

ПРАВА



СООТЕЧЕСТВЕННИКОВ

Северной Европы и Балтийского моря

ЮРИДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ №2 • 2017 год

Норвегия:

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО •
ПРИЕМ НА РАБОТУ • ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ
СРОК • ВИДЫ ОТПУСКОВ • ЗАРПЛАТА

Финляндия:

ТРУДОУСТРОЙСТВО • ТРУДОВЫЕ
ДОГОВОРА • ПРЕКРАЩЕНИЕ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ •
СРОКИ УВОЛЬНЕНИЯ

Швеция:

ВОЗМОЖНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА
ДЛЯ ИНОСТРАНЦЕВ • РЕГИСТРАЦИЯ
ФИРМЫ

Польша:

ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ • ТРУДОУСТРОЙСТВО



ОТВЕТЫ наших юристов на
ВОПРОСЫ наших читателей

СОДЕРЖАНИЕ

НАД НОМЕРОМ РАБОТАЛИ:

Главный редактор/менеджмент

Татьяна Дале

Редакционный совет

Татьяна Дале (Берген),
Юрий Кружнов (Санкт-Петербург),
Светлана Корнеева (Москва)

Юристы-консультанты

Игорь Хитрухин (Финляндия),
Екатерина Рагнарссон (Швеция),
Светлана Юхансен (Норвегия)
Галина Травкина (Польша)

Дизайн и верстка

Светлана Корнеева

Литературный редактор

Юрий Кружнов

Адрес редакции

Bergen, 5136 Mjølkeråen, Nordre Torpe 50, Norway

Сайт журнала:

www.landsmann.no

www.ksovet.no

Для контактов:

Отзывы, вопросы присылайте
на адрес pravonordik@gmail.com



Предыдущие номера
журнала вы найдете
на нашем сайте

При перепечатке ссылка на журнал обязательна
Регистрационный номер издания 990128715
Тираж – 4000 экз.



«Фонд поддержки
и защиты прав
соотечественников,
проживающих
за рубежом»

СЛОВО ОТ РЕДАКЦИИ



Дорогие друзья!

В новом, втором номере журнала «Права соотечественников Северной Европы и Балтийского моря» вы познакомитесь с важной темой – «Трудовое законодательство в странах проживания». Какие законы действуют в наших странах? Как принимают на работу? Как заключают и расторгают трудовые соглашения и каковы права работников при этом? Обо всём вы сможете прочесть в этом номере.

Тема трудоустройства – большая и сложная. Здесь мы старались собрать самое важное, ответить на типичные вопросы, которые возникают у наших соотечественников за рубежом. Если же вы не нашли ответа на свой вопрос, обращайтесь в редакцию, ваш вопрос мы направим экспертам-юристам, и они наверняка помогут вам.

Напоминаю – с этим номером журнала, как и ранее выходящими номерами можно ознакомиться на сайте журнала «Соотечественник»: www.landsmann.no

Также на отдельно созданном сайте Регионального совета российских соотечественников, проживающих в странах Северной Европы и Балтийского моря, раздел правозащита: www.rksnord.eu

А также через сайты общественных организаций стран проживания, через сайты Координационных советов российских соотечественников, сайты посольств, через социальные сети.

И еще: заканчивается 2017 год, впереди приятные новогодние и рождественские хлопоты и ожидание нового 2018 года с новыми надеждами и планами.

Наша редакция поздравляет всех наших читателей и всех соотечественников с наступающим Новым годом и желает всем здоровья и счастья! Мы очень надеемся на продолжение нашего сотрудничества и строим планы по поводу новых встреч на страницах журнала в новом году.

От всей команды журнала и от наших юристов

Главный редактор Татьяна Дале

Слово от редакции..... *стр. 1*

ТРУДОВОЕ ПРАВО В НОРВЕГИИ

стр. 2



Юрист Светлана Юхансен рассказывает о положениях норвежского трудового законодательства: трудовом договоре, порядке приёма и увольнения на работу и ещё о многом другом.

ТРУДОВОЕ ПРАВО В ФИНЛЯНДИИ

стр. 10

Об особенностях трудовых отношений в Финляндии ведёт рассказ юрист Игорь Хитрухин. Им освещены также правовые формы предпринимательской деятельности в стране.



ТРУДОВОЕ ПРАВО В ШВЕЦИИ

стр. 18



О возможностях трудоустройства иностранцев в Швеции, правах и обязанностях работника и работодателя, о защите их прав рассказывает юрист Екатерина Рагнарссон.

ТРУДОВОЕ ПРАВО В ПОЛЬШЕ

стр. 26

Особенности трудоустройства наших соотечественников в Польше освещает польский юрист Галина Травкина. Останавливается она и на формах предпринимательской деятельности в этой стране.





ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В НОРВЕГИИ

В норвежском трудовом праве трудовое соглашение определяется как контракт, по которому работник предоставляет свои личные трудовые ресурсы в распоряжение работодателя. Трудовой договор заключается индивидуально с каждым работником, но существуют и коллективные тарифные договора между профсоюзными организациями работников и организациями работодателей. Эти договора регулируют права и обязанности сторон, более благоприятные для коллектива работников, чем это гарантировано законом.

Центральный закон в норвежском трудовом праве – Закон о труде от 17 июня 2005 года. Закон о труде призван защищать права работников и носит поэтому обязательный характер. Трудовой договор не должен содержать положения, которые отличаются от положений Закона в менее благоприятную для работника сторону, если только сам закон не даёт такую возможность.

Я остановлюсь на некоторых аспектах трудового права Норвегии, которые регулируются законами, трудовым соглашением и тарифным договорами.

ПРИЁМ НА РАБОТУ

При открытии свободной вакансии работодатель обязан известить об этом работников своего предприятия, для того чтобы временные работники или работники с неполной ставкой имели возможность подать заявление на эту должность, даже если они и не имеют преимущественного права на её получение.

Обычно работодатель даёт объявление о приёме на работу в газетах и/или по интернету. Частный работодатель более свободен в процессе приёма на работу, в то время как государственные учреждения должны неуклонно следовать процедуре. Имеются, однако, общие правила в законе, которым должен следовать как частный, так и государственный работодатель. Это касается, например, текста объявления, вопросов, которые можно задавать на интервью, моменты, которым можно придавать значение при выборе работника.

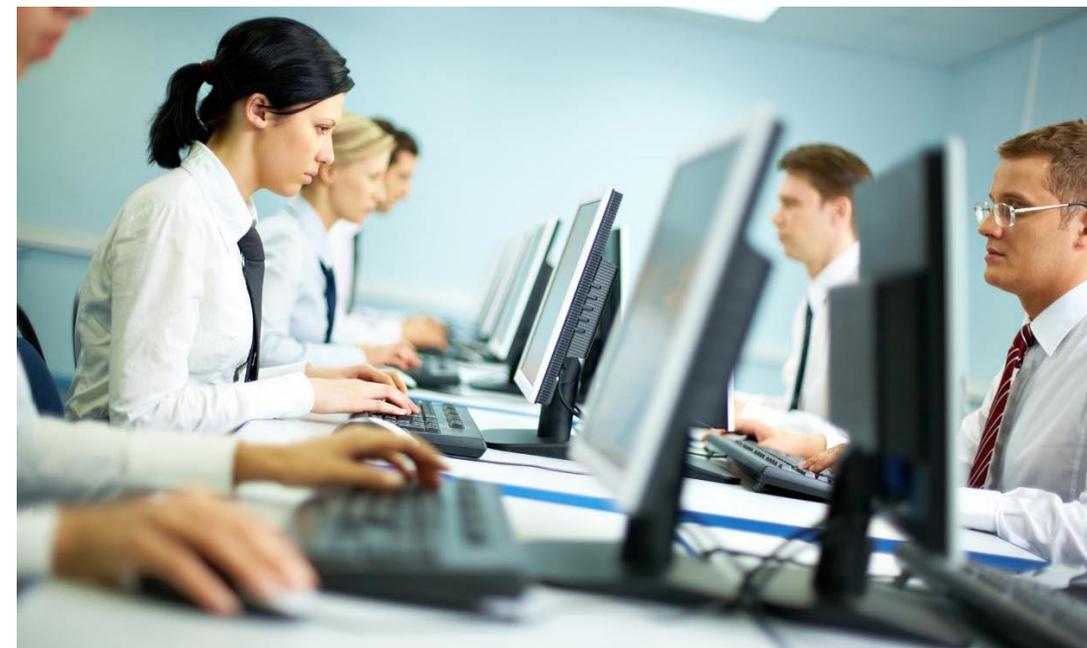


Светлана ЮХАНСЕН – старший юридический советник в Университете г. Тромсё.

Специализация: возмещение ущерба, строительные контракты, контрактное, авторское и патентное право.

В Норвегии запрещена дискриминация на основании политических взглядов, членстве в профсоюзах, по возрасту, полу, этнической принадлежности, из-за религиозных взглядов, сексуальной ориентации и ограниченных возможностей. При приёме на работу работодатель не имеет право задавать потенциальному работнику на собеседовании вопросы или другим способом получать информацию о беременности, усыновлении или о планах прибавления семейства. Вопросы относительно религиозных или культурных взглядов, о сексуальной ориентации также запрещены.

При приёме на работу во время собеседования работодатель не имеет права задавать кандидату вопросы или получать информацию другим способом о состоянии его здоровья, если только в этом нет необходимости при рассмотрении вопроса о возможности работника выполнять определённый тип работы, например, физической.



При приёме на некоторые виды должностей, например, для работы с детьми, работодатель может попросить кандидата предъявить справку из полиции, но основание для такой просьбы должно быть закреплено законодательно.

