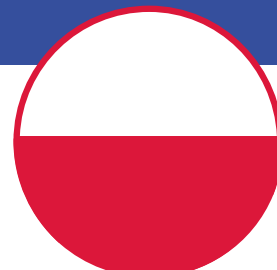
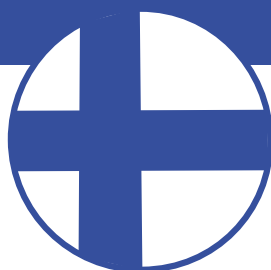


**PORADNIK
DLA POLAKÓW
W FINLANDII**

WSTĘP



Zapraszamy do zapoznania się z odpowiedziami na najczęstsze pytania związane z zatrudnieniem i pobytem w Finlandii.

Dołożono wszelkiej staranności dla rzetelności i aktualności podanych treści, jednak mają one przeznaczenie wyłącznie informacyjne i nie mogą stanowić podstawy do jakichkolwiek roszczeń.



Ambasada
Rzeczypospolitej Polskiej
w Helsinkach

Publikacja dofinansowana przez Ambasadę RP w Helsinkach w ramach funduszy polonijnych Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP.

Konsultacje merytoryczne:

D&M Business Consulting Oy

Dominika Plińska, Małgorzata Rantanen

Oprawa graficzna:

DK Design Oy

Katarzyna Dyl

Spis treści:

1. PRACA	5
<u>1.1. Poszukiwanie pracy</u>	5
<u>1.2. Wynagrodzenie brutto a netto</u>	5
<u>1.3. Pekkas – dodatkowy dzień wolny</u>	6
<u>1.4. Dokument tożsamości wymagany przez pracodawcę</u>	6
<u>1.5. Brak dowodu tożsamości do wejścia na teren zakładu pracy</u>	6
<u>1.6. Urlop wypoczynkowy</u>	7
<u>1.7. Czym jest lomautus?</u>	7
<u>1.8. Przerwy w czasie pracy</u>	9
<u>1.9. Zwolnienie lekarskie a wypłata</u>	10
<u>1.10. Od kiedy jest płatne zwolnienie lekarskie?</u>	10
<u>1.11. Członkostwo w związkach zawodowych</u>	11
<u>1.12. Problem z otrzymywaniem nadgodzin</u>	11
<u>1.13. Nieuczciwe zwolnienie z pracy</u>	11
<u>1.14. Pracodawca zaniża czas pracy i zarobki</u>	12
<u>1.15. Brak ostatniej pensji i świadectwa pracy</u>	13
<u>1.16. Brak wynagrodzenia za pracę</u>	13
<u>1.17. Wypadek przy pracy</u>	14
2. POBYT	15
<u>2.1. Pozwolenie na pracę i zgoda urzędu migracyjnego na pobyt</u>	15
<u>2.2. Henkilötunnus – numer identyfikacyjny</u>	15
<u>2.3. Meldunek</u>	15

<u>2.4. Konto w fińskim banku</u>	16
<u>2.5. Wynajem mieszkania</u>	16
<u>2.6. Używanie samochodu zarejestrowanego w Polsce</u>	17
<u>2.7. Zgłoszenie wyjazdu z Finlandii</u>	17
3. <u>PODATKI</u>	18
<u>3.1. Obowiązek podatkowy w Finlandii</u>	18
4. <u>UBEZPIECZENIA I LECZENIE</u>	19
<u>4.1. KELA</u>	19
<u>4.2. Karta KELA</u>	19
<u>4.3. Ubezpieczenie w pracy – brak karty KELA</u>	20
<u>4.4. Ubezpieczenie zdrowotne członków rodziny w Polsce</u>	20
<u>4.5. Praca w Finlandii a wysokość fińskiej emerytury</u>	21
5. <u>DZIECKO</u>	22
<u>5.1. Polskie obywatelstwo dla dziecka urodzonego w Finlandii</u>	22
<u>5.2. Polski paszport dla dziecka urodzonego w Finlandii</u>	22
6. <u>Fińska Inspekcja Pracy - Työsuojeluhallinto</u>	24
7. <u>INFORMACJE KONTAKTOWE</u>	25

1. PRACA

1.1. Poszukiwanie pracy



Gdzie i jak szukać pracy?



Najlepiej szukać pracy przez strony internetowe Urzędu Pracy (*TE- toimisto*), strony internetowe z ofertami pracy, agencje pracy lub składając aplikację do konkretnej firmy.

Oto popularne strony z ofertami pracy (także w języku angielskim), które są prowadzone przez organizacje sektora publicznego w Finlandii:

<https://jobsinfinland.fi/>

<https://tyomarkkinatori.fi/en/>

Istnieją także analogiczne strony prowadzone przez operatorów prywatnych oraz instytucje edukacyjne. Do najpopularniejszych należą:

<https://duunitori.fi/> (portal w języku fińskim)

<https://jobly.fi/en/>

<https://tyopaikat.oikotie.fi/> (portal w języku fińskim)

1.2. Wynagrodzenie brutto a netto




Jestem w Polsce i szukam pracy. Dostałem ofertę pracy z Finlandii. Wygląda atrakcyjnie, ale jest w niej tylko kwota brutto wynagrodzenia. Jak mogę się dowiedzieć, jaka będzie moja wypłata?



W Finlandii obowiązuje indywidualny i progresywny system podatkowy. Każda osoba pracująca w Finlandii posiada swoją kartę podatkową (jakby indywidualne „konto”) i zgodnie z nią naliczana jest wypłata. Dlatego w przypadku wynagrodzeń zawsze mówimy o kwocie brutto. Pracodawca nie ma możliwości podania kwoty netto w Twojej ofercie, ponieważ nie wie, jaki będzie procent podatków do odliczenia na karcie podatkowej. Na wysokość podatku wpływ ma wiele czynników, tj. wiek, miejsce zamieszkania, posiadanie dzieci, dojazdy do pracy, przynależność do kościoła i inne.

