

LIÊN ĐOÀN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NÔNG NGHIỆP MTA
Nghịệp đoàn ngành

ĐỀ CƯƠNG CHỮ KÝ

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ MỚI CHO NGÀNH LÀM VƯỜN

Ngày: Ngày 3 tháng 3 năm 2025

Địa điểm: Helsinki Finnish Club, Kansakoulukuja 3, Helsinki, Phần Lan

Thành phần tham dự:

Các bên đàm phán thuộc Liên đoàn Người sử dụng lao động Nông
nghiệp MTA

Các bên đàm phán thuộc Nghịệp đoàn ngành

Liên đoàn Người sử dụng lao động Nông nghiệp MTA và Nghịệp đoàn ngành đã
thống nhất các nội dung sau đây:

1 THAY ĐỔI CẤU TRÚC VÀ NỘI DUNG PHỤ LỤC CỦA THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Một nhóm công tác do hai bên chỉ định đã đề xuất sửa đổi cấu trúc và cách
diễn đạt của các phụ lục trong thỏa ước lao động tập thể áp dụng cho ngành
làm vườn. Các sửa đổi này đã được ủy ban đàm phán thông qua.

2 HIỆU LỰC CỦA THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể hiện hành từ ngày 1 tháng 2 năm
2023 đến ngày 31 tháng 1 năm 2025 sẽ được gia hạn từ ngày 1 tháng 2 năm
2025 đến ngày 31 tháng 1 năm 2028, kèm theo các sửa đổi được liệt kê trong
đề cương này.

Hai bên có quyền chấm dứt thỏa ước lao động tập thể vào ngày 31 tháng 1
năm 2027. Thông báo chấm dứt phải được gửi bằng văn bản cho bên còn lại
chậm nhất vào ngày 30 tháng 11 năm 2026.

Thỏa ước này sẽ tiếp tục được gia hạn từng năm một, trừ khi một trong hai bên
chấm dứt bằng văn bản ít nhất hai tháng trước ngày hết hạn.

3 TĂNG LƯƠNG TRONG CÁC NĂM 2025, 2026 VÀ 2027

Việc tăng lương và tiền công sẽ được thực hiện bằng mức tăng tính theo cent, áp dụng cho tổng mức tăng chung và từng nhóm chức danh công việc được liệt kê trong thang lương.

3.1 Mức tăng tổng thể (Mục 24, khoản 5)

Mức tăng tổng thể được áp dụng như sau: 26 cent/giờ đối với nhân viên hưởng lương theo giờ và 44,72 euro/tháng đối với nhân viên hưởng lương tháng kể từ kỳ trả lương gần nhất bắt đầu vào ngày 1 tháng 5 năm 2025; 31 cent/giờ đối với nhân viên hưởng lương theo giờ và 53,32 euro/tháng đối với nhân viên hưởng lương tháng kể từ kỳ trả lương gần nhất bắt đầu vào ngày 1 tháng 5 năm 2026; và 27 cent/giờ đối với nhân viên hưởng lương theo giờ và 46,44 euro/tháng đối với nhân viên hưởng lương tháng kể từ kỳ trả lương gần nhất bắt đầu vào ngày 1 tháng 5 năm 2027.

3.2 Thang lương (Mục 24, khoản 3)

Mức lương theo giờ của các nhóm phân loại công việc và mức thưởng kỹ năng tối thiểu trong các hợp đồng lao động được ký từ ngày 1 tháng 5 năm 2025 trở đi như sau:

<i>Nhóm phân loại công việc</i>		<i>Mức thưởng kỹ năng</i>	<i>Tiền lương tiêu chuẩn đã</i>
<i>bao gồm</i>		<i>tối thiểu (4%)</i>	<i>tiền thưởng kỹ năng (4%)</i>
	<i>€/giờ</i>	<i>€/giờ</i>	<i>€/giờ</i>
1	9,87	0,39	10,26
2	10,30	0,41	10,71
3	10,79	0,43	11,22
4	11,30	0,45	11,75
5	11,82	0,47	12,29

Mức lương theo giờ của các nhóm phân loại công việc và mức thưởng kỹ năng tối thiểu trong các hợp đồng lao động được ký từ ngày 1 tháng 5 năm 2026 trở đi như sau:

<i>Nhóm phân loại công việc bao gồm</i>		<i>Mức thưởng kỹ năng</i>	<i>Tiền lương tiêu chuẩn đã</i>
		<i>tối thiểu (4%)</i>	<i>tiền thưởng kỹ năng (4%)</i>
€/giờ		€/giờ	€/giờ
1	10,18	0,41	10,59
2	10,61	0,42	11,03
3	11,10	0,44	11,54
4	11,61	0,46	12,07
5	12,13	0,49	12,62

Mức lương theo giờ của các nhóm phân loại công việc và mức thưởng kỹ năng tối thiểu trong các hợp đồng lao động được ký từ ngày 1 tháng 5 năm 2027 trở đi như sau:

