhiên ít nhất là cứ hai năm lịch một lần.

Các cơ sở cho việc xác định khoản phụ trội tay nghề phải được trình bày ra trên văn bản cho người công nhân.

Khoản 4.2 Hệ thống phụ trội tay nghề có thể dùng thay

Nếu như người chủ không thảo ra tại chỗ làm một hệ thống theo cách miêu tả ở trên để xác định khoản phụ trội tay nghề cho người công nhân, và cũng không trình bày rõ cho người công nhân các cơ sở, điều kiện và thang bậc,

- thì mức tối thiểu 5 % cho khoản phụ trội về tay nghề
- phải được nâng lên cho trường hợp có bằng cơ bản và bằng đặc biệt của ngành một cách vĩnh viễn ít nhất là thêm 1 % cho mỗi bằng cấp
- khoản phụ trội tay nghề phải được nâng lên ít nhất là thêm 1 % vào đầu mỗi năm thứ ba làm việc

Hướng dẫn áp dụng:

Các mối quan hệ lao động trước đây cho cùng một chủ sẽ được chiếu cố khi tính tổng cộng số năm làm việc.

Theo hệ thống phụ trội tay nghề bằng hình thức thay thế này việc nâng mức phụ trội tay nghề vào đầu mỗi năm thứ ba làm việc đã được áp dụng cho các nhân viên bắt đầu làm việc từ ngày 1.9.2022 khi mà thời gian quy định trong mối quan hệ làm việc đã hội đủ.

5. Việc tăng lương chung

Việc tăng lương chung là khoản tiền lương được tăng do hai bên của bản hợp đồng điều kiện làm việc thỏa thuận trong cuộc họp thương thuyết về hợp đồng điều kiện làm việc và được trả cho khoảng thời gian mà hai bên của bản hợp đồng điều kiện làm việc đã thỏa thuận. Việc tăng lương chung liên quan đến tất cả các doanh nghiệp hoạt động trong ngành nghề phù hợp với bản hợp đồng điều kiện làm việc đã ràng buộc chung. Người chủ doanh nghiệp sẽ trả mức lương tăng chung cho tất cả các công nhân đang làm việc ở thời điểm tăng lương.

Mức lương cá nhân sẽ được công bố trên giấy tờ cho người công nhân vào mỗi lần tăng lương chung.

Mức độ tăng lương chung vào ngày 1.3.2023 hoặc cụ thể là sau đó bao gồm từ đầu chu kỳ trả lương cho người hưởng lương giờ là 35 cent/giờ, và cho người hưởng lương tháng là 60,20 euro/tháng, cũng như vào ngày 1.3.2024 hoặc cụ thể là sau đó bao gồm từ đầu chu kỳ trả lương cho người hưởng lương giờ là 26 cent/giờ, và cho người hưởng lương tháng là 44,72 euro/tháng.

Đợt tiền phụ trội chỉ trả một lần

Những người vào thời điểm trả lương đang ở trong mối quan hệ làm việc vô thời hạn sẽ được trả vào ngày 1.3.2024 hoặc vào ngày trả lương sau đó, một đợt tiền phụ trội và chỉ trả một lần, trị giá 180 euro.

Với các công nhân trong mối quan hệ làm việc có thời hạn cũng như về sau vào năm 2024 có mối quan hệ làm việc vô thời hạn sẽ được trả thêm 15 euro và chỉ trả một lần cho mỗi tháng làm việc mà thời gian làm việc trong tháng đó ít nhất là 80 giờ.

Đợt tiền phụ trội chỉ một lần sẽ được trả cho tất cả những người đang làm việc trong năm 2024, kể cả trong thời gian nghỉ phép vì gia đình và bị cho thôi việc tạm thời.

6. Buổi họp đánh giá sự tiến bộ trong thời gian làm việc

Khi mối quan hệ lao động đang tiếp diễn thì rất đáng khuyến khích, rằng người chủ và mỗi công nhân nên có hàng năm một buổi họp đánh giá sự tiến bộ để thông qua chẳng hạn như các cơ sở cho việc quy định mức lương cá nhân và việc thực hiện các cơ sở đó. Cũng có lý do để tổ chức buổi họp đánh giá sự tiến bộ khi các công việc của người công nhân đã thay đổi một cách chủ yếu, hoặc có sự thay đổi xảy ra trong kỹ năng tay nghề của người công nhân.

Điều 21. Lương tháng

Mức lương tháng với cùng số tiền từ tháng này qua tháng khác sẽ được tính bằng cách lấy mức lương giờ nhân lên cho 172.

Hệ số kể trên được xác định theo số giờ làm việc tối đa của thời gian làm việc bình thường, nghĩa là tuần làm việc 40 tiếng, đã được quy định trong điều 8 của bản hợp đồng này về các điều kiện làm việc. Nếu như trong mỗi quan hệ lao động đã thỏa thuận thời gian làm việc ngắn hơn thì hệ số nêu ra ở trên sẽ không đúng nữa, mà trong mỗi trường hợp phải làm phép tính riêng.

Lương tháng là khoản lương cá nhân của người công nhân và được cấu thành từ những khoản lương giờ được nhắc đến trong điều 20.1 của bản hợp đồng về các điều kiện lao động này. Các khoản bồi thường và phụ trội theo bản hợp đồng các điều kiện lao động sẽ được trả thêm ngoài khoản lương cá nhân hàng tháng.

Điều 22. Tiền lương tổng thể

Người công nhân nào đang làm việc phụ trách khâu sản xuất hoặc quản lý công việc, hay trong công việc của người chuyên môn độc lập, và là người có thể tự quyết định việc sắp xếp thời gian làm việc của mình, thì có thể thỏa thuận với người chủ về mức lương tổng thể. Mức lương tổng thể khi đó bao gồm phần cơ bản (lương giờ hoặc lương tháng) và thêm vào đó là khoản bồi thường cố định phải trả hàng tháng trang trải các công việc làm thêm giờ và làm Chủ Nhật nếu có, các buổi trực ban, các tình huống chuẩn bị sẵn sàng chờ việc, và những khoản bồi thường khác liên quan đến thời gian làm việc.

Mức độ dài ngắn và thời điểm của các buổi trực ban và các tình huống chuẩn bị sẵn sàng chờ việc được thỏa thuận trước trên giấy tờ. Khoản bồi thường cố định hàng tháng cũng trang trải các khoản bồi thường về trực ban và sẵn sàng chờ việc mà hợp đồng về các điều kiện làm việc đã quy định (xem Điều 18. Vấn đề trực ban).

Điều 23. Lương cho các nhóm đặc biệt

1. Các học sinh theo dạng hợp đồng vừa học vừa làm

Lương của công nhân trong mỗi quan hệ vừa học vừa làm do thiếu kinh nghiệm làm việc trước đây trong ngành vào năm đầu tiên sẽ tối thiểu là 85 % mức lương của nhóm tay nghề số 1, và trong năm thứ hai sẽ tối thiểu là 95 % mức lương của nhóm tay nghề số 1. Trong năm thứ ba vừa học vừa làm, người công nhân sẽ được trả tối thiểu là mức lương của nhóm tay nghề số 1.

Hướng dẫn áp dụng:

Khi không có kinh nghiệm làm việc trước đây trong nghề, khi đánh giá sẽ chú ý đến các kinh nghiệm làm việc đã thu thập được từ những ngành nghề khác như là một yếu tố để tăng lương.

Lương của học sinh đã vừa học vừa làm và hiện đang theo học khóa nâng cao sẽ được trả tối thiểu là mức lương của nhóm đòi hỏi tay nghề số 2.

Khi mối quan hệ lao động tiếp tục, chương trình vừa học vừa làm đã được bắt đầu sẽ được xếp tương đương với công việc của người công nhân xét về về khoản lương.

Khi chương trình học kết thúc phải luôn luôn kiểm tra lại các cơ sở cho việc trả lương.

Giống như việc trả lương, mối quan hệ vừa học vừa làm phải tuân thủ các điều kiện của bản hợp đồng này.

2. Những người thực tập

Đối với sinh viên đang học về ngành này tại các trường đại học hoặc đại học cao đẳng ứng dụng, thì người sinh viên đang có hợp đồng lao động ở dạng thực tập cần cho chương trình học sẽ được trả tối thiểu là 85 % mức lương của nhóm đòi hỏi tay nghề số 1.

3. Các học sinh và sinh viên

Đối với người đang học ở trường phổ thông, trung học hay các trường khác, cũng như lớp trẻ vừa tốt nghiệp bậc phổ thông hoặc trung học vào năm đó, và đang làm việc vào thời điểm các trường học đang nghỉ hoặc vào các thời gian rảnh rỗi khác, thì sẽ được trả tối thiểu là 70 % mức lương của nhóm đòi hỏi tay nghề số 1.

4. Thời gian huấn luyện

Đối với các công nhân chưa có kinh nghiệm làm việc trong ngành thì trong thời gian huấn luyện sẽ được trả tối thiểu là 90 % mức lương của nhóm đòi hỏi tay nghề số 1. Điều kiện cho việc trả lương trong thời gian huấn luyện là điều này đã được thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

Khoản lương cho thời gian huấn luyện có thể được trả tối đa là hai tháng cho thời gian cần để huấn luyện khi mối quan hệ lao động bắt đầu. Nếu là mối quan hệ lao động ngắn hơn bốn tháng thì khoảng thời gian này chỉ được tối đa là phân nửa độ dài của mỗi quan hệ lao động.

Tuy nhiên khoảng thời gian huấn luyện được xem là thời gian duy nhất mà người công nhân được huấn luyện thật sự và khi đó đương sự vẫn chưa tự một mình thực hiện các công việc.

5. Công việc cuối tuần

Đối với người công nhân theo hợp đồng lao động của mình mà chỉ làm việc duy nhất vào các cuối tuần, các ngày lễ trong tuần, hoặc vào ngày trước của Giáng sinh hoặc lễ Juhannus, thì mức lương có thể được thỏa thuận sẽ trả bằng cùng một số tiền cho tất cả các giờ làm việc. Hợp đồng phải được làm trên văn bản và trong đó phải ghi rõ ra, rằng mức lương thỏa thuận có bao gồm các khoản phụ trội nếu có dành cho công việc buổi tối và thứ Bảy, cũng như các khoản bồi thường làm thêm trong ngày và phần tăng lương cho công việc ngày Chủ Nhật.

Điều 24. Lương trả theo năng lực

Tiền lương trả theo năng lực có thể được thỏa thuận với người chủ. Lương trả theo năng lực có nghĩa là mức lương được cấu thành hoàn toàn từ khối lượng, hoặc khối lượng và chất lượng, của công việc, hoặc là mức lương dựa vào năng lực và một phần vào thời gian. Mục đích của việc trả lương theo năng lực là nhằm cải thiện hiệu suất và mức thu nhập.

1. Lương khoán

Khoản 1.1 Việc trả lương khoán phải được thỏa thuận trong hợp đồng lao động hoặc trong tờ tờ đính kèm của bản hợp đồng lao động đã có sẵn trước khi bắt đầu làm việc, và ở mỗi sản phẩm phải hái, nhặt hoặc trồng đề phải được thỏa thuận riêng.

Khoản 1.2 Khi thỏa thuận về công việc trả theo lương khoán thì các nhóm đòi hỏi tay nghề dựa theo bản hợp đồng này sẽ được dùng làm cơ sở để định giá cho mức lương. Cơ sở cho việc định giá là nhóm đòi hỏi tay nghề của công việc khoán phải được thực hiện. Mức lương cho thời gian huấn luyện không được dùng làm cơ sở cho việc định giá. Mức lương của nhóm đòi hỏi tay nghề được dùng làm cơ sở cho việc định giá lương khoán phải được ghi vào hợp đồng lao động hoặc trong tờ đính kèm của bản hợp đồng lao động đã có sẵn.

Các công việc trả theo lương khoán phải được định giá sao cho thu nhập của người công nhân, bằng tốc độ bình thường của công việc đã khoán, được tăng lên ít nhất là 20 % cao hơn so với mức lương của nhóm đòi hỏi tay nghề đã được dùng làm cơ sở cho việc định giá. Lương khoán được định giá như sau: thêm 20 % vào mức lương của nhóm đòi hỏi tay nghề và tổng số đem chia cho tốc độ trung bình của công việc được khoán, và kết quả nhận được sẽ là giá khoán.

Giá lương khoán có thể thay đổi giữa kỳ tùy thuộc vào, chẳng hạn như khối lượng thu hoạch, hoàn cảnh thời tiết hoặc do sự khác biệt của chủng loại, nhưng người chủ phải luôn luôn thông báo về sự thay đổi và lập luận cho điều đó. Tuy nhiên tối thiểu là 20 % của mức lương khoán không thể được điều chỉnh.

Khoản 1.3 Trong giai đoạn huấn luyện người chủ phải kể rõ cho công nhân tiến độ làm công việc khoán bình thường cho từng sản phẩm phải hái, nhặt hay gieo trồng.

Tiến độ bình thường làm công việc khoán có nghĩa là khối lượng công việc được thực hiện thông thường trong vòng một tiếng. Tiến độ bình thường làm công việc khoán được thông báo chẳng hạn ở dạng kg/giờ tại cái/giờ.

Tiến độ bình thường làm công việc khoán phải bao gồm việc hướng dẫn cho công nhân, việc điền thẻ giờ hay thẻ công việc khoán, các khoản nghỉ giải lao theo hợp đồng các điều kiện lao động và các hình thức khác để lấy lại sức, việc di chuyển các sản phẩm và dụng cụ lao động, cũng như thời gian cần thiết cho các công việc phụ có thể phải làm bên cạnh công việc được khoán.

Tiến độ bình thường làm công việc khoán được xác định đúng, nếu như trong hoàn cảnh thời tiết và tình trạng vụ mùa bình thường có trên phân nửa số công nhân làm cùng một công việc khoán đã đạt được mức lương khoán trung bình trong suốt chu kỳ thực hiện công việc khoán, tức là đạt được mức lương cao hơn, tối thiểu là 20 %, so với mức lương của nhóm đòi hỏi tay nghề.

Người chủ có nghĩa vụ chăm lo và giám sát, rằng các yếu tố phụ thuộc vào người công nhân để giữ vững tiến độ bình thường làm công việc khoán là có tồn tại.

Khoản 1.4 Khi làm công việc khoán sẽ được trả lương bảo đảm, nghĩa là lương giờ dựa theo nhóm đòi hỏi tay nghề cho công việc đã được bảo đảm.

Lương bảo đảm vừa kể ở trên không liên quan đến các trường hợp trong đó người công nhân vì tiến độ làm việc của mình hoặc vì xác nhận của bác sĩ về tình trạng mất sức lao động một phần nên không đạt được mức lương giờ của mình, cho dù hoàn cảnh làm việc là bình thường và cũng không có phát hiện những trở ngại không bị phụ thuộc bởi các công nhân khác.

Hướng dẫn áp dụng:

Nếu người công nhân bị tụt hậu trong tiến độ làm việc khoán như đã đòi hỏi thì người chủ phải kiểm tra lại xem công nhân đã được huấn luyện đầy đủ chưa, cũng như nhắc nhở về tiến độ làm việc chậm bằng cách đưa ra cho công nhân, chậm chạp là sau hai tuần kể từ khi công việc khoán theo từng sản phẩm bắt đầu; xem bảng tính toán dựa vào kết quả làm việc khoán hàng ngày và dựa vào biên bản ghi chép thời gian lao động, để cho thấy

năng lực lao động cá nhân của người công nhân. Nếu như bắt chấp việc được huấn luyện thêm và lời nhắc nhở mà tiến độ lao động của người công nhân vẫn tiếp tục chậm hơn tiến độ lao động bình thường cho công việc khoán, người công nhân sẽ được trả 90 % lương giờ của nhóm đòi hỏi tay nghề số 1.

Lương bảo đảm cũng sẽ được trả cho người công nhân bị thụt hậu trong tiến độ lao động nếu như có chứng cứ cho thấy rằng người chủ không bắt tay thực hiện các biện pháp mang tính quản lý đã nêu trên.

Nếu sản lượng thu hoạch là ít ỏi hoặc do thời tiết xấu dẫn đến hoàn cảnh làm việc là những cơ sở cho công việc khoán không thể thực hiện được, các đôi bên của bản hợp đồng các điều kiện lao động khuyến khích việc chuyển sang trả theo lương giờ.

Khi yêu cầu, người chủ có nghĩa vụ tìm hiểu tính chất đúng sai của việc định giá công việc đã khoán. Người chủ có nghĩa vụ thảo ra và lưu trữ biên bản về giờ giấc làm việc của từng công nhân cho cả các công việc được thực hiện theo lương khoán. Các đôi bên của bản hợp đồng các điều kiện lao động khuyến khích rằng tại chỗ làm nên thỏa thuận về cách ghi chép thời gian làm việc, trong đó thời gian làm việc được ghi vào sổ sách sẽ được lưu trữ trong hồ sơ của cả chủ và công nhân.

Khi cần thì người chủ có nghĩa vụ chứng minh rằng người công nhân có cơ hội để đạt được mức lương khoán.

Hướng dẫn áp dụng:

Dựa vào biên bản thời gian làm việc và kết quả công việc khoán hàng ngày có thể tính lương giờ bình quân của tất cả các công nhân và của từng công nhân riêng lẻ trong suốt chu kỳ của công việc đã khoán.

Dựa trên các phép tính có thể so sánh kết quả của mỗi công nhân riêng lẻ với kết quả của tất cả các công nhân cùng làm công việc khoán trong suốt thời gian làm việc khoán, và xác nhận xem hơn phân nửa số công nhân có đạt được mức lương khoán hay không, và giá khoán đã sử dụng có được xác định đúng hay không.

Dựa vào các phép nếu cho thấy rằng giá khoán đã sử dụng không được xác định đúng, người công nhân sẽ được trả hiệu số giữa mức lương đã thực hiện được và lương giờ theo nhóm đòi hỏi tay nghề, như một mức lương bảo đảm.

Khoản 1.5 Công việc với lương khoán cũng có thể thực hiện bằng cách làm theo nhóm. Khi đó người chủ sẽ trả lương bằng cách tuân thủ theo cách chia mà nhóm đã thông báo.

2. Khoản phụ trội cho sản xuất

Tại chỗ làm, ngoài mức lương giờ cá nhân ra có thể thỏa thuận khoản phụ trội sản xuất phải trả, mà cơ sở có thể là khối lượng sản phẩm, chất lượng, hay một cơ sở thích hợp khác đã được thỏa thuận.

Điều 25. Các khoản bồi thường và phụ trội

1. Bồi thường cho công việc quá giờ

Công việc quá giờ trong ngày

Công việc quá giờ trong ngày có nghĩa là công việc đã làm trong ngày ngoài thời gian lao động bình thường của ngày, tức 8 tiếng, đã được ghi ra trong điều 8 của bản hợp đồng này về các điều kiện lao động, hay thời gian làm việc bình thường đã được ấn định trong danh sách ca làm theo như khoản 1 và 4 của điều 10.

Công việc quá giờ trong ngày sẽ được trả cho hai tiếng đầu tiên mức lương đã được tăng thêm 50 % và những tiếng tiếp theo 100 %.

Công việc quá giờ trong tuần

Công việc quá giờ trong tuần có nghĩa là công việc mà không chiếu cố công việc quá giờ trong ngày đã làm trong cùng một tuần đó, vượt quá thời gian làm việc bình thường trong tuần, tức là 40 tiếng, đã được quy định trong điều 8 của hợp đồng về các điều kiện lao động; hoặc thời gian làm việc bình thường hàng tuần đã được quy định theo khoản 1 và 4 của điều 10.

Công việc quá giờ trong tuần sẽ được trả cho 8 tiếng đầu tiên mức lương đã được tăng thêm 50 % và những tiếng tiếp theo 100 %.

Khi mức tăng thêm cho công việc quá giờ trong tuần (50 %) đã trả cho 8 tiếng, thì những tiếng còn lại của tuần lễ làm việc mà được hưởng quyền trả thêm cho công việc quá giờ sẽ luôn được bồi thường bằng một mức tăng thêm cho công việc quá giờ là 100 % và không phụ thuộc rằng đó là công việc quá giờ trong ngày hay trong tuần.

Việc đổi công việc làm quá giờ thành thời gian nghỉ

Trước khi bắt tay làm việc quá giờ, có thể thỏa thuận về việc tiền lương cho công việc quá giờ được đổi thành thời gian nghỉ tương ứng có lương trong khoảng thời gian làm việc bình thường, hoặc chuyển sang ngân hàng tích lũy thời gian làm việc.

Độ dài thời gian nghỉ tương ứng với công việc làm quá giờ được tính bằng cách tuân thủ các quy định về việc trả lương cho công việc làm quá giờ ở những đoạn áp dụng được. Những thời gian nghỉ khác bên ngoài ngân hàng tích lũy thời gian làm việc phải sử dụng và nghỉ trong vòng sáu tháng kể từ khi làm thêm quá giờ.

2. Bồi thường cho công việc ngày Chủ Nhật

Công việc làm vào ngày Chủ Nhật, ngày lễ của nhà thờ và ngày Quốc Khánh, ngoài mức lương làm việc và lương cho công việc quá giờ nếu có, còn phải được trả dưới dạng bồi thường cho công việc ngày Chủ Nhật theo quy định của luật pháp, bằng khoản phụ trội cho mỗi tiếng với số tiền là 100 % mức lương cá nhân. Khoản bồi thường này có thể được thỏa thuận chuyển thành ngày nghỉ trong ngân hàng tích lũy thời gian làm việc.

Khoản phụ trội trả cho công việc ngày Chủ Nhật có thể được thỏa thuận đổi thành thời gian nghỉ tương ứng có lương trong khoảng thời gian làm việc bình thường. Độ dài thời gian nghỉ mang tính chất địa phương được tính bằng cách tuân thủ các cơ sở quyết định cho việc trả phụ trội bằng tiền.

3. Bồi thường cho các ngày lễ trong tuần

Khoản 3.1 Những ngày khác trong tuần ngoài thứ Bảy và Chủ Nhật, nếu trùng vào ngày đầu năm dương lịch, ngày lễ Loppiainen, lễ Vappu, ngày Giáng sinh thứ nhất và thứ nhì, cũng như ngày thứ Sáu Phục Sinh, ngày thứ Năm Helatorstai, và ngày Phục Sinh thứ nhì, sẽ được trả cho người công nhân dưới dạng bồi thường cho ngày lễ trong tuần mức lương của 8 tiếng theo mức thu nhập giờ bình quân hoặc như thời gian đã làm được. (xem điều 27. Mức thu nhập giờ bình quân).