1.3. Pekkas – dodatkowy dzień wolny


 O co chodzi z tak zwanym *pekkas*? Dlaczego pracodawca zmusza mnie do brania dnia wolnego?

 Przepisowy czas pracy wynosi 37,5 godziny w tygodniu. Większość firm w Finlandii stosuje 40-godzinny tydzień pracy. Powstała różnica jest wyrównywana jednym dodatkowym dniem wolnym płatnym w miesiącu – *pekkaspäivä*.

Dozwolone jest też wypłacanie dodatku wyrównującego do wynagrodzenia – wysokość tego dodatku regulowana jest postanowieniami układów zbiorowych.

1.4. Dokument tożsamości wymagany przez pracodawcę

 Pracodawca żąda ode mnie kopii paszportu/dowodu osobistego, a co z RODO?

 Pracodawca ma obowiązek potwierdzić, czy obcokrajowiec ma prawo do wykonywania pracy w Finlandii. W przypadku obywateli Unii Europejskiej (EU), którzy takowego pozwolenia nie potrzebują, potwierdzeniem jest paszport lub dowód osobisty jednego z krajów członkowskich. W przypadku osób z krajów trzecich – pozwolenie na pracę. Kopię dokumentu potwierdzającego prawo do wykonywania pracy/lub potwierdzenie, że nie jest potrzebne, pracodawca ma obowiązek przechowywać z innymi danymi pracownika. Kwestie te reguluje *Ustawa o cudzoziemcach (Ulkomaalaislaki, §82)*.

1.5. Brak dowodu tożsamości do wejścia na teren zakładu pracy

 Straciłem mój dowód osobisty/paszport. Z tego powodu nie mogę wejść na teren budowy i pracować. Co mam zrobić w tej sytuacji?

 Powinieneś zgłosić utratę dokumentu tożsamości. Możesz to zrobić internetowo, jeśli posiadasz Profil Zaufany, lub osobiście w konsulacie w Helsinkach (utrata dowodu osobistego możesz też zgłosić listownie).

Pamiętaj, że unieważnienie dokumentu w polskim banku lub zgłoszenie kradzieży fińskiej policji nie unieważnia dokumentu tożsamości w polskim systemie, stąd warto to zrobić, używając wskazanych powyżej sposobów.

Dowód osobisty można wyrobić tylko w Polsce, w dowolnym urzędzie gminy.

Z kolei paszport i paszport tymczasowy można uzyskać w konsulacie w Helsinkach.

1.6. Urlop wypoczynkowy

Jaki urlop wypoczynkowy przysługuje w Finlandii?

 Prawo do urlopu wypoczynkowego jest regulowane *Ustawą o urloпах rocznych (Vuosisilomalaki)*.

Rok urlopowy zaczyna się 1 kwietnia i kończy 31 marca roku następnego.

W pierwszym roku pracy za każdy przepracowany miesiąc pracownik nabywa prawo do 2 dni, czyli łącznie 24 dni. W każdym kolejnym roku pracy za każdy przepracowany miesiąc nabywa się prawo do 2,5 dnia urlopu, łącznie 30 dni. Trzydziestodniowy urlop dzieli się na urlop letni – 24 dni i zimowy – 6 dni.

Niektóre układy zbiorowe, np. w branży budowlanej, przewidują możliwość wypłacania ekwiwalentu urlopowego jako dodatku do wypłaty. Wówczas pracownik otrzymuje wypłatę powiększoną o dodatek urlopowy, ale wtedy wykorzystywany urlop będzie bezpłatny.

Wynagrodzenie urlopowe dla osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę ze stawką godzinową wylicza się na podstawie KTA – średniej rocznej stawki godzinowej. Bierze się pod uwagę wynagrodzenie wypłacone w roku urlopowym, nie kalendarzowym.

W przypadku osób z wynagrodzeniem miesięcznym wynagrodzenie urlopowe jest wypłacane w wysokości wynagrodzenia za miesiąc poprzedzający urlop.

1.7. Czym jest *lomautus*?

 W moim miejscu pracy w okresie zimowym jest mniej pracy, szef wysłał mnie na *lomautus*. Czym jest ten *lomautus* i jakie są moje prawa w czasie jego trwania?



Jeśli spełnione są przesłanki określone w ustawie o umowach o pracę, pracodawca może wstrzymać pracę i wypłatę wynagrodzenia bez rozwiązywania stosunku pracy. Jest to tak zwane postojowe, czyli właśnie *lomautus*. Procedury i terminy korzystania z postojowego określają: *Ustawa o umowach o pracę (Työsopimuslaki)* oraz pracownicze układy zbiorowe (*työehtosopimukset*).

Osoba może zostać w ten sposób wysłana na postojowe na czas nieokreślony lub na czas określony (do 90 dni). Może to nastąpić w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin. Przerwa w pełnym wymiarze czasu pracy oznacza przerwę trwającą cały tydzień kalendarzowy Twojego czasu pracy. Postojowe w niepełnym wymiarze godzin oznacza skrócony tydzień pracy, czyli Twój dzienny lub tygodniowy wymiar czasu pracy został skrócony.

W pierwszej kolejności na postojowe są wysyłane osoby mające zatrudnienie na czas nieokreślony. Osobę zatrudnioną na czas określony można wysłać na postojowe wówczas, gdy została zatrudniona na zastępstwo, czyli na czas nieobecności innego pracownika, który jest zatrudniony na stałe, a więc gdyby pracował, mógłby zostać wysłany na urlop postojowy.