Информацию о кредитоспособности кандидата работодатель имеет право запросить при приёме на должности крупных руководителей, работников с большой экономической ответственностью.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Закон о труде требует, чтобы трудовое соглашение было заключено в письменном виде, независимо от продолжительности трудовых отношений, постоянной или временной работы. Если договор заключен в устном виде, он считается действительным, но работодатель несет бремя доказательства содержания договора, например, если был договор о приёме на временную работу, то при отсутствии письменного трудового соглашения работодатель должен это доказать, в противном случае будет считаться, что договор был заключён о приёме на постоянную работу. Закон о труде § 14-6 предъявляет следующие

минимальные требования к содержанию трудового соглашения.

Трудовое соглашение должно содержать в себе следующие положения:

- ✓ сведения, подтверждающие идентичность сторон;
- ✓ место работы;
- ✓ описание работы;
- ✓ начало трудовых отношений;
- ✓ продолжительность трудовых отношений, если работа временная, а также основание для приёма на временную работу;
- ✓ положение об испытательном сроке;
- ✓ право работника на отпуск и отпускные, а также правила определения времени отпуска;
- ✓ сроки увольнения со стороны работника и со стороны работодателя;
- ✓ зарплата и другие возможные выплаты, способ и срок оплаты;
- ✓ продолжительность рабочего дня и рабочей недели;
- ✓ продолжительность пауз;
- ✓ договор об особой продолжительности трудового дня (ночная работа, гибкое рабочее время и т.п.);
- ✓ информация о возможных тарифных договорах.



ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

Одним из пунктов трудового соглашения может быть положение об испытательном сроке на максимальный период до 6 месяцев. Этот период может быть продлён, если работник отсутствовал на рабочем месте, например, по болезни, и только если работник при приёме на работу был письменно проинформирован о возможности такого продления. Во время испытательного срока работодатель и работник имеют возможность убедиться, что работник подходит для этой должности. Работодатель обязан предоставить работнику в испытательный срок обучение и руководство, необходимое для выполнения работы. Как правило, срок увольнения в испытательный период гораздо короче обычного (например, две недели по сравнению с обычными тремя месяцами). Так же в испытательный срок работодатель имеет больше возможности увольнения неподходящего работника, чем по окончании испытательного срока. Увольнение работодателем должно, тем не менее, быть обоснованным: пригодность работника к этому типу работы, его усердность, благонадежность и т.п.

ВРЕМЕННАЯ ИЛИ ПОСТОЯННАЯ РАБОТА

Трудовой договор может быть бессрочным (постоянная работа) или срочным (временная работа). Срочный договор обычно расторгается с даты, когда срок работы договора закончен. Закон о труде требует, чтобы работники нанимались, как правило, на постоянную работу, однако допускает заключение срочного договора при следующих условиях:

- ✓ на работу временного характера;

- ✓ для замещения другого работника;
- ✓ для практикантов;
- ✓ для участников arbeidsmarkedstiltak (государственная программа, направленная на помощь безработным в получении работы);
- ✓ для спортсменов, спортивных судей и руководителей спортивных организаций;
- ✓ на период до 12 месяцев. Такие договора могут заключаться с 15 % работников предприятия.

Закон также допускает заключение трудового договора с высшим руководством предприятия на временной основе.

Что касается государственных служащих, то закон допускает также временные договора для преподавателей и научных работников.

Работники, которые были наняты на работу временного характера и проработали на предприятии непрерывно не менее четырёх лет, или трёх лет если они замещали другого работника, считаются принятыми на постоянную работу.

При нарушении работодателем положений Закона о срочном трудовом соглашении, работник может по решению суда считаться принятым на постоянную работу.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

В рабочее время работник предоставляет свою рабочую силу в распоряжении работодателя.

Обычное рабочее время, как правило, не должно превышать 9 часов в сутки и 40 часов в течение недели. Закон допускает некоторое продление рабочего времени в течение дня и недели.

Рабочее время на практике, согласно трудовым соглашениям, обычно составляет 7,5 часов в день или 37,5 часов в неделю.

Сверхурочные

Работодатель не может обязать работника работать сверхурочно, если только не имеется такая временная необходимость. Постоянная сверхурочная работа запрещена законом. Если на предприятии имеется необходимость в постоянной сверхурочной работе, работодатель должен увеличить штат сотрудников. Максимальная продолжительность сверхурочного времени определяется законом и не должна превышать 10 часов в течение 7 дней, 25 часов в течение 4 недель, 200 часов в течение 52 недель. Работник имеет право отказаться от сверхурочных, если для этого имеются веские причины: по состоянию здоровья или по семейным обстоятельствам. При сверхурочной работе платится обычная зарплата с 40% надбавкой, если не подписан договор на более высокую оплату сверхурочных. Работодатель также может договориться с работником о предоставлении отгулов вместо оплаты.

