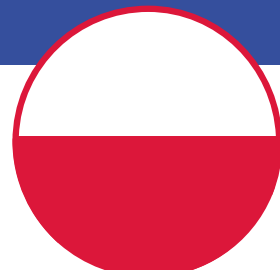


**PORADNIK
DLA POLAKÓW
W FINLANDII**

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 Anttila, Małgorzata Rantanen

Oprawa graficzna:

DK Design Oy

Katarzyna Dyl

Spis treści:

1.	PRACA.....	5
1.1.	Poszukiwanie pracy.....	5
1.2.	Wynagrodzenie brutto a netto.....	5
1.3.	Fińska umowa o pracę.....	6
1.4.	<i>Pekkas</i> – dodatkowy dzień wolny.....	7
1.5.	Dokument tożsamości wymagany przez pracodawcę.....	7
1.6.	Brak dowodu tożsamości do wejścia na teren zakładu pracy.....	7
1.7.	Urlop wypoczynkowy.....	8
1.8.	Czym jest <i>lomautus</i> ?.....	8
1.9.	Przerwy w czasie pracy.....	10
1.10.	Zwolnienie lekarskie a wypłata	11
1.11.	Od kiedy jest płatne zwolnienie lekarskie?.....	11
1.12.	Członkostwo w związkach zawodowych.....	12
1.13.	Problem z otrzymywaniem nadgodzin	12
1.14.	Nieuczciwe zwolnienie z pracy.....	13
1.15.	Pracodawca zaniża czas pracy i zarobki.....	13
1.16.	Brak ostatniej pensji i świadectwa pracy.....	14
1.17.	Brak wynagrodzenia za pracę.....	14
1.18.	Wypadek przy pracy.....	15
2.	POBYT.....	16
2.1.	Pozwolenie na pracę i zgoda urzędu migracyjnego na pobyt.....	16
2.2.	<i>Henkilötunnus</i> – numer identyfikacyjny.....	16
2.3.	Meldunek.....	16
2.4.	Konto w fińskim banku.....	17
2.5.	Wynajem mieszkania	18
2.6.	Polskie prawo jazdy w Finlandii.....	19
2.7.	Wyrobienie prawa jazdy w Finlandii.....	19

2.8	Używanie samochodu zarejestrowanego w Polsce.....	20
2.9.	Zgłoszenie wyjazdu z Finlandii.....	20
3.	PODATKI.....	22
3.1.	Obowiązek podatkowy w Finlandii.....	22
3.2.	Dodatkowe informacje o podatkach.....	23
3.3.	Składki członkowskie związków zawodowych i funduszy dla bezrobotnych a obliczanie podatku.....	24
3.4.	Zmiany w opodatkowaniu w 2026 roku.....	25
4.	UBEZPIECZENIA I LECZENIE.....	26
4.1.	KELA.....	26
4.2.	Karta KELA.....	26
4.3.	Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ).....	27
4.4.	Ubezpieczenie w pracy – brak karty KELA.....	27
4.5.	Ubezpieczenie zdrowotne członków rodziny w Polsce.....	28
4.6.	Praca w Finlandii a wysokość fińskiej emerytury.....	28
4.7.	Urlop i zasiłki w związku z narodzinami dziecka.....	29
5.	DZIECKO.....	32
5.1.	Polskie obywatelstwo dla dziecka urodzonego w Finlandii.....	32
5.2.	Polski paszport dla dziecka urodzonego w Finlandii.....	32
6.	SPRAWY SOCJALNE	34
6.1.	Ostatnie zmiany we wsparciu fińskiego państwa dla osób bezrobotnych i w potrzebie.....	34
6.2.	Czas otrzymywania podstawowego zasiłku dla bezrobotnych....	34
6.3.	Najważniejsze zmiany w zasiłkach dla bezrobotnych od 2025....	35
6.4.	Zasiłek ogólny – nowe świadczenie planowane od 2026.....	35
6.5.	Wpływ innych dochodów na wysokość zasiłku ogólnego.....	36
6.6.	Nowe zasady karencji dla osób poszukujących pracy od 2026...	37
7.	FIŃSKI DEPARTAMENT OCHRONY PRACY.....	38
8.	INFORMACJE KONTAKTOWE.....	39

1. PRACA

1.1. Poszukiwanie pracy



Gdzie i jak szukać pracy?



Warto szukać pracy, korzystając z różnych kanałów, ponieważ najlepsze oferty znajduje się poprzez łączenie publicznych wyszukiwarek, agencji rekrutacyjnych i bezpośrednich kontaktów.

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

- *Työmarkkinatori* (<https://tyomarkkinatori.fi/en/>) – publiczny, ogólnokrajowy serwis, który gromadzi oferty pracy w jednym miejscu. Co istotne, zawiera wszystkie oferty zgłaszane do fińskich publicznych służb zatrudnienia.

- *Duunitori* (<https://duunitori.fi/>) – jedna z największych stron z ofertami pracy w Finlandii, które uwzględniają informacje o wynagrodzeniach.

- *Jobly* (<https://jobly.fi/en/>) – bardzo popularna strona zawierająca wiele aktualnych ofert w różnych branżach.