W miejscach pracy, w których na stałe pracuje co najmniej 20 pracowników, pracodawca ma obowiązek niezwłocznie poinformować o konieczności wysłania na postojowe pracowników lub ich przedstawiciela, a także przedstawić wstępne wyjaśnienie planowanego zwolnienia. Ta informacja wstępna może być przekazana ustnie lub na piśmie. Pracodawca musi też zapewnić pracownikom lub ich przedstawicielowi możliwość wyrażenia swojej opinii na temat planowanego postojowego.

Informacja o *lomautus* powinna być przekazana pracownikowi osobiście. Jeżeli nie ma takiej możliwości, ta informacja powinna być wysłana pocztą tradycyjną lub elektroniczną.

Na żądanie pracownika pracodawca ma obowiązek przedstawić zaświadczenie opisujące sytuację w firmie, określające powód wysłania na postojowe i szacowany czas jego trwania.

Jeśli zostałeś wysłany na *lomautus*, zarejestruj się jako osoba poszukująca pracy w serwisie internetowym Urzędu Pracy (*TE-toimisto*), nie później niż pierwszego dnia zwolnienia, lub zadzwoń do urzędu pracy i umów się na osobiste złożenie dokumentów. Możesz zarejestrować się jeszcze przed rozpoczęciem zwolnienia lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Otrzymasz zasiłek dla bezrobotnych w okresie zwolnienia, jeśli zarejestrowałeś się jako osoba poszukująca pracy i spełniłeś pozostałe warunki otrzymania zasiłku. Jeśli to możliwe, zostanie dla Ciebie zorganizowane wstępne spotkanie w ciągu pięciu dni roboczych od rozpoczęcia poszukiwania pracy.

Zasiłek postojowy jest wypłacany osobom zarejestrowanym jako bezrobotne przez związki zawodowe, kasę dla bezrobotnych (naturalnie dotyczy to członków tych organizacji) lub przez KELA.

W okresie postojowego pracownik ma prawo podjąć pracę u innego pracodawcy. Gdy sytuacja w pracy ulega poprawie, pracodawca zaprasza pracowników będących na postojowym do powrotu do pracy.

Pracownik w czasie postojowego nadal może korzystać z najmu mieszkania, z którego korzysta w ramach wynagrodzenia lub na podstawie umowy najmu związanej ze stosunkiem pracy. Ponadto pracownik może w tym czasie korzystać z innych świadczeń rzeczowych, np. telefonu lub samochodu. Co więcej, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez okresu wypowiedzenia w czasie postojowego. Przez pierwszych 30 dni postojowego naliczany jest coroczny urlop.

W czasie postojowego pracownik nie może natomiast zdradzać tajemnic służbowych i firmowych, założyć konkurencyjnej firmy, a także działać na szkodę pracodawcy w inny sposób.

1.8. Przerwy w czasie pracy



Ile przerw należy mi się w ciągu dnia pracy i jak długie one są?



Kwestie przerw w ciągu dnia pracy reguluje *Ustawa o czasie pracy (Työaikalaki, §24)*.

Jeśli dobowy, nieprzerwany czas pracy pracownika przekracza sześć godzin, a jego obecność na stanowisku pracy nie jest konieczna do kontynuowania pracy, należy zapewnić mu w trakcie zmiany roboczej regularną, co najmniej godzinną przerwę, podczas której pracownik może opuścić miejsce pracy (czas ten nie wlicza się do godzin pracy). Przerwa nie może przypadać na początek lub koniec dnia pracy. Niezależnie od układu zbiorowego, pracodawca i pracownik mogą uzgodnić krótszą przerwę, nie mniejszą jednak niż półgodziną.

Jeśli wymiar czasu pracy przekracza 10 godzin na dobę, pracownik ma prawo do przerwy trwającej nie dłużej niż pół godziny po ośmiu godzinach pracy.

Jeśli wymiar czasu pracy w pracy zmianowej lub w pracy okresowej przekracza sześć godzin, pracownikowi należy zapewnić przerwę trwającą co najmniej pół godziny lub możliwość zjedzenia posiłku w czasie pracy.

1.9. Zwolnienie lekarskie a wypłata


 Czy pracodawca ma obowiązek zapłacić wynagrodzenie za okres zwolnienia lekarskiego?

 O tym, czy pracodawca ma obowiązek zapłacić za zwolnienie lekarskie, decyduje kod choroby na zwolnieniu.

Układy zbiorowe określają, które choroby są płatne, np. zwolnienie z powodu wyrwania zęba mądrości jest tylko usprawiedliwieniem nieobecności, ale jest to dzień bezpłatny.

1.10. Od kiedy jest płatne zwolnienie lekarskie?

 Czy z pierwszym dniem umowy o pracę w przypadku choroby obowiązuje płatne zwolnienie i na jakich warunkach?

 Zgodnie z zapisami *Ustawy o umowach o pracę (Työsopimuslaki, §11)* pracownik, który nie może wykonywać swojej pracy z powodu choroby lub wypadku, ma prawo do zasiłku chorobowego.

Jeśli stosunek pracy trwał co najmniej miesiąc, pracownik ma prawo do pełnego wynagrodzenia za okres wystąpienia przeszkody do końca dziewiątego dnia roboczego następującego po dniu choroby, nie dłużej jednak niż do chwili nabycia przysługującego mu prawa do zasiłku chorobowego zgodnie z *Ustawą o ubezpieczeniu zdrowotnym (Sairausvakuutuslaki)*.


W przypadku stosunku pracy trwającego krócej niż miesiąc, pracownikowi przysługuje odpowiednio prawo do połowy wynagrodzenia.


Przy zachowaniu zmiennego czasu pracy prawo do zasiłku chorobowego powstaje, jeśli zmiana pracy za okres niezdolności do pracy jest wpisana do wykazu zmian roboczych (w grafiku) lub byłoby oczywiste – biorąc pod uwagę okoliczności – że pracownik byłby w pracy, gdyby był zdolny do pracy (np. zawsze pracuje w poniedziałki i środy).