Сокращённый рабочий день

Право на сокращённый рабочий день могут иметь работники старше 62 лет, другие работники по состоянию здоровья, семейным обстоятельствам и другим веским причинам. Условием для такого сокращённого дня является то, что предприятию не наносится значительный ущерб. При изменении жизненных обстоятельств работника он может возобновить свой нормальный рабочий день.

Гибкое рабочее время

Работник имеет право на гибкое рабочее время, если это осуществимо без значительного ущерба для предприятия. Обычно это регулируется трудовым договором. Существует несколько типов гибкого рабочего времени, например, возможность для работника работать больше в один период года и меньше в другой. Также гибкое рабочее время может быть использовано в рамках обычного рабочего времени таким образом, чтобы работник сам определял время начала и конца рабочего дня.

Развитие коммуникационных технологий многим позволяет работать с удалённого рабочего места, например, из дома.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Моей дочери 15 лет, и она хочет найти небольшую по времени и усилиям (соответственно возрасту) работу и зарабатывать на карманные расходы. Какие существуют правила для детского труда?

Ответ: В Норвегии труд детей до 15 лет запрещён с некоторыми практическими исключениями. Достигнув 15 лет, ребёнок может выполнять лёгкую работу исключительно в неурочное время и с установленными законом паузами. Ребёнок до 18 лет должен также иметь четыре свободные недели в году, две из которых приходятся на летние каникулы. Работодатель обязан принять во внимание риск для здоровья ребёнка, который выполняет работу. Необходимое обучение и информация должны быть даны согласно закону. Что касается ночной работы, которая также строго регулируется законом, работодатель должен обеспечить ребёнку периодическое обследование здоровья.



БОЛЬНИЧНЫЙ

Отсутствие на работе при болезни – одно из основных прав работника. Такое отсутствие, как правило, оплачивается работодателем (первые 16 календарных дней болезни) и государством. Основные требования для получения пособия по больничному:

- ✓ работник должен быть членом государственного страхования (folketrygd);
- ✓ быть наёмным работником, т.е. иметь трудовое соглашение с работодателем не менее, чем 4 недели;

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Я частный предприниматель и у меня свой магазин. У меня есть основания полагать, что одна сотрудница нечиста на руку. Я могу её уволить без выходного пособия?

Ответ: В зависимости от тяжести поступка можно уволить такого сотрудника с выходным пособием или без (avskjed). Для того чтобы условие об объективной причине было выполнено, вам необходимы убедительные доказательства совершения поступка. Пока идёт разбирательство, очень часто практикуется временное отстранение от работы. Также важно, чтобы при увольнении были соблюдены все формальности.





- ✓ иметь минимальный доход в 50% G (G – сумма, из которой рассчитываются пособия и которая на 2017 год составляет 93 634 крон), т.е. для получения больничного доход должен быть не менее 46 817 крон в год;
- ✓ предоставить справку от врача;
- ✓ после 8 недель больничного работник должен по мере возможности способствовать своему возвращению на рабочее место, например, участвовать в мероприятиях работодателя по приспособлению рабочего места к ситуации, когда у работника произошла частичная потеря трудоспособности;
- ✓ находиться в Норвегии.

Имеется исключение из требования о справке от врача при отсутствии на работе по болезни на короткий период до 3 календарных дней, в общей сложности 4 раза в год (12 календарных дней). Работник должен письменно или устно поставить работодателя в известность о своей болезни (egenmelding). Условие для такого исключения: работник проработал на предприятии не менее 2 месяцев. Работодатель может потребовать справку от врача при подозрении, что отсутствие на работе вызвано не болезнью.

РАЗЛИЧНЫЕ ВИДЫ ОТПУСКОВ

Работники имеют право на отпуска по личному желанию по различным обстоятельствам. Такие отпуска различной длительности, оплачиваемые и неоплачиваемые, гарантируются зако-

ном и тарифными договорами. Приведу примеры таких отпусков:

- ✓ по рождению ребёнка и усыновлению;
- ✓ при кормлении грудью в рабочее время;
- ✓ по уходу за больным ребёнком;
- ✓ по уходу за близкими;
- ✓ для общественной работы;
- ✓ на образование;
- ✓ на военную службу;
- ✓ на религиозные праздники в соответствии с исповедуемой религией;
- ✓ по семейным обстоятельствам.

ЗАРПЛАТА

Работник предоставляет свою рабочую силу в распоряжении работодателя и может требовать оплату за выполненную работу. Зарплата, как правило, платится деньгами, но трудовой договор по обоюдному согласию может содержать условие оплаты другими средствами.

Размер зарплаты при поступлении на работу должен быть указан в трудовом соглашении. В Норвегии закон не предусматривает минимальную заработную плату, но в тарифных договорах указываются минимальные зарплаты для той или иной сферы, например, для строителей, уборщиков и т.д.

