

Polska



Pracownicy delegowani w
Finlandii/podwykonawstwo

2015-12-25 13:55:31



Pracownicy delegowani w Finlandii

Pracownicy delegowani w Finlandii

Zasady oddelegowania pracowników do pracy w Finlandii określa Ustawa o pracownikach delegowanych (*Posted Workers Act - Laki lähetetyistä työntekijöistä* 9.12.1999/1146).

Delegowanie pracowników (leasing, wynajem) ma miejsce w sytuacji gdy:

- o zagraniczna firma oddelegowuje swoich pracowników do wykonania określonej pracy w innej firmie na podstawie kontraktu z firmą zamawiającą usługi,
- o pracownik jest oddelegowany do pracy za granicą w firmie należącej do tej samej grupy kapitałowej,
- o pracownik jest oddelegowany do pracy za granicą za pośrednictwem agencji zatrudnienia, pośrednictwa pracy.

Uwaga! W tym znaczeniu obowiązek ustanawiania przedstawiciela dotyczy zarówno delegowania pracowników (w rozumieniu dyrektywy unijnej) oraz wykonywania pracy na zasadzie podwykonawstwa.

Ustanawianie przedstawiciela - zasady

Zgodnie z Ustawą o pracownikach delegowanych z 9.12.1999 roku z późniejszymi poprawkami, firma zagraniczna wysyłająca pracowników do Finlandii w ramach kontraktu zawartego z tutejszą firmą, podlega obowiązkowi ustanowienia w Finlandii swojego przedstawiciela z chwilą rozpoczęcia pracy przez delegowanych pracowników. Konieczność ustanowienia przedstawiciela występuje w sytuacji, gdy pracownik delegowany pracuje na terenie Finlandii nieprzerwanie dłużej niż 14 dni. Taka konieczność istnieje również w sytuacji wykonywania prac krótkotrwałych ale występujących cyklicznie, w krótkich odstępach czasowych.

Przedstawicielem może być osoba fizyczna zamieszkała na stałe w Finlandii lub firma, np. rozrachunkowa. Na przedstawiciela nie spoczywają zobowiązania ciężące na pracodawcy, a jego zadaniem jest funkcjonować jako łącznik między firmą wysyłającą a tutejszymi władzami podatkowymi lub inspekcją pracy. Pełnomocnictwo przedstawiciela musi opiewać na co najmniej 12 miesięcy po zakończeniu w Finlandii pracy przez pracowników delegowanych.

Przedstawiciel musi dysponować następującymi dokumentami:

- dane pracodawcy i dane osobowe pracowników
- zaświadczenie o delegowaniu pracownika do wykonywania pracy w Finlandii
- informacje o warunkach zatrudnienia zawierające m.in. termin i miejsce zatrudnienia w Finlandii, zakres czynności, nazwę układu zbiorowego pracy mającego zastosowanie do danego pracownika, zasady określania wynagrodzenia oraz czas pracy. Informacje te muszą być archiwizowane przez dwa lata
- rozliczenie czasu pracy każdego pracownika podczas pobytu w Finlandii
- rozliczenie wypłaconych wynagrodzeń

Obowiązujące prawo nie zabrania, by przedstawicielem była firma zatrudniająca pracownika, natomiast dla kwestii przejrzystości i ewentualnych kontroli sugeruje się by była to firma lub osoba zewnętrzna.

Warunki zatrudnienia pracownika

Zagraniczny pracodawca delegujący pracowników do Finlandii musi przestrzegać co najmniej warunków pracy i płacy określonych w obowiązujących tutaj na szczeblu ogólnokrajowym branżowych układach zbiorowych. Warunki pracy i płacy pozostające w sprzeczności z układami zbiorowymi uznawane są za nieważne.

Obowiązujące umowy zbiorowe pracy dostępne są w wersji fińskojęzycznej w fińskiej bazie aktów prawnych FINLEX:

<http://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>

lub na stronach poszczególnych związków zawodowych m.in.:

<http://www.rakennusliitto.fi/>

<http://www.metalliliitto.fi/>

<http://www.sahkoliitto.fi/>

Dodatkowo należy przestrzegać przepisów zawartych w odpowiednich ustawach dotyczących m.in. czasu pracy, wymiaru urlopu, bezpieczeństwa i higieny pracy:

- Occupational Safety and Health Act
- Annual Holidays Act
- Employment Contracts Act,
- Working Hours Act.