- *LinkedIn* (<https://fi.linkedin.com/>) – aplikacja mobilna i platforma społecznościowa, w Finlandii podstawowe narzędzie w pracy specjalistycznej: uzupełnij profil po angielsku, obserwuj pracodawców i ustaw alerty w zakładce „Jobs”, ponieważ wiele rekrutacji odbywa się bez publikacji ogłoszeń gdzie indziej.

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.

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.

1.3. Fińska umowa o pracę



Jak wygląda fińska umowa o pracę i co powinno się w niej znaleźć?



Fińska umowa o pracę (*työsopimus*) może być zawarta na piśmie lub ustnie, jednak zdecydowanie zaleca się formę pisemną. Pracownik zawsze powinien posiadać swoją kopię takiej umowy, ponieważ może być ona konieczna dla udowodnienia roszczeń pracownika wobec pracodawcy w przypadku konfliktu. Umowa powinna jasno określać co najmniej: strony umowy, datę rozpoczęcia pracy, rodzaj umowy (na czas określony lub nieokreślony), miejsce wykonywania pracy, zakres obowiązków, wymiar czasu pracy, wysokość wynagrodzenia oraz termin i sposób jego wypłaty.

Umowa zawarta na czas określony wygasa po okresie, na jaki została zawarta, lub gdy została zakończona praca będąca treścią zobowiązania. Zabronione jest zawieranie z inicjatywy pracodawcy umów na czas określony, jeśli istnieją przesłanki do stwierdzenia, że ze względu na charakter powierzanej pracy zawarcie umowy na czas określony jest formą obejścia korzystnych dla pracownika gwarancji ochronnych, związanych z pracą na podstawie umowy na czas nieokreślony. Wystąpienie przedmiotowych przesłanek stwierdza sąd pracy na wniosek pracownika.

W umowie powinny znaleźć się również informacje o obowiązującym układzie zbiorowym pracy (jeśli dotyczy to danego stanowiska), długości okresu wypowiedzenia, zasadach urlopu wypoczynkowego oraz ewentualnych dodatkach, np. za pracę w nadgodzinach, w nocy lub w weekendy. Warto sprawdzić, czy umowa zawiera zapisy dotyczące okresu próbnego oraz świadczeń dodatkowych, takich jak ubezpieczenie czy benefity pracownicze.

Przed podpisaniem umowy należy upewnić się, że jej treść jest zrozumiała.

Jeśli umowa jest sporządzona w języku fińskim lub szwedzkim, a pracownik nie zna dobrze tych języków, warto poprosić o wersję angielską lub skorzystać z pomocy tłumacza.

1.4. *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.

1.5. 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)*.

1.6. 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 (utratę 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.

1.7. Urlop wypoczynkowy



Jaki urlop wypoczynkowy przysługuje w Finlandii?



Prawo do urlopu wypoczynkowego jest regulowane *Ustawą o urlopach rocznych (Vuosiromalaki)*.

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.

1.8. 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 objęty zwolnieniem tymczasowym (*lomautus*), zarejestruj się jako osoba poszukująca pracy najpóźniej w pierwszym dniu zwolnienia tymczasowego w sekcji *Asiointi* na stronie *Työmarkkinatori*:

<https://tyomarkkinatori.fi/en/personal-customers/information-about-working-life/unemployment/lay-offs>.

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.

1.9. 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.

1.10. 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.

1.11. 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).

Zasilek 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.

1.12. 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. Zasilek 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.

1.13. 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.

1.14. 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 fińskiego Departamentu Ochrony Pracy (*Työsuojeluosasto*, zob. dane kontaktowe tej instytucji na s. 38 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.

1.15. 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? Jakiego 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 fiński Departament Ochrony Pracy, który może m.in. przeprowadzić kontrolę u pracodawcy.

1.16. 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 fińskim Departamentem Ochrony Pracy lub związkami zawodowymi, jeśli jesteś ich członkiem.

1.17. 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 fińskiego Departamentu Ochrony 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.

1.18. 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 fińskiego Departamentu Ochrony Pracy oraz na policję, jeśli wypadek był poważny.

Przez pierwsze 28 dni trwania zwolnienia lekarskiego jest ono płacone 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 meldunku 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/>

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.

Wiążących informacji na temat wymagań, które należy spełnić, aby otworzyć konto w fińskim banku, mogą dostarczyć wyłącznie wyznaczeni pracownicy banków. Do nich należy także decyzja o otwarciu konta konkretnemu klientowi. Z tego powodu proszę traktować poniższe informacje jako orientacyjne wskazania, które zawsze należy potwierdzić w kontakcie z pracownikiem wybranego banku.

Warto w pierwszej kolejności sprawdzić strony internetowe banków, a następnie nawiązać kontakt telefoniczny lub mailowy, zanim nastąpi wizyta osobista. Fińskie banki zazwyczaj nie dopuszczają niezapowiedzianych wizyt, stąd wcześniejsze umówienie się jest bezwzględnie zalecane. Warto także wcześniej rozpoznać kwestie językowe. Większość banków oferuje obsługę (w tym także umowy) w języku fińskim, szwedzkim i angielskim. Jeśli nie potrafisz porozumiewać się w jednym z tych języków w stopniu, który pozwala na swobodną rozmowę z pracownikiem banku oraz przeczytanie umowy, to możesz potrzebować wykwalifikowanego tłumacza. W takiej sytuacji musisz rozpoznać, jakie wymagania ma w tym względzie bank. Osoba otwierająca rachunek musi być pełnoletnia.