Zasiłek chorobowy nie przysługuje pracownikowi, jeśli niezdolność do pracy została spowodowana umyślnie lub powstała w wyniku rażącego niedbalstwa.

Na żądanie pracodawcy pracownik ma obowiązek przedstawić wiarygodne oświadczenie o niezdolności do pracy.


1.11. Członkostwo w związkach zawodowych

 **Fiński kolega przekonywał mnie, że powinienem się zapisać do związków zawodowych. Wiem, że potrącano by mi wtedy co miesiąc pieniądze z wynagrodzenia (chyba ok. 1,5% z każdej wypłaty). Co daje członkostwo w związkach?**

 Związki zawodowe dają m.in. dostęp do kasy bezrobotnych, czyli pieniędzy wypłacanych w razie braku pracy oraz zapewniają fachową pomoc prawną w sytuacjach spornych. Zasiłek dla bezrobotnych z kasy związkowej jest znacznie wyższy niż ten ogólnodostępny z KEELA.

W razie sporu z pracodawcą związki zawodowe mogą okazać znaczącą pomoc, a nawet opłacić prawnika i pokryć inne koszty rozprawy sądowej.

1.12. Problem z otrzymywaniem nadgodzin

 **Przyjechałem do Finlandii zarobić jak najwięcej pieniędzy, więc jestem gotowy pracować w weekendy i święta. Zgłaszam pracodawcy chęć nadgodzin, praca jest (zleceń nie brakuje, często z nimi nie nadążamy), ale niechętnie mi je daje. Na czym polega problem?**

 W Finlandii czas pracy jest regulowany *Ustawą o czasie pracy (Työaikalaki)*, która zawiera dość szczegółowe regulacje.

Zgodnie z §25 pracownikowi należy się minimum 11 godzin odpoczynku na dobę oraz co najmniej 35 godzin ciągłego odpoczynku w tygodniu.

W ciągu roku kalendarzowego pracownik może wykonać nie więcej niż 250 godzin nadliczbowych. Finlandia jest krajem, w którym zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym jest bardzo ważne, to część kultury tego kraju.

1.13. Nieuczciwe zwolnienie z pracy

 **Przez ponad dwa lata pracowałem w Finlandii – poprzez agencję zatrudnienia w tym samym zakładzie. Niedawno w zakładzie doszło**

do kradzieży (sprawca został rozpoznany). Niestety, pracodawca stracił zaufanie do wszystkich pracowników zagranicznych i zwolnił wielu z nas. Policja nas nie sprawdzała. Co mogę zrobić w tej sytuacji, by wrócić do pracy? Gdzie się odwołać?



Sprawę możesz zgłosić do fińskiej inspekcji pracy (*Aluevirasto*, zob. dane kontaktowe na s. 24 tego poradnika) oraz do związków zawodowych, jeśli jesteś ich członkiem. Obie te instytucje posiadają możliwość sprawdzenia, czy podstawa zwolnienia z pracy była zgodna z prawem i uzasadniona.

Jeśli zwolnienie jest nieuzasadnione, możesz negocjować z pracodawcą powrót do pracy lub skierować sprawę do sądu.

1.14. Pracodawca zaniża czas pracy i zarobki



Pracowałem w Finlandii przez trzy lata na początku lat 90. Teraz zorientowałem się, że mój fiński pracodawca zaniżał mój faktyczny czas pracy i legalnie wypłacane zarobki. Gdzie mogę się zwrócić o pomoc? Jakie powinienem przedstawić dokumenty?





Zgodnie z obecnymi przepisami prawa pracodawca ma obowiązek przechowywania dokumentów płacowych i rejestrów czasu pracy przez 10 lat od zakończenia roku bilansowego, którego dokumenty dotyczą. Natomiast pokwitowania wypłaty wynagrodzeń, notatki oraz załączniki przez okres 6 lat, licząc od końca roku, w którym wynagrodzenie zostało wypłacone. Dochodzenie roszczeń pracowniczych ulega przedawnieniu po 5 latach od dnia zakończenia stosunku pracy, lecz w przypadku starań o odszkodowanie dla pracownika termin przedawnienia mija dopiero po 10 latach od momentu zakończenia stosunku pracy. Co jednak szczególnie ważne, pozew w sprawie odszkodowania należy zgłosić przed upływem 2 lat od dnia zakończenia stosunku pracy.

Jeżeli sprawa nie uległa jeszcze przedawnieniu, osoba należąca do związków zawodowych powinna zgłosić się do nich – w związkach wyznaczone do tego osoby mają obowiązek udzielić porady, co robić w danej sytuacji. Z kolei osoby należące do kas dla bezrobotnych (np. YTK), a ponadto mające opłaconą dodatkową usługę prawniczą mogą skorzystać ze wsparcia prawnika opłaconego ze środków kasy, mogą także rozwiązać sprawę samodzielnie lub skorzystać z innych potrzebnych usług prywatnie.

O zaistniałej sytuacji należy poinformować również inspekcję pracy, która może m.in. przeprowadzić kontrolę u pracodawcy.


1.15. Brak ostatniej pensji i świadectwa pracy


 Zakończyłem pracę w Finlandii w firmie XXX. Nie wypłacono mi całości należnych wynagrodzeń. Jak dotąd nie dostałem też wypłaty wakacyjnej za zeszły rok. Nie wydano mi świadectwa pracy. Pracodawca zablokował mój numer – nie mogę się do niego dodzwonić. Co mam zrobić?