Đối với công nhân làm việc bán thời gian, khoản bồi thường cho ngày lễ trong tuần sẽ được trả như thời gian đã làm được. Cách tính dựa vào những giờ đã làm được trong chu kỳ tính thu nhập giờ bình quân.

Khoản 3.2 Điều kiện cho việc trả tiền bồi thường ngày lễ trong tuần là mối quan hệ lao động đã kéo dài liên tục ít nhất là hai tháng trước khi ngày lễ trong tuần xảy ra, và rằng người chủ có nghĩa vụ trả lương theo như hợp đồng về các điều kiện lao động cho ngày trước ngày lễ trong tuần và cho ngày làm việc sau đó. Khoản bồi thường cho ngày lễ trong tuần cũng được trả trong các trường hợp việc vắng mặt tại chỗ làm vào một trong hai ngày vừa nêu dựa vào sự chấp thuận của chủ hay do chủ cho nghỉ không lương .

Khoản bồi thường cho ngày lễ trong tuần cũng được trả cho người công nhân đã làm việc ít nhất là hai tuần ngay lập tức trước ngày lễ trong tuần phải trả

lượng đó, và thêm vào đó trong vòng hai năm trước đây đã làm việc cho cùng một chủ với khoảng thời gian ít nhất là sáu tháng.

Hướng dẫn áp dụng:

Chủ yếu là người chủ luôn luôn chấp thuận, ngoại trừ những trường hợp mà việc vắng mặt tại chỗ làm là vắng mặt không có phép.

Khoản 3.3 Đối với công nhân có quyền được bồi thường cho ngày lễ trong tuần như ngày Giáng Sinh thứ nhất, ngày thứ Sáu Phục Sinh và ngày Phục Sinh thứ nhì, thì ngoài việc được trả khoản bồi thường ngày lễ trong tuần cho công việc đã làm vào những ngày lễ vừa kể còn có thêm khoản lương như là cho công việc ngày Chủ Nhật. Với công việc đã làm vào những ngày lễ khác trong tuần thì sẽ được trả lương như là cho công việc ngày Chủ Nhật.

Khoản 3.4 Đối với công nhân hưởng lương tuần hoặc lương tháng, tiền bồi thường cho ngày lễ trong tuần chỉ được trả khi đương sự làm việc vào những lễ trong tuần đã được nêu ra trong danh sách của khoản số 3. Trong các trường hợp khác, khoản bồi thường cho các ngày lễ trong tuần sẽ được tính trong khoản lương tuần hoặc lương tháng.

Khoản 3.5 Vào tuần lễ có ngày lễ trong tuần, tất cả những ngày thường đều là ngày làm việc, ngoại trừ ngày thứ Bảy đi sau của ngày lễ Quốc Khánh, ngày đầu năm dương lịch, ngày lễ Loppiainen, ngày thứ Năm Helatorstai, ngày lễ Vappu, ngày Giáng sinh và ngày Phục sinh. Những ngày thứ Bảy này của tuần lễ có ngày lễ trong tuần đều là các ngày nghỉ.

Nếu vì lý do sản xuất mà phải làm việc vào ngày thứ Bảy kể trên, thì sẽ được cho ngày nghỉ rút ngắn thời gian làm việc tương ứng trong tuần vào một thời điểm khác. Nếu không được cho ngày nghỉ tương tự như vậy thì sẽ trả mức lương nâng thêm 50 % cho công việc đã làm vào ngày thứ Bảy đó.

4. Khoản bồi thường cho ngày trước lễ Giáng sinh, ngày thứ Bảy Phục Sinh và ngày trước lễ Juhannus

Ngày trước lễ Giáng sinh, ngày thứ Bảy Phục Sinh và ngày trước lễ Juhannus đều là những ngày nghỉ nếu như các lý do bắt buộc sản xuất không đòi hỏi gì khác. Công việc đã làm trong các ngày này sẽ được trả bằng mức lương nâng thêm 100 %.

5. Lương cho ngày lễ Quốc Khánh

Người công nhân sẽ được trả cho ngày Quốc Khánh, nếu như lễ ra đó là một ngày làm việc, một khoản lương tương đương với ngày làm việc đầy đủ theo mức thu nhập giờ bình quân (xem điều 27. Mức thu nhập giờ bình quân).

Nếu công việc được làm theo lương ngày, lương giờ hoặc lương khoán thì điều kiện để nhận được lương là người công nhân đã làm việc cho chủ liên tục ít nhất là 6 ngày trước ngày Quốc Khánh.

Đối với người công nhân làm việc trong ngày Quốc Khánh sẽ được trả lương như là cho công việc ngày Chủ Nhật.

6. Khoản phụ trội thứ Bảy cho công việc bán lẻ

Bắt đầu từ 1.3.2023 hay cụ thể là bắt đầu của tháng trả lương kể từ đó, ca làm vào ngày thứ Bảy theo như danh sách ca làm sẽ được trả thêm 1,26 euro cho mỗi tiếng đã làm trong công việc bán lẻ.

7. Phụ trội khi làm ca

Trong công việc làm theo ca, các ca làm phải được đổi thường xuyên và được thay đổi bằng các chu kỳ thời gian đã được thỏa thuận trước. Ca làm được xem là đổi thường xuyên khi ca làm tiếp tục nhiều nhất là một tiếng cùng lúc với ca tiếp theo, hoặc khi giữa các ca làm có dư ra nhiều nhất là một tiếng.

Bắt đầu từ 1.3.2023 hay cụ thể là bắt đầu của tháng trả lương kể từ đó, trong ca làm có phát sinh việc sưởi ấm và trực ban, cũng như trong những ca khác có thể, thì sẽ được trả khoản phụ trội đặc biệt cho từng giờ làm của ca đêm và ca khuya như sau:

ca đêm	86 cent/tiếng
ca khuya	1,56 euro/tiếng

8. Phụ trội cho ca đêm

Đối với công việc được thực hiện trong khoảng từ 18.00 đến 22.00 giờ mà không phải là làm ca, làm thêm giờ hay làm đột xuất, sẽ được trả thêm khoản phụ trội cho ca đêm là 61 cent/tiếng.

9. Phụ trội cho ca khuya

Đối với công việc được thực hiện trong khoảng từ 22.00 đến 5.00 giờ mà không phải là làm ca, làm thêm giờ hay làm đột xuất, sẽ được trả thêm lương tương đương với khoản phụ trội cho ca khuya.

10. Khoản phụ trội cho công việc bảo vệ cây

Trong công việc bảo vệ cây và xịt thuốc trừ sâu đòi hỏi phải sử dụng thêm áo quần bảo hộ và khẩu trang, người công nhân được trả thêm khoản phụ trội môi

trường là 1,07 euro/tiếng, nếu như tại chỗ làm không có thỏa thuận khoản bồi thường lớn hơn con số này.

11. Bồi thường chi phí đi lại

Nếu do lệnh của chủ mà người công nhân phải đi công tác ở một nơi ngoài phạm vi địa phương nơi mình đang sinh sống, và chuyến công tác đòi hỏi phải ngủ qua đêm, thì người chủ có nghĩa vụ tổ chức nơi ngủ qua đêm. Thêm vào đó người chủ phải trả cho mỗi ngày đòi hỏi ngủ qua đêm số tiền ngày trị giá 36,95 euro trong năm 2023.

Trong trường hợp vì yêu cầu của chủ mà người công nhân phải đi chuyến công tác kéo dài ít nhất là 6 tiếng và người công nhân có thể kịp quay về nhà để ngủ đêm, thì người chủ phải trả chi phí cho chuyến đi này là 18,30 euro trong năm 2023. Nếu chuyến đi kéo dài trên 10 tiếng, tiền bồi thường sẽ là 26,85 euro. Số tiền bồi thường sẽ được kiểm tra lại hàng năm.

Đối với chuyến đi công tác ra nước ngoài sẽ được trả tiền ngày có giá trị như Sở thuế công bố hàng năm được miễn thuế cho từng nước.

Chi phí đi lại cho các chuyến đi kể trên sẽ do người chủ trả. Nếu giữa chủ và công nhân đã thỏa thuận rằng người công nhân dùng xe hơi cá nhân để di chuyển trong chuyến đi, mức bồi thường trong năm 2023 sẽ là 0,53 euro cho mỗi kilomet đã lái.

Lái xe cho công việc

Khi người công nhân thực hiện việc lái xe cho công việc bằng chiếc xe của mình như đã thỏa thuận với chủ thì đương sự sẽ được bồi thường cho các chi phí là 0,53 euro/km. Việc sử dụng sàn xe kéo theo sau khi lái xe cho công việc phải được thỏa thuận với chủ tại sở làm.

12. Bồi thường cho công việc đột xuất

Công việc đột xuất được làm ngoài thời gian lao động bình thường trong ngày sẽ được trả tăng thêm 50 % cho hai tiếng đầu tiên và 100 % cho những tiếng tiếp theo.

(Xem thêm điều 17. Công việc đột xuất)

13. Bồi thường cho việc trực ban

Việc bồi thường cho những liên quan do công tác trực ban gây ra nên được thỏa thuận trên văn bản bằng tờ hợp đồng cho việc trực ban. Nếu không có thỏa thuận nào khác thì khoản bồi thường trực ban tối thiểu là 21 euro cho một ngày đang bắt đầu. Chủ và công nhân cũng có thể thỏa thuận về việc chuyển

những giờ trực ban thành giờ nghỉ tương ứng. Thời gian trực ban không được tính vào thời gian làm việc.

Trong quá trình trực ban công việc đã làm sẽ được trả lương cho những giờ làm việc.

(Xem thêm điều 18. Công việc trực ban)

14. Khoản phụ trội thâm niên

Vào ngày 1 tháng 12 người công nhân sẽ được trả phụ trội thâm niên chung với đợt trả lương tiếp theo, tùy thuộc vào mối quan hệ lao động của đương sự đã kéo dài liên tục được bao lâu cho đến cuối tháng 11.

Thời lượng của mỗi quan hệ lao động	Phụ trội thâm niên, euro/năm
5-7 năm	97 euro
8-11 năm	189 euro
12-15 năm	284 euro
16-19 năm	376 euro
20 năm hoặc hơn	480 euro

Nếu vào năm đó người công nhân có hơn một tháng vắng mặt tại chỗ làm, khoản phụ trội sẽ được trả theo những tháng đã có mặt. Thời gian có mặt được tính bằng những ngày tương đương với những ngày có mặt đã được nhắc trong điều 7 của luật về nghỉ phép thường niên. Tuy nhiên việc cho nghỉ không ăn lương được xem tương đương như là thời gian làm việc trong suốt độ dài của nó.

Nếu mối quan hệ lao động kết thúc giữa chừng chu kỳ tích lũy phụ trội thâm niên vì một lý do không phụ thuộc vào người công nhân, khoản phụ trội sẽ được trả dựa theo những tháng làm việc của năm đó.

15. Tiền cho bằng học nghề và bằng học nghề chuyên sâu

Khi người công nhân trong thời gian của mối quan hệ lao động thực hiện việc học nghề để lấy bằng cơ bản hoặc bằng chuyên sâu, và nộp lên cho chủ giấy chứng nhận, thì người chủ sẽ trả cho đương sự khoản tiền lấy bằng học nghề trị giá 123 euro tùy theo tấm bằng và chỉ trả một lần.

16. Bồi thường cho việc đi trình diện nghĩa vụ quân sự và tiền lương cho thời gian luyện tập của cựu binh sĩ

Người chủ sẽ trả cho công nhân tham gia buổi trình diện để gia nhập nghĩa vụ quân sự hoặc tham gia lần đầu tiên buổi tuyển chọn nghĩa vụ quân sự một khoản bồi thường cho ngày hôm đó, bằng cách tính theo thu nhập giờ bình quân của một ngày làm việc (xem điều 27. Mức thu nhập giờ bình quân). Nếu người công nhân làm việc vào ngày hôm đó, đương sự còn được trả thêm tiền lương cho thời gian làm việc.

Khoản bồi thường kể trên chỉ trả cho ngày mà buổi trình diện hay tuyển chọn được tổ chức.

Người chủ sẽ trả cho công nhân một khoản lương cho thời gian tham gia luyện tập của cựu binh sĩ, sao cho người công nhân nhận được mức lương theo thu nhập giờ bình quân cùng với lương của cựu binh sĩ do chính phủ trả. Khoản lương kể trên liên quan đến các buổi luyện tập mà trong thời gian đó chính phủ có trả lương dành cho các cựu binh sĩ.

17. Những ngày nghỉ cá nhân

Người công nhân nào đã làm việc cho công ty ít nhất là 3 tháng, có quyền được hưởng vào những ngày sinh nhật 50, 60 và 70 tuổi của mình, ngày đám hỏi hay đăng ký kết hôn của mình một ngày nghỉ làm được bồi thường theo mức thu nhập giờ bình quân tương ứng với thời gian làm việc bình thường, nếu như ngày kỷ niệm đó rơi vào ngày làm việc của đương sự (xem điều 27. Mức thu nhập giờ bình quân).

Cũng với những cơ sở đó, người công nhân có quyền được hưởng một ngày nghỉ làm có lương vào ngày chôn cất người thân của mình, hoặc đổi lại là ngày chôn hũ cốt xuống đất.

Những người thân cá nhân được xem là chồng hoặc vợ, con cái và con nuôi, cha mẹ của họ, các anh chị em và cha mẹ vợ hoặc chồng. Người yêu đang sống chung không kết hôn cũng như người bạn đời đã đăng ký quan hệ cũng được xem là tương đương với người bạn đời có đăng ký hôn thú.

18. Bồi thường tiền điện thoại

Không thể đòi hỏi người công nhân sử dụng điện thoại của riêng họ trong thời gian làm việc. Nếu như người chủ đòi hỏi rằng phải liên lạc được với công nhân trong ngày làm việc, người chủ phải cấp điện thoại và đường dây điện thoại cho công nhân để sử dụng, hoặc chấp thuận cho công nhân khoản phụ cấp điện thoại như là một khoản phụ cấp ngoài lương, hoặc là giữa chủ và công nhân phải thỏa thuận với nhau về khoản bồi thường chi phí do việc sử dụng điện thoại riêng gây ra.

Điều 26. Tiền thưởng theo kết quả và khi có lời

Bằng cách thỏa thuận tại chỗ làm, hệ thống trả lương được bổ sung bằng tiền thưởng theo kết quả dựa trên thí dụ như hiệu suất, sự chắc chắn của hoạt động kinh doanh, hay việc gia tăng khoản tiết kiệm nguyên vật liệu. Khi thỏa thuận các cơ sở cho việc xác định mức thưởng theo kết quả, cũng nên thỏa thuận về việc có chiếu cố số tiền thưởng theo kết quả trong cách tính thu nhập giờ bình quân hay không (xem điều 27. Mức thu nhập giờ bình quân).

Tiền thưởng theo kết quả trả cho người công nhân sẽ được chiếu cố khi tính khoản bồi thường và lương cho kỳ nghỉ thường niên, nếu như không có thỏa thuận việc tính tiền thưởng theo kết quả vào thu nhập giờ bình quân.

Bằng quyết định của cấp trên công ty hay cuộc họp của công ty, người chủ có thể trả tiền thưởng khi có lời, dựa trên chẳng hạn như doanh thu, lợi nhuận sử dụng, giá trị chiết xuất, hay tiền lời do tài sản mang lại. Các cơ sở cho việc chia tiền thưởng hoặc là được thỏa thuận tại chỗ làm, hoặc người chủ đưa cho công nhân tờ giải trình về chúng.

Điều 27. Mức thu nhập giờ bình quân

Trong bản hợp đồng này về các điều kiện lao động, thu nhập giờ bình quân có nghĩa chủ yếu là mức thu nhập giờ trung bình của hai kỳ trả lương. Khi mức thu nhập thay đổi, thí dụ như do mức lương khoán hay việc tăng thêm sản xuất dựa theo sức làm việc của người công nhân, thì chu kỳ để tính thu nhập giờ bình quân sẽ sử dụng chu kỳ của sáu kỳ trả lương.

Trong khi tính thu nhập giờ bình quân phải lưu ý đến các khoản phụ trội cho công việc làm ca và hoàn cảnh, nhưng không chiếu cố đến các khoản tăng lương cho công việc quá giờ và công việc ngày Chủ Nhật.

Nếu công ty sử dụng chu kỳ tính thu nhập giờ bình quân không tuân theo chu kỳ tính kể trên thì có thể tiếp tục cách tính đã chọn đó.

Hướng dẫn áp dụng:

Nếu không thể tính được thu nhập giờ bình quân theo cách tính kể trên do mối quan hệ lao động ngắn hạn, thì sẽ tính nó từ kỳ trả lương cuối cùng của mỗi quan hệ lao động.

Điều 28. Việc trả lương

Khoản 1 Nếu không có thỏa thuận nào khác, tiền lương được trả cho công nhân hai lần trong tháng.

Trong thời gian làm việc, thời gian tính lương và trả lương là tối đa 8 ngày kể từ ngày cuối cùng của mỗi chu kỳ lương. Nếu việc trả lương rơi vào ngày lễ thì lương sẽ được trả vào ngày thường trước đó.

Trong khi sử dụng thời gian lao động bình quân tính theo hệ thống điều chỉnh thời gian làm việc, có thể thỏa thuận tại nơi làm tiền lương của công nhân sẽ được trả theo thời gian làm việc bình thường trung bình của một tuần là 40 giờ.

Nếu tại công ty trả lương theo quy tắc kể trên và hai lần trong tháng, thì một trong hai tài khoản phải trả có thể được gọi là tài khoản trả trước. Tuy nhiên trong tất cả các trường hợp, người công nhân phải được trao mỗi tháng ít nhất là một lần tờ giấy tính lương theo như luật về hợp đồng lao động đã quy định, trong đó có ghi ra rõ số lượng giờ đã làm và số tiền lương, cũng như các cơ sở để quyết định mức lương cùng với các khoản phụ trội được liệt kê ra.

Cả đôi bên của bản hợp đồng các điều kiện lao động khuyến khích rằng trong tờ tính lương cũng ghi ra rõ số ngày nghỉ phép thường niên đã tích lũy được, các kỳ nghỉ rút ngắn thời gian làm việc, cũng như số tiếng trong ngân hàng lưu trữ thời gian làm việc.

Trong kỳ trả lương các khoản bồi thường đã trả cho công việc quá giờ, làm thêm hay đột xuất cũng được liệt kê ra trong tờ tính lương. Nếu trong việc trả lương có bao gồm các khoản phụ cấp ngoài lương thì chúng phải được lưu ý khi tính những phần tăng thêm cho mức lương.

Ngoài khoản phụ trội cho trình độ tay nghề, các khoản phụ trội và bồi thường tuân theo bản hợp đồng này về điều kiện làm việc không được nằm trong mức lương cơ bản của người công nhân.

Khoản 2 Đợt lương cuối cùng phải được trả sớm nhất khi có thể. Khi hợp đồng làm việc vô thời hạn kết thúc, đợt lương cuối cùng có thể trả vào ngày trả lương bình thường kế tiếp của người công nhân. Trong các hợp đồng làm việc có thời hạn, đợt lương cuối cùng phải được trả hạn chót là trong vòng 5 ngày làm việc.

Khoản 3 Nếu không có thỏa thuận nào khác, tiền lương được trả vào ngân hàng mà người công nhân đã thông báo.

V NGHỈ PHÉP THƯỜNG NIÊN

Điều 29. Độ dài kỳ nghỉ phép thường niên và việc chấp thuận

1. Kỳ nghỉ phép thường niên có hiệu lực theo những gì đã được quy định trong luật về nghỉ phép thường niên.
2. Một phần của kỳ nghỉ phép thường niên với độ dài bốn tuần (24 ngày thường) được chấp thuận dưới dạng kỳ nghỉ không gián đoạn trong khoảng thời gian từ 2 tháng Năm cho đến 30 tháng Chín. Nếu hoàn cảnh sản xuất của công ty không cho phép sử dụng trọn kỳ nghỉ trong thời gian nghỉ vừa kể trên thì 1/3 số ngày nghỉ đó cũng có thể sử dụng ngoài thời gian nghỉ dưới dạng được kéo dài thêm 50 %.
3. Người chủ được phép cho nghỉ kỳ nghỉ thường niên (nghỉ đông) vượt quá bốn tuần nằm ngoài thời gian nghỉ (2.5 - 30.9) đã được quy định trong luật về nghỉ thường niên.
4. Khi chấp thuận cho nghỉ thường niên, tất cả những ngày khác đều được xem là ngày nghỉ ngoại trừ các ngày Chủ Nhật, ngày lễ của nhà thờ, ngày thứ Bảy Phục Sinh, ngày lễ vappu, ngày trước lễ Juhannus, ngày Quốc Khánh và ngày trước lễ Giáng Sinh.

Điều 30. Lương trong thời gian nghỉ

Lương nghỉ phép của người làm theo lương giờ

1. Cơ sở để xác định lương nghỉ thường niên của công nhân làm theo lương giờ là mức thu nhập giờ bình quân của chu kỳ tính lương trước khi kỳ nghỉ thường niên bắt đầu (xem điều 27. Mức thu nhập giờ bình quân).

Lương nghỉ thường niên theo từng ngày được tính bằng cách nhân mức thu nhập giờ bình quân với số giờ của một tuần làm việc bình thường đã được thỏa thuận trong hợp đồng lao động, sẽ có được tiền lương cho một tuần, xong đem chia cho 6. Khi đó tiền lương tính được cho một ngày sẽ đem nhân với 1,03.

Nếu thời gian làm việc bình thường cho một tuần của người công nhân dao động thì sẽ tính thời gian làm việc bình thường trung bình đã thực hiện được từ năm xác định kỳ nghỉ.

Lương nghỉ phép của công nhân làm theo lương giờ sẽ được trả trước khi kỳ nghỉ bắt đầu, chủ yếu vào ngày trả lương bình thường, hoặc theo cách đã được thỏa thuận tại chỗ làm.

Lương nghỉ phép của người làm theo lương tháng

2. Người công nhân nào mà tiền lương đã được thỏa thuận theo tuần hoặc thời gian dài hơn, sẽ có quyền nhận được lương cho cả thời gian đi nghỉ thường niên. Lương cho một ngày nghỉ phép của người công nhân hưởng lương tháng có được bằng cách lấy mức lương tháng chia cho con số 25.