Fińskie banki zazwyczaj wymagają podobnego zestawu danych i dokumentów, aby otworzyć konto klientowi indywidualnemu:

- 1) zezwolenie na pobyt – zob. pkt. 2.1. tego poradnika,
- 2) fiński numer identyfikacyjny – zob. pkt 2.2. tego poradnika,
- 3) stały lub tymczasowy adres w Finlandii – zob. pkt. 2.3. tego poradnika,

Pamiętaj, że Twój adres musi być zarejestrowany w Urzędzie Cyfryzacji i Ewidencji Ludności (DVV). Powinien on mieć charakter stały lub tymczasowy. Posiadanie wyłącznie adresu korespondencyjnego nie jest wystarczające. Wprowadzenie Twojego adresu do fińskiego systemu ewidencji ludności może nastąpić z opóźnieniem, dlatego zgłoś się do banku dopiero po otrzymaniu potwierdzenia, że Twoje dane adresowe zostały zarejestrowane.

- 4) ważny dokument tożsamości, czyli polski paszport lub dowód osobisty, Twój dokument tożsamości musi być nienaruszony i musisz być łatwo rozpoznawalny na zdjęciu.

- 5) umowa o pracę lub inne dokumenty poświadczające posiadanie środków finansowych.

Nie zawsze jest to bezwzględnie wymagane, ale z pewnością ułatwi to otwarcie konta bankowego, ponieważ będzie dowodem na to, że klient dysponuje wystarczającymi środkami, aby opłacić usługi bankowe. Warto pamiętać, że przedkładane dokumenty muszą być przetłumaczone na język fiński, szwedzki lub – jeśli bank dopuszcza taką możliwość – angielski.

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. Polskie prawo jazdy w Finlandii



Czy mogę używać w Finlandii prawa jazdy wyrobionego w Polsce?



Tak. Polskie prawo jazdy, jako dokument wydany w kraju Unii Europejskiej, jest honorowane w Finlandii i można z niego korzystać, o ile jest ono ważne i nie zostało cofnięte ani zawieszone.

Jeśli natomiast Twoje prawo jazdy niebawem wygaśnie lub zmienią się Twoje dane osobowe (np. imiona lub nazwisko), wówczas należy złożyć wniosek o nowe prawo jazdy w kraju stałego zamieszkania. Wymiana jest również konieczna, jeśli Twoje stare prawo jazdy nie posiada odpowiednich oznaczeń europejskich.

Zob. informacje na stronie odpowiedniego urzędu:

<https://traficom.fi/en/transport/drivers-and-vehicles/driving-licenses/driving-finland-foreign-driving-licence#75906-0>

2.7. Wyrobienie prawa jazdy w Finlandii



Moje polskie prawo jazdy wkrótce wygaśnie lub je zgubiłem. Jak mogę otrzymać fińskie prawo jazdy?



Jeśli Twoje polskie prawo jazdy wkrótce straci ważność, zostało zgubione lub zmienią się Twoje dane osobowe, możesz ubiegać się o wydanie fińskiego prawa jazdy. W tym celu należy złożyć wniosek w fińskim urzędzie odpowiedzialnym za sprawy komunikacji, czyli w Traficom (sprawdź stronę: <https://www.traficom.fi/en/transport/drivers-and-vehicles>). Wniosek o odnowienie można złożyć najwcześniej 6 miesięcy przed datą wygaśnięcia. Nowe prawo jazdy jest ważne 2, 5 lub 15 lat, w zależności od wieku i kategorii. Zazwyczaj wymagane są: dokument tożsamości, fiński numer identyfikacyjny, aktualne zdjęcie oraz – w przypadku zgubienia dokumentu – wyjaśnienie okoliczności jego utraty. Urząd może również zwrócić się do polskich władz o potwierdzenie danych dotyczących Twojego prawa jazdy.

Odnowienie można zrobić online, jeśli spełnione są określone warunki, m.in.:

- prawo jazdy wygasa w ciągu 6 miesięcy lub wygasło niedawno,
- posiadanie stałego adresu zamieszkania w Finlandii,

- brak orzeczonego zakazu prowadzenia pojazdów,
- brak obowiązku stosowania blokady alkoholowej oraz wpisu o kwalifikacji zawodowej (kod 95),
- wcześniej złożono zdjęcie i podpis (np. przy wyrobieniu dowodu osobistego),
- możliwość logowania przez bankowość elektroniczną lub certyfikat mobilny.

Zazwyczaj nie trzeba zdawać egzaminu, chyba że prawo jazdy wygasło zbyt dawno (okresy te wynoszą od roku do dwóch lat dla poszczególnych grup kierowców). Pamiętaj, że usługi online nie można użyć, jeśli chcesz jednocześnie zmienić kategorie prawa jazdy (np. dodać nowe lub zrezygnować z kategorii ciężarowych) – w takim przypadku trzeba udać się do punktu Ajovarma. Jeśli mieszkasz na stałe w innym kraju UE, prawo jazdy należy odnowić w kraju zamieszkania, a nie w Finlandii.