Rejestracja w celu uzyskania fińskiego numeru identyfikacyjnego

Zgodnie z fińskim prawem, obcokrajowcy przebywający przez co najmniej rok w Finlandii są zobowiązani do rejestracji i uzyskania fińskiego numeru identyfikacyjnego (*henkilötunnus*). W tym celu należy udać się do lokalnego oddziału Policji w celu zarejestrowania prawa do pobytu, a po jego uzyskaniu do Biura Rejestracji (*maistraatti*) gdzie zostanie nadany fiński numer identyfikacyjny.

Obcokrajowiec przebywający w Finlandii tymczasowo również może uzyskać taki numer, jeśli jest on przykładowo wymagany przez pracodawcę lub niezbędny ze względów podatkowych. W przypadku krótszego niż rok pobytu w Finlandii wniosek o nadanie numeru identyfikacyjnego można złożyć również w Urzędzie Skarbowym, który z kolei przekaze go do Magistratu.

Podatki w Finlandii

Uwaga! W rozumieniu przepisów podatkowych istnieje różnica między pracownikiem delegowanym (wynajem siły roboczej) a pracownikiem wykonującym pracę na zasadach podwykonawstwa.

Zgodnie z interpretacją Urzędu Podatkowego VERO pracownikiem delegowanym w rozumieniu przepisów podatkowych jest pracownik, który jest oddelegowany przez firmę zagraniczną do pracy w fińskiej firmie (firma zamawiająca) na podstawie umowy, w której firma delegująca przekazuje pracowników pod jej nadzór na wykonanie określonego zadania. Przy czym należy zaznaczyć, iż co do zasady na firmie zagranicznej spoczywają obowiązki pracodawcy (pracownicy delegowani pozostają w stosunku pracy z firmą zagraniczną oraz firma zagraniczna wypłaca pracownikom wynagrodzenie), zaś firma zamawiająca odpowiada za organizację i nadzór pracy oraz udostępnia maszyny i narzędzia.

Przykład: Polska i fińska firma zawarły umowę, w której to polska firma zobowiązuje się do delegowania swoich pracowników na budowę do Finlandii. Pensje pracowników opłaca polska firma. Za wykonanie pracy i nadzór nad pracownikami odpowiada firma fińska. W tym przypadku mamy do czynienia z delegowaniem pracowników (wynajmem siły roboczej).

Dla rozróżnienia w przypadku podwykonawstwa to podwykonawca czyli firma zagraniczna odpowiada za efekt końcowy pracy oraz nadzoruje pracowników.

Przykład: Polska i fińska firma zawarły umowę o wykonaniu usługi budowlanej. Pensje pracowników opłaca polska firma. Za wykonanie pracy i nadzór nad pracownikami odpowiada firma polska, która również decyduje o liczbie zatrudnionych osób. W tym przypadku mamy do czynienia z podwykonawstwem).

A) Pracownicy delegowani

Począwszy od 1 stycznia 2011r. pracownicy delegowani z Polski zobowiązani są od odprowadzania podatków w Finlandii od momentu rozpoczęcia pracy. W przypadku pobytu trwającego poniżej 6 miesięcy obowiązuje podatek w wysokości 35 % - po potrąceniu 17 EUR dziennie lub 510 EUR miesięcznie należy zapłacić 35 % podatek bez względu na wysokość zarobków. Pobyt w Finlandii powyżej sześciu miesięcy lub miejsce zamieszkania w Finlandii uznaje się za pobyt stały i wówczas obowiązuje stawka podatku progresywnego.

W celu wpłaty zaliczki na poczet podatku obowiązującego w Finlandii, należy zaraz po rozpoczęciu pracy, ale nie później niż do końca miesiąca, w którym rozpoczęto pracę w Finlandii, skontaktować się z Urzędem Skarbowym VERO właściwym dla miejsca pracy lub pobytu. Prawidłowa stawka podatku jest obliczana na podstawie oszacowanego przez podatnika wynagrodzenia, a podatki należy uregulować w ciągu roku, w którym ma miejsce świadczenie pracy w Finlandii. W przypadku niezłożenia wniosku o zaliczkę na poczet podatku liniowego 35 % w wyznaczonym terminie, może zostać nałożona grzywna w wysokości do 2 000 euro.

W przypadku pracownika zagranicznego, którego pracodawca jest przedsiębiorstwem zagranicznym niemającym siedziby na terenie Finlandii oraz niebędącym w rejestrze fińskich pracodawców zachodzi konieczność wystąpienia o indywidualną kartę podatkową (*ennakovero*), gdyż w tej sytuacji pracownik sam odprowadzał

będzie podatek - formularz [6205e Application for prepayment - A person who resides outside Finland and who's coming to Finland as a leased employee](#).