Các khoản phụ cấp ngoài lương

3. Các khoản phụ cấp ngoài lương sẽ được trả đầy đủ không rút ngắn trong thời gian nghỉ phép thường niên.

Điều 31. Tiền trả sau khi đi nghỉ phép về

Người công nhân nào bắt đầu nghỉ phép thường niên của mình vào thời điểm đã thông báo và trở lại làm việc ngay lập tức sau khi kỳ nghỉ thường niên kết thúc, thì sẽ được trả tiền lương trở về sau khi nghỉ phép, với trị giá bằng 50 % tiền lương cho kỳ nghỉ thường niên. Tiền lương trả cho người trở về sau khi nghỉ phép sẽ được trả hạn chót vào ngày phát lương kế tiếp sau mỗi đợt nghỉ phép kết thúc. Nếu sau kỳ nghỉ phép thường niên người công nhân không trở lại làm việc như đã thỏa thuận, người chủ được phép thu hồi lại khoản lương dành cho người trở về sau khi nghỉ phép đã được trả trước đó.

Tiền dành cho sau kỳ nghỉ phép cũng sẽ được trả nếu như trong khi mối quan hệ lao động vẫn tiếp tục và người công nhân ngay lập tức trước khi kỳ nghỉ thường niên bắt đầu hay sau khi kỳ nghỉ thường niên kết thúc đã vắng mặt tại chỗ làm với sự chấp thuận của chủ hoặc vì các lý do đã được nêu ra trong điều 7 của luật về nghỉ phép thường niên.

Tiền dành cho sau kỳ nghỉ phép cũng sẽ được trả cho người công nhân sắp về hưu cũng như người công nhân sau khi thực hiện xong nghĩa vụ quân sự trở về chỗ làm theo quy định của luật ban hành về sự tiếp tục của mối quan hệ lao động hoặc quan hệ làm việc của nhân viên chính quyền sau nghĩa vụ quốc phòng, cũng như cho người công nhân đang nghỉ vì mang thai, và nghỉ phép để chăm sóc con, hay đang bị cho nghỉ không hưởng lương. Tiền dành cho sau kỳ nghỉ phép cũng sẽ được trả cho người công nhân mà mối quan hệ lao động bị kết thúc vì một lý do không phụ thuộc người công nhân.

Việc tình nguyện tham gia quân đội cũng được xem ở đây như là trường hợp nghĩa vụ quân sự.

Hướng dẫn áp dụng:

Nếu người công nhân tham gia nghĩa vụ quân sự đã được trả tiền dành cho sau kỳ nghỉ phép thì quy định ở khoản này sẽ không được áp dụng.

Nếu như kỳ nghỉ phép thường niên được cho phép kéo dài theo như điều 29 khoản 2 thì tiền dành cho sau kỳ nghỉ phép sẽ không trả cho khoảng thời gian được kéo dài thêm.

Người chủ và công nhân có thể thỏa thuận về việc đổi khoản tiền dành cho sau kỳ nghỉ phép hoặc một phần của nó thành kỳ nghỉ phép có lương. Khi tính độ dài của kỳ nghỉ dưới dạng những ngày lao động, số tiền dành cho sau kỳ nghỉ phép muốn xin đổi sẽ được đem chia cho tiền lương của một ngày lao động. Phần còn lại của số tiền dành cho sau kỳ nghỉ phép sẽ được trả chung vào kỳ phát lương tiếp theo.

Hướng dẫn áp dụng:

Trong một tuần lễ tính theo lịch chỉ được tối đa là năm ngày nghỉ đổi từ tiền dành cho sau kỳ nghỉ phép. Những ngày lễ trong tuần không chiếm chỗ các ngày nghỉ đổi từ tiền dành cho sau kỳ nghỉ phép. Các ngày nghỉ đã sử dụng được xem là tương đương những ngày làm việc cho quá trình tích lũy kỳ nghỉ thường niên và những ngày rút ngắn thời gian làm việc.

Điều 32. Bồi thường cho kỳ nghỉ phép

Khi mối quan hệ lao động có thời hạn chấm dứt, nếu như giữa chủ và công nhân không có thỏa thuận về việc trả tiền bồi thường nghỉ phép chung với mỗi lần phát lương, thì khoản tiền bồi thường nghỉ phép đã tích lũy sẽ được trả cho người công nhân như sau:

- 12,5 % mức thu nhập lao động cho công nhân nào mà mối quan hệ lao động đã tiếp tục được dưới một năm;
- 15,8 % mức thu nhập lao động cho công nhân nào mà mối quan hệ lao động đã tiếp tục không gián đoạn trên một năm.

Thu nhập lao động bao gồm các khoản lương đã trả cho thời gian làm việc, lương cho thời gian bị mất sức lao động, và lương đã trả cho thời gian mang thai và nghỉ chăm sóc con.

Hướng dẫn áp dụng:

Khoản bồi thường nghỉ phép tính bằng phần trăm không được phép áp dụng trong các mối quan hệ lao động có hiệu lực tạm thời.

Điều 33. Khoản bồi thường cho kỳ nghỉ khi mối quan hệ lao động kết thúc

Khi mối quan hệ lao động có hiệu lực tạm thời kết thúc, sẽ được trả tiền lương nghỉ phép dưới dạng tiền bồi thường nghỉ phép, tương ứng với kỳ nghỉ phép đã tích lũy được nhưng chưa sử dụng.

Khoảng thời gian mà theo luật nghỉ thường niên đã tích lũy được các ngày nghỉ thường niên, và trong thời gian đó người công nhân không tích lũy được thu nhập lao động, sẽ được trả tiền bồi thường nghỉ phép theo mức thu nhập lao động mà đáng lẽ người công nhân đã có được trong thời gian này.

VI BỆNH TẬT, TAI NẠN VÀ TÌNH TRẠNG MẤT SỨC LAO ĐỘNG

Điều 34. Việc xác nhận tình trạng mất sức lao động

Người công nhân vì bệnh tật hay tai nạn làm cản trở đến việc đi làm, có nghĩa vụ phải thông báo điều đó cho chủ biết.

Khi lâm bệnh người công nhân có thể vắng mặt tối đa là hai ngày bằng thông báo của mình. Khi bệnh tật vẫn tiếp tục dài hơn thời gian này, người chủ có quyền đòi giấy chứng nhận của bác sĩ về tình trạng mất sức lao động.

Số lượng tối đa hàng năm cho các lần vắng mặt vì bệnh tật bằng thông báo cá nhân là 6 ngày, và phần vượt quá số ngày này sẽ phải thực hiện theo những hướng dẫn của từng chỗ làm.

Người chủ sẽ hướng dẫn công nhân việc thông báo và các quy định khác. Trong các quy định cần chiếu cố đến những giới hạn do bệnh tật gây ra.

Với lý do chính đáng, người chủ có thể đề nghị công nhân đến kiểm tra tại bác sĩ phụ trách về sức khỏe lao động, hoặc đòi hỏi giấy chứng nhận của bác sĩ về tình trạng bệnh tật.

Hướng dẫn áp dụng:

Lý do được xem chính đáng là tình trạng vắng mặt liên tục của người công nhân, hoặc mối nghi ngờ về việc sử dụng chất gây nghiện, hoặc việc sử dụng sai trái khác ảnh hưởng đến khả năng lao động.

Điều 35. Quyền được hưởng lương trong thời gian mất sức lao động

Khi người công nhân bị mất sức lao động do bệnh tật hoặc tai nạn, và đương sự không cố tình gây ra tình trạng bệnh tật hay tai nạn của mình, đương sự có quyền được trả lương cho thời gian bệnh tật như sau:

Độ dài của mỗi quan hệ lao động vào thời điểm bệnh tật	Độ dài chu kỳ được trả lương
dưới một tuần	không được trả lương
tối thiểu là một tuần	50 % mức lương cho những ngày lao động trong khoảng thời gian bao gồm ngày bị bệnh và 9 ngày thường tiếp theo đó (xem thêm điều 38. Ngày tự chịu)
tối thiểu là 1 tháng	cho những ngày lao động nằm trong khoản thời gian của 28 ngày
tối thiểu là 3 năm	cho những ngày lao động nằm trong khoản thời gian của 35 ngày
tối thiểu là 5 năm	cho những ngày lao động nằm trong khoản thời gian của 42 ngày
tối thiểu là 10 năm	cho những ngày lao động nằm trong khoản thời gian của 56 ngày

Mức lương của thời gian bệnh tật là mức thu nhập giờ bình quân được tính từ thời gian làm việc bình thường cùng với các khoản phụ cấp ngoài lương (xem điều 27. Mức thu nhập giờ bình quân).

Mức lương của thời gian bệnh tật cho người công nhân làm lương khoán mà mỗi quan hệ lao động đã kéo dài dưới một tháng, được tính dựa theo mức lương thời gian cá nhân của đương sự.

Người chủ trả lương cho thời gian bệnh tật vào ngày phát lương bình thường và liệt kê ra khoản lương cho thời gian bệnh tật trong giấy tính lương.

Quyền được bồi thường của người chủ

Khoảng thời gian mà người chủ phải trả lương cho thời gian bệnh tật, mang thai, hoặc nghỉ để chăm con, thì người chủ có quyền được hưởng một khoản bồi thường giống như đã trả cho công nhân, theo như luật về bảo hiểm bệnh tật cho thời gian mất sức lao động, luật về tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, luật về hưu trí của công nhân, hoặc luật về bảo hiểm giao thông, tuy nhiên không được bồi thường nhiều hơn số tiền mà chủ đã trả.

Nếu vì một lý do của người công nhân gây ra mà số tiền ngày, tiền mang thai hoặc tiền nghỉ chăm con theo như luật bảo hiểm bệnh tật không thể trả được, hoặc trả ít hơn số tiền mà đương sự có quyền hưởng theo luật, thì người chủ có quyền giảm bớt tiền lương cho thời gian bệnh tật, mang thai hoặc chăm sóc

con ở phần mà người công nhân vì hành vi đó đã bị bác bỏ hoàn toàn hay một phần khỏi kỳ trả lương của chủ.

Điều 36. Quyền của người công nhân làm việc có thời hạn được hưởng lương trong thời gian mất sức lao động

Ở phần của người công nhân làm việc có thời hạn sẽ được chiếu cố công việc làm trước đây cho cùng một người chủ. Nếu như trước đây người công nhân đã từng làm việc cho cùng một chủ trong thời gian liên tục ít nhất là 3 tháng, đương sự có quyền được hưởng lương cho thời gian bệnh tật theo quy định trả lương 28 ngày đã nêu ở trên

- trong chu kỳ làm việc thứ nhì sau 14 ngày lao động và
- trong chu kỳ làm việc thứ ba ngay sau khi mối quan hệ lao động vừa bắt đầu.

Điều 37. Ngày ngã bệnh và ngày xảy ra tai nạn

Trong trường hợp người công nhân ngã bệnh hoặc gặp tai nạn giữa ngày làm việc, người chủ sẽ trả cho công nhân trọn số lương của ngày này. Khi tình trạng mất sức lao động tiếp diễn, ngày nghỉ bệnh đầu tiên là ngày tiếp theo mà đáng lẽ là ngày đi làm của người công nhân.

Điều 38. Ngày tự chịu

Khi tình trạng mất sức lao động kéo dài tối đa là ngày ngã bệnh và 6 ngày thường tiếp theo đó, thì tiền lương cho thời gian bệnh sẽ không được trả cho ngày bệnh đầu tiên, tức là ngày phải tự chịu.

Nếu mối quan hệ lao động đã kéo dài tối thiểu là 10 tháng trước ngày ngã bệnh, hoặc tình trạng mất sức lao động là do tai nạn lao động gây ra, thì sẽ không có ngày tự chịu.

Điều 39. Trường hợp bệnh tái phát

Nếu người công nhân bị tái bệnh trở lại cùng một căn bệnh tối đa là trong vòng 30 ngày lịch kể từ ngày trả lương lần cuối cho thời gian bệnh hoặc tiền cho ngày nghỉ bệnh, và chu kỳ trả lương ở cùng căn bệnh vẫn chưa tới ngày, thì việc trả lương cho thời gian bệnh sẽ được tiếp tục mà không có ngày tự chịu. Việc trả lương cho thời gian bệnh được tiếp tục cho đến khi căn bệnh hoặc chu kỳ trả lương cho thời gian bệnh kết thúc.

Nếu khi cùng căn bệnh tái phát đã trôi qua trên 30 ngày kể từ ngày trả lương lần cuối cho thời gian bệnh hoặc tiền cho ngày nghỉ bệnh, thì sẽ áp dụng việc trả lương cho thời gian bệnh như là trong trường hợp căn bệnh mới, nghĩa là tuân thủ các quy tắc trả lương và tự chịu (xem điều 35. Quyền được hưởng lương trong thời gian mất sức lao động).

Nếu cần thiết phải xác định xem là cùng hay khác căn bệnh, thì việc này sẽ thực hiện dựa theo cách giải quyết của Kela.

Điều 40. Việc bồi thường thiệt hại về thu nhập trong các lần khám bệnh ở bác sĩ

Các cuộc khám bệnh và nghiên cứu theo luật pháp quy định

1. Người chủ sẽ bồi thường cho công nhân khoản thu nhập bị mất và các chi phí đi lại cần thiết khi người công nhân phải đi:
 - vào những lần khám sức khỏe phải thực hiện trong quá trình lao động đã được chấp thuận trong kế hoạch hành động của cơ quan phụ trách sức khỏe lao động và theo những quy định (708/2013) của văn phòng chính phủ liên quan đến việc chăm sóc sức khỏe người lao động do luật pháp đòi hỏi
 - trong những cuộc nghiên cứu liên quan đến luật đã ra (998/1993) về bảo vệ sức khỏe cho người lao động trẻ tuổi
 - trong các cuộc nghiên cứu mà điều luật (859/2018) đã quy định
 - trong các cuộc nghiên cứu theo quy định (708/2013) của văn phòng chính phủ do việc chuyển dời công nhân trong nội bộ công ty sang công việc khác đòi hỏi phải đi khám bác sĩ
 - trong các cuộc sàng lọc ung thư theo chỉ thị (339/2011) của văn phòng chính phủ
 - trong các buổi kiểm tra sức khỏe, nghiên cứu hay tiêm chủng đã được quy định trong luật về bệnh truyền nhiễm (1227/2016)

Nếu việc kiểm tra sức khỏe xảy ra vào thời gian nghỉ của công nhân thì người công nhân sẽ được trả số tiền cho các khoản phụ phí như một dạng bồi thường và tương ứng với số tiền ngày tối thiểu được luật bảo hiểm sức khỏe quy định

Các cuộc khám bệnh và nghiên cứu khác của bác sĩ

2. Người chủ sẽ bồi thường cho công nhân khoản thu nhập bị mất nếu như không đặt được giờ khám ngoài giờ làm việc hoặc do nhu cầu khẩn cấp.
 - cho thời gian khám bệnh bắt buộc để định bệnh
 - cho thời gian chụp hình X-quang và xét nghiệm ở phòng thí nghiệm do bác sĩ chỉ định liên quan đến việc khám sức khỏe
 - cho thời gian các buổi tái khám do các căn bệnh kinh niên (thí dụ tiểu đường) đòi hỏi
 - cho thời gian khám ở bác sĩ để chỉ định dụng cụ hỗ trợ như mắt kính chẳng hạn, hay thiết bị cần cho việc chữa bệnh, hoặc để hướng dẫn cách sử dụng thiết bị hay dụng cụ hỗ trợ
 - cho thời gian các cuộc khám nghiệm y học trong giai đoạn mang thai

- cho thời gian khám bệnh cần thiết để xin giấy chứng nhận là yếu tố đòi hỏi cho việc nhận được tiền nghỉ khi mang thai theo luật về bảo hiểm lao động
- cho thời gian của lần khám đầu tiên của bệnh về răng gây nên tình trạng mất khả năng lao động một cách rõ ràng và đột ngột ngay giữa ca làm, khi mà mối quan hệ lao động đã kéo dài được tối thiểu là một tháng trước khi sự việc xảy ra.

Điều kiện để được trả các khoản bồi thường kể trên là việc khám bác sĩ cũng như xét nghiệm X-quang hoặc tại phòng thí nghiệm được tổ chức để tránh sự mất mát không cần thiết về thời gian lao động.

Người công nhân phải trình ra bằng chứng tin cậy về việc đi khám bác sĩ, chẳng hạn như giấy chứng nhận của bác sĩ hoặc biên lai đóng tiền khám bác sĩ.

Người công nhân có nghĩa vụ thông báo trước cho chủ về thời điểm đi khám bác sĩ mà mình đã đặt giờ được.

Điều 41. Công việc thay thế

Khi người công nhân gặp trở ngại làm công việc thường ngày của mình, do bệnh tật hay tai nạn, thì người chủ có thể đề nghị một công việc khác thay vào để đương sự có thể làm mà không gây nguy hiểm đến sức khỏe của mình. Trước khi bắt đầu làm công việc thay thế, người chủ nên hợp tác với công nhân và cơ quan chăm sóc sức khỏe người lao động để làm rõ sự thích hợp của công việc thay thế đối với người công nhân.

Công việc thay thế phải là phù hợp với mục tiêu và tùy theo khả năng mà tương xứng với công việc bình thường của người công nhân. Thay vì công việc thay thế, có thể tổ chức các buổi học về nghề nghiệp cho người công nhân.

Điều 42. Bảo hiểm nhân mạng cho cả nhóm

Các tổ chức nghiệp đoàn cấp quốc gia đã thỏa thuận về hệ thống bảo hiểm an toàn. Người chủ phải mua bảo hiểm và cũng lo việc trả tiền bảo hiểm. Bảo hiểm sẽ bồi thường cho trường hợp tử vong sau khi người công nhân mất, nếu như đương sự có những người hưởng lợi như đã được nêu ra trong các điều kiện của bảo hiểm. Những người hưởng lợi là người phối ngẫu của người quá cố, cũng như các đứa con dưới 22 tuổi.

VII NGHỈ PHÉP VÌ LÝ DO GIA ĐÌNH

Điều 43. Nghỉ phép hộ sản

Đối với công nhân mang thai đang làm việc không gián đoạn ít nhất là 6 tháng trước thời gian dự đoán cho việc sinh nở, thì sẽ được trả lương nghỉ hộ sản cho những ngày làm việc trong vòng một tháng kể từ ngày bắt đầu của kỳ nghỉ hộ sản sắp tới, theo chương 4 điều 1 của luật về hợp đồng lao động.

(Xem thêm điều 35. Quyền được hưởng lương trong thời gian mất sức lao động)

Điều 44. Nghỉ phép dành cho cha mẹ xin con nuôi

Đối với người công nhân xin con nuôi dưới 7 tuổi thì sẽ được trả lương nghỉ phép của cha mẹ có con nuôi cho những ngày làm việc trong vòng một tháng kể từ ngày bắt đầu của kỳ nghỉ dành cho cha mẹ có con nuôi sắp tới, theo chương 4 điều 1 của luật về hợp đồng lao động.

Điều 45. Nghỉ để chăm con bị bệnh

Khi đứa trẻ dưới 10 tuổi bỗng đau ốm đột ngột, người công nhân sẽ được trả lương cho thời gian đau ốm đó vì phải chăm sóc hoặc tìm kiếm giải pháp chăm sóc cho đứa trẻ mình đang nuôi dưỡng hoặc cho đứa trẻ khác của mình đang sống cố định trong căn hộ, với khoảng thời gian vắng mặt tạm thời và cần thiết kéo dài nhiều nhất là 4 ngày lịch.

Điều kiện để trả lương trong thời gian bệnh là cả hai phụ huynh đều đi làm có lương, và rằng phải trình ra giấy chứng nhận về bệnh tật của đứa trẻ, và rằng mối quan hệ lao động của người công nhân đã kéo dài tối thiểu là một tháng. Việc đi học ở địa phương khác cũng được xem tương đương với đi làm có lương.

Những người có quyền chăm sóc đứa trẻ bị bệnh có thể chia với nhau ngày nghỉ và họ có quyền hưởng lương trong thời gian bệnh nhưng không cùng lúc với nhau.

Điều 46. Việc chăm sóc đứa trẻ bị bệnh ở dạng khó khăn

Người công nhân nào có con đang bị bệnh ở dạng khó khăn như đã được nhắc đến trong quy định (619/2015) của văn phòng chính phủ, thì có quyền vắng mặt tại chỗ làm để tham gia vào việc chăm sóc con, điều dưỡng, cũng như các khóa điều dưỡng hoặc hồi sức sau khi thỏa thuận trước với chủ về việc vắng mặt.

Điều 47. Việc chăm sóc cha mẹ lớn tuổi

Người công nhân được quyền vắng mặt khi cần thiết do tình trạng xuất viện hay ngã bệnh đột ngột của cha mẹ lớn tuổi gây ra, để chăm sóc hay tổ chức việc chăm sóc cho cha mẹ.

VIII AN TOÀN LAO ĐỘNG

Điều 48. Các nghĩa vụ chung

1. Người chủ phải thực hiện mọi biện pháp phòng ngừa nhằm tránh cho người công nhân lâm vào tình trạng dễ dẫn đến tai nạn trong công việc của mình, hoặc tránh gặp những nguy hiểm cho sức khỏe của mình do công việc gây ra.
2. Khi sử dụng các máy móc, trang thiết bị và dụng cụ phải tuyệt đối tuân thủ những hướng dẫn đã được cho về sự an toàn lao động của chúng. Mỗi công nhân có nghĩa vụ thông báo cho chủ những phát hiện của mình về các thiếu sót có thể đe dọa đến sự an toàn lao động.
3. Khi xử lý và bảo quản các chất độc hại phải tuân thủ chính xác các hướng dẫn của nhà sản xuất.

Trong khi phun xịt hoặc nói chung là khi sử dụng các chất độc hại trong nhà kính thì trước khi tiếp tục làm việc trong môi trường đó phải dành ra đủ thời gian để làm sạch bầu không khí.