2.8. 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.

2.9. 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 pocście. 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/

3.2. Dodatkowe informacje o podatkach



Czy jeśli nie zgłoszę wyjazdu z Finlandii, to wciąż muszę płacić tam podatki?



Osoby, które nie zgłoszą swojego wyjazdu z Finlandii (patrz punkt. 2.9. poradnika), z perspektywy Urzędu Skarbowego (VERO) nadal mieszkają w Finlandii, a zatem wciąż powinny płacić podatki w tym kraju.

Złożenie do Urzędu Skarbowego formularza (3817) o zmianie adresu zamieszkania nie jest w tej mierze wystarczające, ponieważ informuje tylko o zmianie adresu korespondencyjnego. Dopiero zgłoszenie wyjazdu w Urzędzie Cyfryzacji i Ewidencji Ludności (DVV) informuje o rzeczywistym opuszczeniu Finlandii.



Od kiedy podlegam opodatkowaniu w Finlandii?



Osoby fizyczne i osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą w Polsce, gdy przyjeżdżają do Finlandii, aby pracować przez czas do 6 miesięcy (a więc 182 dni), a zarazem posiadają rezydencję podatkową w Polsce (ich kraju stałego zamieszkania), stają się w Finlandii podatnikami ograniczonymi, mają więc tzw. zerową kartę podatkową.

Okres ich pobytu jest liczony od dnia przyjazdu (według zgłoszenia w Urzędzie Skarbowym). Z kolei wyjazd z Finlandii na okres ponad 2 miesiące we wspomnianym okresie 6 miesięcy może faktycznie wydłużyć możliwość przebywania w Finlandii jako podatnik ograniczony. Zależy to jednak od decyzji Urzędu Skarbowego, któremu należy złożyć odpowiednie wyjaśnienia dotyczące okresu pobytu w Finlandii i poza nią. Co więcej, krótsze wyjazdy poza Finlandię nie są zazwyczaj brane pod uwagę przez Urząd Skarbowy i nie wpływają na naliczanie okresu pobytu.

Po przekroczeniu okresu 6 miesięcy (a więc 182 dni) osoba przebywająca w Finlandii nabywa rezydencję podatkową w tym kraju i zaczyna podlegać ogólnemu opodatkowaniu.

Urząd Skarbowy po zakończeniu roku kalendarzowego (mniej więcej w kwietniu) wysyła wstępne rozliczenie podatkowe, w którym zazwyczaj widnieje informacja o zapłaceniu zaległego podatku za uzyskany dochód w roku poprzednim.

Warto pamiętać, że wszystkie dochody osób fizycznych oraz faktury dokumentujące dochody osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą powinny być zgłaszane do rejestru płac (*Tulorekisteri*), do którego dostęp ma Urząd Skarbowy. Jest to obowiązek płatnika zarejestrowanego w Finlandii.

Osoby, które wiedzą, że będą przebywały powyżej 6 miesięcy w Finlandii lub nie są pewne, jak długo potrwa ich pobyt, mogą ubiegać się o progresywną kartę podatkową dla osób podlegających ogólnemu opodatkowaniu lub o zaliczkę na podatek dochodowy. Będą one wówczas od samego początku płaciły podatek dochodowy w Finlandii i nie będą musiały go płacić w Polsce. Wysokość podatku jest ustalana indywidualnie dla każdego obywatela i zależy od wysokości zgłoszonego lub zakładanego dochodu.

Osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą w Polsce mają obowiązek złożenia deklaracji podatkowej o dochodach uzyskanych w kraju zamieszkania i za granicą.

Z kolei po zgłoszeniu wyjazdu oraz zmiany adresu zamieszkania w Urzędzie Cyfryzacji i Ewidencji Ludności (DVV) dokumenty z Urzędu Skarbowego (VERO) są wysyłane do osób poza Finlandią przez kolejne 3 lata.

Bardziej szczegółowe informacje dotyczące opodatkowania uzyskasz w rozmowie z pracownikiem VERO lub na poniższych stronach Urzędu Skarbowego:

https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/ulkomailta_suomeen/yleinen-ja-rajoitettu-verovelvollisuus/

https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/ulkomailta_suomeen/toihin_suomeen/ammattiryhmien-ohjeet/ammattinharjoittaja/

3.3. Składki członkowskie związków zawodowych i funduszy dla bezrobotnych a obliczanie podatku



Czy składki członkowskie związków zawodowych można odliczyć od podatku?



Od początku 2026 roku składki członkowskie związków zawodowych (*liito-maksut*) nie będą już podlegały odliczeniu od podatku. Do końca 2025 roku można je jeszcze odliczyć w rozliczeniu za rok, w którym zostały zapłacone.



Czy składki na fundusz dla bezrobotnych nadal są odliczane od podatku?



Tak. Składki członkowskie na tak zwaną Ogólną Kasę dla Bezrobotnych (np. na *Yleinen työttömyyskassa*, skrót: YTK) nadal są uznawane za koszt uzyskania przychodu i można je odliczyć od dochodu. Warto pamiętać, że odliczenie następuje od dochodu, a nie bezpośrednio od kwoty podatku. Organizacje zazwyczaj same zgłaszają informacje o zapłaconych składkach do urzędu skarbowego, jednak zawsze należy sprawdzić swoje dane we wstępnie wypełnionym zeznaniu podatkowym.