 Zgodnie z *Ustawą o umowach o pracę (Työsopimuslaki, §7)* pracodawca ma obowiązek wydać pracownikowi świadectwo pracy na żądanie w ciągu 10 lat od ustania stosunku pracy. Ostatnie wynagrodzenie należy wypłacić niezwłocznie po zakończeniu stosunku pracy bądź w kolejnym terminie zgodnym z harmonogramem wypłat wynagrodzeń w firmie.

W przypadku problemów z wyegzekwowaniem świadectwa pracy lub ostatniego wynagrodzenia możesz skontaktować się z fińską inspekcją pracy lub związkami zawodowymi, jeśli jesteś ich członkiem.

1.16. Brak wynagrodzenia za pracę

 Fińska firma, która mnie zatrudniła, nie wypłaciła mi żadnych pieniędzy. Zgodnie z tym, co obiecali, są mi winni przede wszystkim: zwrot opłaty za test na COVID-19 wykonany przed wyjazdem z Polski, postojowe za oczekiwanie na pracę, do której zostałem z Polski ściągnięty, a której mi nie zapewniono, oraz zwrot za podróż powrotną do Polski (cudem zdobyłem na nią pieniądze). Opłacono mi bilet do Finlandii i zakwaterowanie. Proszę o radę, jak mogę wyegzekwować należne mi pieniądze.

 Nie da się udzielić jednoznacznej odpowiedzi w tej sprawie. Sprawę powinien zgłosić do związków zawodowych, jeśli jesteś ich członkiem lub/i do fińskiej inspekcji pracy.

Najlepiej, jeśli załączysz – oprócz opisu sprawy – także uzgodnienia/ofertę pracy/umowę o pracę w formie pisemnej. Kwestia wymaga zatem dokładniejszej analizy, a wiele może zależeć od możliwości udowodnienia swoich roszczeń.

1.17. Wypadek przy pracy



Uległem wypadkowi przy pracy. Co mam zrobić w tej sytuacji? Jakie są obowiązki pracodawcy? Jak uzyskać ubezpieczenie, które pokryje koszty leczenia?



Pracodawca musi dokonać zgłoszenia wypadku natychmiast, gdy został o nim poinformowany. Oprócz zgłoszenia wypadku do firmy ubezpieczeniowej wypadek należy zgłosić do fińskiej inspekcji pracy oraz na policję, jeśli wypadek był poważny.

Przez pierwsze 28 dni trwania zwolnienia lekarskiego jest ono płatne przez pracodawcę. Po tym okresie sprawę przejmuje ubezpieczyciel, który ustala wysokość zasiłku chorobowego na podstawie dochodów z okresu 3 lat przed wypadkiem, co reguluje *Ustawa o wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych (Työtapaturma- ja ammattitautilaki, §71)*.

Jeśli pracujesz w Finlandii krócej niż 3 lata, dostarczasz dokumentację z krajów, w których pracowałeś, celem wyliczenia wysokości zasiłku chorobowego. Proces rozpatrywania spraw wypadków w pracy jest niestety procesem skomplikowanym i długotrwałym. Nie ma możliwości jego przyspieszenia.

2. POBYT

2.1. Pozwolenie na pracę i zgoda urzędu migracyjnego na pobyt



Jestem Polakiem, jako obywatel UE nie potrzebuję pozwolenia na pracę w Finlandii. Do czego jest potrzebna rejestracja w miejscowym Migri? Czy jest obowiązkowa?



Obywatel EU może przebywać w Finlandii do 3 miesięcy bez rejestracji pobytu. Zgodnie z *Ustawą o cudzoziemcach (Ulkomaalaislaki, §159)* obywatel EU przebywający w Finlandii powyżej 3 miesięcy ma obowiązek dokonać rejestracji pobytu.

Szczegółowe i wiążące informacje w tej sprawie można znaleźć na stronie Fińskiego Urzędu Imigracyjnego: <https://migri.fi/en/registration-of-right-of-residence>

2.2. *Henkilötunnus* – numer identyfikacyjny



Jak uzyskać fiński numer identyfikacyjny?



Fiński numer identyfikacyjny, czyli inaczej *henkilötunnus*, jest używany do identyfikacji osoby w kontakcie z fińskimi urzędami oraz dostawcami usług – m.in. bankami, ubezpieczycielami, prywatnymi firmami medycznymi. Z tego powodu jest właściwie niezbędny w Finlandii, podobnie jak numer PESEL w Polsce.

Numer identyfikacyjny jest przyznawany obcokrajowcowi, gdy jego dane zostały zarejestrowane w systemie ewidencji ludności. Szczegółowe informacje na ten temat znajdziesz na tej stronie Urzędu Cyfryzacji i Ewidencji Ludności: <https://dvv.fi/en/personal-identity-code#>

2.3. Meldunek



Czy potrzebuję meldunek w Finlandii i jak go zdobyć?



Meldunek w polskim rozumieniu, czyli posiadanie miejsca zameldowania na pobyt stały, nie ma bezpośredniego odpowiednika w Finlandii.

W fińskim systemie ewidencji ludności można zarejestrować swoją gminę zamieszkania (*Kotikunta*) oraz tymczasowy lub stały adres (*Tilapäinen osoite* lub *Vakituinen osoite*). Dane te są powiązane z Twoim fińskim numerem identyfikacyjnym. Uzyskanie stałego adresu jest niemożliwe bez rejestracji prawa pobytu przekraczającego 3 miesiące w Fińskim Urzędzie Imigracyjnym.

Szczegółowe informacje na ten temat znajdziesz na stronach Urzędu Cyfryzacji i Ewidencji Ludności <https://dvv.fi/en/foreigner-registration>; <https://dvv.fi/en/municipality-of-residence/eu#>

2.4. Konto w fińskim banku



Do czego jest potrzebne konto bankowe w fińskim banku i jak je zdobyć?