4. Người chủ tổ chức bằng chi phí của mình việc chăm sóc sức khỏe theo luật pháp quy định liên quan đến các công nhân bằng cách tận dụng những người chuyên môn hoặc các dịch vụ của cơ quan chăm sóc sức khỏe, như đã được quy định trong luật về chăm sóc sức khỏe lao động (1383/2001) và trong chỉ định của văn phòng chính phủ (708/2013) về nghĩa vụ của người chủ đối với việc chăm sóc sức khỏe lao động.
5. Người chủ phải tổ chức và trả tiền việc khám sức khỏe ở bác sĩ mỗi năm một lần cho các công nhân làm việc với các hóa chất độc hại nhằm bảo vệ thực vật và trừ cỏ dại.
6. Tại chỗ làm phải giữ gìn để cho người công nhân thấy được danh sách về các hóa chất bảo vệ cây đang được sử dụng, cũng như thông tin về an toàn sử dụng liên quan đến mỗi hóa chất. Bản sao của danh sách được đưa cho công nhân khi đương sự đi khám sức khỏe tại bác sĩ như trong khoản này đã có đề cập đến.

7. Khi đánh giá và làm giảm đi hậu quả có hại do nhiệt độ cao tại nơi làm việc gây ra, nên tận dụng các hướng dẫn do cơ quan bảo hộ lao động cung cấp.
8. Nếu công việc hay môi trường làm việc có thể gây nên mối nguy hiểm đặc biệt cho người công nhân đang mang thai hoặc cho bào thai, và yếu tố đe dọa này không thể loại trừ được, thì người chủ phải tìm cách chuyển dời công nhân trong thời gian mang thai sang các công việc khác thích hợp với đương sự.

Điều 49. Áo quần bảo hộ

1. Người chủ cung cấp cho công nhân trong mỗi quan hệ lao động vô thời hạn vào mỗi năm lịch một số lượng bao tay bảo hộ, cũng như nhiều nhất là hai bộ áo quần phù hợp với công việc, và sẽ là các trang bị cá nhân của người công nhân trong suốt thời gian làm việc.

Đối với người công nhân trong mỗi quan hệ lao động vô thời hạn và làm việc trong phòng lạnh, nhà kho lạnh, phòng làm lạnh, hoặc ở ngoài trời vào mùa đông, thì người chủ phải cung cấp áo quần giữ nhiệt phù hợp cũng như áo quần lao động mùa đông. Người chủ phải cung cấp áo quần mới thay vào những bộ đã sờn hoặc hư hỏng.

Với người công nhân vĩnh viễn làm việc ngoài trời, người chủ phải chuẩn bị áo quần đi mưa cần thiết. Nếu không phải là làm việc ngắn trong phòng làm lạnh thì người công nhân cần được chuẩn bị các áo quần giữ nhiệt phù hợp.

Người công nhân vĩnh viễn đang được nhắc đến trong điều này cũng được xem là người công nhân trở lại cùng chỗ làm sau khi bị cho nghỉ không lương vì ít việc, hay sau khi mỗi quan hệ lao động bị cắt đứt.

Với người công nhân làm việc có thời hạn, người chủ phải chuẩn bị các bao tay cần thiết cũng như áo quần đòi hỏi cho công việc trong suốt thời gian của mỗi quan hệ lao động.

2. Khi nào người công nhân phải sử dụng trong công việc các hóa chất ăn tay hoặc độc hại, người chủ phải chuẩn bị cho đương sự trong các công việc này được sử dụng áo quần bảo hộ, nón, giày và bao tay phù hợp.
3. Khi nào làm việc hoặc xử lý các hóa chất đòi hỏi sử dụng khẩu trang, thiết bị bảo vệ thính giác, hay kính bảo hộ mắt, thì người chủ phải cung cấp những dụng cụ này. Người công nhân có nghĩa vụ sử dụng các trang thiết bị bảo vệ đã được cho.

Điều 50. Giấy phép và bằng cấp

Nếu người chủ muốn công nhân làm công việc mà trong đó đòi hỏi giấy phép hành nghề hoặc bằng cấp học vấn, thí dụ như bằng tốt nghiệp ngành bảo vệ thực vật, bằng vệ sinh, giấy phép an toàn lao động, khóa học cấp cứu EA1, giấy phép làm công việc với lửa, bằng chữa cháy cơ bản AS1, bằng lái xe nâng hàng hoặc an toàn giao thông, thì người chủ có nghĩa vụ kiểm tra xem công nhân có bằng cấp phù hợp hay không, hoặc tổ chức chương trình học cần thiết trước khi bắt tay làm công việc đó. Khi người chủ chỉ định công nhân đang làm việc cho mình phải thực hiện công việc đòi hỏi giấy phép hay bằng cấp, thì chủ phải chịu trách nhiệm về chi phí học, chi phí đi lại và cư ngụ, cũng như khoản thiệt hại về thu nhập trong thời gian đi học.

IX VIỆC HỢP TÁC VÀ BẤT ĐỒNG Ý KIẾN

Điều 51. Các quy định chung

1. Về những quyền lợi và nghĩa vụ liên quan đến mối quan hệ lao động mà không được nhắc đến trong bản hợp đồng này về các điều kiện lao động, đều tuân thủ các quy định của luật pháp và nghị quyết.
2. Người chủ phải chú trọng đến việc các công nhân tại chỗ làm có thể thấy được bản hợp đồng về các điều kiện lao động này.

Điều 52. Nguyên tắc của việc tổ chức cuộc họp đàm phán thường xuyên

Trong thời gian có hiệu lực của bản hợp đồng có thể tiến hành các cuộc họp đàm phán nhằm cải tiến hoặc làm rõ một khoản nào đó của bản hợp đồng các điều kiện lao động. Nếu như trong thời gian của bản hợp đồng có nhu cầu đàm phán về các vấn đề chất lượng của đời sống làm việc, chẳng hạn như cùng với giải pháp đa ngành trên thị trường lao động hay những thay đổi quan trọng của luật pháp liên quan đến ngành nghề của bản hợp đồng, các đôi bên của bản hợp đồng các điều kiện lao động có thể đưa ra những đề xuất cần thiết. Bằng chủ trương đàm phán thường xuyên các vấn đề được thỏa thuận có thể đi vào hiệu lực trong thời gian của bản hợp đồng.

Điều 53. Việc chung tay hợp tác tại chỗ làm

Việc cùng nhau hợp tác giữa chủ và các công nhân có ý nghĩa quan trọng đến bầu không khí làm việc. Bằng việc hợp tác đó có thể làm tăng lên sự thoải mái cho người công nhân trong công việc, giảm bớt tình trạng vắng mặt và các biến cố khác trong khâu sản xuất. Sự hợp tác tốt đẹp sẽ làm tăng tính hiệu quả và chất lượng trong công việc, và qua đó cả tính bền vững cho hoạt động của công ty cũng như khả năng chi trả của công ty.

Tại các chỗ làm phải cố gắng tạo ra bầu không khí hợp tác tốt đẹp cũng như việc gìn giữ và cải thiện nó.

Điều 54. Những khó khăn nghiêm trọng về kinh tế

Nếu như tình trạng kinh tế của doanh nghiệp thành viên của Liên đoàn các người chủ vùng nông thôn MTA gặp khó khăn đột xuất và đáng kể, và mối đe dọa gây nên chẳng hạn như việc giảm nhân sự, thì có thể thỏa thuận một cách địa phương (xem điều 5. Việc thỏa thuận mang tính địa phương) về những thay đổi ngắn hạn, nhiều nhất là 6 tháng, cho các điều kiện của mối quan hệ lao động, với mục đích nhằm bảo đảm các chỗ làm và sự tiếp tục hoạt động của công ty qua giai đoạn khủng hoảng. Trước khi thay đổi các điều kiện làm việc cần phải có những biện pháp nhằm phục hồi các nền tảng hoạt động của công ty bằng cách củng cố việc đầu tư và những cách thức khác nhẹ hơn.

Tại những nơi làm việc có chọn ra người đại diện cho công nhân, các khó khăn về tình trạng việc làm, tài chính hay số lượng đơn đặt hàng mà doanh nghiệp đang mắc phải, sẽ được xác nhận cùng với người đại diện công nhân và cùng nhau tìm các biện pháp nhẹ hơn cho việc sắp xếp lại lực lượng lao động nhằm phục hồi các nền tảng hoạt động cho doanh nghiệp. Nếu như sau khi thực hiện việc củng cố đầu tư và những cách thức khác nhẹ hơn dẫn đến quyết định là phải thay đổi các điều kiện làm việc, thì trước khi thỏa thuận một hợp đồng mang tính địa phương người đại diện công nhân phải nhận được bảng ước tính, trong đó cho thấy những dự đoán về ảnh hưởng của việc thay đổi các điều kiện làm việc đến sự cân bằng tình trạng tài chính của doanh nghiệp.

Tại những nơi làm việc không có người đại diện công nhân, một bản tường trình về các khó khăn trong tình trạng việc làm, tài chính hay số lượng đơn đặt hàng mà doanh nghiệp đang mắc phải, các biện pháp củng cố đầu tư và những cách thức nhẹ hơn khác đã được thực hiện, cũng như các biện pháp sắp xếp lại lực lượng lao động đã lên kế hoạch, và những dự đoán về ảnh hưởng của chúng đến sự cân bằng tình trạng tài chính của doanh nghiệp, phải được nộp lên trước cho Liên đoàn công nghiệp và Liên đoàn các chủ doanh nghiệp vùng nông thôn MTA.

Điều 55. Việc tham gia các hoạt động tín nhiệm

Người công nhân nào đã được chọn vào công việc tín nhiệm trong ban quản trị của nghiệp đoàn, các cuộc đàm phán về hợp đồng các điều kiện lao động, hay làm người đại diện của nghiệp đoàn vào các cương vị quản trị khác, sẽ có quyền được nghỉ làm để tham gia các cuộc họp. Thành viên dự bị cũng có quyền nghỉ làm trong trường hợp thành viên chính thức không thể đi họp được.

Người công nhân có nghĩa vụ thông báo trước nhu cầu nghỉ làm của mình cho chủ càng sớm càng tốt, và khi bị đòi hỏi thì phải trình ra thư mời đi họp trên văn bản.

Thời gian vắng mặt được xem là nghỉ phép thường niên và khi tích lũy thời gian làm việc rút ngắn thì được xem là tương đương với thời gian đi làm.

Điều 56. Những người đại diện công nhân

Trong các vấn đề liên quan đến người đại diện công nhân phải tuân thủ bản hợp đồng người đại diện công nhân đã được ký kết giữa các liên đoàn.

Điều 57. Việc áp dụng hợp đồng các điều kiện lao động và hòa giải cho các vụ bất đồng ý kiến

1. Nếu người công nhân có điều muốn nhắc nhở về việc hiểu và áp dụng bản hợp đồng này về các điều kiện lao động hoặc các hợp đồng khác có liên quan đến nó, thì đương sự phải thông báo sự việc ngay với chủ mà không được chần chờ.
2. Nếu trong các cuộc họp đàm phán giữa chủ và công nhân không đưa đến kết quả, việc xử lý các bất đồng ý kiến sẽ được chuyển sang cho chủ và người đại diện công nhân giải quyết. Cuộc đàm phán phải được tiến hành để tránh chần chờ. Nếu không có người đại diện công nhân, việc bất đồng ý kiến sau các cuộc đàm phán giữa chủ và công nhân có thể chuyển sang cho các đôi bên của hợp đồng các điều kiện lao động giải quyết.
3. Nếu tình trạng bất đồng ý kiến không được sáng tỏ trong các cuộc đàm phán mang tính địa phương thì có thể chuyển đến cho đôi bên của bản hợp đồng các điều kiện làm việc giải quyết. Để thực hiện điều đó, phải thảo ra tờ ghi chú về các cuộc họp đàm phán ở mức địa phương, trong đó thấy rõ chủ đề của vụ tranh cãi và các ý kiến đã được đưa ra cho sự việc. Tờ ghi chú phải được nộp lên cho đôi bên của bản hợp đồng các điều kiện lao động.
4. Nếu sự việc bất đồng ý kiến phát sinh vì những lý do khác ngoài các lý do đã được nhắc đến trong khoản 1 giữa công nhân và người chủ, thì trước khi tiến hành các biện pháp khác cần phải thử bằng các cuộc họp hòa giải giữa đôi bên liên quan với nhau. Nếu người chủ và công nhân không đi đến sự thỏa thuận, vấn đề có thể được chuyển sang cho đôi bên của bản hợp đồng điều kiện lao động giải quyết.
5. Khi một trong hai bên của bản hợp đồng điều kiện lao động trình bày các vấn đề bất đồng ý kiến trong các cuộc đàm phán trước, các cuộc đàm phán phải bắt đầu và đi đến kết thúc nhằm tránh sự chần chờ không cần thiết.

6. Trong trường hợp cả hai bên của bản hợp đồng các điều kiện lao động không thỏa thuận được về vụ tranh cãi thì sự việc có thể được đưa ra cho tòa án lao động hoặc, nếu sự việc không thuộc quyền hạn xử lý của cơ quan này, cho tòa ở cấp thấp hơn giải quyết.

Điều 58. Việc thu tiền lệ phí thành viên

Nếu người công nhân đã ủy quyền cho phép thì người chủ sẽ trừ tiền lệ phí thành viên nghiệp đoàn từ tiền lương vào mỗi chu kỳ trả lương và chuyển số tiền đó vào tài khoản ngân hàng mà liên đoàn đã thông báo, cũng như gửi bản tường trình về các số tiền đã đóng của từng công nhân về cho Liên đoàn công nghiệp theo các hướng dẫn đã nhận được. Vào cuối năm hoặc khi mối quan hệ lao động kết thúc sẽ gửi về Sở thuế giấy chứng nhận cho số tiền đã đóng.

Điều 59. Các nhân viên đại diện cho đôi bên của bản hợp đồng các điều kiện lao động

Các nhân viên được do những tổ chức của hai bên ký tên cho phép ủy quyền, sau khi thỏa thuận hoặc thông báo điều đó kịp thời cho người chủ, sẽ có quyền tham gia đàm phán tại chỗ làm đang chịu ảnh hưởng của hợp đồng các điều kiện làm việc, và theo dõi việc áp dụng bản hợp đồng cùng với đại diện của chủ hoặc người đại diện của công nhân.

Điều 60. Thời gian hiệu lực của bản hợp đồng các điều kiện lao động

1. Bản hợp đồng này có hiệu lực trong khoảng thời gian 1.2.2023–31.1.2025.
2. Khi đàm phán cho bản hợp đồng mới về các điều kiện lao động, các quy định của bản hợp đồng này về các điều kiện lao động vẫn có hiệu lực cho đến khi bản hợp đồng mới về các điều kiện lao động đã thực hiện xong, hoặc khi các cuộc đàm phán về hợp đồng nói chung đã kết thúc.
3. Bản hợp đồng này được làm thành hai bản có cùng nội dung, mỗi bên tham gia sẽ nhận được một bản.

Tại Helsinki ngày 14 tháng Hai năm 2023

LIÊN ĐOÀN CÁC CHỦ DOANH NGHIỆP VÙNG NÔNG THÔN MTA

Pasi Hakkarainen

Tomi Tahvonen

Kristel Nybondas

LIÊN ĐOÀN CÔNG NGHIỆP

Riku Aalto

Turja Lehtonen

LIÊN ĐOÀN CÁC CHỦ DOANH NGHIỆP VÙNG NÔNG THÔN
LIÊN ĐOÀN CÔNG NGHIỆP

BIÊN BẢN KÝ TÊN

VIỆC ĐỔI MỚI HỢP ĐỒNG VỀ ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC CỦA NGÀNH LÀM VƯỜN

Ngày: 10.2.2023

Địa điểm: Văn phòng của Liên đoàn công nghiệp, Hakaniemenranta 1, Helsinki

Có mặt:

Những người tham gia đàm phán của Liên đoàn các chủ doanh nghiệp
vùng nông thôn

Những người tham gia đàm phán của Liên đoàn công nghiệp

Liên đoàn các chủ doanh nghiệp vùng nông thôn và Liên đoàn công nghiệp đã thỏa thuận như sau:

1 ĐỔI MỚI CẤU TRÚC VÀ NỘI DUNG CỦA BẢN HỢP ĐỒNG VỀ ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC

Nhóm làm việc do hai bên của bản hợp đồng điều kiện làm việc chọn ra đã trình lên và ủy ban đàm phán đã chấp thuận bản hợp đồng điều kiện làm việc của ngành làm vườn nay đã được đổi mới cả về cấu trúc lẫn nội dung. Cách đánh số các điều mục của tờ biên bản này là dựa theo bản hợp đồng điều kiện làm việc đã được đổi mới.

2 THỜI HẠN HIỆU LỰC CỦA BẢN HỢP ĐỒNG ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC

Bản hợp đồng điều kiện làm việc có hiệu lực trước đây từ 1.2.2020–31.1.2023 sẽ được tiếp tục từ 1.2.2023–31.1.2025 với những thay đổi được nêu ra trong biên bản này.

Hợp đồng sẽ được tiếp tục từng năm một, nếu như hạn chót là hai tháng cuối cùng trước khi thời hạn hiệu lực kết thúc không có bên nào trong hai bên đệ đơn xin ra khỏi hợp đồng.

3 VỀ VIỆC TĂNG LƯƠNG TRONG NĂM 2023 và 2024

Việc tăng lương được thực hiện ở mức tiền cent cho cả việc tăng lương chung cũng như ở bảng lương của các nhóm có đòi hỏi cao. Thêm vào đó cũng đã thỏa thuận về một đợt lương riêng biệt cho năm 2024.

3.1 Tăng lương chung (điều 20 khoản 5)

Mức độ tăng lương chung vào ngày 1.3.2023 hoặc cụ thể là sau đó bao gồm từ đầu chu kỳ trả lương cho người hưởng lương giờ là 35 cent/giờ, và cho người hưởng lương tháng là 60,20 euro/tháng, cũng như vào ngày 1.3.2024 hoặc cụ thể là sau đó bao gồm từ đầu chu kỳ trả lương cho người hưởng lương giờ là 26 cent/giờ, và cho người hưởng lương tháng là 44,72 euro/tháng.

3.2 Mức lương tối thiểu (điều 20 khoản 3)

Lương giờ cho các nhóm có đòi hỏi cao và mức phụ trội tối thiểu cho người có tay nghề trong các mối quan hệ làm việc được ký kể từ 1.3.2023 là như sau:

<i>Nhóm có đòi hỏi</i>	<i>Phụ trội tối thiểu cho người có tay nghề (4 %)</i>	<i>Lương theo bảng có kèm phụ trội tối thiểu cho người có tay nghề (4 %)</i>
€/giờ	€/giờ	€/giờ
1	0,37	9,72
2	0,39	10,17
3	0,41	10,68
4	0,43	11,21
5	0,45	11,75

Lương giờ cho các nhóm có đòi hỏi cao và mức phụ trội tối thiểu cho người có tay nghề trong các mối quan hệ làm việc được ký kể từ 1.3.2024 là như sau:

<i>Nhóm có đòi hỏi</i>	<i>Phụ trội tối thiểu cho người có tay nghề (4 %)</i>	<i>Lương theo bảng có kèm phụ trội tối thiểu cho người có tay nghề (4 %)</i>
€/giờ	€/giờ	€/giờ
1	0,38	9,99
2	0,40	10,44
3	0,42	10,95
4	0,44	11,48
5	0,46	12,02

3.3 Đợt tiền phụ trội chỉ trả một lần

Những người vào thời điểm trả lương đang ở trong mối quan hệ làm việc vô thời hạn sẽ được trả vào ngày 1.3.2024 hoặc vào ngày trả lương sau đó, một đợt tiền phụ trội và chỉ trả một lần, trị giá 180 euro.

Với các công nhân trong mối quan hệ làm việc có thời hạn cũng như về sau vào năm 2024 có mối quan hệ làm việc vô thời hạn sẽ được trả thêm 15 euro và chỉ trả một lần cho mỗi tháng làm việc mà thời gian làm việc trong tháng đó ít nhất là 80 giờ.

Đợt tiền phụ trội chỉ một lần sẽ được trả cho tất cả những người đang làm việc trong năm 2024, kể cả trong thời gian nghỉ phép vì gia đình và bị cho thôi việc tạm thời.

Thông tin về đợt tiền phụ trội một lần sẽ được ghi vào bản hợp đồng các điều kiện làm việc.

3.4 Phụ trội trả thêm tính bằng cent và euro

Các khoản phụ trội trả thêm tính bằng cent và euro được ghi trong bản hợp đồng điều kiện làm việc kể từ ngày 1.3.2023 là như sau:

Khoản 3.3.1 Tiền hỗ trợ lấy bằng cấp nghề nghiệp và bằng đặc biệt (điều 25 khoản 15) 123 euro cho mỗi bằng cấp

Khoản 3.3.2 Phụ trội thứ Bảy (điều 25 khoản 6) 1,26 euro/giờ

Khoản 3.3.3 Phụ trội ca tối 1,56 cent/giờ, phụ trội ca khuya 1,56 euro/giờ, và phụ trội công việc buổi tối 0,61 cent/giờ (điều 25 khoản 7 và 8)

Khoản 3.3.4 Phụ trội cho công việc bảo vệ cây (điều 25 khoản 10) 1,07 euro/giờ

Khoản 3.3.5 Phụ trội cho thời gian làm việc (điều 25 khoản 14)

5-7 năm	97 euro
8-11 năm	189 euro
12-15 năm	284 euro
16-19 năm	376 euro
20 năm hoặc hơn	480 euro

Khoản 3.3.6 Bồi thường cho người đại diện công nhân (Hợp đồng về người đại diện công nhân, điều 7)

5-20 công nhân	42 euro/tháng
21-50 công nhân	55 euro/tháng
51 công nhân trở lên	90 euro/tháng

Khoản 3.3.7 Bồi thường cho người phụ trách bảo hộ lao động
(Điều 8 Hợp đồng về hoạt động hợp tác của người phụ trách bảo hộ lao động)

10-20 công nhân	42 euro/tháng
21-50 công nhân	55 euro/tháng
51 công nhân trở lên	90 euro/tháng

4 CÁC THAY ĐỔI VỀ LỜI VĂN

Chúng tôi đã thỏa thuận những thay đổi sau đây về lời văn trong khi vẫn giữ như cũ các khoản hợp đồng về điều kiện làm việc:

Điều 6 khoản 3

Nếu vì tính chất của công việc mà bản hợp đồng làm việc có thời hạn cần được ký dựa trên sự hoàn tất của công việc đã thỏa thuận, không có ngày kết thúc cụ thể, thì trong bản hợp đồng làm việc nên ghi ra dự đoán về độ dài có thời hạn. Nếu cần phải thay đổi độ dài thời gian do tính chất của công việc, người chủ phải thông báo vấn đề đó cho công nhân ngay lập tức sau khi biết được điều đó, hạn chót là trước một tuần.

Hướng dẫn áp dụng: Độ dài có thời hạn được ghi trong hợp đồng làm việc thí dụ như vào ngày kết thúc công việc theo dự đoán hay với độ chính xác bằng tuần hoặc tháng. Không thể ghi độ dài có thời hạn bằng lời văn chẳng hạn như ám chỉ đến vụ mùa, chu kỳ chăm sóc, tổng thể công việc, hay cho tới lúc tuyết bắt đầu rơi.

Điều 7 khoản 1

Vì lý do đào tạo nhằm nâng cao tay nghề đặc biệt do người chủ tổ chức cho công nhân trong quá trình làm việc, người chủ và công nhân có thể thỏa thuận bằng một hợp đồng làm việc trên văn bản cho người công nhân về thời gian báo trước khi cho thôi việc nhiều nhất là gấp đôi so với thời gian đã được ghi ra trong bảng.

Hướng dẫn áp dụng: Việc đào tạo nhằm nâng cao tay nghề đặc biệt do chủ tổ chức không có nghĩa là sự hướng dẫn làm quen với công việc.

Điều 9

Tại nơi làm việc phải luôn luôn công bố danh sách các ca làm, trong đó ghi rõ độ dài và thời điểm bắt đầu một ca làm thường trực của người công nhân. Danh sách các ca làm được thảo ra cho khoảng thời gian ít nhất là bốn tuần. Nếu vì tính chất bất thường của công việc đang thực hiện mà việc thảo ra danh sách ca làm cho bốn tuần là không thể, thì danh sách đó nên luôn luôn được thảo ra cho một khoảng thời gian dài nhất có thể.

Trong khi thảo ra danh sách các ca làm, người chủ lắng nghe ý kiến từ người đại diện công nhân, hoặc nếu không có điều kiện thì là một người đại diện khác do các công nhân chọn ra. Nếu không có người đại diện cho các nhân viên thì người chủ phải cho các công nhân cơ hội được đưa ra nguyện vọng của họ liên quan đến các ca làm.

Danh sách ca làm phải được thông báo kịp thời đến các công nhân. Nếu không có thỏa thuận nào khác ở nơi làm thì danh sách này phải được thông báo hạn chót là bốn ngày trước khi bắt đầu chu kỳ làm việc được ghi ra trong đó.

Trong quá trình thảo ra danh sách các ca làm, người chủ phải chú ý đến việc các ca làm không được gây ra sự khó khăn hay nặng nhọc quá đáng nào cho công nhân.

Với lý do chính đáng, các giờ làm việc theo danh sách ca làm có thể thay đổi bằng cách thỏa thuận trên giấy tờ tại chỗ làm. Lý do chính đáng có thể là vì những nhu cầu sản xuất hoặc tình huống đột xuất do hoàn cảnh thời tiết gây ra mà trong khi thảo danh sách các ca làm không thể biết trước được. Trong bản hợp đồng trên giấy về việc thay đổi các giờ làm việc, phải thỏa thuận về thời gian thông báo để khi đó ca làm có thể hủy bỏ, thay đổi hoặc dời lại.

Nếu người công nhân đã đến ca làm nhưng không thể tiến hành làm việc vì lý do thời tiết không thích hợp, thì người công nhân sẽ được bồi thường chi phí đi về giữa nhà và chỗ làm, bằng số tiền tương ứng với số kí lô mét (km) mà đã được sở thuế hàng năm quy định, tuy nhiên đó là một khoản lương phải chịu thuế.

Người chủ và công nhân lúc nào cũng có thể thỏa thuận với nhau về việc thay đổi danh sách ca làm theo yêu cầu của người công nhân.

Tuần lễ làm việc bắt đầu vào thứ Hai lúc 5:00 giờ sáng.

Điều 10

Khoản 1

Khi chu kỳ làm việc điều chỉnh kết thúc, người chủ phải trình ra cho công nhân tờ tường trình về việc điều chỉnh giờ làm việc xuống còn 40 tiếng.

Nếu thời gian làm việc đã thực hiện được là dưới 40 giờ vì lý do của người công nhân, và tiền lương đã được trả dựa theo một tuần làm việc 40 giờ, thì người chủ có quyền khấu trừ khoản lương đã trả dư thừa vào tiền lương cuối tháng của người công nhân.

Khoản 3

Nếu như thời gian làm việc thường trực không điều chỉnh được xuống còn 40 giờ trong tuần trong khi thực hiện kế hoạch giờ làm việc, thì những giờ vượt quá mức đó sẽ được xem là giờ làm thêm hàng tuần. Tiền bồi thường cho giờ làm thêm phải được trả vào ngày phát lương kế tiếp khi chu kỳ làm việc điều chỉnh kết thúc.

Nếu vì lý do của người chủ mà thời gian làm việc thực hiện được ở dưới mức đã thỏa thuận trong hợp đồng làm việc là 40 giờ trong tuần, thì những giờ bị thiếu sẽ được trả theo mức lương giờ cá nhân vào ngày phát lương kế tiếp khi chu kỳ làm việc điều chỉnh kết thúc.

Điều 15 khoản 2

Vấn đề làm thêm giờ là do công nhân tự nguyện. Phải thỏa thuận trước và riêng biệt cho mỗi lần muốn làm thêm giờ.

Điều 16 khoản 2

Hướng dẫn cách làm hợp đồng của doanh nghiệp địa phương liên quan đến vấn đề làm thêm giờ sẽ được đính kèm trong bản hợp đồng về điều kiện làm việc.

Thêm vào đó là sự thay đổi về lời văn như sau cho hướng dẫn riêng biệt về vấn đề làm thêm giờ trong hợp đồng điều kiện làm việc (viết tắt HĐĐKLV):

Trong mọi trường hợp chỉ được phép yêu cầu làm thêm giờ nếu như người công nhân chấp thuận điều đó. Người công nhân có thể chấp thuận làm thêm giờ theo HĐĐKLV hoặc là riêng biệt cho mỗi lần, hoặc theo thông tin biết trước vào mỗi tuần về những ngày và số lượng giờ hay giờ giấc cụ thể mà mình có thể sử dụng được. Sự chấp thuận hoặc bản thông báo trước về những giờ giấc sử dụng được phải ở trên giấy hoặc dạng điện tử để có thể chứng minh về sau và cho cả trường hợp khi vấn đề làm thêm giờ theo HĐĐKLV được dựa trên sự yêu cầu riêng của người công nhân.

Điều 18

Nếu tại chỗ làm có sử dụng tình trạng trong tư thế sẵn sàng chờ việc, thì mức bồi thường tối thiểu cho thời gian đó sẽ giống như là tình trạng trực ban theo như hợp đồng điều kiện làm việc đã quy định.

Điều 20

1. Khoản 2

Người công nhân có quyền được biết các chi tiết cấu thành nên mức lương cá nhân của mình và các cơ sở cho việc quy định những chi tiết đó, ở giai đoạn mới vào làm cũng như khi các chi tiết đó thay đổi.

Khoản 4

Khoản tiền phụ trội cho người có tay nghề sẽ được kiểm tra khi các công việc của người công nhân thay đổi hoặc khi các cơ sở dựa theo hệ thống phụ trội cho người có tay nghề đòi hỏi điều đó, tuy nhiên ít nhất là cứ hai năm lịch một lần.

Khoản 5

Việc tăng lương chung là khoản tiền lương được tăng do hai bên của bản hợp đồng điều kiện làm việc thỏa thuận trong cuộc họp thương thuyết về hợp đồng điều kiện làm việc và được trả cho khoảng thời gian mà hai bên của bản hợp đồng điều kiện làm việc đã thỏa thuận. Việc tăng lương chung liên quan đến tất cả các doanh nghiệp hoạt động trong ngành nghề phù hợp với bản hợp đồng điều kiện làm việc đã ràng buộc chung. Người chủ doanh nghiệp sẽ trả mức lương tăng chung cho tất cả các công nhân đang làm việc ở thời điểm tăng lương.

Mức lương cá nhân sẽ được công bố trên giấy tờ cho người công nhân vào mỗi lần tăng lương chung.

Thông tin liên quan đến việc tăng lương chung sẽ được ghi vào bản hợp đồng các điều kiện làm việc.

Điều 22

Người công nhân nào đang làm việc phụ trách khâu sản xuất hoặc quản lý công việc, hay trong công việc của người chuyên môn độc lập, và là người có thể tự quyết định việc sắp xếp thời gian làm việc của mình, thì có thể thỏa thuận với người chủ về mức lương tổng thể. Mức lương tổng thể khi đó bao gồm phần cơ bản (lương giờ hoặc lương tháng) và thêm vào đó là khoản bồi thường cố định phải trả hàng tháng trang trải các công việc làm thêm giờ và làm Chủ Nhật nếu có, các buổi trực ban, các tình huống chuẩn bị sẵn sàng chờ việc, và những khoản bồi thường khác liên quan đến thời gian làm việc.

Mức độ dài ngắn và thời điểm của các buổi trực ban và các tình huống chuẩn bị sẵn sàng chờ việc được thỏa thuận trước trên giấy tờ. Khoản bồi thường cố định hàng tháng cũng trang trải các khoản bồi thường về trực ban và sẵn sàng

chờ việc mà hợp đồng về các điều kiện làm việc đã quy định (xem Điều 20. Vấn đề trực ban).

Điều 25 khoản 17

Những người thân cá nhân được xem là chồng hoặc vợ, con cái và con nuôi, cha mẹ của họ, các anh chị em và cha mẹ vợ hoặc chồng. Người yêu đang sống chung không kết hôn cũng như người bạn đời đã đăng ký quan hệ cũng được xem là tương đương với người bạn đời có đăng ký hôn thú.

Điều 25 khoản 18 mới

Không thể đòi hỏi người công nhân sử dụng điện thoại của riêng họ trong thời gian làm việc. Nếu như người chủ đòi hỏi rằng phải liên lạc được với công nhân trong ngày làm việc, người chủ phải cấp điện thoại và đường dây điện thoại cho công nhân để sử dụng, hoặc chấp thuận cho công nhân khoản phụ cấp điện thoại như là một khoản lợi ích ngoài tiền lương, hoặc là giữa chủ và công nhân phải thỏa thuận với nhau về khoản bồi thường chi phí do việc sử dụng điện thoại riêng gây ra.

Điều 28

1. Khoản 2

Trong thời gian làm việc, thời gian tính lương và trả lương là tối đa 8 ngày kể từ ngày cuối cùng của mỗi chu kỳ lương. Nếu việc trả lương rơi vào ngày lễ thì lương sẽ được trả vào ngày thường trước đó.

2. Khoản 2

Đợt lương cuối cùng phải được trả sớm nhất khi có thể. Khi hợp đồng làm việc vô thời hạn kết thúc, đợt lương cuối cùng có thể trả vào ngày trả lương bình thường kế tiếp của người công nhân. Trong các hợp đồng làm việc có thời hạn, đợt lương cuối cùng phải được trả hạn chót là trong vòng 5 ngày làm việc.

Điều 31 khoản 1

Người công nhân nào bắt đầu nghỉ phép thường niên của mình vào thời điểm đã thông báo và trở lại làm việc ngay lập tức sau khi kỳ nghỉ thường niên kết thúc, thì sẽ được trả tiền lương trở về sau khi nghỉ phép, với trị giá bằng 50 % tiền lương cho kỳ nghỉ thường niên. Tiền lương trả cho người trở về sau khi nghỉ phép sẽ được trả hạn chót vào ngày phát lương kế tiếp sau mỗi đợt nghỉ phép kết thúc. Nếu sau kỳ nghỉ phép thường niên người công nhân không trở

lại làm việc như đã thỏa thuận, người chủ được phép thu hồi lại khoản lương dành cho người trở về sau khi nghỉ phép đã được trả trước đó.

Điều 40

Khoản 1

Người chủ sẽ bồi thường cho công nhân khoản thu nhập bị mất và các chi phí đi lại cần thiết khi người công nhân phải đi:

(...)

• *trong lần khám sức khỏe, nghiên cứu hay tiêm ngừa được quy định theo luật về bệnh truyền nhiễm (1227/2016)*

Khoản 2

Người chủ sẽ bồi thường cho công nhân khoản thu nhập bị mất nếu như không đặt được giờ khám ngoài giờ làm việc hoặc do nhu cầu khẩn cấp:

(...)

cho thời gian khám ở bác sĩ để chỉ định dụng cụ hỗ trợ như mắt kính chẳng hạn, hay thiết bị cần cho việc chữa bệnh, hoặc để hướng dẫn cách sử dụng thiết bị hay dụng cụ hỗ trợ

Điều 43

Nghỉ phép hộ sản

Đối với công nhân mang thai đang làm việc không gián đoạn ít nhất là 6 tháng trước thời gian dự đoán cho việc sinh nở, thì sẽ được trả lương nghỉ hộ sản cho những ngày làm việc trong vòng một tháng kể từ ngày bắt đầu của kỳ nghỉ hộ sản sắp tới, theo chương 4 điều 1 của luật về hợp đồng lao động.

Điều 44

Nghỉ phép dành cho cha mẹ xin con nuôi

Đối với người công nhân xin con nuôi dưới 7 tuổi thì sẽ được trả lương nghỉ phép của cha mẹ có con nuôi cho những ngày làm việc trong vòng một tháng kể từ ngày bắt đầu của kỳ nghỉ dành cho cha mẹ có con nuôi sắp tới, theo chương 4 điều 1 của luật về hợp đồng lao động.

Điều 45

Khi đưa trẻ dưới 10 tuổi bỗng đau ốm đột ngột, người công nhân sẽ được trả lương cho thời gian đau ốm đó vì phải chăm sóc hoặc tìm kiếm giải pháp chăm sóc cho đứa trẻ mình đang nuôi dưỡng hoặc cho đứa trẻ khác của mình đang sống cố định trong căn hộ, với khoảng thời gian vắng mặt tạm thời và cần thiết kéo dài nhiều nhất là 4 ngày lịch.

Điều 50 mới cho chương VIII AN TOÀN LAO ĐỘNG

Nếu người chủ muốn công nhân làm công việc mà trong đó đòi hỏi giấy phép hành nghề hoặc bằng cấp học vấn, thí dụ như bằng tốt nghiệp ngành bảo vệ thực vật, bằng vệ sinh, giấy phép an toàn lao động, khóa học cấp cứu EA1, giấy phép làm công việc với lửa, bằng chữa cháy cơ bản AS1, bằng lái xe nâng hàng hoặc an toàn giao thông, thì người chủ có nghĩa vụ kiểm tra xem công nhân có bằng cấp phù hợp hay không, hoặc tổ chức chương trình học cần thiết trước khi bắt tay làm công việc đó. Khi người chủ chỉ định công nhân đang làm việc cho mình phải thực hiện công việc đòi hỏi giấy phép hay bằng cấp, thì chủ phải chịu trách nhiệm về chi phí học, chi phí đi lại và cư ngụ, cũng như khoản thiệt hại về thu nhập trong thời gian đi học.

Điều 54

Nếu như tình trạng kinh tế của doanh nghiệp thành viên của Liên đoàn các người chủ vùng nông thôn MTA gặp khó khăn đột xuất và đáng kể, và mối đe dọa gây nên chẳng hạn như việc giảm nhân sự, thì có thể thỏa thuận một cách địa phương (xem điều 5. Việc thỏa thuận mang tính địa phương) về những thay đổi ngắn hạn, nhiều nhất là 6 tháng, cho các điều kiện của mối quan hệ lao động, với mục đích nhằm bảo đảm các chỗ làm và sự tiếp tục hoạt động của công ty qua giai đoạn khủng hoảng. Trước khi thay đổi các điều kiện làm việc cần phải có những biện pháp nhằm phục hồi các nền tảng hoạt động của công ty bằng cách củng cố việc đầu tư và những cách thức khác nhẹ hơn.

Tại những nơi làm việc có chọn ra người đại diện cho công nhân, các khó khăn về tình trạng việc làm, tài chính hay số lượng đơn đặt hàng mà doanh nghiệp đang mắc phải, sẽ được xác nhận cùng với người đại diện công nhân và cùng nhau tìm các biện pháp nhẹ hơn cho việc sắp xếp lại lực lượng lao động nhằm phục hồi các nền tảng hoạt động cho doanh nghiệp. Nếu như sau khi thực hiện việc củng cố đầu tư và những cách thức khác nhẹ hơn dẫn đến quyết định là phải thay đổi các điều kiện làm việc, thì trước khi thỏa thuận một hợp đồng mang tính địa phương người đại diện công nhân phải nhận được bằng ước tính, trong đó cho thấy những dự đoán về ảnh hưởng của việc thay đổi các điều kiện làm việc đến sự cân bằng tình trạng tài chính của doanh nghiệp.

Tại những nơi làm việc không có người đại diện công nhân, một bản tường trình về các khó khăn trong tình trạng việc làm, tài chính hay số lượng đơn đặt hàng mà doanh nghiệp đang mắc phải, các biện pháp củng cố đầu tư và những cách thức nhẹ hơn khác đã được thực hiện, cũng như các biện pháp sắp xếp lại lực lượng lao động đã lên kế hoạch, và những dự đoán về ảnh hưởng của chúng đến sự cân bằng tình trạng tài chính của doanh nghiệp, phải được nộp lên trước cho Liên đoàn công nghiệp và Liên đoàn các chủ doanh nghiệp vùng nông thôn MTA.

Điều 7 Hợp đồng về hoạt động hợp tác của người phụ trách bảo hộ lao động

Những cơ hội phát triển và tiến thân trong nghề của người phụ trách công tác bảo hộ lao động không được suy yếu đi do việc chăm lo các công tác của người phụ trách bảo hộ lao động. Sự phát triển về thu nhập của người phụ trách bảo hộ lao động phải đi đôi với sự phát triển về thu nhập của các công nhân mà người đó đại diện. Nếu công việc nguyên thủy của người phụ trách bảo hộ lao động gây khó khăn cho việc chăm lo các nghĩa vụ đại diện được giao, thì tùy theo khả năng mà phải tổ chức cho người đại diện đó một công việc khác có cùng giá trị và xứng đáng với kỹ năng nghề nghiệp của người đó. Việc thay đổi các công việc không được gây ra sự giảm sút về thu nhập.

5 CÁC VẤN ĐỀ KHÁC CẦN ĐƯỢC THỎA THUẬN

5.1 Việc đơn giản và cụ thể hóa các phụ lục đính kèm của bản hợp đồng các điều kiện làm việc

Cả hai bên của bản hợp đồng thỏa thuận về hoạt động của nhóm làm việc nhằm đơn giản hóa và cụ thể hóa về mặt ngôn ngữ và bố cục của các phụ lục kèm theo bản hợp đồng các điều kiện làm việc trong thời gian hiệu lực của bản hợp đồng. Kiến nghị tường trình của nhóm làm việc sẽ được hoàn tất hạn chót vào ngày 30.11.2024 để được xem xét tại các buổi thương thuyết tiếp theo về hợp đồng điều kiện làm việc.

5.2 Việc dịch thuật bản hợp đồng điều kiện làm việc

Bản hợp đồng điều kiện làm việc bằng tiếng Thụy Điển, tiếng Anh, và tiếng Nga sẽ được cập nhật, cũng như bản hợp đồng điều kiện làm việc sẽ được dịch sang tiếng Ukraina và tiếng Việt bằng cách chia đôi chi phí dịch thuật giữa hai bên của bản hợp đồng.

6 VIỆC CHẤP THUẬN BIÊN BẢN

Vào ngày 10.2.2023 những người ký tên chấp thuận bản hợp đồng các điều kiện làm việc theo như kết quả thương thuyết đã đạt được.

Tại Helsinki ngày 14 tháng Hai năm 2023

LIÊN ĐOÀN CÁC CHỦ DOANH NGHIỆP VÙNG NÔNG THÔN MTA

Pasi Hakkarainen

Kristel Nybondas

LIÊN ĐOÀN CÔNG NGHIỆP

Riku Aalto

Turja Lehtonen

HỢP ĐỒNG VỀ ĐÀO TẠO CỦA CÁC NGÀNH NÔNG NGHIỆP

Lời nói đầu

Sự phát triển của xã hội, sự thay đổi của đời sống mưu sinh, việc bám giữ công việc làm, và sự gia tăng về tính hiệu quả cũng như sự cải tiến các hệ thống trang thiết bị tham gia đòi hỏi hoạt động đào tạo liên tục và tập trung gần như vào tất cả các nhóm nhân sự. Các liên đoàn kêu gọi những thành viên của mình hãy suy nghĩ tích cực về hoạt động đào tạo như vậy. Khi thời gian rỗi ngày một tăng, đội ngũ nhân viên càng có những điều kiện tốt hơn trước để hưởng việc đào tạo theo hướng phát triển khả năng chuyên môn đa dạng và những sở thích của mình. Việc đào tạo dành cho người lớn sẽ mang một ý nghĩa ngày càng lớn lao trong việc duy trì và cải thiện tay nghề.

Việc đào tạo cũng có ý nghĩa chủ chốt về mặt phát triển sự hợp tác giữa các đôi bên của thị trường lao động. Vì lý do đó các liên đoàn cho rằng việc học vấn để cải thiện mối quan hệ chung là một điều quan trọng. Song song đó các liên đoàn đồng ý rằng các đôi bên trong hoạt động đào tạo của mình cũng giúp cải thiện việc duy trì các mối quan hệ nghiêm túc và tín nhiệm.

Điều 1. Nhóm làm việc phụ trách mảng đào tạo

Để bản hợp đồng này đi vào hoạt động, các bên đàm phán đã lập ra nhóm làm việc phụ trách mảng đào tạo, và mỗi bên đàm phán đã chọn ra hai người đại diện vào nhóm này.

Nhóm phụ trách mảng đào tạo chấp thuận hàng năm danh sách những khóa học mà người chủ sẽ phụ trách phần chi phí. Nhóm làm việc sẽ chiếu cố việc đưa cả những khóa học ngắn hơn một tuần vào diện được bồi thường.