3.4. Zmiany w opodatkowaniu w 2026 roku



Jakie najważniejsze zmiany podatkowe wejdą w życie w 2026 roku?



Od 2026 roku korespondencja urzędowa, w tym podatkowa, będzie w pierwszej kolejności wysyłana elektronicznie przez serwis OmaVero. Osoby korzystające z usług cyfrowych otrzymają powiadomienia przez stronę Suomi.fi, e-mail lub SMS.

Zniesiona zostanie ryczałtowa ulga na domowe biuro dla pracowników (ostatni raz można z niej skorzystać w rozliczeniu za 2025 rok). Składki członkowskie organizacji rynku pracy, takie jak składki związkowe, nie będą już odliczane, natomiast składki na tak zwaną Ogólną Kasę dla Bezrobotnych (czyli *Yleinen työttömyyskassa*) wciąż będą odliczane.

Ponadto zlikwidowane będzie zwolnienie podatkowe dla rowerów służbowych w nowych umowach zawartych od 24 kwietnia 2025 r. Podniesione zostaną również limity darowizn i spadków zwolnionych z podatku, a stawka VAT (dotycząca m.in. produktów spożywczych, usług restauracyjnych i cateringowych, leków, transportu pasażerskiego oraz usług noclegowych) zostanie zmniejszona z 14% do 13,5%.

Wprowadzony zostanie także szerszy obowiązek raportowania transakcji kryptowalutowych oraz zmiany w opodatkowaniu bonusów bankowych. Stawki diet i kilometrówki zostaną ustalone na nowych poziomach, a limity ulg leśnych ulegną podwyższeniu. Dodatkowe informacje w tej sprawie można znaleźć na stronie Fińskiego Urzędu Skarbowego:

<https://www.vero.fi/en/detailed-guidance/decisions/47405/tax-exempt-allowances-in-2026-for-business-travel/>.

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. Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ)



Jak długo jest ważna Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego?



Od 2026 roku Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego wydawana przez KELA będzie ważna przez pięć lat. KELA będzie automatycznie odnawiać kartę po upływie okresu jej ważności. Zmiana nie dotyczy kart już wydanych – zachowują one dotychczasowy termin ważności. W okresie przejściowym mogą wystąpić krótkie przerwy w dostarczaniu nowych kart, dlatego przed planowaną podróżą warto złożyć wniosek o kartę z odpowiednim wyprzedzeniem.

4.4. 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/medical-care-entitlement-finland>

4.5. 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>

4.6. 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/>

Logowanie odbywa się z zastosowaniem uwierzytelnienia o wysokim poziomie zabezpieczeń, realizowanego za pomocą bankowych identyfikatorów. 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.

4.7. Urlop i zasiłki w związku z narodzinami dziecka

 **Jaki urlop oraz jakie zasiłki przysługują rodzicom nowo narodzonego dziecka?**

 Wiążących informacji na temat urlopów oraz zasiłków, które przysługują w związku z narodzinami dziecka, a także na temat wymagań, jakie należy spełnić, aby je uzyskać, mogą dostarczyć wyłącznie pracownicy KELA. W związku z tym proszę traktować poniższe informacje jako orientacyjne wskazania, które zawsze należy potwierdzić w kontakcie z wyznaczonym pracownikiem KELA.

 **Jaki jest urlop i zasiłek na czas ciąży?**

 Kobieta mająca urodzić otrzymuje 40 dni roboczych urlopu ciążowego, czyli około 6 tygodni. Przy jego wyliczaniu warto pamiętać, że za dni robocze uznaje się dni tygodnia od poniedziałku do soboty, lecz bez dni ustawowo wolnych od pracy. Urlop ciążowy rozpoczyna się zazwyczaj 30 dni roboczych, czyli około 5 tygodni przed planowanym terminem porodu. Pracownica może jednak uzgodnić z pracodawcą możliwość skorzystania z urlopu ciążowego później. Urlop ten musi jednak rozpocząć się nie później niż 14 dni roboczych, czyli około 2,5 tygodnia przed planowanym terminem porodu.

Jeśli warunki pracy są niebezpieczne dla ciąży, pracownica już od początku ciąży ma możliwość skorzystania ze specjalnego urlopu ciążowego na podobnych zasadach, jak gdyby korzystała ze zwykłego urlopu ciążowego.

KELA wypłaca pracownicy lub pracodawcy zasiłek ciążowy w okresie urlopu ciążowego.

 **Jaki jest urlop i zasiłek rodzicielski?**



Urlop rodzicielski możesz rozpocząć po narodzinach dziecka. Analogicznie zasiłek rodzicielski jest wypłacany po narodzinach dziecka. Przyznaje się go na jedno dziecko na łączny okres 320 dni roboczych, a więc na czas trwania urlopu rodzicielskiego.