<i>Nhóm phân loại công việc bao gồm</i>		<i>Mức thưởng kỹ năng</i>	<i>Tiền lương tiêu chuẩn đã</i>
		<i>tối thiểu (4%)</i>	<i>tiền thưởng kỹ năng (4%)</i>
€/giờ		€/giờ	€/giờ
1	10,45	0,42	10,87
2	10,88	0,44	11,32
3	11,37	0,45	11,82
4	11,88	0,48	12,36
5	12,40	0,50	12,90

3.3 Các khoản tiền thưởng tính bằng cent và euro

Các khoản tiền thưởng tính bằng cent và euro được đề cập trong thỏa ước lao động tập thể như sau:

3.3.1 Bồi hoàn cho bằng cấp nghề và đào tạo nghề chuyên sâu (Mục 29, khoản 15)

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2025 là 127 € cho mỗi chứng chỉ

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2026 là 131 € cho mỗi chứng chỉ

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2027 là 135 € cho mỗi chứng chỉ

3.3.2 Phụ cấp ngày thứ Bảy trong công việc bán lẻ (Mục 29, khoản 6)

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2025 là €1,29/giờ

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2026 là €1,33/giờ

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2027 là €1,36/giờ

3.3.3 Tiền thưởng ca tối (Mục 29, khoản 7)

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2025 là €0,88/giờ

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2026 là €0,91/giờ

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2027 là €0,93/giờ

Tiền thưởng ca đêm

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2025 là €1,60/giờ

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2026 là €1,65/giờ

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2027 là €1,69/giờ

3.3.4 Tiền thưởng công việc buổi tối (Mục 29, khoản 8)

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2025 là €0,63/giờ

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2026 là €0,65/giờ

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2027 là €0,67/giờ

3.3.5 Phụ cấp công việc sử dụng thuốc trừ sâu (Mục 29, khoản 10)

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2025 là €1,10/giờ

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2026 là €1,13/giờ

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2027 là €1,16/giờ

3.3.6 Trợ cấp thâm niên (Mục 29, khoản 14)

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2025:

5-7 năm €100

8-11 năm €194

12-15 năm €303

16-19 năm €386

20 năm trở lên €492

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2026:

5-7 năm €103

8-11 năm €200

12-15 năm €312

16-19 năm €398

20 năm trở lên €507

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2027:

5-7 năm €108

8-11 năm €205

12-15 năm €320

16-19 năm €408

20 năm trở lên €520

3.3.7 Trợ cấp cho Tổ trưởng công đoàn (Mục 7 của Thỏa Thuận về Tổ Trưởng Công Đoàn)

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2025:

5-20 nhân viên €44/tháng

21-50 nhân viên €57/tháng

51 nhân viên trở lên €93/tháng

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2026:

5-20 nhân viên €46/tháng

21-50 nhân viên €59/tháng

51 nhân viên trở lên €96/tháng

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2027:

5-20 nhân viên €48/tháng

21-50 nhân viên €61/tháng

51 nhân viên trở lên €99/tháng

3.3.8 Trợ cấp cho đại diện an toàn lao động

(Mục 8 của Thỏa Thuận về Hợp Tác An Toàn Lao Động)

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2025:

10-20 nhân viên €44/tháng

21-50 nhân viên €57/tháng

51 nhân viên trở lên €93/tháng

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2026:

10-20 nhân viên €46/tháng

21-50 nhân viên €59/tháng

51 nhân viên trở lên €96/tháng

kể từ ngày 1 tháng 5 năm 2027:

10-20 nhân viên €48/tháng

21-50 nhân viên €61/tháng

51 nhân viên trở lên €99/tháng

4 THAY ĐỔI VỀ CÁCH DIỄN ĐẠT

Cách diễn đạt trong các điều khoản sau đã được chỉnh sửa, trong khi các nội dung khác của thỏa ước lao động tập thể vẫn giữ nguyên:

Mục 5 Thỏa thuận tại địa phương

Thỏa thuận tại địa phương được đề cập trong thỏa ước này là các thỏa thuận được ký kết giữa người sử dụng lao động hoặc đại diện của người sử dụng lao động với tổ trưởng công đoàn hoặc, nếu không có người được bầu vào vị trí đó, với đại diện khác của người lao động hoặc, nếu không có đại diện nào được bầu, giữa người sử dụng lao động và tập thể nhân viên. Một thỏa thuận được ký với tổ trưởng công đoàn hoặc đại diện khác của nhân viên sẽ có giá trị ràng buộc đối với những nhân viên mà người đại diện đó đại diện cho quyền lợi của họ.

Thỏa thuận có thể được ký cho một khoảng thời gian xác định hoặc không xác định. Trừ khi đạt thành thỏa thuận khác, thỏa thuận được ký cho thời gian không xác định có thể bị chấm dứt với thời hạn báo trước là ba tháng.