Thêm vào đó, trong thời gian bản hợp đồng còn hiệu lực nhóm làm việc sẽ hoạt động như là bộ phận hợp tác giữa hai bên đàm phán trong các vấn đề liên quan đến đào tạo

Điều 2. Việc đào tạo nghề nghiệp lại, đào tạo tiếp tục, và đào tạo hoàn chỉnh

Trong khi người chủ cho phép công nhân đi học đào tạo nghề nghiệp hoặc gửi công nhân đến các buổi đào tạo liên quan đến nghề nghiệp của đương sự, thì các chi phí trực tiếp do việc đi học gây ra và sự thiệt thòi về thu nhập trong thời gian làm việc bình thường sẽ được bồi thường.

Nếu việc đào tạo xảy ra hoàn toàn ngoài thời gian làm việc, những chi phí trực tiếp do việc đi học gây ra sẽ được bồi thường.

Điều 3. Chương trình đào tạo chung

Đôi bên đàm phán cùng với phía chủ và công nhân sẽ tổ chức

- chương trình đào tạo nhằm cải thiện
- hoạt động hợp tác, diễn ra tại nơi làm hoặc một nơi khác đã được thỏa thuận
- hoạt động hợp tác, diễn ra tại nơi làm hoặc một nơi khác đã được thỏa thuận.

Các thành viên của hội đồng phụ trách bảo hộ lao động, hội đồng dự bị, hoặc ban hoạt động bảo hộ lao động khi tham gia vào buổi đào tạo do đôi bên cùng thỏa thuận, hoặc cuộc họp của ban hoạt động bảo hộ lao động, thì các chi phí trực tiếp do buổi học hay cuộc họp gây ra và sự thiệt hại về thu nhập cho thời gian lao động bình thường sẽ được bồi thường.

Nếu việc đào tạo xảy ra hoàn toàn ngoài thời gian làm việc, những chi phí trực tiếp do việc đi học gây ra sẽ được bồi thường.

Về cuộc họp của ban hoạt động bảo hộ lao động tổ chức ngoài giờ làm việc, các chi phí trực tiếp cho thành viên của ban hoạt động khi tham gia cuộc họp sẽ được bồi thường, cũng như tiền lương cuộc họp sẽ được trả theo các quy định của ban điều hành.

Thành viên dự bị của ban hoạt động bảo hộ lao động khi tham gia cuộc họp của ban hoạt động bảo hộ lao động, đương sự sẽ được bồi thường sự thiệt hại về thu nhập cũng như các chi phí trực tiếp với lý do giống như cho thành viên chính thức của ban hoạt động bảo hộ lao động.

Điều 4. Chương trình học liên quan đến các vấn đề của mối quan hệ lao động

Người công nhân khi tham gia vào các khóa học liên quan các vấn đề của mối quan hệ lao động do người chủ hoặc người chủ và hội công nhân cùng nhau tổ chức, hoặc tham gia những ngày đàm phán, thì người công nhân sẽ được bồi thường các chi phí trực tiếp do việc này gây ra, cũng như sự thiệt hại về thu nhập cho thời gian lao động bình thường.

Điều 5. Các chi phí trực tiếp

Các chi phí trực tiếp được nhắc đến trong các điều từ 2 đến 4 của bản hợp đồng này có nghĩa là chi phí đi lại bằng cách sử dụng cách thức di chuyển rẻ nhất, lệ phí khóa học, các chi phí cho tài liệu học tập theo chương trình của khóa học, và lệ phí bao trọn gói của các khóa học nội trú. Sự thiệt hại về thu nhập trong thời gian lao động bình thường sẽ được bồi thường ở phần thời gian của khóa học cũng như thời gian đi lại. Thời gian sử dụng vào khóa học bên ngoài giờ làm việc và cho việc đi lại do khóa học đòi hỏi sẽ không được bồi thường. Tiền lương của người làm việc theo lương tuần và lương tháng sẽ không bị giảm bớt

ở phần thời gian tham gia khóa học cũng như thời gian đi lại do khóa học đòi hỏi.

Điều 6. Việc tham gia vào các buổi học đào tạo

Việc tham gia vào các buổi học đào tạo được nhắc đến trong các điều từ 2 đến 4 của bản hợp đồng này phải được thỏa thuận trước với người chủ.

Điều 7. Buổi đào tạo do các tổ chức nghiệp đoàn tổ chức (buổi học AY)

Các tổ chức nghiệp đoàn trong bản hợp đồng này có nghĩa là Tổ chức trung tâm của các Nghiệp đoàn Phần Lan (SAK) và Liên đoàn công nghiệp.

Việc giữ gìn mối quan hệ lao động và thời gian thông báo

Đối với các khóa học kéo dài một tháng hoặc ngắn hơn do Tổ chức trung tâm của các Nghiệp đoàn Phần Lan và Liên đoàn công nghiệp tổ chức, người công nhân được cho cơ hội tham gia mà không bị cắt mối quan hệ lao động, khi mà việc tham gia không gây thiệt hại đáng kể cho sản xuất hay cho hoạt động của công ty. Khi đánh giá sự thiệt hại kể trên phải chú ý đến tầm vóc của nơi làm việc. Trong trường hợp từ chối phải thông báo lý do cho người đại diện công nhân hoặc cho người công nhân liên quan hạn chót là 10 ngày trước khi khóa học bắt đầu, rằng tại sao việc chấp thuận ngày nghỉ có thể mang lại sự thiệt hại đáng kể. Khi đó điều cần làm là cùng nhau tìm hiểu xem có thời điểm nào khác hay không để việc tham gia khóa học không bị cản trở.

Thông báo về việc có ý định tham gia khóa học phải thực hiện trong thời gian sớm nhất có thể. Khi nào khóa học kéo dài nhiều nhất là một tuần, việc thông báo phải được thực hiện ít nhất là ba (3) tuần trước khi khóa học bắt đầu, cũng như khi nào là khóa học dài hơn thì phải thông báo ít nhất là sáu (6) tuần trước đó.

Trước khi đương sự tham gia vào buổi học kể trên, những vấn đề do việc tham gia gây ra phải được thỏa thuận với người chủ, cũng như nhất quyết phải xem xét trước rằng đó có phải là buổi học mà người chủ sẽ bồi thường cho công nhân theo hợp đồng về vấn đề đào tạo đã quy định hay không. Song song đó phải xác nhận xem mức độ rộng lớn của các khoản bồi thường này ra sao.

Khi nào mà người công nhân theo thứ tự kể trên tham gia vào khóa học kéo dài ba tháng của SAK, thì mối quan hệ lao động của đương sự không bị gián đoạn vì khóa học.

Tại các nơi làm việc có ít hơn năm công nhân, việc bồi thường chi phí đi học sẽ được thỏa thuận riêng.

Cho mỗi chỗ làm chỉ một người đại diện công nhân có thể tham gia khóa học đào tạo trong một năm lịch.

Các khoản bồi thường

Về phần khóa học được nhắc đến trong các đoạn trên của điều này do SAK và Liên đoàn công nghiệp tổ chức mà nhóm làm việc phụ trách việc đào tạo đã chấp thuận, và được SAK hoặc Liên đoàn lao động tổ chức tại các trường học của riêng họ, người chủ sẽ bồi thường về thiệt hại thu nhập cho người đại diện công nhân, cho người của hội đồng bảo hộ lao động, cho người dự bị của hội đồng bảo hộ lao động, và cho thành viên của ban hoạt động về bảo hộ lao động. Khoản bồi thường kể trên trả cho người đại diện công nhân nhiều nhất là một tháng, cũng như cho những người trong các nhiệm vụ bảo hộ lao động nhiều nhất là hai tuần. Thêm vào đó, điều kiện cho việc bồi thường thiệt hại thu nhập là khóa học tham gia đó liên quan đến các công việc hợp tác của người tham gia trong công ty.

Nếu như khóa học ba tháng do SAK tổ chức được chấp thuận trong nhóm làm việc về vấn đề đào tạo rằng thuộc về phạm vi hỗ trợ của người chủ, thì khoản thiệt hại thu nhập của người đại diện công nhân tham gia khóa học sẽ được bồi thường cho thời gian một tháng, với điều kiện là đương sự đang làm việc trong công ty có ít nhất là 20 công nhân làm việc suốt năm trong nghề.

Thêm vào đó các công nhân được nhắc đến trong hai đoạn trước đây sẽ được trả cho mỗi ngày học khoản bồi thường cho chi phí ăn uống do khóa học gây ra, là tiền bồi thường bữa ăn đã được thỏa thuận giữa các liên đoàn. Tuy nhiên khoản bồi thường này không trả cho thời gian dài hơn như cách trả cho thiệt hại về thu nhập.

Tất cả việc trả những khoản bồi thường đều đòi hỏi rằng đương sự sẽ trở về chỗ làm trước đây của mình.

Người chủ có nghĩa vụ trả các khoản bồi thường kể trên cho cùng một người chỉ một lần cho cùng buổi học hay buổi học có nội dung tương tự.

Điều 7.1. Trị giá khoản bồi thường cho bữa ăn

Tiền bồi thường bữa ăn trong năm 2023 là 28,25 euro/ngày học. Số tiền sẽ được kiểm tra hàng năm. Cách tính sự thay đổi hàng năm cho số tiền bồi thường bữa ăn sẽ sử dụng việc thay đổi tiền ngày được sở thuế chấp thuận, trong đó phép làm tròn thông thường cho các con số là theo quy tắc năm cent.

Điều 8. Khoản thiệt hại về thu nhập

Khoản thiệt hại về thu nhập trong bản hợp đồng này có nghĩa là khoản thu nhập mà người công nhân bị mất khi tham gia vào buổi học trong thời gian lao động bình thường của mình.

Từ khoản thiệt hại thu nhập người chủ có thể trừ ra phần mà người công nhân có thể sẽ được bồi thường cho thời gian học từ một nơi khác, tuy nhiên không phải là khoản hỗ trợ mà người công nhân đó có thể nhận được từ nghiệp đoàn của mình hay từ chi bộ ngành nghề của riêng mình.

Điều 9. Việc xử lý các bất đồng ý kiến

Khi xử lý các vụ bất đồng ý kiến phải tuân theo cách thức đàm phán trong hợp đồng các điều kiện lao động của ngành.

Điều 10. Các khoản lợi tức xã hội

Việc tham gia vào các buổi học của các tổ chức nghiệp đoàn như đã nêu ra trong điều 7 cho đến ranh giới một tháng không gây nên việc cắt giảm các khoản tiền nghỉ phép thường niên, tiền hưu trí, hay các khoản lợi tức tương đương với chúng.

Điều 11. Tính hiệu lực và việc kết thúc của bản hợp đồng

Bản hợp đồng này đi vào hiệu lực ngày 1.2.2023 và có hiệu lực tạm thời bằng thời gian thông báo kết thúc hợp đồng là sáu tháng trước đó.

Tại Helsinki ngày 14 tháng Hai năm 2023

LIÊN ĐOÀN CÁC CHỦ DOANH NGHIỆP VÙNG NÔNG THÔN

LIÊN ĐOÀN CÔNG NGHIỆP

HỢP ĐỒNG VỀ NGƯỜI TÍN NHIỆM ĐẠI DIỆN CÔNG NHÂN

Điều 1. Mục đích và ngành nghề áp dụng của bản hợp đồng

Khoản 1 Mục đích của hệ thống người tín nhiệm đại diện công nhân là về phần mình bảo đảm cho việc tuân thủ những hợp đồng đã được ký kết giữa các đôi bên, làm rõ nhanh chóng và công bằng các vụ tranh cãi vì bất đồng ý kiến phát sinh giữa chủ và công nhân, xử lý các vấn đề khác phát sinh giữa chủ và các công nhân, cũng như duy trì và cải thiện bầu không khí làm việc yên ổn theo cách mà hệ thống hợp đồng các điều kiện lao động đã yêu cầu.

Khoản 2 Bản hợp đồng này được áp dụng tại các doanh nghiệp là thành viên của Liên đoàn những người chủ vùng nông thôn.

Điều 2. Người đại diện công nhân và chi bộ ngành

Khoản 1 Người tín nhiệm đại diện công nhân có nghĩa là người có tín nhiệm được xác nhận bằng quyết định của chi bộ ngành chọn ra từ tập thể các công nhân tích cực và có tham gia nghiệp đoàn. Người tín nhiệm này sẽ đại diện cho các công nhân của công ty, hoặc các công nhân của những doanh nghiệp có cùng một chủ, và các công nhân phù hợp với bản hợp đồng về các điều kiện lao động. Các doanh nghiệp vừa kể có thể chọn ra một người đại diện chung cho công nhân nếu như các doanh nghiệp nằm ở cùng địa phương.

Khoản 2 Người đại diện công nhân phải là người đang làm việc trong công ty và nắm vững hoàn cảnh của nơi làm việc.

Khoản 3 Chi bộ ngành có nghĩa trong hợp đồng này là tổ chức con dưới quyền đã đăng ký với Liên đoàn công nghiệp.

Điều 3. Việc chọn người đại diện công nhân

1. Chi bộ ngành sẽ phê duyệt người đại diện công nhân và người dự bị đại diện công nhân bằng một cuộc bầu cử. Các công nhân có tham gia nghiệp đoàn và ràng buộc với bản hợp đồng các điều kiện làm việc có mặt trong công ty đều có thể tham gia bầu cử.
2. Cuộc bầu cử chọn người đại diện có thể diễn ra tại chỗ làm. Khi nào cuộc bầu cử tổ chức tại chỗ làm, các công nhân phải được cho phép cơ hội để tham gia buổi bầu cử. Tuy nhiên việc tổ chức và tiến hành bầu cử không được gây rắc rối cho tình trạng làm việc. Về thời gian và các nơi chốn bầu cử phải thỏa thuận với

người chủ hạn chót là 14 ngày trước khi tổ chức bầu cử. Người chủ sẽ cho những nhân viên được chi bộ ngành bình chọn một cơ hội để tham gia cuộc bầu cử.

Khoản 3 Khi hoạt động của công ty bị thu hẹp hay mở rộng ra rõ rệt, hoặc vì lý do nhượng lại hay sát nhập, hay chuyển sang dạng công ty cổ phần, hay vì sự thay đổi quan trọng về tổ chức có thể xem tương đương với những tình trạng đó, thì ban đại diện công nhân có thể đáp ứng với kích thước và mô hình đã thay đổi của công ty, tuân thủ theo các đường lối của bản hợp đồng này.

Khoản 4 Chi bộ ngành phải thông báo trên văn bản với người chủ về người đại diện đã được chọn ra, về người đã được chọn ra làm dự bị cho người đó, cũng như việc họ xin từ chức hay bị cách chức. Thêm vào đó người dự bị phải thông báo khi nào đương sự hoạt động trong vai trò thay thế cho người đại diện. Người chủ thông báo với người đại diện công nhân rằng những ai sẽ thay mặt công ty để đàm phán với người đại diện công nhân.

Điều 4. Mối quan hệ lao động của người đại diện công nhân

Khoản 1 Người đại diện công nhân trong mối quan hệ lao động của mình là cùng cương vị với người chủ, bắt chước là đương sự thực hiện các nhiệm vụ đại diện công nhân bên cạnh công việc của mình hay là đương sự đã được cho phép tạm ngưng làm việc một phần hoặc toàn phần. Người đại diện công nhân có nghĩa vụ tuân thủ các điều kiện lao động và giờ giấc lao động nói chung, các quy định của bộ phận phụ trách công việc, và nội quy chung khác.

Khoản 2 Khả năng được phát triển và thăng tiến trong công việc của người đại diện công nhân không được phép làm yếu đi chỉ vì vai trò là người đại diện công nhân.

Khoản 3 Người công nhân giữ vai trò người đại diện trong khi thực hiện nhiệm vụ này, hoặc là vì lý do này, không thể bị chuyển sang công việc có mức lương thấp hơn so với công việc mà đương sự đang làm lúc được bình chọn làm người đại diện. Đương sự cũng không thể bị chuyển sang công việc kém giá trị hơn nếu như người chủ có thể đề nghị với đương sự công việc khác tương xứng với trình độ nghề nghiệp của đương sự. Chỉ vì nhiệm vụ của người đại diện mà đương sự không thể bị đuổi việc.

Khoản 4 Nếu công việc chính của người được chọn làm người đại diện gây khó khăn cho đương sự trong việc chăm lo các nhiệm vụ trong vai trò người đại diện của mình, thì phải sắp xếp một công việc khác, có chiếu cố đến hoàn cảnh của công ty và tay nghề của người đại diện. Sự sắp xếp này không được gây ra việc hạ thấp thu nhập của đương sự.

Khoản 5 Sự phát triển về thu nhập của người đại diện công nhân phải tương xứng với sự phát triển về thu nhập xảy ra trong công ty.

Khoản 6 Nếu lực lượng lao động của công ty bị cho thôi việc hoặc nghỉ không hưởng lương vì lý do kinh tế hoặc sản xuất, biện pháp này không được áp dụng cho người đại diện công nhân nếu như hoạt động của công ty hoặc đơn vị hoạt động tương đương không bị gián đoạn toàn bộ. Người đại diện nào hoạt động trong cương vị là người đại diện chung cho các công nhân của nhiều công ty như đã được nhắc đến ở điều 2 khoản 1, thì tùy theo khả năng phải được đề xuất công việc ở một trong số các công ty đó. Nếu cùng nhau xác nhận rằng không thể đề xuất cho người đại diện công nhân một công việc tương xứng với nghề nghiệp của đương sự hoặc nói chung công việc thích hợp cho đương sự, thì có thể thực hiện khác với quy định vừa kể. Theo chương 7 điều 10 khoản 2 của luật về quan hệ lao động thì hợp đồng lao động của người đại diện công nhân có thể được chấm dứt chỉ khi công việc chấm dứt hoàn toàn và không thể đề xuất một công việc khác tương xứng với tay nghề của đương sự.

Vì lý do xuất phát từ người đại diện công nhân, người đại diện không thể bị cho thôi việc mà không có sự đồng ý của đại đa số các công nhân mà đương sự đại diện, như chương 7 điều 10 khoản 1 của luật về hợp đồng lao động đã yêu cầu.

Hợp đồng đại diện của người công nhân không được phép chấm dứt trái với các quy định trong chương 8 điều 1 khoản 1 của luật về hợp đồng lao động. Việc chấm dứt hợp đồng lao động của người đại diện công nhân với lý do rằng đương sự đã vi phạm các quy tắc về tổ chức nằm trong chương 3 điều 1 của luật hợp đồng lao động là không thể, trừ khi đương sự cùng lúc đó đã liên tục và chủ yếu, bất chấp lời cảnh cáo, không tuân thủ các nghĩa vụ được ghi ra trong chương 8 điều 1 khoản 1 của luật hợp đồng lao động.

Bất chấp việc doanh nghiệp bị chuyển nhượng, cương vị của người đại diện công nhân vẫn tiếp tục được giữ vững, nếu như doanh nghiệp bị chuyển nhượng hay một phần của doanh nghiệp vẫn giữ được tính độc lập của nó. Nếu doanh nghiệp phải bị chuyển nhượng hoặc một phần của nó mất đi tính độc lập, người đại diện công nhân có quyền được bảo vệ về sau như được thỏa thuận dưới đây trong bản hợp đồng này, bắt đầu từ khi chu kỳ hoạt động kết thúc do việc chuyển nhượng doanh nghiệp gây ra.

Khi đánh giá cơ sở cho việc chấm dứt hợp đồng làm việc của người đại diện công nhân, người đại diện không được đặt vào vị trí bất lợi hơn so với các công nhân khác.

Các quy định liên quan đến việc chấm dứt mối quan hệ lao động và cho thôi việc trong đoạn này phải được áp dụng cho cả người công nhân đã hoạt động trong cương vị người đại diện sau khi các nhiệm vụ đại diện của đương sự được chấm dứt như sau:

Thời gian áp dụng	Số lượng công nhân mà người đại diện tín nhiệm đang đại diện
-------------------	---

4 tháng
6 tháng

nhiều nhất là 20
ít nhất là 21

Nếu hợp đồng lao động của người đại diện công nhân bị chấm dứt trái với bản hợp đồng này, vấn đề sẽ được xử lý theo luật về hợp đồng lao động (55/2001).

Điều 5. Các nhiệm vụ của người đại diện công nhân

Khoản 1 Nhiệm vụ chính của người đại diện công nhân là hoạt động trong cương vị của người đại diện cho chi bộ ngành trong các vấn đề liên quan đến việc áp dụng bản hợp đồng về các điều kiện lao động.

Khoản 2 Người tín nhiệm đại diện công nhân sẽ đại diện chi bộ ngành trong các vấn đề liên quan việc thi hành các quy định của luật lao động, và thường là trong những mối quan hệ giữa chủ và các công nhân, và trong các câu hỏi liên quan đến việc phát triển công ty. Nhiệm vụ của người đại diện còn là hoạt động về phần mình nhằm duy trì và cải thiện hoạt động đàm phán và hoạt động chung giữa công ty và đội ngũ nhân viên.

Khoản 3 Nếu phát sinh những điều không rõ ràng hoặc bất đồng ý kiến về lương của các công nhân hoặc về việc áp dụng các luật và hợp đồng liên quan đến các mối quan hệ làm việc, thì người đại diện công nhân phải được cung cấp tất cả các thông tin liên quan đến người công nhân mà mình đại diện và có ảnh hưởng đến việc làm rõ vấn đề.

Điều 6. Những thông tin cần được cung cấp cho người đại diện công nhân

Người đại diện công nhân có quyền, theo yêu cầu của mình, nhận được trên văn bản hoặc bằng những cách thỏa thuận khác, những thông tin sau đây liên quan đến các công nhân mà mình đại diện:

Khoản 1 Họ và tên của người công nhân.

Khoản 2 Thời gian đến làm việc từ các công nhân mới.

Khoản 3 Độ dài thời gian đã được thỏa thuận cho hợp đồng lao động của những người lao động theo hợp đồng có thời hạn.

Khoản 4 Thông tin về các công nhân bị cho thôi việc và bị nghỉ không lương

Khoản 5 Thang lương hoặc tương tự, mà người công nhân hoặc công việc mà đương sự đang làm được xếp vào

Khoản 6 Số lượng công nhân làm việc bán và trọn thời gian, hai lần mỗi năm.

Người đại diện công nhân có quyền nhận được những thông tin nêu ra trong các đoạn 1-5 mỗi năm một lần, khi mà bản hợp đồng các điều kiện lao động của ngành được thỏa thuận, và khi những thay đổi do điều này gây ra được thực thi tại công ty vào thời điểm này, từ các công nhân đang trong mối quan hệ lao động với công ty. Về phần các ông nhân mới, người đại diện có quyền nhận được những thông tin đã nhắc đến trong các khoản 1, 2, 3 và 5 theo yêu cầu của mình ngay khi mối quan hệ lao động mới được bắt đầu hoặc theo thời gian nhất định đã được thỏa thuận.