Taki zasiłek możesz otrzymywać, jeśli pracujesz lub mieszkasz na stałe w Finlandii. Jeśli natomiast przeprowadzasz się do Finlandii z innego kraju Unii Europejskiej lub EOG (Europejskiego Obszaru Gospodarczego), Szwajcarii lub Wielkiej Brytanii, a zarazem otrzymujesz zasiłek rodzicielski z kraju pochodzenia, to kraj pochodzenia zazwyczaj płaci wsparcie do końca wyznaczonego okresu jego trwania. W takiej sytuacji nie możesz otrzymywać zasiłku rodzicielskiego w Finlandii w tym samym czasie. Po wygaśnięciu zasiłku rodzicielskiego w innym kraju możesz otrzymywać zasiłek rodzicielski w Finlandii, jeśli w Finlandii jest więcej dni zasiłku rodzicielskiego niż w kraju pochodzenia.

Jeśli dziecko ma dwoje rodziców, każdy z nich otrzymuje zasiłek rodzicielski przez 160 dni roboczych. Równocześnie maksymalnie 63 ze 160 dni urlopu rodzicielskiego przysługującego rodzicowi może być przekazane drugiej osobie opiekującej się dzieckiem. Co więcej, rodzinom wielodzietnym przysługuje więcej dni urlopu rodzicielskiego, na przykład rodzice bliźniaków otrzymują 404 dni robocze takiego urlopu.

Z kolei zasiłek rodzicielski na dziecko mieszkające za granicą (a więc poza Finlandią) możesz otrzymywać, jeśli mieszkasz w Finlandii na stałe lub pracujesz w Finlandii. Dziecko mogło urodzić się za granicą lub wyjechać z Finlandii po narodzinach.

KELA otrzymuje informacje na temat pochodzenia dziecka i opieki nad nim z systemu ewidencji ludności. Jeśli dziecko urodzone za granicą nie jest zarejestrowane w fińskim systemie ewidencji ludności, a więc nie posiada fińskiego numeru identyfikacyjnego, należy wysłać do KELA kopię zaświadczenia potwierdzającego, że jesteś rodzicem lub opiekunem dziecka.

KELA wypłaca pracownikowi lub pracodawcy zasiłek rodzicielski w czasie urlopu rodzicielskiego. KELA może również wypłacić pracodawcy częściowy zasiłek rodzicielski, jeżeli wynagrodzenie pracownika opiera się na urlopie rodzicielskim lub częściowym urlopie rodzicielskim.



Jak ubiegać się o zasiłek ciążowy i rodzicielski?



Aby otrzymać zasiłek ciążowy w pierwszej kolejności należy udać się do poradni (*neuvola*) i poprosić o zaświadczenie o ciąży, z którego wynika, że ciąża trwała co najmniej 154 dni.

Wniosek o zasiłek ciążowy należy złożyć przez Internet w OmaKela z dołączonym zdjęciem lub kopią zaświadczenia o ciąży, drogą pocztową (adres podany na końcu) lub w punkcie KELA. O zasiłek macierzyński i zasiłek rodzicielski wypłacany po zasiłku ciążowym można ubiegać się jednocześnie.

W wersji papierowej należy wypełnić „Wniosek o świadczenie rodzicielskie SV 15” (*lomake Vanhempien etuudet SV 15*).

Wysokość zasiłku ciążowego/rodzicielskiego zależy od Twojego rocznego dochodu. Do rocznego dochodu zalicza się np. dochód z wynagrodzenia, dochód przedsiębiorcy w wysokości MYEL (ubezpieczenie emerytalne przedsiębiorcy rolnego) i YEL (ubezpieczenie emerytalne przedsiębiorcy) oraz niektóre dotacje.

Informacje na temat liczby dni i wysokości zasiłku ciążowego znajdziesz na stronie: <https://www.kela.fi/during-pregnancy>

Wniosek o zasiłek ciążowy lub rodzicielski musisz złożyć przez serwis OmaKELA. Każda osoba ubiegająca się o zasiłek rodzicielski musi złożyć własny wniosek przekazać dni zasiłku rodzicielskiego innemu opiekunowi.

Jeśli adoptowałeś dziecko, prześlij zaświadczenie SV 94 (dostępne w formacie .pdf). Możesz zrobić zdjęcie wypełnionego zaświadczenia i przesłać je w serwisie OmaKELA. Musisz także zgłosić, czy Twój pracodawca wypłaca wynagrodzenie podczas Twojego urlopu rodzicielskiego.

Za ten okres KELA wypłaca Twojemu pracodawcy zasiłek rodzicielski, lecz musi on złożyć własny wniosek w tej sprawie. Warto pamiętać, że Twój wniosek o zasiłek zostanie rozpatrzony dopiero po złożeniu wniosku przez pracodawcę.

W serwisie OmaKELA możesz również sprawdzić, czy Twój wniosek został rozpatrzony, ile zasiłku otrzymasz oraz kiedy zostanie on wypłacony. W serwisie tym zobaczysz także notyfikacje o brakujących załącznikach do wniosku o zasiłek. Jeśli nie zrezygnowałeś z poczty tradycyjnej, po wydaniu decyzji w sprawie zasiłku otrzymasz ją także w formie pisemnej.

Jeśli natomiast nie możesz skorzystać z serwisu OmaKELA, wyślij wniosek pocztą do KELA. Zapisz formularz „Wniosek o świadczenie rodzicielskie SV 15” (dostępny w formacie .pdf) na swoim urządzeniu oraz wypełnij go. Wydrukowany i podpisany formularz wraz z załącznikami wyślij na adres: KELA, PL 10, 00056 KELA.