Thỏa thuận phải được lập thành văn bản. Văn bản thỏa thuận cần nêu rõ các điều khoản đã được thống nhất tại địa phương và bất kỳ nội dung nào khác đã được thống nhất một cách rõ ràng, nhằm đảm bảo cả hai bên đều hiểu rõ những thay đổi mà thỏa thuận này mang lại. Cả hai bên phải có đủ thời gian để tìm hiểu kỹ các vấn đề đã thống nhất tại địa phương và để tham khảo thêm ý kiến chuyên môn từ các chuyên gia đàm phán thỏa ước lao động. Quá trình thương lượng cần nhằm mục đích xây dựng và duy trì một mối quan hệ tích cực, cởi mở giữa hai bên. Việc thương lượng phải được thực hiện bằng ngôn ngữ mà cả hai bên đều hiểu.

Thỏa thuận tại địa phương như được đề cập ở đây là một phần của thỏa ước lao động tập thể hiện hành.

Mục 6 Bắt đầu làm việc và ký kết hợp đồng lao động

1. Người sử dụng lao động hoặc đại diện được ủy quyền bởi người sử dụng lao động có quyền tuyển dụng và sa thải nhân viên cũng như quyền chỉ đạo và phân công công việc.
2. Hợp đồng lao động phải được lập thành văn bản.

Ngoài ra, nếu các điều kiện quy định tại Chương 2, Mục 4 của Đạo Luật Hợp Đồng Lao Động (55/2001) không được ghi trong hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải cung cấp cho nhân viên một bản ghi bằng văn bản về các điều khoản và điều kiện chính của hợp đồng lao động.

3. Hợp đồng lao động phải xác định rõ hợp đồng là:

- a) có thời hạn cố định, hoặc
- b) không xác định thời hạn (tức là kéo dài cho đến khi có thông báo chấm dứt).

Hợp đồng được xem là có thời hạn khi, ví dụ, hai bên đã thỏa thuận ký hợp đồng để thực hiện một công việc cụ thể, hoặc khi thời hạn làm việc được xác định dựa trên mục đích của hợp đồng.

Nếu do tính chất công việc mà cần phải ký hợp đồng có thời hạn trên cơ sở hoàn thành công việc đã thỏa thuận, nhưng ngày kết thúc chính xác chưa được xác định, thì hợp đồng lao động vẫn phải ghi rõ ước lượng về thời gian làm việc. Nếu thời gian làm việc cần thay đổi do tính chất công việc, người sử dụng lao động phải thông báo cho nhân viên ngay khi người sử dụng lao động biết được nhu cầu và muộn nhất là một tuần trước khi thay đổi diễn ra.

Hướng dẫn áp dụng:

Thời hạn của quan hệ lao động phải được nêu rõ trong hợp đồng lao động, dưới dạng một ngày kết thúc ước lượng hoặc số tuần/tháng ước tính. Không được mô tả thời hạn làm việc bằng các khái niệm mang tính mô tả như mùa thu hoạch, mùa bảo trì, kết thúc công việc khoán sản phẩm hoặc cho đến khi có tuyết đầu mùa, v.v.

4. Nhân viên từ 15 tuổi trở lên có quyền tự mình ký kết hoặc chấm dứt hợp đồng lao động của chính họ.

Mục 7 Nghĩa vụ cung cấp thông tin

Người sử dụng lao động phải cung cấp cho mọi nhân viên các tài liệu và thông tin sau: thỏa ước lao động tập thể này, các văn bản pháp luật khác bắt buộc phải được niêm yết tại nơi làm việc, bảng phân ca, kế hoạch thời gian làm việc (nếu có), thông tin về dịch vụ chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp, và bản khảo sát nơi làm việc tuân thủ theo Đạo Luật Chăm Sóc Sức Khỏe Nghề Nghiệp.

Người sử dụng lao động phải thông báo cho nhân viên biết về người hướng dẫn tại nơi làm việc và người được chỉ định phụ trách việc hướng dẫn ban đầu. Nhân viên cũng phải được tiếp cận thông tin về đại diện công đoàn được bầu chọn và đại diện an toàn lao động.

Người sử dụng lao động tuyển dụng từ nước ngoài phải cung cấp cho nhân viên bằng chứng về các điều khoản và điều kiện chính của hợp đồng lao động cũng như thỏa ước lao động tập thể này ngay tại thời điểm tuyển dụng, khi nhân viên vẫn còn ở quốc gia nguyên quán của họ.

Mục 8 Thời gian thử việc

Người sử dụng lao động và nhân viên có thể thỏa thuận về một thời gian thử việc bắt đầu từ khi bắt đầu làm việc và không kéo dài quá sáu tháng. Nếu nhân viên có thời gian vắng mặt trong thời gian thử việc do mất khả năng lao động hoặc nghỉ phép vì lý do gia đình, người sử dụng lao động có quyền gia hạn thời gian thử việc thêm một tháng cho mỗi 30 ngày vắng mặt thuộc các thời gian nêu trên. Người sử dụng lao động phải thông báo cho nhân viên về việc gia hạn thời gian thử việc trước khi thời gian thử việc kết thúc.

Đối với các hợp đồng có thời hạn, thời gian thử việc (kể cả thời gian gia hạn nếu có) có thể kéo dài tối đa bằng một nửa thời gian của hợp đồng lao động và không được vượt quá sáu tháng.

Nếu nhân viên trước đây đã từng làm việc cho cùng một người sử dụng lao động trong ít nhất ba tháng và hiện đang thực hiện các nhiệm vụ tương tự, thì thời gian thử việc sẽ không được áp dụng.

Thời gian thử việc chỉ được áp dụng khi đã có hợp đồng lao động bằng văn bản.

Mục 9 Hướng dẫn ban đầu

Người sử dụng lao động phải cung cấp cho nhân viên mới hoặc nhân viên chuyển sang công việc khác sự hướng dẫn đầy đủ về các điều kiện lao động, nhiệm vụ mới và bất kỳ rủi ro nào liên quan đến an toàn.

Người sử dụng lao động có nghĩa vụ đảm bảo rằng nhân viên nhận được sự hướng dẫn và đào tạo bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được.

Nhân viên được chỉ định để thực hiện việc hướng dẫn ban đầu phải được bố trí đủ thời gian để thực hiện công việc hướng dẫn. Nếu một nhân viên có nhiệm vụ thực hiện việc hướng dẫn, thì điều này sẽ làm tăng nhóm phân loại công việc của họ.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm đảm bảo rằng người hướng dẫn tại nơi làm việc được chỉ định có đủ kỹ năng để thực hiện việc hướng dẫn và nếu cần, người hướng dẫn được tham gia khóa đào tạo phù hợp có tính đến các đặc thù của lĩnh vực. Nhân viên sẽ được trả lương cho thời gian tham gia đào tạo. Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm cho các chi phí liên quan đến khóa đào tạo đó.

Người hướng dẫn tại nơi làm việc phải được dành đủ thời gian để chuẩn bị cả về mặt lý thuyết và thực hành. Nếu một nhân viên có nhiệm vụ thực hiện việc hướng dẫn tại nơi làm việc, thì điều này cũng làm tăng nhóm phân loại công việc của họ.

Mục 10, khoản 3

Người sử dụng lao động không được chấm dứt hợp đồng lao động vô thời hạn nếu không có lý do chính đáng và xác đáng, theo quy định tại Chương 7, Mục 2 của Đạo Luật Hợp Đồng Lao Động. Các lý do chấm dứt bao gồm những căn cứ hợp pháp cho phép chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của Đạo Luật Hợp Đồng Lao Động, tức là những lý do liên quan đến nhân viên, chẳng hạn như bỏ bê nghĩa vụ công việc, không tuân thủ các chỉ thị hợp lệ từ người sử dụng lao động trong phạm vi quyền quản lý công việc của họ, vi phạm quy định của cảnh sát, vắng mặt không phép và vi phạm nghiêm trọng trong quá trình làm việc.

Mục 10, khoản 10 (mới)

Nếu một nhân viên có hợp đồng có thời hạn nghỉ việc trước khi hết thời hạn hợp đồng mà không có thỏa thuận với người sử dụng lao động, nhân viên đó phải bồi thường cho người sử dụng lao động về bất kỳ thiệt hại nào đã gây ra. Người

sử dụng lao động có thể giữ lại tiền lương một ngày làm việc như một khoản bồi thường. Việc này yêu cầu hợp đồng lao động phải có ghi rõ ngày kết thúc. Quyền của người sử dụng lao động trong việc khấu trừ tiền lương phải được thông báo bằng văn bản cho nhân viên trong hợp đồng lao động, bằng ngôn ngữ mà nhân viên hiểu được.

Người sử dụng lao động có quyền khấu trừ khoản tiền nêu trên từ khoản lương cuối cùng phải trả cho nhân viên theo Điều 2, Mục 17 của Đạo Luật Hợp Đồng Lao Động.

Khoản này không áp dụng cho việc chấm dứt hợp đồng trong thời gian thử việc.

Hướng dẫn áp dụng:

“Một ngày lương” có nghĩa là mức lương theo giờ cho số giờ làm việc mỗi ngày được ghi rõ trong hợp đồng lao động, căn cứ theo nhóm yêu cầu công việc của nhân viên.

Mục 10, khoản 14 (mới)

Bất kỳ trường hợp cho nghỉ việc tạm thời nào phát sinh từ những biến động thường niên về nhu cầu lao động trong lĩnh vực sản xuất này sẽ không thuộc phạm vi điều chỉnh của nghĩa vụ thương lượng tập thể theo Đạo Luật Hợp Tác Trong Doanh Nghiệp. Trong những trường hợp như vậy, khi đưa ra thông báo nghỉ việc tạm thời, người sử dụng lao động phải giải thích cho nhân viên về các biện pháp, lý do, tác động và các phương án thay thế. Người đại diện công đoàn của nhân viên, đại diện khác của nhân viên, hoặc nếu không có người đại diện được bầu, thì nhân viên đó phải được thông báo về các biện pháp này sớm nhất có thể.

Mục 12 Lịch làm việc

Lập lịch

Một lịch làm việc phải luôn được lập cho nơi làm việc và phải ghi rõ thời lượng ca làm việc thường lệ của nhân viên cũng như thời gian bắt đầu ca. Lịch làm việc phải được lập cho khoảng thời gian ít nhất là bốn tuần. Nếu do tính chất công việc không đều đặn mà không thể lập lịch làm việc trong khoảng thời gian bốn tuần, thì lịch phải được lập cho khoảng thời gian dài nhất có thể.

Khi lập lịch làm việc, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của đại diện công đoàn hoặc, nếu không có người này, một đại diện khác do nhân viên chỉ định. Nếu không có đại diện nhân viên, người sử dụng lao động phải tạo điều kiện để nhân viên nêu nguyện vọng về lịch làm việc.

Khi xây dựng lịch làm việc, người sử dụng lao động phải bảo đảm rằng lịch làm việc không gây tổn hại hoặc áp lực quá mức cho nhân viên.

Thông báo về lịch làm việc

Nhân viên phải được thông báo lịch làm việc kịp thời. Trừ khi có thỏa thuận khác tại nơi làm việc, nhân viên phải được thông báo về lịch làm việc ít nhất bốn ngày trước khi bắt đầu kỳ làm việc theo lịch.

Thay đổi lịch làm việc

Vì lý do chính đáng, ca làm việc đã được ghi trong lịch có thể được thay đổi bằng văn bản theo cách đã được thỏa thuận tại nơi làm việc. Lý do chính đáng có thể là tình huống phát sinh từ nhu cầu sản xuất hoặc điều kiện thời tiết không thể dự đoán khi lập lịch. Các thỏa thuận bằng văn bản về thay đổi giờ làm việc phải nêu rõ thời hạn chót để có thể hủy, chuyển hoặc thay đổi ca làm việc.

Nếu nhân viên đã đến nơi làm việc theo ca nhưng không thể bắt đầu làm việc do thời tiết xấu, nhân viên đó phải được bồi hoàn chi phí đi lại khứ hồi từ nhà đến nơi làm việc. Khoản bồi hoàn này là thu nhập chịu thuế và số tiền sẽ tương đương với mức trợ cấp theo kilômét do Cơ Quan Thuế xác nhận hằng năm.

Người sử dụng lao động và nhân viên luôn có thể thỏa thuận thay đổi lịch làm việc theo đề nghị của nhân viên.

Các quy định đặc biệt liên quan đến ca làm việc và giờ làm việc

Tuần làm việc bắt đầu vào sáng Thứ Hai lúc 5 giờ sáng.

Nếu nhân viên phải di chuyển đến địa điểm làm việc khác trong giữa ngày làm việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động, thì thời gian di chuyển được tính vào giờ làm việc.

Mục 13 Ghi chép giờ làm việc

Người sử dụng lao động phải ghi chép lại giờ làm việc, giờ làm thêm, công việc bổ sung và khẩn cấp, cũng như công việc thực hiện vào Chủ Nhật hoặc các ngày lễ nhà thờ khác để cung cấp thông tin về thời lượng của từng loại công việc và tiền lương đã chi trả. Nhân viên hoặc người đại diện được ủy quyền của họ có quyền được tiếp cận thông tin liên quan đến bản thân trong các tài liệu nêu trên.

Mục 17

Thời gian nghỉ khác

Trong một ca làm việc 8 giờ, nhân viên được nghỉ hai lần, mỗi lần 12 phút. Nếu ca làm việc dưới 8 giờ, nhân viên được nghỉ một lần 12 phút. Nếu ca làm việc kéo dài ít nhất 10 giờ theo hệ thống điều chỉnh giờ làm việc, nhân viên được nghỉ ba lần, mỗi lần 12 phút.

Khi áp dụng hình thức rút ngắn thời gian làm việc theo quy định tại Mục 16, sao cho ca làm việc kéo dài ít nhất 7 giờ, nhân viên sẽ được nghỉ hai lần, mỗi lần 12 phút.

Mục 27, khoản 2

Thực tập sinh từ các cơ sở giáo dục đại học

Sinh viên đang học tại một trường đại học hoặc đại học khoa học ứng dụng trong lĩnh vực liên quan và thực hiện kỳ thực tập theo chương trình học thông qua hợp đồng lao động sẽ được trả ít nhất 85% mức lương của nhóm yêu cầu công việc bậc một.

Nhân viên phải cung cấp cho người sử dụng lao động văn bản xác nhận về thời lượng thực tập trong chương trình học.

Nếu việc làm tiếp tục sau khi kỳ thực tập kết thúc, nhân viên sẽ được trả lương theo nhóm yêu cầu công việc tương ứng với nhiệm vụ thực tế.

Hướng dẫn áp dụng: Kỳ thực tập phải bao gồm phần công việc có hướng dẫn.

Mục 29, khoản 11

Nếu người sử dụng lao động yêu cầu một nhân viên đi công tác ngoài nơi cư trú và chuyến công tác này cần qua đêm, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm sắp xếp chỗ ở cho nhân viên. Ngoài ra, người sử dụng lao động sẽ chi trả trợ cấp công tác là 40,80 euro cho mỗi ngày cần qua đêm trong năm 2025.