Người đại diện công nhân được giao, theo yêu cầu của mình, lời giải trình về việc những thông tin nào đã được thu thập trong giai đoạn nhận vào làm.

Giống như người tín nhiệm đại diện có thẩm quyền tư pháp, theo quy định của luật pháp người đại diện công nhân cũng có quyền tìm hiểu danh sách đã được thảo ra về công việc đột xuất và công việc làm thêm cùng với mức lương trả thêm cho các công việc này.

Người đại diện công nhân phải giữ bí mật những thông tin mà mình đã nhận được để chăm lo các nhiệm vụ của mình.

Việc nhận công nhân mới vào làm việc đều phải thông báo cho người đại diện công nhân biết. Dưới dạng một phần của việc huấn luyện, người công nhân mới sẽ được cung cấp quyền hướng dẫn chung của người đại diện cho chủ, người đại diện công nhân và người phụ trách bảo hộ lao động về các hệ thống hoạt động chung của công ty, về các hợp đồng ở mức địa phương, và các khả năng của chúng trong bản hợp đồng về các điều kiện lao động.

Điều 7. Việc chăm lo các nhiệm vụ của người tín nhiệm đại diện công nhân (2023–2025)

1. Để hoàn thành các nhiệm vụ người đại diện công nhân được giao, người đại diện hoặc khi đương sự không thể chăm lo công việc thì là người đại diện dự bị phải được phép tạm nghỉ việc và được trả tiền bồi thường theo từng tháng lịch như sau:

<i>Số lượng công nhân đang lao động bình thường</i>	<i>Thời gian nghỉ giờ/tháng</i>	<i>Khoản bồi thường Euro/tháng</i>
5-20	4	42
21-50	6	55
51 hoặc nhiều hơn	10	90

Thời điểm xin nghỉ được thỏa thuận tại địa phương. Thời gian sử dụng cho các nhiệm vụ của người đại diện công nhân được xem tương đương như là thời gian làm việc.

2. Nếu người đại diện được phép nghỉ làm thường xuyên thành những khoảng thời gian có hạn liên tục thì đương sự phải giải quyết các nhiệm vụ của người đại diện trong thời gian đó. Tuy nhiên để có thể chăm lo các vấn đề khẩn cấp, ban giám đốc phụ trách công việc phải cho phép người đại diện công nhân được nghỉ vào cả thời gian khác thích hợp về mặt công việc.

Điều 8. Việc bồi thường thiệt hại về thu nhập

Khoản 1 Người chủ bồi thường khoản thu nhập mà người đại diện công nhân bị mất trong thời gian làm việc, hoặc là do các cuộc đàm phán địa phương với những người đại diện của chủ, hoặc là chỉ do hoạt động trong các nhiệm vụ đã được thỏa thuận với chủ.

Khoản 2 Nếu người đại diện công nhân thực hiện ngoài thời gian lao động bình thường các công việc đã thỏa thuận với chủ, khoảng thời gian đã sử dụng này sẽ được trả như tiền bồi thường làm thêm giờ, hoặc thỏa thuận một hình thức trả tiền phụ trội khác.

Điều 9. Việc đào tạo cho người đại diện công nhân

Việc tham gia khóa đào tạo đã được thỏa thuận giữa liên đoàn MTA và Liên đoàn công nghiệp trong bản hợp đồng về đào tạo đang có hiệu lực.

Điều 10. Cơ sở phòng ốc

Người chủ sắp xếp cho người đại diện công nhân một nơi phù hợp để lưu trữ các thiết bị cần thiết cho công tác tín nhiệm đại diện công nhân. Khi đòi hỏi nơi hoạt động đặc biệt tùy theo khuôn khổ chỗ làm, người chủ sẽ tổ chức một nơi phù hợp để có thể tiến hành các buổi đàm phán cần thiết nhằm chăm lo các nhiệm vụ của người đại diện công nhân.

Người đại diện công nhân có thể sử dụng phòng ốc và các dụng cụ đang được dùng bình thường trong công ty, như là các máy điện toán và các chương trình liên quan đến chúng được sử dụng nói chung trong công ty. Việc sắp xếp các vấn đề thực tiễn được thỏa thuận tại địa phương.

Điều 11. Thứ tự đàm phán

Khoản 1 Trong những vấn đề liên quan đến lương bổng của mình và các điều kiện làm việc khác, người công nhân nên liên hệ ngay lập tức đến người lãnh đạo của mình.

Khoản 2 Nếu như người công nhân giải quyết trực tiếp được vấn đề kể trên với lãnh đạo của mình, đương sự có thể giải quyết được vấn đề qua các cuộc đàm phán giữa người đại diện công nhân và người đại diện cho chủ.

Khoản 3 Nếu như việc bất đồng ý kiến phát sinh tại chỗ làm không giải quyết được ở mức độ địa phương, lúc đó sẽ tuân thủ trật tự đàm phán theo như hợp đồng về các điều kiện làm việc.

Khoản 4 Nếu sự tranh cãi liên quan đến việc chấm dứt mối quan hệ lao động của người đại diện công nhân mà bản hợp đồng này đã nhắc đến, thì các cuộc đàm phán địa phương cũng như giữa các liên đoàn với nhau phải được tiến hành và thông qua ngay lập tức sau khi lý do cho nghỉ việc đã gây ra sự tranh cãi.

Điều 12. Tính hiệu lực của bản hợp đồng

Bản hợp đồng này đi vào hiệu lực ngày 1.2.2023 và có hiệu lực tạm thời bằng thời gian thông báo kết thúc hợp đồng là sáu tháng trước đó.

Tại Helsinki ngày 14 tháng Hai năm 2023

LIÊN ĐOÀN CÁC CHỦ DOANH NGHIỆP VÙNG NÔNG THÔN MTA

LIÊN ĐOÀN CÔNG NGHIỆP

HỢP ĐỒNG VỀ HOẠT ĐỘNG HỢP TÁC BẢO HỘ LAO ĐỘNG

Điều 1. Mục đích và ngành nghề áp dụng của bản hợp đồng

Để thúc đẩy sự an toàn nơi làm việc, để có được bầu không khí tích cực cho hoạt động bảo hộ lao động, và để cải thiện sự hợp tác giữa những người chủ và các công nhân trong công việc bảo hộ lao động, cả đôi bên đàm phán đã thực hiện bản hợp đồng này theo điều 8 khoản 2 của luật đã ra về việc giám sát bảo hộ lao động.

Bản hợp đồng này được áp dụng cho tất cả các công việc của ngành nông nghiệp, làm vườn, nuôi thú lấy lông và cây xanh được nhắc đến trong điều 1 của hợp đồng về các điều kiện lao động liên quan đến các ngành nói trên giữa Liên đoàn các chủ doanh nghiệp miền quê và Liên đoàn công nghiệp.

Điều 2. Ban chấp hành lao động của các ngành nông nghiệp

Cơ quan hoạt động hợp tác toàn quốc cho công tác bảo hộ lao động cho các ngành áp dụng được nêu ra trong điều 1 kể trên là Ban chấp hành lao động của các ngành nghề nông nghiệp, có trụ sở đặt tại thành phố Helsinki.

Khoản 1 Thành phần và việc tuyển chọn

Ban chấp hành lao động các ngành nông nghiệp gồm có tám thành viên chủ chốt, trong đó có ba người đại diện các chủ lao động, ba công nhân và hai nhân viên. Ngoài các thành viên chủ chốt mỗi bên còn có một thành viên dự bị.

Mỗi bên đàm phán chọn ra người đại diện của mình cũng như cùng nhau mời những người đại diện phía nhân viên vào Ban chấp hành lao động các ngành nông nghiệp.

Hai bên đàm phán phụ trách các chi phí của Ban chấp hành lao động các ngành nông nghiệp theo mối tương quan những người đại diện của mình trong ban chấp hành.

Ban chấp hành lao động ra từ trung tâm của mình một người chủ tọa cho từng năm. Người được chọn làm chủ tọa thay phiên nhau mỗi năm là người đại diện của phía bên chủ và bên công nhân.

Khoản 2 Các nhiệm vụ

Các nhiệm vụ của Ban chấp hành lao động các ngành nông nghiệp bao gồm:

- xúc tiến việc nghiên cứu công tác bảo hộ lao động của ngành
- phát triển và tăng cường công tác bảo hộ lao động của ngành
- phát triển hoạt động hợp tác mang tính bảo hộ lao động tại chỗ làm
- hướng dẫn và cung cấp thông tin cho những người trong hoạt động hợp tác về bảo hộ lao động
- lên kế hoạch và tổ chức cho nhóm phụ trách đào tạo những người tham gia ban chấp hành bảo hộ lao động
- liên lạc các tổ chức hoạt động trong ngành bảo hộ lao động
- liên lạc các cơ quan và cá nhân làm việc trong công tác bảo hộ lao động của các ngành nông nghiệp
- điều tra các câu hỏi đặc biệt mang tính bảo hộ lao động của các ngành nông nghiệp, xử lý và điều tra các vụ tranh cãi có khả năng phát sinh trong các vấn đề bảo hộ lao động
- các nhiệm vụ khác mà hai bên đã cùng nhau giao cho Ban chấp hành lao động các ngành nông nghiệp.

Điều 3. Các bộ phận hoạt động hợp tác

Để giúp cho hoạt động hợp tác bảo hộ lao động, tại hãng sản xuất hoặc đơn vị hoạt động tương đương có một trường phòng bảo hộ lao động do người chủ chọn ra để phụ trách hoạt động hợp tác, một nhân viên hội đồng bảo hộ lao động đại diện cho các công nhân và nhân viên văn phòng trong hoạt động hợp tác, hoặc khi mà các nhóm vừa kể đã chọn ra nhân viên hội đồng riêng cho nhóm của mình, là các nhân viên hội đồng bảo hộ lao động đại diện cho các nhóm này, cũng như hai nhân viên hội đồng dự bị cho họ, và nhân viên phụ trách bảo hộ lao động.

Về việc lựa chọn các bộ phận hoạt động hợp tác khác nhằm đẩy mạnh công tác bảo hộ lao động, cũng như lựa chọn các mô hình hoạt động hợp tác phù hợp với mục đích, sẽ được thỏa thuận một cách địa phương có lưu ý đến tính chất, quy mô, số lượng công nhân và nhân viên văn phòng của hãng xưởng sản xuất hoặc đơn vị hoạt động tương đương, cũng như tính chất của các nhiệm vụ cùng các hoàn cảnh khác. Nếu như không có thỏa thuận gì khác về mô hình hoạt động hợp tác, một ban chấp hành bảo hộ lao động được thành lập cho hoạt động hợp tác bảo hộ lao động.

Khi hoạt động của công xưởng sản xuất hay đơn vị hoạt động tương đương bị thu hẹp hay mở rộng ra rõ rệt, hoặc vì lý do nhượng lại hay sát nhập, hay chuyển sang dạng công ty cổ phần, hay vì sự thay đổi quan trọng về tổ chức có thể xem tương đương với những tình trạng đó, thì tổ chức bảo hộ lao động có thể đáp ứng với kích thước và cấu trúc đã thay đổi của công xưởng hay đơn vị hoạt động tương đương, tuân thủ theo các đường lối của bản hợp đồng này.

Điều 4. Các nhiệm vụ hoạt động hợp tác

Bất chấp mô hình hoạt động hợp tác, trong hoạt động hợp tác bảo hộ lao động phải chú ý đến quy mô của hãng xưởng sản xuất hoặc đơn vị hoạt động tương đương, tính chất của hoạt động và các hoàn cảnh khác

- thảo ra kế hoạch hoạt động hàng năm, có chiếu cố đến ý định liên quan bảo hộ lao động của doanh nghiệp cùng với các kiến nghị phát triển
- xử lý tình trạng và sự phát triển các bối cảnh bảo hộ lao động, và thực hiện các kiến nghị phát triển
- xử lý nhu cầu, việc thực hiện và giám sát các cuộc nghiên cứu bảo hộ lao động liên quan đến môi trường lao động,
- xử lý việc tổ chức giám sát tình trạng an toàn và sức khỏe của nơi làm việc
- xử lý nhu cầu kiểm tra bảo hộ lao động trong nội bộ tại nơi làm và thực hiện các đề xuất liên quan cũng như theo dõi việc thực thi
- xử lý các kế hoạch đổi mới và thay đổi có ảnh hưởng đến hoàn cảnh lao động tại nơi làm, ra các quyết định về chúng và giám sát việc thực thi
- xử lý và làm các kiến nghị về việc tổ chức đào tạo liên quan bảo hộ lao động, hướng dẫn công việc và huấn luyện
- xử lý việc thực thi công tác chăm sóc sức khỏe người lao động và làm các kiến nghị cho sự phát triển của công tác đó
- xử lý việc tổ chức cách thức thông báo liên quan bảo hộ lao động tại nơi làm
- xử lý các vấn đề cần thiết khác về mặt bảo hộ lao động.

Điều 5. Hoạt động duy trì khả năng lao động

Việc tăng cường hoạt động duy trì khả năng lao động tại nơi làm việc đòi hỏi sự hợp tác của bộ phận chăm sóc sức khỏe lao động, tổ chức bảo hộ lao động, đường lối quản lý từ cấp trên và ban phụ trách nhân sự. Trong kế hoạch hoạt động của bộ phận chăm sóc sức khỏe lao động sẽ đưa ra các chủ trương cho hoạt động duy trì khả năng lao động. Điều này đảm bảo cho việc tiến hành hoạt động vào thời điểm đúng và thực thi hiệu quả. Trong mục tiêu này nhiệm vụ đòi bên tham gia là trong khả năng của sự hợp tác mà bản hợp đồng này đòi hỏi:

- tham gia vào việc lên kế hoạch, thực thi và giám sát hoạt động duy trì khả năng lao động cùng với đội ngũ nhân viên chăm sóc sức khỏe người lao động, ban quản lý điều hành phương hướng, và bộ phận quản lý nhân sự
- hỗ trợ việc tạo mô hình bầu không khí tích cực cho hoạt động
- theo dõi khả năng lao động của những người đang làm việc
- khi cần thiết thảo ra các hướng dẫn nhằm đưa những người đang cần hoạt động duy trì khả năng lao động đến cho các nhà chuyên môn chăm sóc.

Nhiệm vụ của trưởng phòng bảo hộ lao động và nhân viên hội đồng bảo hộ lao động là:

- tham gia vào việc lên kế hoạch cho hoạt động duy trì khả năng lao động trong khi thảo ra kế hoạch hoạt động cho bộ phận chăm sóc sức khỏe lao động và kế hoạch cho các biện pháp cá nhân, cũng như tham gia việc thực hiện và giám sát các kế hoạch.

Điều 6. Trưởng phòng bảo hộ lao động

Bằng cách lưu ý đến tính chất và quy mô của hãng xưởng sản xuất hay đơn vị hoạt động tương đương, trưởng phòng bảo hộ lao động phải tìm hiểu cặn kẽ các vấn đề liên quan bảo hộ lao động của nơi làm việc.

Để có thể chăm lo các nhiệm vụ của mình, trưởng phòng bảo hộ lao động phải được tổ chức đầy đủ các yếu tố cho việc hoạt động.

Nhiệm vụ của trưởng phòng bảo hộ lao động ngoài các nhiệm vụ khác thuộc về hoạt động hợp tác bảo hộ lao động là:

- tìm hiểu các nội quy, quy định và chỉ dẫn liên quan bảo hộ lao động
- tổ chức, duy trì và phát triển hoạt động hợp tác về bảo hộ lao động
- tìm hiểu các hoàn cảnh và kế hoạch ở chỗ làm liên quan đến sự an toàn và sức khỏe trong lao động, theo dõi sự tiến triển của chúng, và khi cần thiết thì bắt tay tiến hành các biện pháp nhằm loại trừ những thiếu sót hoặc sai trái phát hiện được
- thu thập các thông tin và tài liệu cần thiết về bảo hộ lao động
- nếu cần thì đưa ra các đề xuất cho việc tổ chức hoạt động kiểm tra nội bộ tại chỗ làm
- tổ chức lộ trình cần thiết cho việc lưu chuyển thông tin giữa các công nhân, cấp quản lý và bộ phận chăm sóc sức khỏe lao động.

Điều 7. Nhân viên hội đồng bảo hộ lao động

Nhiệm kỳ hoạt động của nhân viên hội đồng bảo hộ lao động là bốn (4) năm.

Nhân viên hội đồng bảo hộ lao động được chọn ra tại chỗ làm, nơi có ít nhất là 10 công nhân làm việc bình thường. Khi số lượng công nhân là 10–20 người, nhân viên hội đồng bảo hộ lao động có thể cùng với trưởng phòng bảo hộ lao động làm việc như là bộ phận hoạt động hợp tác mang tính địa phương. Nếu không có thỏa thuận gì khác ở cấp địa phương thì sẽ tuân thủ các hướng dẫn đưa ra của Ban chấp hành lao động của các ngành nông nghiệp cho kỳ bầu cử nhân viên hội đồng bảo hộ lao động và nhân viên hội đồng dự bị.

Các nhiệm vụ của nhân viên hội đồng bảo hộ lao động được xác định theo quy định và luật đã ra về việc giám sát bảo hộ lao động. Bên cạnh đó nhân viên hội đồng bảo hộ lao động còn thi hành các nhiệm vụ khác thuộc về mình dựa theo các hợp đồng và điều luật khác.

Những cơ hội phát triển và tiến thân trong nghề của người phụ trách công tác bảo hộ lao động không được suy yếu đi do việc chăm lo các công tác của người phụ trách bảo hộ lao động. Sự phát triển về thu nhập của người phụ trách bảo hộ lao động phải đi đôi với sự phát triển về thu nhập của các công nhân mà người đó đại diện. Nếu công việc nguyên thủy của người phụ trách bảo hộ lao động gây khó khăn cho việc chăm lo các nghĩa vụ đại diện được giao, thì tùy theo khả năng mà phải tổ chức cho người đại diện đó một công việc khác có cùng giá trị và xứng đáng với kỹ năng nghề nghiệp của người đó. Việc thay đổi các công việc không được gây ra sự giảm sút về thu nhập.

Điều 8. Việc chăm lo các nhiệm vụ của nhân viên hội đồng bảo hộ lao động (2023–2025)

Khoản 1 Luật giám sát bảo hộ lao động đòi hỏi nhân viên hội đồng bảo hộ lao động phải được nghỉ việc khỏi thời gian lao động bình thường của mình một thời gian phải chăng, để đương sự sử dụng cho việc chăm lo các nhiệm vụ của nhân viên hội đồng bảo hộ lao động.

Khoản 2 Dựa vào vấn đề nêu trên, thời gian nghỉ cần cho nhân viên hội đồng bảo hộ lao động và khoản bồi thường phải trả cho đương sự theo mỗi tháng lịch là như sau:

<i>Số lượng công nhân tại chỗ làm</i>	<i>Thời gian được nghỉ giờ/tháng</i>	<i>Khoản bồi thường Euro/tháng</i>
10-20	4	42
21-50	6	55
51 hoặc nhiều hơn	10	90

Khoản 3 Số lượng công nhân tại nơi làm việc dùng làm cơ sở cho cách tính thời gian nghỉ của nhân viên hội đồng bảo hộ lao động được xác định trong ban chấp hành bảo hộ lao động cho từng quý, dựa trên các thông tin và phép tính được sử dụng riêng. Việc xác định như vậy được thực hiện trong cuộc họp được tổ chức vào tháng giữa của mỗi quý. Trong thời gian của quý trước việc xác định này, những ngoại lệ có thể xảy ra trong độ dài kỳ nghỉ sẽ được điều chỉnh trong giai đoạn sau của cùng một quý.

Khoản 4 Thời điểm được nghỉ có thể thỏa thuận với ban quản lý công việc của đương sự, trừ khi việc nghỉ là bắt buộc do một sự kiện xảy ra đột ngột tại chỗ làm, chẳng hạn như việc xảy ra một tai nạn nghề nghiệp. Khi ấn định thời gian nghỉ phải lưu ý các yếu tố liên quan đến tình hình sắp xếp công việc.

Khoản 5 Nhân viên hội đồng bảo hộ lao động phải có quyền tập để ghi chép lại việc thực hiện các nhiệm vụ của mình, trong đó phải ghi ra ngày thực hiện nhiệm vụ, tính chất của nhiệm vụ, và thời gian đã dùng vào nó. Tính chất của

các nhiệm vụ và biện pháp đã sử dụng có thể được ghi ra theo dạng liệt kê, bằng các tên gọi được dùng cho các nhiệm vụ của nhân viên hội đồng bảo hộ lao động trong bản hợp đồng này cũng như trong chỉ thị và luật giám sát về bảo hộ lao động. Nội dung của quyển tập phải được trình ra cho xem tại Ban chấp hành bảo hộ lao động nếu có yêu cầu từ ban chấp hành hoặc từ thành viên của họ. Về nghĩa vụ giữ bí mật, phải tuân thủ các quy định của chỉ thị và luật đã ra về giám sát bảo hộ lao động.

Điều 9. Về cơ sở phòng ốc

Người chủ sắp xếp cho nhân viên hội đồng bảo hộ lao động một nơi phù hợp để lưu giữ những dụng cụ cần thiết cho các nhiệm vụ. Khi đòi hỏi nơi hoạt động đặc biệt tùy theo khuôn khổ chỗ làm, người chủ sẽ tổ chức một nơi phù hợp để có thể tiến hành các buổi thảo luận cần thiết để chăm lo các nhiệm vụ.

Nhân viên hội đồng bảo hộ lao động khi cần sẽ có quyền sử dụng văn phòng, các vật dụng vv... đang được sử dụng thông thường trong công ty. Việc sắp xếp các vấn đề thực tiễn được thỏa thuận tại địa phương.

Điều 10. Việc bảo đảm mối quan hệ lao động cho nhân viên hội đồng bảo hộ lao động

Nếu lực lượng lao động của công ty bị cho thôi việc hoặc nghỉ không hưởng lương vì lý do kinh tế hoặc sản xuất, biện pháp này không được áp dụng cho nhân viên hội đồng bảo hộ lao động nếu như hoạt động của xưởng sản xuất không bị gián đoạn toàn bộ. Nếu cùng nhau xác nhận rằng không thể đề xuất cho nhân viên hội đồng bảo hộ lao động một công việc tương xứng với nghề nghiệp của đương sự hoặc nói chung công việc thích hợp cho đương sự, thì có thể thực hiện khác với quy định vừa kể.