Kiedy pracodawca, czyli zagraniczna firma delegująca pracowników jest zarejestrowana w Finlandii jako pracodawca, wówczas jest zobowiązana do odprowadzania fińskiego podatku od wynagrodzenia pracowników i wpłacania tej kwoty do fińskiej administracji skarbowej. W takim przypadku należy dostarczyć pracodawcy dokument z informacją o stawce podatku uzyskany z Urzędu Skarbowego. Będzie to w przypadku pobytu dłuższego niż 6 miesięcy karta podatkowa *verokortti* - formularz [5042a Application for tax card for foreigners and persons who have been living abroad](#) lub w przypadku pobytu do 6 miesięcy karta podatku źródłowego *lähdeverokortti* - formularz [6201e Application for tax-at-source card - final withholding tax](#).

B) Praca na zasadach podwykonawstwa

Przy pobycie trwającym do 6 miesięcy pracownik nie musi odprowadzać podatków w Finlandii. . Pobyt w Finlandii powyżej sześciu miesięcy lub miejsce zamieszkania w Finlandii uznaje się za pobyt stały i wówczas obowiązuje stawka podatku progresywnego.

C) Przedsiębiorcy indywidualni.

W przypadku przedsiębiorcy indywidualnego urząd podatkowy podejmuje decyzje czy do czynienia mamy z przedsiębiorcą jako takim, wynajmem siły roboczej bądź stosunkiem pracy. Co do zasady uznaje się, iż do czynienia z przedsiębiorcą indywidualnym mamy w przypadku gdy przedsiębiorca sam odpowiada za efekty swojej pracy i ponosi odpowiedzialność za efekt końcowy oraz m.in. wykorzystuje swoje narzędzia. W tej sytuacji do czynienia mamy z zapłata za usługę objętą podatkiem u źródła (35%).

Ubezpieczenie społeczne

Pracodawca jest zobowiązany do odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne w stosunku do pracownika, który pracuje w Finlandii ponad cztery miesiące.

O ile pracownik posiada zaświadczenie A1- lub E101 lub inne zaświadczenie o odprowadzaniu składek z tytułu ubezpieczenia społecznego w rodzimym kraju, nie zachodzi obowiązek odprowadzania takich składek w Finlandii. Takie zaświadczenie należy okazać w Urzędzie Skarbowym.

Tzw. zerowa karta podatkowa

Firma zagraniczna, która nie posiada stałego przedstawicielstwa na terenie Finlandii, aby uniknąć odprowadzania podatku źródłowego przez zamawiającego (podatek ten jest odliczany przez zamawiającego i wynosi 13% przy płatności dla firmy i 35% dla osoby indywidualnej/przedsiębiorcy indywidualnego nierezydenta) może zarejestrować się w rejestrze płatników *ennakoperintärekisteri* lub wystąpić o wydanie zerowej karty podatku źródłowego (*0-veron lähdeverokortti*). W pierwszym przypadku zgłoszenia dokonuje się gdy np. zakres i ilość kontraktów jest różna i trudno o ustalenie konkretnej listy, natomiast w drugim przypadku możliwe jest określenie dokładne zakresu czynności i przedstawienie władzom podatkowym stosownych kontraktów.

Obowiązki firmy wysyłającej i przyjmującej w przypadku delegowania pracowników

Na zagranicznej firmie delegującej pracowników do pracy w Finlandii spoczywa obowiązek składania informacji o zatrudnionych pracownikach - druk VEROH 6147e. Informacje składa się pod koniec miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik rozpoczął pracę w Finlandii. W końcu każdego roku kalendarzowego zagraniczna firma delegująca pracowników musi także przekazać informacje dotyczące wypłaconych wynagrodzeń oraz przedłożyć je w styczniu w formie rocznego sprawozdania dotyczącego wypłaconych najemnym pracownikom w poprzednim roku wynagrodzeń (formularz VEROH 7801 lub 7809 w zależności od długości kontraktu).

Obowiązek ten dotyczy jedynie firm, które nie mają przedstawicielstwa lub nie są zarejestrowane w Finlandii.

Firma przyjmująca pracowników delegowanych również ma obowiązek składania formularzy notyfikacyjnych do Urzędu Skarbowego VERO. Dotyczy do firm fińskich, osób fizycznych oraz firm zagranicznych mających stałe przedstawicielstwa na terenie Finlandii. Zgłoszenia dokonują się na formularzu 6146, gdzie podaje się informacje odnośnie firmy zagranicznej, z którą zawarto kontrakt.

Uusimaa Regional Tax Office

Opastinsilta 12 H,
P.O. Box 1,
00052 Vero
tel. (09) 731 120
Fax: (09) 7311 4993



INNOWACYJNA GOSPODARKA
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**MINISTERSTWO
ROZWOJU**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ
ROZWOJU REGIONALNEGO



Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego