

Polska



Dostęp do rynku dla państw spoza obszaru EOG

2015-12-25 17:11:22



Przedsiębiorstwo zagraniczne spoza obszaru EOG, przy rejestracji oddziału lub przedstawicielstwa na terenie Finlandii musi posiadać specjalne zezwolenie Urzędu ds. Patentów i Rejestracji na prowadzenie działalności. Wszystkie dokumenty zgłoszeniowe składane są w języku fińskim lub szwedzkim, a załączone wymagane dokumenty np. założycielskie winny być uwierzytelnionym tłumaczeniem na język fiński lub szwedzki.

Rejestracja przedsiębiorstwa

Przedsiębiorstwo zagraniczne spoza obszaru EOG, przy rejestracji oddziału lub przedstawicielstwa na terenie Finlandii musi posiadać specjalne zezwolenie Urzędu ds. Patentów i Rejestracji na prowadzenie działalności. Wszystkie dokumenty zgłoszeniowe składane są w języku fińskim lub szwedzkim, a załączone wymagane dokumenty np. założycielskie winny być uwierzytelnionym tłumaczeniem na język fiński lub szwedzki.

W przypadku przedsiębiorcy jednoosobowego, który pragnie wykonywać działalność gospodarczą w Finlandii, istnieje konieczność uzyskania przed wjazdem do Finlandii (za pośrednictwem fińskiej placówki dyplomatycznej) specjalnego zezwolenia dla przedsiębiorcy (*entrepreneur's residence permit*). Przyznanie zezwolenia na prowadzenie działalności gospodarczej zależne jest od oceny dokonywanej przez Centra Rozwoju Gospodarczego i Zatrudnienia, która dotyczy głównie rentowności planowanego przedsięwzięcia. Dodatkowo, aby otrzymać pozwolenie przedsiębiorca musi wykazać się możliwością utrzymania w Finlandii.

Konieczność uzyskania specjalnego zezwolenia Urzędu ds. Patentów i Rejestracji dotyczy także osób spoza obszaru EOG sprawujących funkcje zarządcze w fińskich przedsiębiorstwach. Należy zaznaczyć, że dla każdej formy prawnej prowadzenia działalności (np. spółka komandytowa, akcyjna, z o.o.) przewidziano odrębne wymogi. Np. w przypadku spółki z o.o. fińskie prawo od 2006r. nie wymaga ustanawiania założycieli i udziałowców, natomiast zgodnie z prawem dyrektor zarządzający, bądź jeden z członków zarządu lub, jeśli istnieje rady nadzorczej, musi być rezydentem kraju z obszaru EOG. W innym przypadku wymagane jest uzyskanie zgody Urzędu ds. Patentów i Rejestracji na każdego z członków zarządu niebędącego rezydentem w państwach EOG.

Zatrudnienie pracowników

Osoby przybywające do Finlandii spoza obszaru EOG z zamiarem podjęcia zatrudnienia muszą uzyskać pozwolenie na pracę. Mogą o nie wystąpić osobiście lub za pośrednictwem pracodawcy. Pracownik może wystąpić o pozwolenie w kraju pochodzenia za pośrednictwem fińskiej placówki dyplomatycznej lub na miejscu w Finlandii w lokalnym oddziale policji.

Zgodnie z Ustawą o obcokrajowcach istnieją wyjątki od tej reguły, które definiują zawody lub osoby dla których nie jest wymagane zezwolenie na pracę. Dotyczy to np.:

- tłumaczy, nauczycieli, wykładowców, sędziów sportowych, którzy zatrudnieni są na podstawie zaproszenia lub kontraktu nie dłuższego niż 3 miesiące,
- artystów i sportowców,
- marynarzy zatrudnionych na międzynarodowych statkach,
- pracowników sezonowych - zbieraczy owoców leśnych i runa leśnego zatrudnionych nie dłużej niż na 3 miesiące,
- stałych pracowników przedsiębiorstwa zarejestrowanego w państwie EOG, którzy w Finlandii pracują tymczasowo w związku z czynnościami związanymi z fuzją, przejęciem lub podwykonawstwem o ile mają ważne pozwolenia na pobyt i pracę w państwie EOG.

Jeśli chodzi o uznawanie kwalifikacji zawodowych, to generalnie nie ma zróżnicowania na pracowników spoza i ze strefy EOG. Kwestia potwierdzania kwalifikacji zależna jest od branży i od rodzaju wykonywanej czynności (np. specjalistyczne prace budowlane). Szczególną branżą np. jest sfera ochrony zdrowia, dla której wymagane jest

potwierdzanie kwalifikacji. Potwierdzaniem kwalifikacji zawodowych zajmują się określone samorządy zawodowe.

Odrębną kategorią są pracownicy delegowani, przepisy prawne na temat których zostały zdefiniowane w Ustawie o pracownikach delegowanych. Akt prawny nie rozróżnia kraju pochodzenia, czy jest to obszar EOG czy nie. 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. Przedstawicielem może być osoba fizyczna zamieszkała na stałe w Finlandii lub firma, np. rozrachunkowa. Na przedstawicielu nie spoczywają zobowiązania ciążące 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, jeżeli pracownik wykonywał w Finlandii pracę przez powyżej 8 dni

Prawo pracy

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.

Takie same obowiązki ciążą na pracodawcy zatrudniającym każdego innego pracownika. Nadrzędne w tym przypadku jest prawo fińskie i obowiązujące układy zbiorowe pracy. Każdy pracownik na terenie Finlandii musi mieć zagwarantowane prawa nie mniejsze niż te wynikające z przepisów fińskich. Odnosi się to do kwestii wynagrodzeń, czasu pracy, pracy w soboty i niedziele, urlopów, bezpieczeństwa i higieny pracy itd. Przestrzeganie prawa pracy jest szczególnie nadzorowane przez władze fińskie oraz związki zawodowe.

System świadczeń społecznych

Pracownik delegowany do pracy w Finlandii podlega systemowi zabezpieczeń społecznych obowiązującemu w kraju pochodzenia. W tym przypadku pracownik musi posiadać ważny certyfikat E 101 lub inny dokument delegowania. Oznacza to, że w tym przypadku nie ma obowiązku odprowadzania w Finlandii składek społecznych. Podobne uregulowanie dotyczy pracowników z Kanady, Stanów Zjednoczonych, Izraela, którzy mogą posiadać certyfikat inny niż E 101, gdyż Finlandia ma z tymi krajami podpisane umowy o systemie zabezpieczeń społecznych.

W każdym innym przypadku gdy brak jest odpowiedniego certyfikatu delegowania pracownika pracodawca powinien skontaktować się z Fińskim Urzędem Ubezpieczeń Społecznych i ustalić sposób odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne, zwyczajowo jest to około 20% pensji. Istnieje możliwość podjęcia przez KELA decyzji o zawieszeniu płacenia składek w Finlandii, na maksymalny okres 2 lat, jeśli pracodawca wyjaśni i zapewni, że pracownikowi delegowanemu w kraju pochodzenia przysługują należne świadczenia.

W przypadku przedsiębiorstwa zagranicznego, które ustanowiło przedstawicielstwo w Finlandii zawsze istnieje

obowiązek odprowadzania składki na ubezpieczenia społeczne *employer's social security contribution*.



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