Vì lý do xuất phát từ nhân viên hội đồng bảo hộ lao động, thì nhân viên hội đồng bảo hộ lao động không thể bị cho thôi việc mà không có sự đồng ý của đại đa số các công nhân mà đương sự đại diện, như chương 7 điều 10 khoản 1 của luật của luật về hợp đồng lao động đã yêu cầu. Hợp đồng lao động của nhân viên hội đồng bảo hộ lao động không được phép chấm dứt trái với các quy định trong chương 8 điều 1 khoản 1 của luật về hợp đồng lao động. Việc chấm dứt hợp đồng lao động của nhân viên hội đồng bảo hộ lao động với lý do rằng đương sự đã vi phạm các quy tắc về tổ chức là không thể, trừ khi đương sự đã liên tục và chủ yếu, bất chấp lời cảnh cáo, không tuân thủ các nghĩa vụ được ghi ra trong chương 8 điều 1 khoản 1 của luật hợp đồng lao động.

Bất chấp việc doanh nghiệp bị chuyển nhượng, cương vị của nhân viên hội đồng bảo hộ lao động vẫn tiếp tục được giữ vững, nếu như doanh nghiệp bị chuyển nhượng hay một phần của doanh nghiệp vẫn giữ được tính độc lập của nó. Nếu doanh nghiệp phải bị chuyển nhượng hoặc một phần của nó mất đi tính độc lập, nhân viên hội đồng bảo hộ lao động có quyền được bảo vệ về sau như

được thỏa thuận dưới đây trong bản hợp đồng này, bắt đầu từ khi nhiệm kỳ hoạt động kết thúc do việc chuyển nhượng doanh nghiệp gây ra.

Khi đánh giá cơ sở cho việc chấm dứt hợp đồng làm việc của nhân viên hội đồng bảo hộ lao động, nhân viên hội đồng bảo hộ lao động không được đặt vào vị trí bất lợi hơn so với các công nhân hoặc nhân viên văn phòng khác.

Các quy định của điều khoản này cũng được áp dụng cho người ra ứng cử chức nhân viên hội đồng bảo hộ lao động mà việc ra ứng cử đã được thông báo bằng văn bản đến cho ban chấp hành bảo hộ lao động hay một bộ phận hoạt động hợp tác tương tự nào đó. Tuy nhiên việc bảo vệ ứng cử viên chỉ bắt đầu sớm nhất là ba tháng trước dịp bầu cử và kết thúc khi kết quả bầu cử được xác nhận ở phần nhân viên hội đồng bảo hộ lao động được chọn ra trong cuộc bầu cử.

Các quy định liên quan đến việc chấm dứt mối quan hệ lao động và cho thôi việc trong đoạn này phải được áp dụng cho cả người công nhân đã hoạt động trong cương vị nhân viên hội đồng bảo hộ lao động sau khi các nhiệm vụ của nhân viên hội đồng bảo hộ lao động được chấm dứt như sau:

Thời gian áp dụng	Số lượng công nhân mà nhân viên hội đồng bảo hộ lao động đang đại diện
4 tháng	nhiều nhất là 20
6 tháng	ít nhất là 21

Nếu hợp đồng lao động của nhân viên hội đồng bảo hộ lao động đã bị chấm dứt trái với bản hợp đồng này, sự việc sẽ được xử lý theo luật về hợp đồng lao động (55/2001).

Điều 11. Việc đổi công tác cho nhân viên hội đồng bảo hộ lao động

Người công nhân giữ vai trò nhân viên hội đồng bảo hộ lao động trong khi thực hiện nhiệm vụ này, hoặc là vì lý do này, không thể bị chuyển sang công việc có mức lương thấp hơn so với công việc mà đương sự đang làm lúc được bình chọn làm nhân viên hội đồng bảo hộ lao động. Đương sự cũng không thể bị chuyển sang công việc kém giá trị hơn nếu như người chủ có thể đề nghị với đương sự công việc khác tương xứng với trình độ nghề nghiệp của đương sự. Vì nhiệm vụ của nhân viên hội đồng bảo hộ lao động, đương sự không thể bị sai thải khỏi công việc.

Điều 12. Nhân viên hội đồng bảo hộ lao động dự bị

Khi mà nhân viên hội đồng bảo hộ bị cản trở công việc, nhân viên hội đồng dự bị sẽ gánh vác các nhiệm vụ thuộc về người kia mà không thể giao cho ai chăm lo sau khi tình trạng trở ngại của nhân viên hội đồng bảo hộ lao động chấm dứt.

Nhân viên hội đồng bảo hộ lao động phải trao cho người chủ thông báo về việc bị trở ngại và việc nhân viên hội đồng dự bị sẽ đảm trách nhiệm vụ.

Nhân viên hội đồng dự bị được phép nghỉ việc khỏi thời gian lao động bình thường của mình trong một thời gian mà đương sự cần đến để chăm lo các nhiệm vụ của nhân viên hội đồng bảo hộ lao động như đã nhắc đến trong khoản 1.

Ở những phần khác, nhân viên hội đồng dự bị khi chăm lo các nhiệm vụ của nhân viên hội đồng bảo hộ lao động sẽ có cùng các quyền lợi và nghĩa vụ như là nhân viên hội đồng bảo hộ lao động cũng có.

Điều 13. Người phụ trách bảo hộ lao động

Ở những nơi làm việc quy mô nhỏ có dưới 10 công nhân thì việc được xem hợp lý là các công nhân chọn ra từ tập thể của mình nhân viên hội đồng bảo hộ lao động cho công việc hợp tác bảo hộ lao động tại chỗ làm.

Trong việc chọn người phụ trách bảo hộ lao động có thể sử dụng các quy định đã kể ở trên về việc chọn ra nhân viên hội đồng bảo hộ lao động.

Sau đây là nhiệm vụ của nhân viên phụ trách bảo hộ lao động tại nơi làm việc:

- tham gia khi cần vào việc kiểm soát liên quan bảo hộ lao động
- tham gia cuộc nghiên cứu mà tính chất của tai nạn lao động xảy ra khi thực hiện, hoặc ảnh hưởng có thể của nó đến việc lên kế hoạch cho công tác bảo hộ lao động, cho thấy là có lý do
- theo dõi việc tuân thủ các quy định về bảo hộ lao động và nhắc nhở việc vi phạm
- thông báo những phát hiện của mình về các điểm sai trái cho người chủ (trưởng phòng bảo hộ lao động) cũng như nhắc nhở các công nhân việc tuân thủ những quy định bảo hộ lao động cùng các yếu tố nguy hiểm phát hiện được
- tìm hiểu các quy định bảo hộ lao động của ngành
- liên lạc với trưởng phòng bảo hộ lao động (người chủ) trong các vấn đề bảo hộ lao động

nhân viên phụ trách bảo hộ lao động không thể bị cho thôi việc chỉ vì chăm lo các nhiệm vụ của nhân viên phụ trách bảo hộ lao động

Theo như các nhiệm vụ của bản hợp đồng này đòi hỏi, nhân viên phụ trách bảo hộ lao động có quyền thỏa thuận với ban quản lý công việc để được nghỉ làm công việc của mình.

Điều 14. Các nhiệm vụ ngoài thời gian làm việc

Nhân viên hội đồng bảo hộ lao động, nhân viên phụ trách bảo hộ lao động, hoặc thành viên của ban chấp hành bảo hộ lao động hay của một bộ phận hoạt động hợp tác tương tự, phải thỏa thuận trước, nếu có thể, với người chủ về các nhiệm vụ phải thực hiện ngoài giờ làm việc, trừ khi nhiệm vụ đến từ cơ quan chính quyền phụ trách bảo hộ lao động hay do tai nạn xảy ra.

Điều 15. Việc bồi thường thiệt hại thu nhập

Người chủ sẽ bồi thường sự thiệt hại về thu nhập do phải thi hành nhiệm vụ trong giờ làm việc của nhân viên hội đồng bảo hộ lao động, nhân viên phụ trách bảo hộ lao động, hoặc thành viên của ban chấp hành bảo hộ lao động hay của một bộ phận hoạt động hợp tác tương tự cũng như của thư ký của đối tượng. Người thư ký ngoài việc được trả cho các nhiệm vụ của thư ký còn được trả khoản lương phụ trội thỏa thuận ở cấp địa phương.

Nếu nhân viên hội đồng bảo hộ lao động được phép nghỉ làm thường xuyên thành những khoảng thời gian có hạn liên tục thì người chủ sẽ bồi thường thiệt hại về thu nhập của đương sự cho các khoảng thời gian đó. Người chủ cũng bồi thường cho nhân viên hội đồng bảo hộ lao động khoản thiệt hại về thu nhập do việc nghỉ phép tạm thời đã được chấp thuận.

Nếu người được nhắc đến trong khoản 1 thi hành các nhiệm vụ đã thỏa thuận với chủ ngoài thời gian làm việc bình thường của mình, khoản thời gian bị mất này sẽ được trả tiền bồi thường cho công việc làm thêm hoặc thỏa thuận với đương sự hình thức bồi thường bổ sung khác.

Điều 16. Bộ tuyển tập các quy định

Người chủ sẽ thu thập cho nhân viên hội đồng bảo hộ lao động, nhân viên phụ trách bảo hộ lao động và các bộ phận hoạt động hợp tác khác của bảo hộ lao động sử dụng các bộ luật, chỉ thị hay các quy định khác về bảo hộ lao động cần thiết để chăm lo các nhiệm vụ thuộc về họ.

Điều 17. Việc giải quyết các tranh chấp do bất đồng ý kiến

Trừ khi vấn đề tranh chấp do bất đồng ý kiến phát sinh do việc áp dụng bản hợp đồng này tại nơi làm việc được giải quyết mang tính chất địa phương, còn lại sẽ tuân thủ thứ tự đàm phán theo hợp đồng các điều kiện lao động.

Điều 18. Tính hiệu lực của bản hợp đồng và việc tách ra khỏi hợp đồng

Bản hợp đồng này đi vào hiệu lực ngày 1.2.2023 và có hiệu lực tạm thời bằng thời gian thông báo kết thúc hợp đồng là sáu tháng trước đó.

Tại Helsinki ngày 14 tháng Hai năm 2023

LIÊN ĐOÀN CÁC CHỦ DOANH NGHIỆP VÙNG NÔNG THÔN MTA

LIÊN ĐOÀN CÔNG NGHIỆP

CÁC NGUYÊN TẮC SỬ DỤNG LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC NGÀNH CÓ THAM GIA HỢP ĐỒNG

Cả đôi bên đều cho là quan trọng, rằng phải đảm bảo trong tương lai việc có được đầy đủ một lực lượng lao động cả về số lượng lẫn tay nghề.

Trong việc sử dụng lực lượng lao động, hai đôi bên đồng viên các người chủ hãy hoạt động "trên tinh thần của luật chơi sòng phẳng". Điều này có nghĩa là, chẳng hạn như việc tuân thủ các quy định của hợp đồng các điều kiện làm việc trong tất cả các mối quan hệ lao động của ngành. Cũng bằng sự phát triển môi trường lao động, nội dung công việc và trật tự làm việc theo cách chú ý các nhu cầu của phía chủ lẫn phía công nhân, để có thể thúc đẩy cho việc sử dụng và duy trì lực lượng lao động trong các ngành tham gia hợp đồng.

Các mối quan hệ lao động được thiết lập trong ngành có hiệu lực vô thời hạn, nếu như không có lý do để ký kết hợp đồng lao động có thời hạn. Lý do cho hợp đồng có thời hạn có thể chủ yếu là do vị trí làm thay cho một công nhân khác, một tổng thể rõ ràng mang tính chất một lần, nghĩa là một dự án hoặc công việc theo thời vụ.

Nguyên tắc cơ bản của người chủ trong việc sử dụng lực lượng lao động là lực lượng lao động cần thiết đang làm việc cho doanh nghiệp sử dụng lực lượng lao động. Tùy theo mỗi doanh nghiệp mà các người chủ phải cân nhắc trong những tình huống nào (chẳng hạn việc san bằng các đỉnh chóp quá tải hoặc yêu cầu về các kỹ năng tay nghề đặc biệt) việc sử dụng dịch vụ thuê lực lượng lao động là có lý do.

Doanh nghiệp sử dụng dịch vụ thuê lao động phải chú trọng các nghĩa vụ của mình đối với các công nhân làm thuê, cơ quan lao động và doanh nghiệp cung cấp lực lượng lao động, đã được quy định trong luật về trách nhiệm của người thuê. Khi có yêu cầu, người chủ phải thông báo người đại diện công nhân ở chỗ làm và nhân viên hội đồng bảo hộ lao động, chẳng hạn như số lượng các công nhân làm thuê, độ dài của hợp đồng, và hợp đồng các điều kiện lao động đang được áp dụng.

Việc phòng chống cái gọi là nền kinh tế đen là mục tiêu chung của các công nhân và doanh nghiệp hoạt động trong ngành làm vườn.

LIÊN ĐOÀN CÁC CHỦ DOANH NGHIỆP VÙNG NÔNG THÔN MTA

LIÊN ĐOÀN CÔNG NGHIỆP

HƯỚNG DẪN CÁCH LÀM HỢP ĐỒNG LIÊN QUAN VIỆC LÀM THÊM

Hợp đồng các điều kiện làm việc của ngành làm vườn, điều 16

Tại chỗ làm có thể thỏa thuận mang tính chất địa phương về cơ hội làm thêm 172 tiếng mà không có phần trả thêm cho việc làm thêm. Điều kiện đòi hỏi cho hợp đồng là tại nơi làm việc đã được chọn ra người đại diện cho công nhân và hợp đồng về công việc làm thêm được thực hiện trên văn bản giữa chủ và người đại diện công nhân. Nếu không có người đại diện cho công nhân, việc sử dụng hợp đồng mang tính địa phương đòi hỏi rằng Liên đoàn Công nghiệp và Liên đoàn các người chủ vùng nông thôn MTA đã chấp thuận nội dung của bản hợp đồng địa phương và việc đưa vào sử dụng. Đối với những người làm việc bán thời gian các giờ làm có thể được thỏa thuận như là thời gian làm việc tương ứng.

Việc làm thêm dưới dạng thời gian lao động linh hoạt

Việc làm thêm theo luật về thời gian lao động có nghĩa là số giờ vượt quá thời gian lao động đã thỏa thuận bằng hợp đồng lao động, cho đến thời gian làm việc bình thường là 40 giờ.

Việc làm thêm theo hợp đồng các điều kiện làm việc (TES) được các hợp đồng các điều kiện làm việc ở trên cho phép có nghĩa là tại chỗ làm có thể thực hiện hợp đồng địa phương về cơ hội làm thêm 172 tiếng cho khoảng thời gian vượt quá thời gian làm việc bình thường là 40 tiếng với quy tắc là các giờ đó không được trả tiền phụ trội làm thêm.

Việc làm thêm theo TES là để sử dụng duy nhất trong các tình huống ngoại lệ đột xuất do nhu cầu sản xuất hoặc yêu cầu của công nhân.

Công việc làm thêm theo TES không được lên kế hoạch trước vào các danh sách ca làm.

Trong mọi trường hợp chỉ được phép yêu cầu làm thêm giờ nếu như người công nhân chấp thuận điều đó. *Người công nhân có thể chấp thuận làm thêm giờ theo HĐĐKLV hoặc là riêng biệt cho mỗi lần, hoặc theo thông tin biết trước vào mỗi tuần về những ngày và số lượng giờ hay giờ giấc cụ thể mà mình có thể sử dụng được. Sự chấp thuận hoặc bản thông báo trước về những giờ giấc sử dụng được phải ở trên giấy hoặc dạng điện tử để có thể chứng minh về sau và cho cả trường hợp khi vấn đề làm thêm giờ theo HĐĐKLV được dựa trên sự yêu cầu riêng của người công nhân.*

Các điều kiện tiên quyết

Số lượng tối đa hàng năm cho việc làm thêm theo TES là 172 tiếng.

Về phần những người làm bán thời gian, số lượng tối đa của công việc làm thêm theo TES vượt quá 40 tiếng sẽ được tính trong mối tương quan với thời gian làm

việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Nếu trong hợp đồng lao động đã thỏa thuận về thời gian làm việc dao động, số lượng giờ tối đa được tính trong mỗi tương quan với thời gian làm việc đã trung bình thực hiện được.

Thí dụ: Trên hợp đồng lao động đã thỏa thuận thời gian làm việc tuần là 20 tiếng. Người chủ có thể cho làm thêm bình thường đến mức 40 tiếng trong tuần. Thêm vào đó có thể thỏa thuận 86 tiếng làm thêm giờ theo TES trong một năm mà không có phần phụ trội cho công việc làm thêm.

Ngày làm việc bị kéo dài bởi công việc làm thêm theo TES chỉ có thể dài tối đa là 11 tiếng.

Số giờ tối đa trong ngày của việc làm thêm theo TES vì thế là 3 tiếng.

Tuần lễ làm việc bị kéo dài bởi công việc làm thêm theo TES chỉ có thể dài tối đa là 66 tiếng.

Số giờ tối đa hàng tuần của việc làm thêm theo TES vì thế là 26 tiếng.

Việc làm thêm theo TES cũng có thể được đề nghị khi mà tại chỗ làm tuân thủ hệ thống thời gian làm việc bình thường quân bình được nhắc đến trong hợp đồng các điều kiện lao động. Tuy nhiên phải lưu ý độ dài tối đa của công việc trong ngày và hàng tuần theo hướng dẫn này.

Thí dụ: Theo thời gian làm việc bình thường quân bình thì trên danh sách ca làm đã được ghi 5 x ngày làm việc 10 tiếng, có nghĩa là tổng cộng 50 tiếng làm việc trong tuần. Thêm vào đó người chủ có thể đề nghị với công nhân 16 tiếng làm thêm theo TES, nghĩa là tổng cộng 66 tiếng làm việc trong tuần.

Tuy nhiên thời gian làm việc của tuần làm việc theo sau tuần lễ làm việc 66 tiếng là không được vượt quá 48 tiếng, trong đó 8 tiếng có thể chia ra hoặc là cho mỗi ngày bằng cách kéo dài ngày làm việc ra, hoặc 8 tiếng cho ngày làm việc thứ sáu của tuần.

Về phần số giờ tối đa của công việc làm thêm phải lưu ý rằng thời gian làm việc tối đa của người công nhân không được vượt quá trung bình 48 tiếng một tuần trong chu kỳ thời gian sáu tháng. Thời gian làm việc tối đa bao gồm tất cả những giờ làm việc có thể, kể cả của công việc làm thêm đang được bàn ở đây.

Trong hợp đồng liên quan công việc làm thêm không thể khác với các quy định do luật về thời gian lao động bắt buộc. Người chủ phải chịu trách nhiệm về việc thực hiện ngày nghỉ ngơi và tuần nghỉ ngơi theo luật về giờ giấc lao động.

Thêm vào đó người chủ phải chú ý đến sức ép do những ngày làm việc và chu kỳ làm việc dài gây ra cho người công nhân, cũng như các nguy cơ về sức khỏe và an toàn lao động do nó mang lại.

Các mô hình thực hiện công việc làm thêm

Bảng hợp đồng địa phương liên quan đến công việc làm thêm có thể thỏa thuận rằng tại nơi làm việc khi cần có thể làm thêm công việc theo như TES

- bằng ngày thứ Bảy sau một tuần làm việc bình thường

- tối đa là 3 tiếng sau một ngày làm việc bình thường

Bảng hợp đồng địa phương liên quan đến công việc làm thêm không thể thỏa thuận rằng những giờ làm thêm theo TES đã thực hiện được tại nơi làm việc được lưu vào ngân hàng thời gian lao động.

Việc làm hợp đồng mang tính địa phương

Hợp đồng địa phương về công việc làm thêm theo TES được làm trên văn bản.

Hợp đồng được thảo ra cho một năm hoặc cho một chu kỳ làm việc ngắn hơn mỗi lần.

Bản hợp đồng nên có phần mô tả cụ thể về việc làm cách nào điều khoản trong hợp đồng các điều kiện làm việc liên quan đến việc làm thêm theo TES được áp dụng tại chỗ làm. Người chủ phải lưu ý đến việc mỗi công nhân đều có tờ hợp đồng viết bằng ngôn ngữ mà người công nhân hiểu được.

Hợp đồng địa phương về công việc làm thêm được thực hiện giữa người tín nhiệm đại diện công nhân và người chủ. Nếu không có người đại diện công nhân thì điều kiện là nội dung của bản hợp đồng địa phương giữa chủ và các công nhân, cũng như việc đưa vào sử dụng, phải được chấp thuận ở Liên đoàn công nghiệp và Liên đoàn các người chủ vùng nông thôn.

Bằng những cách khác các bản hợp đồng thực hiện tại chỗ làm về công việc làm thêm theo TES sẽ không có giá trị.

Hợp đồng địa phương liên quan đến công việc làm thêm theo TES chỉ có thể được ký kết bởi các doanh nghiệp có tham gia Liên đoàn các người chủ vùng nông thôn.

Những điều cần chú ý khác

Nếu như công việc làm thêm theo TES được thực hiện vào thời điểm mà người chủ có nghĩa vụ thực hiện việc tăng lương theo luật về thời gian lao động hay hợp đồng các điều kiện lao động, thì những khoản tăng lương khác sẽ được thực hiện, cho dù phần phụ trội cho công việc làm thêm không được trả theo như hợp đồng đã làm.

Thí dụ: Nếu công việc làm thêm theo TES được thực hiện vào ngày lễ trong tuần, người công nhân được trả khoản bồi thường như là cho công việc ngày Chủ Nhật, cho dù không được trả khoản phụ trội cho công việc làm thêm.

LIÊN ĐOÀN CÁC CHỦ DOANH NGHIỆP VÙNG NÔNG THÔN MTA

Annankatu 31-33 C 48 00100 HELSINKI

Điện thoại 09 7250 4500 (tổng đài)

tyonantajat.fi

LIÊN ĐOÀN CÔNG NGHIỆP

PL 107 (Hakaniemenranta 1 A) 00531 HELSINKI

Điện thoại 020 774 001 (tổng đài)

teollisuusliitto.fi