Nếu người sử dụng lao động yêu cầu nhân viên đi công tác có thời lượng ít nhất 6 giờ và sau đó nhân viên có thể quay về nhà riêng nghỉ qua đêm, người sử dụng lao động sẽ chi trả trợ cấp công tác trong ngày là 19,95 euro trong năm 2025. Nếu chuyến đi kéo dài hơn 10 giờ, trợ cấp là 28,25 euro. Mức trợ cấp này được điều chỉnh hằng năm.

Nếu người sử dụng lao động chi trả cho bữa ăn trong chuyến đi, thì khoản trợ cấp sẽ bị giảm 50%. Tại đây, “một bữa ăn” được hiểu là hai bữa cho mức trợ cấp cao và một bữa cho mức trợ cấp thấp. Nhân viên có quyền từ chối bữa ăn

do người sử dụng lao động cung cấp, trong trường hợp đó, trợ cấp sẽ được thanh toán đầy đủ.

Đối với các chuyến công tác nước ngoài, trợ cấp công tác sẽ được chi trả theo mức trợ cấp miễn thuế theo từng quốc gia được Cơ Quan Thuế Phần Lan xác nhận mỗi năm.

Chi phí đi lại trong các trường hợp biệt phái nêu trên sẽ do người sử dụng lao động chi trả. Nếu người sử dụng lao động và nhân viên đồng ý, nhân viên có thể sử dụng xe cá nhân để di chuyển, trong trường hợp này, mức bồi hoàn sẽ là 0,59 euro/km trong năm 2025.

Lái xe cho các hoạt động bảo trì

Nếu nhân viên và người sử dụng lao động đã thỏa thuận rằng nhân viên sẽ sử dụng xe cá nhân cho các hoạt động bảo trì, thì nhân viên sẽ được trả 0,59 euro/km cho các chi phí này. Việc sử dụng rơ-móc cho các chuyến bảo trì sẽ được thỏa thuận tại nơi làm việc. Khoản bồi hoàn chi phí này sẽ được điều chỉnh hằng năm.

Mục 29, khoản 13

Khoản bồi thường cho sự bất tiện gây ra cho nhân viên do trực ngoài giờ sẽ được thỏa thuận trong hợp đồng trực ngoài giờ bằng văn bản. Trừ khi có thỏa thuận khác, mức bồi thường tối thiểu cho việc trực ngoài giờ là 21 euro mỗi ngày, được làm tròn lên theo số ngày nguyên tiếp theo. Người sử dụng lao động và nhân viên cũng có thể thỏa thuận chuyển số giờ làm việc trong thời gian trực sang một khoảng thời gian nghỉ tương ứng.

Công việc được thực hiện trong thời gian trực sẽ được trả lương theo số giờ làm việc thực tế.

(Xem thêm Mục 22 Nhiệm vụ trực)

Mục 29, khoản 17

(...)

Với cùng lý do, nhân viên được nghỉ phép có lương trong ngày diễn ra lễ tang hoặc lễ an táng bằng bình tro cốt của người thân cận.

(...)

Mục 32, khoản 2

Lương hoặc tiền công cuối cùng phải được chi trả càng sớm càng tốt. Khi chấm dứt hợp đồng lao động không có thời hạn, lương cuối cùng có thể được thanh toán vào kỳ trả lương bình thường tiếp theo của nhân viên. Tuy nhiên, với các hợp đồng lao động có thời hạn, lương cuối cùng phải được chi trả chậm nhất là trong vòng năm (5) ngày làm việc.

Nếu một lao động thời vụ sắp rời khỏi quốc gia cung cấp cho người sử dụng lao động bằng chứng về vé máy bay có ngày khởi hành rơi vào khoảng thời gian năm ngày nói trên, ít nhất hai tuần trước ngày kết thúc hợp đồng đã thỏa thuận, thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ chi trả phần còn lại của tiền lương trước khi nhân viên rời đi.

Hướng dẫn áp dụng: *Người sử dụng lao động không có quyền thay đổi thời hạn của hợp đồng lao động có thời hạn sau khi nhân viên đã xuất trình vé máy bay.*

Mục 32, khoản 4 (mới)

Người sử dụng lao động không được phép thu phí của nhân viên đối với các dịch vụ tuyển dụng, hướng dẫn ban đầu hoặc các dịch vụ liên quan đến việc đi lại đến và rời khỏi Phần Lan, và không được tính lãi đối với chi phí đi lại do người sử dụng lao động ứng trước.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo cho nhân viên rằng không một cá nhân hay tổ chức nào được phép thu các khoản phí nói trên.

Mục 32, khoản 5 (mới)

Khi người sử dụng lao động sắp xếp vé máy bay hoặc phương tiện di chuyển khác cho nhân viên để đến hoặc rời khỏi đất nước, phương án vé rẻ nhất phải được cân nhắc từ sớm nhằm đảm bảo rằng các chi phí được hoàn lại vãn hợp lý đối với nhân viên.

Nếu cần, người sử dụng lao động sẽ cung cấp phương tiện đưa đón lao động thời vụ giữa nơi ở và sân bay hoặc địa điểm đến trong nước.