Konto w fińskim banku jest przydatnym narzędziem ułatwiającym funkcjonowanie pracownikom i przedsiębiorcom w Finlandii. W ofertach banków są dostępne konta, które pozwalają na potwierdzenie własnej tożsamości w kontakcie z dostawcami różnych usług, co często jest jedynym sposobem na uzyskanie dostępu do nich. Mowa choćby o zakupie biletów długoterminowych na komunikację miejską.

Szczegółowych i wiążących informacji w sprawie wymogów, które musisz spełnić, aby zdobyć konto w wybranym fińskim banku, szukaj na stronach tych banków oraz w bezpośredniej rozmowie z ich konsultantami. Upewnij się, czy dany bank jest gotowy podpisać umowę w wersji anglojęzycznej.

Co ważne, wizytę musisz umówić z wyprzedzeniem.

2.5. Wynajem mieszkania



Czy mogę wynająć mieszkanie w Finlandii? Jak to zrobić?




Oferty prywatnych właścicieli są publikowane na popularnych portalach ogłoszeniowych i w serwisach społecznościowych, np. w grupach na Facebooku. Pamiętaj, że korzystanie z tego typu ofert jest obarczone ryzykiem. Na fińskim rynku mieszkaniowym działają także duże firmy, np. Sato (<https://>

www.sato.fi/en) lub Lumo (<https://lumo.fi/en>), które wynajmują mieszkania, oferując umowy najmu w języku angielskim. Zazwyczaj wymagany jest roczny czas najmu.


2.6. Używanie samochodu zarejestrowanego w Polsce


 Pracuję według stałego harmonogramu – dwa miesiące pracy w Finlandii i miesiąc przerwy w Polsce. Na miejscu używam samochodu zarejestrowanego w Polsce. Czy to legalne?

 Jeśli Twój pobyt w Finlandii jest związany z zatrudnieniem, to fakt użytkowania samochodu na polskich numerach rejestracyjnych musisz zgłosić do urzędu skarbowego. Na podstawie informacji podanych przez Ciebie we wniosku urząd podejmie decyzję.

Użytkowanie samochodu, który jest zarejestrowany poza Finlandią, jest możliwe tylko na określonych warunkach. Jeśli spełnisz te warunki, to otrzymasz decyzję urzędu, na podstawie której będziesz mógł legalnie poruszać się Twoim samochodem po Finlandii. Jeśli nie spełnisz tych warunków, to będziesz musiał zawieźć Twój samochód do Polski lub go przerejestrować.

2.7. Zgłoszenie wyjazdu z Finlandii

 Czy muszę zgłosić swój wyjazd z Finlandii?

 Jeśli wyprowadzasz się z Finlandii na stałe, złóż powiadomienie w tej sprawie w Urzędzie Cyfryzacji i Ewidencji Ludności (a więc DVV) oraz na poczcie. Powiadomienia tego można dokonać nie wcześniej niż na miesiąc przed wyprowadzką, lecz nie później niż tydzień po niej.

Jeśli nie masz możliwości skorzystania z usługi online, możesz złożyć powiadomienie za pomocą formularza. Papierowy formularz powiadomienia o przeprowadzce można pobrać w biurach Posti oraz Urzędu Cyfryzacji i Ewidencji Ludności.

Szczegółowe informacje na ten temat w języku angielskim znajdziesz na stronie DVV: <https://dvv.fi/en/international-moving/>

3. PODATKI

3.1. Obowiązek podatkowy w Finlandii



Czy jako pracownik muszę płacić podatki w Finlandii?



Konieczność płacenia podatków w Finlandii lub jej brak zależy od kilku czynników. Przede wszystkim są to:

1) długość Twojego pobytu w tym kraju,

2) zatrudnienie w fińskiej lub zagranicznej firmie/instytucji, np. w przypadku zatrudnienia w fińskiej firmie (a więc takiej, która prowadzi działalność w Finlandii i ma tu stałą siedzibę) zazwyczaj będziesz zobowiązany do płacenia podatków w Finlandii,

3) Twoja sytuacja zawodowa/życiowa, szczególne zasady dotyczą nauczycieli, badaczy oraz studentów, ponadto jeśli pracujesz w stoczni lub na budowie zaleca się, abyś jak najszybciej dopełnił formalności związanych z rejestracją podatkową, ponieważ bez tego nie możesz rozpocząć pracy w Finlandii.

Obowiązek płacenia podatków w Finlandii wiąże się z koniecznością uzyskania numeru podatkowego oraz karty podatkowej w *Verohallinto*, czyli w Fińskim Urzędzie Skarbowym (zob. <https://www.vero.fi/en/>). To ta instytucja jest jedynym źródłem aktualnych i wiążących informacji w sprawach dotyczących podatków w Finlandii.

Warto jednak zaznaczyć, że nie uzyskasz karty podatkowej i numeru podatkowego bez wcześniejszego posiadania fińskiego numeru identyfikacyjnego. Fiński Urząd Skarbowy może nadać Ci numer identyfikacyjny, jeśli zaczynasz pracę w Finlandii i potrzebujesz go z powodów związanych z płaceniem podatków.

Szczegółowe informacje w tej sprawie znajdują się tutaj: https://www.vero.fi/en/individuals/tax-cards-and-tax-returns/arriving_in_finland/work_in_finland/finnish-personal-identity-codes-for-workers-arriving-in-finland/

4. UBEZPIECZENIA I LECZENIE

4.1. KELA



Za co odpowiedzialna jest KELA?



KELA (pełna nazwa: *Kansaneläkelaitos*) to odpowiednik polskiego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS).

Ubezpieczenie społeczne zmniejsza dysproporcje w dochodach rodzin i jednostek oraz gwarantuje odpowiedni poziom życia.