Закон о труде не содержит положений о способах выплаты зарплаты, но обычно зарплата выплачивается через банк в день её выдачи, указанный в договоре.

Что касается удержания из зарплаты, это регулируется законом. Работодатель может произ-

водить удержания из зарплаты только согласно закону, например, долги по налогам, алименты на ребёнка и т.д. Работник и работодатель могут также заключить письменный договор об удержаниях различных средств, например, выплаты займа, жилищной ренты и т.д. Компенсация ущерба тоже может удерживаться из зарплаты при условии, что ущерб нанесён работодателю преднамеренно или по грубой халатности при выполнении работником своих обязанностей по трудовому соглашению. Удержание в этом случае производится только с согласия работника или по решению суда.

ОТПУСК

Закон об отпуске от 29 апреля 1998 года основывается на принципе, что право на оплачиваемый отпуск зарабатывается работником в год, предшествующий самому отпуску. Имеется в виду календарный год с 1 января по 31 декабря одного года.

Длительность отпуска по закону составляет 25 рабочих дней, то есть воскресенья и праздничные дни не входят в этот расчёт. Субботы по закону считаются рабочими днями, но на практике, согласно общим тарифным договорам, субботы не входят в число рабочих дней для расчёта отпуска. Работники, достигшие возраста 60 лет, имеют право на дополнительные 6 дней отпуска.

Работник может отказаться идти в отпуск, если его отпускные не компенсируют потерю зарплаты во время отпуска. Если, однако, предприятие сокращает свою деятельность на период отпуска сотрудников, работодатель может обязать работника взять отпуск в этот период.

Время отпуска

Время отпуска должно быть определено как можно раньше, не позднее двух месяцев до предполагаемого отпуска. Работники могут разделить время отпуска на несколько периодов, но в то же время имеют право на 18 дней непрерывного отпуска в основной период отпусков, который в Норвегии продолжается с 1 июня до 30 сентября. Работники старше 60 лет сами решают, когда им удобно взять отпуск. Работодатель должен получить уведомление о таких планах за две недели.

Перенос отпуска

Изменение времени отпуска, о котором уже есть договоренность между работником и работодателем, допускается при непредвиденных обстоятельствах и особой необходимости для предприятия. В этом случае работодатель должен компенсировать работнику дополнительные расходы, например, за изменение даты билетов, отмену поездки и т.д.

При необходимости работник также может использовать дни отпуска следующего года или перенести свой отпуск на следующий год.

Отпускные

Отпускные рассчитываются в процентах от заработной платы и составляют 10% от годового дохода. Как правило, работодатель удерживает 2,5% ежемесячно от зарплаты работника. Отпускные выплачиваются в последний обычный день зарплаты перед отпуском. Работник может, однако, потребовать выплату отпускных за неделю до отпуска.

Отпуск и больничный

Если работник находится на 100% больничном, или заболел во время отпуска, он может потребовать переноса отпуска на более поздний период. Это право работника не может быть изменено договором.

Отпуск и декретный отпуск

Работодатель не может в одностороннем порядке отправить в отпуск работника, который находится в оплачиваемом отпуске по уходу за ребёнком. Это правило не распространяется на те случаи, когда отпуск по уходу за ребёнком не оплачивается. Что касается отпускных в период оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком (декретный отпуск), они засчитываются и выплачиваются государством, оплачивающим этот декретный отпуск. Если работодатель производит предоплату такого пособия, то и пособие, и отпускные компенсируются государством.

Отпуск и увольнение

Если срок уведомления об увольнении не менее трёх месяцев, работодатель может потребовать, соблюдая все формальности, чтобы

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: На моем предприятии планируются сокращения. Совсем недавно я узнала, что беременна. Я слышала, что увольнение во время беременности и в отпуске по уходу за ребёнком будет незаконным.

Ответ: Это не совсем так. Конечно, беременные работницы не могут быть уволены по причине беременности. Причиной увольнения беременной автоматически считается беременность, и увольнение поэтому будет незаконно, если только работодатель не докажет, что увольнение производится по другой причине, например, по сокращению. Таким образом бремя доказательства ложится на работодателя. Работник, который находится в отпуске по уходу за ребёнком, не может быть уволен в этот период по любой причине. Если работник получает уведомление об увольнении во время отпуска по уходу за ребёнком, срок такого уведомления начинается отсчёт по выходу работника из отпуска. Например, если у вас по трудовому соглашению срок увольнения три месяца после получения уведомления, этот срок не начнёт действовать пока вы не вернётесь из отпуска по уходу за ребёнком на рабочее место.





работник использовал отпуск в этот период. Работник тоже может требовать отпуск в период уведомления об увольнении, если по прошествии этого периода не остаётся времени на отпуск во время основного периода отпуска с 1 июня до 30 сентября.

