



**PODSTAWY MINIMALNYCH  
WARUNKÓW PRACY I  
ZATRUDNIENIA W SEKTORZE  
ENERGETYCZNYM, ELEKTRYCZNYM,  
TECHNOLOGII SIECIOWYCH ORAZ  
TECHNOLOGII INFORMATYCZNO-  
KOMUNIKACYJNYCH**  
(obowiązujące do dnia 31.3.2020)



**SÄHKÖLIITTO**  
Enemmän voimaa yhdessä

**Niniejszy przewodnik skierowany jest do przedsiębiorstw sektora energetycznego zatrudniających oraz wysyłających za granicę cudzoziemców oraz do pracowników przyjeżdżających do pracy w Finlandii w sektorze energetycznym, których zasady oddelegowania określa ustawa o pracownikach delegowanych, oparta na dyrektywie UE.**

Głównymi pracami wykonywanymi w sektorze energetycznym są m.in.: budowa sieci energetycznych i napowietrznych linii elektroenergetycznych, naprawa i konserwacja podstacji elektroenergetycznych i elektrowni oraz prace telekomunikacyjne.

Dzięki przewodnikowi pracownicy oraz przedsiębiorstwa mogą upewnić się czy wynagrodzenie i czas

pracy jest zgodny z przepisami prawa fińskiego.

Przewodnik może być też przydatny dla firm zamawiających oraz organów kontroli ds. bezpieczeństwa pracowników.

Przewodnik zawiera informacje poparte praktycznymi przykładami na temat warunków wynagrodzeń i czasu pracy.

1)	WYMIAR CZASU PRACY .....	3
2)	WYNAGRODZENIE .....	5
3)	URLOP WYPOCZYNKOWY .....	6
2 4)	BEZPIECZEŃSTWO PRACY .....	7

**Obowiązująca umowa zbiorowa pracy dostępna jest w całości w wersji angielskojęzycznej na stronie:**

[https://energia.fi/files/2957/Collective\\_Labour\\_Agreement\\_2018-2020.pdf](https://energia.fi/files/2957/Collective_Labour_Agreement_2018-2020.pdf)

**Ustawa o pracownikach delegowanych dostępna jest na stronie:**

[https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2016/en20160447\\_20170074.pdf](https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2016/en20160447_20170074.pdf)

**Dyrektywa unijna dotycząca pracowników delegowanych opublikowana jest na stronie:**

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?qid=1555049452967&uri=CELEX:32014L0067>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?qid=1555049486604&uri=CELEX:32014L0067>

## **1) WYMIAR CZASU PRACY**

Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu pracy. Tydzień pracy zaczyna się w poniedziałek.

Praca w godzinach nadliczbowych to praca wykonywana ponad w/w obowiązujące pracownika normy czasu pracy. Jeśli wymiar czasu pracy przekracza 8 godzin na dobę, za pierwsze dwie godziny nadliczbowe przysługuje dodatek w wysokości 50 % wynagrodzenia a za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych 100 %.

Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Za pracę w okresie tego odpoczynku przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia lub dodatkowy płatny czas wolny od pracy.

Dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia przysługuje za pracę wykonywaną w niedziele.

Dni świąteczne, ustawowo wolne od pracy (pełnopłatne) w Finlandii:

- Nowy Rok (1.1.)
- Trzech Króli (6.1.)
- Wielki Piątek
- Poniedziałek Wielkanocny
- Święto Pracy (1.5.)
- Wniebowstąpienie
- Wigilia Dnia Świętojańskiego
- Dzień Świętojański
- Dzień Niepodległości (6.12.)
- Wigilia i Boże Narodzenie, Drugi Dzień Bożego Narodzenia (24.12., 25.12. ja 26.12.)

Za pracę w dni ustawowo wolne od pracy pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 200 %.

Dodatek w wysokości 100 % przysługuje za pracę w następujące soboty:

- Wielka Sobota
- sobota po Wielkanocy
- sobota po Wniebowstąpieniu
- Nowy Rok,
- Święto Pracy,
- Dzień Niepodległości i

- następną sobota po Drugim Dniu Bożego Narodzenia w tym samym tygodniu kalendarzowym

Wymiar płatnego czasu wolnego od pracy wynosi 100 godzin w roku kalendarzowym (= 8,3 godzin w miesiącu). Koszt czasu wolnego to 6,36 % na każdą przepracowaną w godzinę w Finlandii.

## 2) WYNAGRODZENIE

Wynagrodzenie pracownika składa się

- a) z płacy opartej na systemie wartościowania stanowisk pracy (8 poziomów);
- b) osobistego dodatku opartego na wynikach pracy pracownika i jego kompetencjach; oraz
- c) różnych dodatków.

Większość wykonywanych prac w sektorze mieści się na poziomie 5- wartościowania pracy, z poniżej podanymi minimalnymi stawkami wynagrodzeń począwszy od dnia 01.05.2018 r.:

- **poziom 5:** 2 423 €/m-c (13,93 €/h)
- **poziom 6:** 2 587 €/m-c (14,88 €/h)
- **poziom 7:** 2 747 €/m-c (15,79 €/h)

Począwszy od dnia 01.05.2019 r. wynagrodzenia minimalne kształtują się następująco:

- **poziom 5:** 2 452 €/m-c (14,10 €/h)
- **poziom 6:** 2 618 €/m-c (15,06 €/h)
- **poziom 7:** 2 780 €/m-c (15,98 €/h)

Oprócz powyższych stawek, pracownikowi wypłaca się:

- dodatek stażowy w wysokości co najmniej 3 % pracownikom ze stażem pracy powyżej 5 lat,
- osobne dodatki, takie jak dodatek za pracę w szczególnych warunkach sanitarnych, wieczory i noce oraz pracę w terenie oraz pracę związaną z kierowaniem zespołem.

Największa część wykonywanych prac (42,4 %) w skali wartościowania pracy plasuje się na poziomie 6, a wynagrodzenie średnie na tym poziomie wynosi 3 052 €/m-c (17,95 €/h).

Rozdział V układu zbiorowego zawiera rozporządzenia dotyczące poziomów płac, dodatków osobistych i innych dodatków.

### **3) URLOP WYPOCZYNKOWY**

Pracownik nabiera prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 2,5 (lub 2) dni w miesiącu. Dodatkowo pracownikowi przysługuje dodatek urlopowy w wysokości 50 %.

W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości 11,3 % przy nabytych 2 dniach oraz 14,48 % przy 2,5 dniach za każdą przepracowaną godzinę w Finlandii.

#### **4) BEZPIECZEŃSTWO PRACY**

Pracownicy oddelegowanych obejmują w całości przepisy Ustawy o bezpieczeństwie pracy i Ustawy o służbie medycyny pracy.

Pracownicy muszą być wyposażeni w rękawice i odzież ochronną odpowiednią do panujących warunków (np. w kombinezon ochronny, bieliznę ochronną, odzież przeciwdeszczową, obuwie ochronne). Pracownikom wykonującym pracę w samotności należy zapewnić odpowiednie narzędzia komunikacyjne.

Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków przy pracy.

Wszystkie osoby pracujące na wszelkich placach budowy muszą posiadać fiński numer identyfikacji podatkowej. Numer identyfikacji podatkowej można otrzymać w urzędach skarbowych i może się o niego ubiegać zarówno każdy pracownik, jak i pracodawca w imieniu swoich pracowników. Informacje dodatkowe na temat wnioskowania o nadanie numeru identyfikacji podatkowej znajdują się pod adresem:

[https://www.vero.fi/contentassets/55b4c1c349014a-03982ea581755042b5/working-at-a-construction-site-in-finland\\_pl.pdf](https://www.vero.fi/contentassets/55b4c1c349014a-03982ea581755042b5/working-at-a-construction-site-in-finland_pl.pdf)



**SÄHKÖLIITTO**

Enemmän voimaa yhdessä

PL 747

33101 Tampere

[www.sahkoliitto.fi](http://www.sahkoliitto.fi)



Energiateollisuus



JHL