Zadaniem KELA jest zatem dbanie o bezpieczeństwo bytowe osób należących do fińskiego ubezpieczenia społecznego w różnych sytuacjach życiowych. Ubezpieczenie to zapewnia usługi i świadczenia finansowe niezbędne do życia i opieki. Obejmuje ono osoby mieszkające zarówno w Finlandii, jak i za granicą. Prawo do ubezpieczenia w KELA wynika z faktu zamieszkania lub pracy w Finlandii.

KELA, we współpracy z regionami opieki społecznej, odpowiada za wsparcie osób o niskich dochodach w dostępie do mieszkań, m.in. wypłaca świadczenie mieszkaniowe, które należy przeznaczyć na opłacenie czynszu za mieszkanie. Jego wysokość zależy m.in. od powierzchni wynajmowanego mieszkania i dochodów gospodarstwa domowego. Pamiętaj, że nie wszystkie mieszkania są w ten sposób dofinansowane i rozpoznaj tę kwestię przy przeglądaniu ofert wynajmu.

Ponadto ubezpieczenie w KELA na podstawie pracy daje dostęp do usług kasy bezrobotnych (a więc i zasiłku dla bezrobotnych), jak również do ubezpieczenia emerytalnego, które skutkuje wypłatą świadczenia osobom o niskich emeryturach.

W przypadku pracodawców KELA rekompensuje koszty powstałe z powodu chorobowego i urlopów rodzinnych pracowników, a także koszty opieki zdrowotnej w miejscu pracy.

4.2. Karta KELA



Kiedy mogę otrzymać kartę KELA?



Karta KELA jest wysyłana do każdego, kto posiada ubezpieczenie zdrowotne w Finlandii. Zdarza się jednak, że osoby przybyłe z zagranicy muszą złożyć wniosek w tej sprawie. Formularz wniosku jest dostępny tutaj: <https://www.kela.fi/benefit-forms/SV157e.pdf>

Ponadto jeśli jesteś ubezpieczony, masz również prawo do Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ) wydanej przez Finlandię.

4.3. Ubezpieczenie w pracy – brak karty KELA



Czy będąc zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, posiadam ubezpieczenie zdrowotne i w przypadku choroby mogę iść do lekarza po leki albo zwolnienie lekarskie, skoro nie posiadam karty KELA?



Jeśli pracujesz w Finlandii, masz prawo do publicznych usług opieki zdrowotnej pod warunkiem, że posiadasz ubezpieczenie społeczne w Finlandii. Jeśli nie masz przypisanej gminy zamieszkania w Finlandii (np. masz tylko adres tymczasowy), Centrum Spraw Międzynarodowych KELA wystawi Ci zaświadczenie, które przedstawiś, by skorzystać z leczenia. Prawo do ubezpieczenia społecznego możesz uzyskać od razu po przeprowadzce do Finlandii, musisz jednak spełnić określone warunki. Możesz wystąpić do KELA o sprawdzenie, czy masz prawo do publicznej opieki zdrowotnej w Finlandii: <https://www.kela.fi/how-to-apply-for-entitlement-to-medical-care-in-finland>

4.4. Ubezpieczenie zdrowotne członków rodziny w Polsce



Pracuję w Finlandii od lat, żona z dziećmi mieszka w Polsce, żona nie ma ubezpieczenia zdrowotnego. Czy moja rodzina może być objęta moim fińskim ubezpieczeniem?



Jeśli posiadasz ubezpieczenie zdrowotne na podstawie pracy w Finlandii i masz członka rodziny w innym kraju Unii Europejskiej (EU) lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG), Szwajcarii, Wielkiej Brytanii lub Irlandii Północnej, Finlandia ponosi koszty leczenia członka Twojej rodziny. Warunkiem jest to, by członek Twojej rodziny nie posiadał ubezpieczenia zdrowotnego w kraju zamieszkania ze względu na pracę, prowadzenie działalności gospodarczej lub z innych powodów. Członek Twojej rodziny otrzymuje od KELA zaświadczenie o uprawnieniach do opieki (dokument/formularz S1),

które musi zarejestrować w lokalnej placówce ubezpieczenia zdrowotnego. KELA wydaje także członkowi Twojej rodziny Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ). Zaświadczenie o prawie do opieki nie jest potrzebne, jeśli krajem zamieszkania członka Twojej rodziny jest inny kraj nordycki, Wielka Brytania lub Irlandia Północna.

Wniosek o prawo do opieki zdrowotnej członków rodziny mieszkających za granicą znajdziesz tutaj: <https://kela.toimipiste.net/lomakkeet/SV142-english.pdf>

4.5. Praca w Finlandii a wysokość fińskiej emerytury



Mam przepracowane ponad 10 lat w Finlandii. Jaki dodatek do emerytury dostanę?



By sprawdzić wysokość dodatku emerytalnego, który został wypracowany, trzeba zalogować się na stronie Urzędu ds. Ubezpieczeń Emerytalnych: <https://www.tyoelake.fi/tyoelakeote/>


Przy logowaniu wymagane jest tzw. „mocne” uwierzytelnienie możliwe tylko z bankowymi identyfikatorami. Jeśli ich nie posiadasz, możesz zadzwonić do urzędu i zapytać o wypracowaną emeryturę.

Twój fundusz emerytalny co roku wysyła na adres zamieszkania informacje o zgromadzonych składkach emerytalnych. Z tego powodu przed wyjazdem z Finlandii musisz zgłosić fakt wyprowadzki, wypełniając formularz o zmianie adresu zamieszkania (*mutoilmoitus*). Wówczas listy urzędowe do Ciebie będą przychodzić na wskazany w formularzu adres.