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО СОГЛАШЕНИЯ

Расторжение трудового договора – как временное, так и постоянное – может произойти по различным причинам. Ниже я остановлюсь на основных причинах увольнения и правах работника при увольнении.

ВРЕМЕННЫЙ ОТПУСК

Неоплачиваемый отпуск рассматривается как альтернатива увольнению. Если дела на предприятии идут таким образом, что работодатель вынужден временно сократить его деятельность, работник может быть отправлен в неоплачиваемый отпуск, сохраняя при этом право и обязанность вернуться к работе после его окончания. Срок уведомления о таком отпуске обычно 14 дней. Работодатель оплачивает первые десять рабочих дней отпуска. Государственное страхование оплачивает максимум 30 недель отпуска в течении 18 месячного периода (если, например, работник был периодически отозван из отпуска на работу в течении этих 18 недель). Оплата государством такого отпуска проводится по тем же правилам, что и выплата пособия по безработице.

УВОЛЬНЕНИЕ

Увольнение по инициативе работодателя

Работодатель может уволить работника по своей инициативе, только если имеются объективные причины, например, из-за следующих обстоятельств:

- предприятия: сокращение деятельности, передача предприятия другому собственнику;
- самого работодателя: это актуально для небольших индивидуальных частных предприятий при изменении жизненных обстоятельств работодателя, например, переезде или смерти;

- работника: нелояльность, проблемы сотрудничества, некачественная работа, прогулы, появление на работе в нетрезвом виде и т.п.

Работодатель обязан доказать, что условие о наличии объективной причины выполнены. Из закона также следует, что увольнение по причине обстоятельств работника не должно быть для него неожиданным, и поэтому необходимы предупреждения перед тем, как работник будет уволен. Количество предупреждений зависит от тяжести поступка работника, но, если предупреждение не дано, это не всегда означает, что увольнение незаконно. Предупреждение даётся для того, чтобы работник по возможности исправил свое поведение.

При некоторых обстоятельствах работник в некоторой степени защищен от увольнения, например, во время болезни, во время беременности и в период отпуска по уходу за ребёнком, во время прохождения воинской службы.

Увольнение по инициативе работника

Работник может уволиться по собственному желанию. Уведомление об увольнении посылается в срок согласно трудовому соглашению. Уведомление не может быть отозвано работником в случае, если он изменил свое решение, однако в виде исключения это возможно, если прошло небольшое время после подачи уведомления, и работодатель не успел принять меры по объявлению о вакансии.

РАЗЛИЧНЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ БИЗНЕСА В НОРВЕГИИ

Индивидуальное частное предприятие

Индивидуальное частное предприятие управляется одним владельцем за его счёт и на его риск. По отношению к кредиторам нет разницы между частным имуществом и состоянием владельца и имуществом фирмы.

Общества

Несколько физических и юридических фирм могут образовать общество. Бизнес ведётся за счет участников и на их риск. Обычно для

образования общества подписывается договор между участниками. В Норвегии имеется 3 основные формы обществ, которые обычно выбираются участниками. Критерием является ответственность участников по долгам общества.

Общество с неограниченной ответственностью

Участники такого общества несут солидарную («один за всех и все за одного») и неограниченную (всем своим состоянием) ответственность за долги общества. Фирма обычно носит имя с дополнением «ANS». Такая форма обществ часто выбирается в торговле, различных ремеслах, а также адвокатами, аудиторами и т.п. Обычно бизнес такого общества ведётся самими владельцами. Другим вариантом общества с неограниченной ответственностью являются общества с пропорциональной ответственностью, т.е. каждый участник отвечает за обязательства фирмы пропорционально своей доле в обществе. В названии такой фирмы обычно содержится сокращение «DA».

Общество с ограниченной ответственностью

Это обычно акционерные общества «AS» и «ASA». «AS» самый распространённый в Норвегии тип общества. Акционеры таких обществ с ограниченной ответственностью отвечают за обязательства фирмы только своим взносом (приобретением акций) в общество, если только акционер лично не дал гарантию отвечать за обязательства общества.

Смешанные общества

В таких обществах имеются участники, которые неограниченно (т.е. всем своим состоянием) отвечают за обязательства общества, и участники, которые отвечают только своими вкладами в общество. В 70-е годы этот тип общества был очень распространен по причине благоприятного налогообложения, но сейчас с изменением законодательства он менее популярен.

Имеются также кооперативы, например, в торговле товарами ежедневного и широкого потребления; совладения – когда двое или более лиц совместно владеют, например, торговыми помещениями или складами.



ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: В моем трудовом соглашении указано, что при увольнении я не могу работать в конкурирующем предприятии или открыть свою фирму, которая будет конкурировать с моим действующим работодателем. Законно ли это?