Nếu cần, người sử dụng lao động sẽ cung cấp chỗ ở phù hợp cho lao động thời vụ. Các hướng dẫn của Sở Di Trú Phần Lan về chỗ ở cho lao động thời vụ, cùng với các khuyến nghị và quy định chính thức khác, nên được sử dụng để đánh giá mức độ phù hợp của nơi ở. Mọi quyền lợi hiện vật sẽ được tính thuế theo quyết định hàng năm của Cơ Quan Thuế về quyền lợi hiện vật. Nếu chỗ ở do người sử dụng lao động cung cấp không được xem là quyền lợi hiện vật, thì có thể thỏa thuận một khoản tiền thuê hợp lý. Khoản tiền thuê này không được

vượt quá mức giá thuê chung tại khu vực đó. Yêu cầu về tính hợp lý phải xét đến loại chỗ ở và số người cùng cư trú.

Một khoản phí bữa ăn hợp lý có thể được thỏa thuận đối với dịch vụ ăn uống do người sử dụng lao động cung cấp.

Thông tin về các khoản chi phí mà nhân viên phải trả phải được cung cấp trước cho nhân viên tại thời điểm tuyển dụng. Nếu người sử dụng lao động và nhân viên thỏa thuận rằng chi phí sẽ được khấu trừ vào lương, thì người sử dụng lao động chỉ được phép khấu trừ những khoản đã được thỏa thuận từ trước và bằng văn bản với nhân viên. Hợp đồng phải được lập bằng ngôn ngữ mà nhân viên hiểu được. Mọi khoản thu từ nhân viên phải tuân thủ Chương 2, Mục 17 của Đạo Luật Hợp Đồng Lao Động.

Mục 34, khoản 1

Lương nghỉ phép của nhân viên được trả lương theo giờ

Đối với nhân viên được trả lương theo giờ, lương nghỉ phép hằng ngày trong kỳ nghỉ hàng năm được tính bằng cách nhân mức lương theo giờ (hoặc mức lương trung bình theo giờ nếu cần) với số giờ làm việc mỗi tuần đã được thỏa thuận trong hợp đồng lao động, rồi chia mức lương hàng tuần đó cho 6. Mức lương theo ngày được tính toán sau đó được nhân với hệ số 1,03.

Hướng dẫn áp dụng: Mức lương trung bình theo giờ luôn được sử dụng khi số tiền kiếm được khác với mức lương theo giờ do có các khoản thưởng. Mức lương trung bình theo giờ được tính dựa trên thời gian tính lương ngay trước kỳ nghỉ hàng năm. (Xem Mục 31 Lương theo giờ trung bình).

Mục 35

(...)

Lương nghỉ phép sau khi nghỉ việc cũng được trả cho nhân viên khi hợp đồng lao động chấm dứt vì lý do không liên quan đến nhân viên. Tuy nhiên, nếu hợp đồng lao động chấm dứt trong thời gian nghỉ phép (từ ngày 2 tháng 5 đến ngày 30 tháng 9) vì lý do không liên quan nhân viên, thì nhân viên chỉ nhận được lương nghỉ phép sau khi nghỉ việc cho số ngày nghỉ đã tích lũy đến hết năm tính nghỉ phép trước đó.

(...)

Mục 36 Lương nghỉ phép tỷ lệ phần trăm

(...)

Khoản tiền lương nghỉ phép tính theo phần trăm sẽ được ghi rõ riêng trên phiếu lương của nhân viên vào thời điểm thanh toán.

Hướng dẫn áp dụng:

(...)

Quy định về nghỉ phép hằng năm áp dụng cho hợp đồng lao động có thời hạn dài và tiếp tục sang năm tính nghỉ phép kế tiếp.

Mục 37

Khi một hợp đồng lao động không thời hạn có hiệu lực bị chấm dứt, lương nghỉ phép tương ứng với số ngày nghỉ đã tích lũy nhưng chưa sử dụng sẽ được trả dưới hình thức bồi hoàn nghỉ phép (xem Phần 34 Tiền lương nghỉ phép).

(...)

Mục 39

(...)

<i>Thời gian làm việc tại thời điểm bị ốm</i>	<i>Thời gian được hưởng lương</i>
<i>dưới một tuần</i>	<i>không có quyền được hưởng lương</i>
<i>ít nhất 1 tuần</i>	<i>50% tiền lương cho các ngày làm việc trong vòng 9 ngày làm việc tiếp theo kể từ ngày bắt đầu bị ốm (xem thêm Mục 42 – Thời gian chờ)</i>
<i>ít nhất 1 tháng</i>	<i>trả lương cho các ngày làm việc trong thời gian 28 ngày</i>
<i>ít nhất 3 năm</i>	<i>trả lương cho các ngày làm việc trong thời gian 35 ngày</i>
<i>ít nhất 5 năm</i>	<i>trả lương cho các ngày làm việc trong thời gian 42 ngày</i>
<i>ít nhất 10 năm</i>	<i>trả lương cho các ngày làm việc trong thời gian 56 ngày</i>

Nếu mức thu nhập khác với mức lương theo giờ do có tiền thưởng, thì lương ốm đau sẽ được tính theo thu nhập trung bình theo giờ cộng với các phúc lợi hiện vật áp dụng trong giờ làm việc bình thường (xem Mục 31 – Thu nhập trung bình theo giờ).