5. DZIECKO


5.1. Polskie obywatelstwo dla dziecka urodzonego w Finlandii

 **Moje dziecko urodziło się w Finlandii. Co muszę zrobić, żeby miało polskie obywatelstwo?**

 Dziecko nabywa obywatelstwo polskie z mocy prawa bez względu na miejsce urodzenia, jeśli co najmniej jedno z rodziców posiada obywatelstwo polskie i posiadało je w chwili narodzin dziecka. W przypadku dziecka urodzonego w Finlandii, które ma przynajmniej jednego polskiego rodzica, nie ma więc potrzeby występowania o nadanie obywatelstwa.

5.2. Polski paszport dla dziecka urodzonego w Finlandii

 **Jak uzyskać polski paszport dla dziecka urodzonego w Finlandii?**

 By uzyskać polski paszport dla takiego dziecka, trzeba najpierw otrzymać polski akt urodzenia dla tego dziecka. Stąd po dopełnieniu wszelkich formalności związanych z rejestracją dziecka w fińskich urzędach, zgłoś urodzenie dziecka w Polsce.

Możesz to zrobić samodzielnie (lub z pomocą bliskich) w dowolnym polskim urzędzie stanu cywilnego, możesz to także zrobić za pośrednictwem konsulatu w Helsinkach.

Szczegółowe informacje na temat tej procedury, w tym w sprawie dokumentów, znajdziesz tutaj:

<https://www.gov.pl/web/finlandia/transkrypcja-rejestracja-zagranicznego-aktu-urodzenia-w-polskim-rejestrze-stanu-cywilnego>

Gdy będziesz miał polski akt urodzenia, możesz zawnioskować o pierwszy paszport dla dziecka w konsulacie w Helsinkach.

Szczegółowe informacje na temat wizyty paszportowej znajdziesz na naszych stronach:

<https://www.gov.pl/web/finlandia/paszport-dla-dziecka-do-lat-5>

<https://www.gov.pl/web/finlandia/paszport-dla-dziecka-ktore-ukonczylo-5-lat-a-nie-ukonczylo-12-lat>

<https://www.gov.pl/web/finlandia/paszport-dla-dziecka-ktore-ukonczylo-12-lat>

<https://www.gov.pl/web/finlandia/paszport-tymczasowy-dla-osoby-maloletniej>



Tyosuojelu.fi

Website of the Occupational Safety
and Health Administration in Finland

Fińska Inspekcja Pracy - Työsuojeluhallinto

KONTAKT:

tel. [+358 295 016 000](tel:+358295016000) (centrala), <https://tyosujelu.fi>

Fińska Inspekcja Pracy ma 5 oddziałów regionalnych:

<https://tyosuojelu.fi/en/services-and-contact-information/contact>

W razie kontaktu – m.in. w sprawie skarg na pracodawców – za pośrednictwem poczty elektronicznej, poczty tradycyjnej lub inną drogą, należy wybrać oddział Inspekcji Pracy właściwy ze względu na miejsce pracy.

Porady w kwestiach związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem pracy oraz warunkami zatrudnienia są dostępne pod numerem infolinii:

[+358 295 016 620](tel:+358295016620)

(aktualne godziny obsługi - w tym w języku angielskim - są podane na stronie: <https://tyosuojelu.fi/en/services-and-contact-information/telephone-service>).

Strona internetowa Fińskiej Inspekcji Pracy zawiera wybrane informacje **w języku polskim**, m.in.:

- wypłaty i wynagrodzenia:

<https://tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/pay/zarobki/wyplata-wynagrodzenia>

- zasiłek chorobowy:

<https://tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/pay/zarobki/zasilek-chorobowy>

- potrącanie długów pracowników:

<https://tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/pay/zarobki/potraccenie-dlugow-pracownikow>



INFORMACJE KONTAKTOWE

REFERAT DS. KONSULARNYCH I POLONII AMBASADY RP W HELSINKACH

Armas Lindgrenin tie 21
00570 Helsinki
Finlandia

Telefon: [+358 9 618 28 103](tel:+358961828103) (w godzinach obsługi telefonicznej)

E-mail: helsinki.konsul@msz.gov.pl

Informacje konsularne:

– <https://www.gov.pl/web/finlandia/informacje-konsularne>

Godziny obsługi interesantów:

– <https://www.gov.pl/web/finlandia/ambasada>

Przypominamy, że w sytuacjach nagłych – zagrożenia życia lub zdrowia obywateli polskich przebywających w Finlandii – wymagających pilnej interwencji konsula możliwy jest kontakt pod dyżurnym numerem telefonu: [+358 503 818 653](tel:+358503818653)

**Uwaga! Telefon nie jest numerem informacyjnym ani nie służy
do umawiania wizyt w urzędzie!**

PAMIĘTAJ!



Pamiętaj! Podczas pobytu za granicą przestrzegaj praw i zwyczajów państwa, w którym przebywasz. Nie zapominaj, że jesteś gościem a gospodarze oczekują od Ciebie stosownego zachowania.

Pamiętaj, że konsul działa w granicach prawa i nie zawsze będzie mógł Ci pomóc.

Pamiętaj, że konsul:

- nie reguluje zobowiązań finansowych, takich jak: długi, grzywny, mandaty, koszty postępowania sądowego, w tym usług adwokata itp.,
- nie pełni funkcji adwokata i nie zaangażuje w Twoim imieniu miejscowego prawnika,
- nie świadczy usług, które wykonują biura turystyczne, banki, firmy ubezpieczeniowe oraz firmy transportowe (nie dokonuje np. zmiany rezerwacji Twojego biletu, jeśli odwołany zostanie lot),
- nie pośredniczy w uzyskaniu zgody na zatrudnienie oraz w poszukiwaniu miejsca zakwaterowania,
- nie podejmuje interwencji w przypadku konfliktów wynikających z niewywiązywania się z zawartych przez Ciebie umów cywilnoprawnych (dotyczących np. stosunku pracy, zakupu usług turystycznych, biletu lotniczego, itp.).

Grudzień 2023
Copyrights © Ambasada RP w Helsinkach