Ответ: С 1 января 2017 года действует новые правила для таких положений договора. Положение о конкуренции, или условие договора, ограничивающее конкуренцию, может заключаться письменно с максимальным сроком на один год и только в том случае, если работодатель имеет специальные, письменно обоснованные причины для защиты своего предприятия от конкуренции, например, у работника имеются особые знания ноу-хау, коммерческих секретов предприятия. Такой договор не будет действителен, если увольнение произошло по вине работодателя. Если с вами будет заключен такой договор, работодатель должен выплатить вам компенсацию в размере 100% вашей зарплаты из расчёта за последний год, если годовой доход составлял до 749 072 кроны и минимум 70% суммы, превышающей указанный доход. Максимальная компенсация может составлять 1 123 608 крон в год. Если вы поступите на другую работу или откроете свою фирму, не конкурирующую с вашим бывшим предприятием, компенсация может быть сокращена до половины вашей зарплаты в период, пока действует договор об ограничении конкуренции.



ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ФИНЛЯНДИИ

Для трудоустройства в Финляндии иностранцу, не проживающему в странах Евросоюза, необходимо получить разрешение на работу и вид на жительство в Финляндии. Как правило, работодатель для получения такого разрешения подтверждает в миграционной службе свою платежеспособность, представляет копии учредительных документов, справку об отсутствии налоговой задолженности и задолженности по социальным и страховым выплатам, также объяснение необходимости приглашения работника из-за границы и почему соответствующий работник не может быть найден среди лиц, проживающих в Финляндии.

Принимаемый на работу работник-иностранец должен заполнить необходимые бланки, представить копию трудовой книжки за последние пять лет работы с заверенным переводом на финский или шведский язык, также копии дипломов с заверенным переводом, другие необходимые документы в зависимости от места работы в компании. Со стороны работника заполняются необходимые бланки, копия трудовой книжки за последние пять лет работы с заверенным переводом на финский или шведский язык, также копии дипломов с заверенным переводом, другие необходимые документы в зависимости от места работы в компании.

Для того, чтобы занимать должность директора-распорядителя в финской компании – для лиц, которые не проживают в странах Евросоюза – необходимо получить специальное разрешение. Такое разрешение также получает тот, кто единолично или совместно с партнерами владеет акциями приобретённой или учреждённой им компании и решил лично руководить её деятельностью.

В любом случае между работодателем и работником заключается трудовой договор, а также директорский договор, который заключается, как правило, правлением компании с директором-распорядителем этой компании.

Очень часто (и чаще – наши русскоязычные граждане) обращаются к нам с вопросом о правомочности их увольнения с работы. Поэтому очень важно знать, на каких основаниях с вами могут расторгнуть договор, не допуская, при всех равных условиях, нарушения закона по национальным, половым или иным признакам. Данное юридическое разъяснение о процедуре прекращения трудовых отношений поможет сориентироваться правильно в этом правовом вопросе.

ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРА

Основными двумя типами договоров, согласно законодательству Финляндии (Закон о трудовых договорах), являются: **трудовые договора на неопределённый срок (toistaiseksi voimassa)** и **срочный трудовой договор**, то есть трудовой договор на определённый срок (määräaikainen). Есть другие разновидности трудовых договоров, как, например: договор на выполнение определённых трудовых услуг, договор на определённое время по мере необходимости. Кроме того, работодатель может арендовать необходимого работника от специализированных компаний или заключить договор на представление соответствующих услуг с фрилансером.

Договора допускается заключать как в письменной, так и в устной форме. Однако практика показывает, что, как правило, обсуждение условий трудовых отношений

происходит один на один между работником и работодателем, без свидетелей, особенно в небольших компаниях, поэтому могут быть совершенно разные толкования тех или иных достигнутых между работником и работодателем договоренностей, что в последующем даёт почву для возникновения трудовых споров и конфликтов. Поэтому как для работодателя, так и для работника самая удобная форма договора – это договор в письменном виде.

Общим для основных вышеуказанных типов договоров является то, что в них, как правило, указываются следующие условия:

Испытательный срок

Испытательный срок законодательство допускает до четырёх месяцев. Однако необходимо помнить, что согласно коллективным трудовым договорам, действующим

в определённых отраслях экономики, длительность испытательного срока может быть сокращена.

Срочный и бессрочный трудовой договор

Основным различием между срочным трудовым договором и трудовым договором, заключённым на неопределённый срок, является то, что после истечения срока срочного трудового договора или наступления определённых событий, обозначенных в нём, такой договор, в отличие от трудового договора на неопределённый срок, прекращает своё действие без дополнительного уведомления со стороны работодателя. Также срочный трудовой договор не может быть расторгнут раньше указанной даты окончания срока такого договора в самом трудовом договоре, за исключением случаев, связанных с нарушением трудовых обязанностей со стороны работника и/или определённых законода-



Игорь ХИТРУХИН – адвокат
Ленинградской областной палаты адвокатов, член союза юристов Финляндии. Председатель правления юридического бюро «Нордлекс».