Formularz ten jest dostępny tutaj:

<https://www.kela.fi/benefit-forms/SV15.pdf>

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>

6. SPRAWY SOCJALNE

6.1. Ostatnie zmiany w systemie wsparcia dla bezrobotnych i osób w potrzebie



W jaki sposób w ostatnich latach zmieniło się wsparcie fińskiego państwa dla osób bezrobotnych i w potrzebie?



W ostatnich latach system świadczeń socjalnych w Finlandii uległ znaczącym zmianom. Celem reform jest ograniczenie wydatków publicznych, uproszczenie systemu zabezpieczenia społecznego oraz zwiększenie odpowiedzialności osób bezrobotnych za aktywne poszukiwanie pracy.

Część zmian weszła w życie 1 stycznia 2025 roku, kolejne są planowane na rok 2026. Te zmiany dotyczą głównie zasiłków dla bezrobotnych wypłacanych przez KELA oraz zasad tak zwanej karencji, a więc okresu bezrobocia, za który osoba poszukująca pracy nie otrzymuje świadczeń – albo dlatego, że dopiero straciła pracę, albo z powodu złamania zasad obowiązujących bezrobotnych. Pamiętaj, że wiążących informacji na temat aktualnych zasad zawsze udziela KELA oraz urzędy rynku pracy (gminy i urzędy miast), które od 2024 roku przejęły zadania dawnych urzędów pracy (*TE-toimisto*). Z tego powodu informacje podane w tym rozdziale należy traktować jako wstępne i orientacyjne.

6.2. Okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych



Jak długo mogę otrzymywać zasiłek dla bezrobotnych?



Aby otrzymać zasiłek dla bezrobotnych, należy niezwłocznie po utracie pracy zarejestrować się jako osoba poszukująca pracy w gminie lub urzędzie miasta właściwym dla miejsca zamieszkania.

Podstawowy zasiłek dla bezrobotnych oraz zasiłek zależny od zarobków zaczynają być wypłacane po upływie karencji, która obecnie wynosi 7 dni.

Zasiłek dla bezrobotnych jest wypłacany maksymalnie:

- przez 400 dni roboczych, jeśli staż pracy wynosi co najmniej 3 lata,

- przez 300 dni roboczych, jeśli staż pracy jest krótszy niż 3 lata,
- przez 500 dni roboczych, jeśli osoba podjęła pracę po ukończeniu 58. roku życia (na szczególnych zasadach).

6.3. Najważniejsze zmiany w zasiłkach dla bezrobotnych od 2025



Jakie zmiany w zasiłkach dla bezrobotnych obowiązują od 1 stycznia 2025 roku?



Od 1 stycznia 2025 roku wprowadzono następujące zmiany:

- likwidacja dodatku podwyższającego zasiłek – zniesiono dodatek wypłacany za okres uczestnictwa w programach wspierających zatrudnienie (było to 5,29 euro dziennie),
- wydłużenie do 7 dni po rejestracji jako osoba bezrobotna tak zwanej karen-cji, a więc okresu oczekiwania na rozpoczęcie naliczania zasiłku (zasiłek jest wypłacany raz w miesiącu na podstawie ustalonej dziennej stawki), w praktyce oznacza to, że wypłata zasiłku za pierwszy miesiąc bezrobocia będzie obniżona, uwzględni bowiem nie pełny miesiąc, lecz mniej więcej 3 tygodnie bez pracy,
- likwidacja dodatków na dzieci – dodatki na dzieci w ramach zasiłku dla bezrobotnych zostały całkowicie zniesione,
- potencjalne obniżenie zasiłku dla osób mieszkających z rodzicami – zasiłek dla takich osób może zostać obniżony do 35% pełnej kwoty, jeśli dochody rodziców przekraczają określony próg, przy czym wynagrodzenie opiekuna rodzinnego nie obniża już świadczenia,
- dodatek mobilnościowy, a więc zasiłek wypłacany np. za dojazd do szkoły lub na szkolenie zawodowe, nie jest już wypłacany w podwyższonej wysokości,
- likwidacja systemu urlopu rotacyjnego, który pozwalał na wzięcie pracownikowi dłuższego urlopu, a zobowiązywał pracodawcę do zatrudnienia osoby bezrobotnej na miejsce tego pracownika.

6.4. Zasiłek ogólny – nowe świadczenie planowane od 2026 roku



Czym jest planowany zasiłek ogólny i kiedy ma zostać wprowadzony?



Rząd Finlandii planuje wprowadzenie od 1 maja 2026 roku nowego świadczenia – zasiłku ogólnego. Ma on zastąpić obecny zasiłek dla osób poszukujących pracy (*työmarkkinatuki*) oraz podstawowy zasiłek dzienny (*peruspäiväraha*), które z tego powodu zostaną zlikwidowane.

Zasiłek ogólny będzie przysługiwał osobom bezrobotnym, które:

- nie mają prawa do zasiłku zależnego od zarobków (*ansiopäiväraha*) lub
- wyczerpały już okres jego pobierania.

Wysokość zasiłku ogólnego ma wynosić 37,21 euro dziennie, czyli średnio około 800 euro miesięcznie (według stawek z 2025 roku).