(...)

Mục 40 (thay đổi tiêu đề):

Tiền lương trong thời gian mất khả năng lao động đối với hợp đồng có thời hạn lặp lại

Mục 45 Khám sức khỏe định kỳ

Người sử dụng lao động sẽ tổ chức khám sức khỏe định kỳ và kiểm tra khả năng lao động cho nhân viên chính thức cứ mỗi năm một lần kể từ khi nhân viên tròn 50 tuổi. Nhân viên đủ điều kiện khám sức khỏe định kỳ sau 5 năm làm việc liên tục. Những lần khám sức khỏe này nhằm tăng cường nguồn lực và khả năng làm việc của nhân viên, phát hiện sớm nguy cơ mất khả năng lao động, phòng ngừa bệnh tật ảnh hưởng đến sức khỏe lao động và giảm yếu tố rủi ro. Việc khám sức khỏe sẽ được thực hiện vào thời gian rảnh của nhân viên. Nếu không thể sắp xếp khám ngoài giờ làm việc, người sử dụng lao động phải cho phép nhân viên khám trong giờ làm việc. Không trả lương hoặc chi phí đi lại cho thời gian này.

Mục 49 Nghỉ phép chăm con

Nhân viên không sinh con nhưng đang chăm sóc trẻ và đủ điều kiện nhận trợ cấp nuôi con theo Đạo Luật Bảo Hiểm Y Tế, sẽ được trả lương ít nhất trong 6 ngày làm việc đầu tiên, với điều kiện hợp đồng lao động đã kéo dài liên tục ít nhất 6 tháng trước kỳ nghỉ nuôi con.

Mục 54 (thay đổi tiêu đề): ***Trang thiết bị bảo hộ***

Mục 54, khoản 1

Người sử dụng lao động phải cung cấp cho nhân viên chính thức số lượng găng tay bảo hộ cần thiết, mũ che nắng (nếu cần), và tối đa hai bộ quần áo bảo hộ. Nếu an toàn lao động yêu cầu, người sử dụng lao động cũng sẽ cung cấp giày dép phù hợp với công việc được giao. Tất cả trang bị này phải là trang bị cá nhân của nhân viên trong suốt thời hạn hợp đồng lao động.

(...)

Đối với nhân viên có hợp đồng có thời hạn, người sử dụng lao động sẽ cung cấp găng tay và quần áo bảo hộ cần thiết cho công việc trong suốt thời gian hợp đồng có hiệu lực.

Mục 59

*Nếu tình hình tài chính của công ty xấu đi một cách đột ngột và nghiêm trọng, và đe dọa gây ra các hậu quả như cắt giảm nhân sự, thì có thể thỏa thuận tại địa phương (xem Mục 5 Thỏa thuận tại địa phương) về việc thay đổi ngắn hạn các điều kiện lao động, với thời hạn không quá sáu tháng, nhằm đảm bảo sự duy trì hoạt động và việc làm của công ty trong thời kỳ khủng hoảng. Các thay đổi về điều kiện lao động phải được thực hiện sau khi đã áp dụng các biện pháp nhằm khôi phục điều kiện hoạt động của công ty, như các sắp xếp tài chính hoặc các biện pháp nhẹ nhàng hơn.
(...)*

Thỏa Thuận về Hợp Tác An Toàn Lao Động Mục 7

Nhiệm kỳ của đại diện an toàn lao động là hai năm.

5 CÁC NỘI DUNG KHÁC ĐÃ ĐƯỢC THỐNG NHẤT

5.1 Hoạt động nhóm công tác

Các bên ký kết thỏa ước lao động tập thể sẽ thành lập một nhóm công tác để thảo luận về việc nâng cao kỹ năng liên quan đến định hướng công việc, đào tạo tại chỗ và quản lý công việc thường ngày, có thể được thực hiện dưới hình thức một dự án đào tạo chung.

Các bên cũng sẽ thành lập một nhóm công tác để chuẩn bị một mô hình áp dụng tăng lương theo từng công ty trong ngành nếu cần.

5.2 Bản dịch thỏa ước lao động tập thể

Thỏa ước lao động tập thể sẽ được cập nhật với các phiên bản tiếng Thụy Điển, tiếng Anh, tiếng Ukraina, tiếng Nga và tiếng Việt. Chi phí sẽ được chia đều giữa các bên ký kết.

6 PHÊ CHUẨN ĐỀ CƯƠNG

Các bên ký tên xác nhận đồng ý với thỏa ước lao động tập thể này theo kết quả đàm phán đạt được vào ngày 3 tháng 3 năm 2025.

Tại Helsinki vào ngày 6 tháng 3 năm 2025

LIÊN ĐOÀN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NÔNG NGHIỆP MTA

Jenni Rantanen

Tomi Tahvonen

Kristel Nybondas

Nghệp đoàn ngành

Katariina Stoor

Jyrki Virtanen