Zasiłek ogólny jest częścią szerszej reformy fińskiego systemu zabezpieczenia społecznego zapowiedzianej w programie rządu Petteriego Orpo. Docelowo planowane jest stworzenie jednego, przejrzystego świadczenia, które obejmowałoby:

- część podstawową na utrzymanie,
- część mieszkaniową na koszty zamieszkania,
- część uznaniową jako ostateczne zabezpieczenie socjalne.

Celem reformy jest uproszczenie systemu, zwiększenie jego przejrzystości oraz poprawa opłacalności podejmowania pracy.

6.5. Wpływ innych dochodów na wysokość zasiłku ogólnego



Czy inne dochody będą mieć wpływ na wysokość zasiłku ogólnego?



Zasiłek ogólny będzie świadczeniem uzależnionym od sytuacji materialnej:

- dochody inne niż z pracy (np. dochody kapitałowe) będą wpływały na wysokość świadczenia – jeśli przekroczą 311 euro miesięcznie, połowa nadwyżki zostanie odliczona od zasiłku,
- dochody z pracy będą łączone z zasiłkiem na zasadach podobnych do obecnych – połowa wynagrodzenia z pracy w niepełnym wymiarze będzie zmniejszać wysokość świadczenia.

Na wysokość zasiłku nie będą wpływały:

- oszczędności ani majątek (np. samochód, mieszkanie),
- dochody małżonka lub współlokatora.

Jeśli osoba pobierająca zasiłek mieszka z rodzicami, ich dochody mogą mieć wpływ na wysokość świadczenia. Zasiłek nie zostanie obniżony, jeśli łączne dochody rodziców nie przekraczają 2 500 euro miesięcznie (kwota ta wzrasta o 106 euro na każde niepełnoletnie dziecko). W każdym przypadku wypłacane będzie co najmniej 35% pełnej kwoty zasiłku.

6.6. Nowe zasady karencji dla osób poszukujących pracy od 2026



Czy w 2026 roku zmienią się zasady naliczania okresu karencji dla osób poszukujących pracy?



Karencja to okres, za który osoba poszukująca pracy nie otrzymuje świadczeń. Poza wydłużeniem do 7 dni okresu bez naliczania zasiłku dla osób, które dopiero zarejestrowały się jako bezrobotne (zob. pkt 6.3.), od 1 marca 2026 r. wejdą w życie nowe zasady ustalania i obliczania karencji dla osób już pobierających zasiłek. Zgodnie z tymi zasadami na osobę poszukującą pracy zostaną nałożone określone obowiązki, których zaniedbanie będzie prowadziło do wstrzymania wypłat zasiłku.

Za zaniedbanie uznaje się m.in.:

- niewywiązywanie się z obowiązków związanych z poszukiwaniem pracy (np. brak raportowania aplikacji o pracę),
- odmowę podjęcia pracy,
- rezygnację z pracy lub rozwiązanie umowy o pracę,
- odmowę lub przerwanie udziału w programie rynku pracy.

Zgodnie z planowanymi zmianami:

- pierwsze zaniedbanie w procesie poszukiwania pracy będzie skutkować wprowadzeniem siedmiodniowej karencji, a więc zawieszeniem naliczania zasiłku przez 7 dni,
- powtórzenie zaniedbania w ciągu roku może prowadzić do zawieszenia prawa do zasiłku na czas nieokreślony,
- prawo do świadczenia będzie przywracane po 6 tygodniach pracy lub po udziale przez ten sam okres w określonych programach aktywizacji zawodowej.

Obecnie prawo do zasiłku traci się dopiero po czwartym zaniedbaniu, a jego przywrócenie wymaga 12 tygodni pracy lub udziału w programie.



FIŃSKI DEPARTAMENT OCHRONY PRACY

FIŃSKI DEPARTAMENT OCHRONY PRACY

Organ właściwy w sprawach prawa pracy w Finlandii

Od 1 stycznia 2026 r. sprawami związanymi z nadzorem nad warunkami pracy zajmuje się:

Työsuojeluosasto (Departament Ochrony Pracy) w ramach
Lupa- ja valvontavirasto (LVV)
(Fińskiego Urzędu ds. Zezwoleń i Nadzoru)

W jakich sprawach można się kontaktować?

- skargi na pracodawcę,
- niewypłacone wynagrodzenie,
- czas pracy i umowy o pracę,
- bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP),
- inne naruszenia prawa pracy.

Dane kontaktowe:

E-mail: tyosuojelu@lvv.fi

Telefon: [+358 295 256 808](tel:+358295256808)

Strona internetowa: <https://tyosuojelu.fi>

Adres pocztowy:

Lupa- ja valvontavirasto
Työsuojeluosasto
P.O. Box 30
13035 LVV
Finlandia



INFORMACJE KONTAKTOWE

REFERAT DS. KONSULARNYCH I POLONII AMBASADY RP W HELSINKACH

Dane kontaktowe:

Adres pocztowy:

**Armas Lindgrenin tie 21
00570 Helsinki
Finlandia**

Telefon: **+358 9 618 28 103** (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 poza godzinami pracy urzędu: **+358 503 818 653**

**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.).

Luty 2026
Copyrights © Ambasada RP w Helsinkach