Lakiasiaintoimisto NordLex Oy –
NordLex Law Offices Ltd

Address: Vuorikatu 16 A 10,
FIN-00100 Helsinki, Finland
Telephone: +358 9 6869080
Facsimile: +358 9 68690811
Mobil: +358 40 5465444
E-mail: igor.hitruhin@nordlex.fi
Internet: www.nordlex.fi
Lakiasiaintoimisto NordLex Oy –
NordLex Law Offices Ltd



тельством обстоятельств, связанных с положением компании.

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДОГОВОРА

В договоре необходимо дать описание выполняемых работ и возложенных на работника обязанностей, соответствующих получаемому им рабочему месту.

В трудовом договоре также отмечается длительность работы, а именно – сколько часов в неделю она занимает (нормальная рабочая неделя составляет 37,5 часов), также время работы, которое обычно совпадает с временем работы офиса, поэтому в трудовом договоре

необходимо отметить, что работодатель оставляет за собой право как на внесение изменений в расписание работы, так и на изменение места нахождения рабочего места в рамках границ города, если иное не оговорено дополнительно с работником.

В отношении сверхурочной работы работодатель и работник могут договориться о соответствующей денежной компенсации в рамках действующего законодательства и/или путем предоставления работнику дополнительного свободного времени/отпуска.

Согласно общим условиям законодательства, если иное не оговорено трудовым соглашением, работник имеет право уволиться,

предупредив об этом работодателя не позднее чем за две недели до даты прекращения работы. Некоторыми коллективными договорами установлены более длительные сроки на расторжение трудовых отношений со стороны работника, в том числе в зависимости от длительности срока и опыта работы на определенном месте. Поэтому, как правило, в трудовом договоре обязательно отмечаются условия увольнения работника. Эти условия не должны противоречить трудовому законодательству Финляндии и условиям заключенных коллективных договоров.

В случае, если иное не оговорено трудовым договором, то в остальных случаях в отношении трудовых отношений действует трудовое законодательство Финляндии, которое включает, помимо прочего, Закон о трудовом договоре, Закон о трудовом времени и Закон о трудовом отпуске.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Расторжение бессрочного трудового договора по инициативе работодателя.

Основания для расторжения трудового договора по персональным причинам, касающимся работника.

В соответствии с законодательством Финляндии, бессрочный договор может быть расторгнут по инициативе работодателя как по персональным причинам, касающимся работника, так и на основании производственных или экономических причин, связанных с деятельностью предприятия. В соответствии с § 2 главы 7 Закона о трудовом договоре, основаниями для расторжения договора по персональным причинам, касающимся работника, можно считать вытекающее из Закона или договора серьезное нарушение или неисполнение работником своих обязанностей, а также такие существенные изменения предпосылок исполнения работы, принадлежащих работнику персонально, по причине которых работник более не справляется со своими служебными обязанностями.

При оценке серьезности и весомости причины необходимо брать во внимание взаимоотношения работника и работодателя в сово-

купности.

Обозначенными в Законе о трудовом договоре основаниями для увольнения работника по персональным причинам являются: неисполнение рабочих обязанностей; слабый профессиональный уровень или отсутствие его; необоснованное отсутствие на рабочем месте; оставление без исполнения указаний работодателя, касающихся работы; отказ от исполнения работы; явная и повторяющаяся халатность; унижающее работодателя поведение работника; недоверие к работнику, вызванное его нечестностью.

Также основаниями для увольнения работника по персональным причинам являются: неисполнение обязанностей по охране труда, распространение профессиональной и деловой тайны без разрешения работодателя, а также ведение такой хозяйственной деятельности, которая конкурирует с деятельностью работодателя.

В Законе о трудовом договоре, в пункте 2 § 2 главы 7 установлены случаи, при которых увольнение работника по персональным причинам не разрешено. Такими случаями являются:

- ✓ заболевание работника, травма или несчастный случай, если возможность выполнять работу по данным причинам не уменьшилась настолько существенно и на такой длительный срок, что от работодателя нельзя предполагать продолжения договорных отношений;
- ✓ участие работника в соответствии с Законом об условиях трудового договора в мероприятиях, организованных профсоюзным объединением работников;
- ✓ политические, религиозные или другие убеждения работника или его участие в общественной или профсоюзной деятельности;
- ✓ используемые работником охраняющие меры по юридической защите.

Особенно необходимо обратить внимание на то, что до процедуры увольнения работник должен быть предупрежден.

Если работник, несмотря на предупреждения, не исправил своих противозаконных или ненадлежащих действий, то его можно уволить. Предупреждение об увольнении, в соответствии с законом не обязательно осуществлять в письменном виде, но на практике почти

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Может ли иностранец открыть компанию в форме акционерного общества в Финляндии и какие нужны для этого документы?

Ответ: Да, может. Акционерное общество в Финляндии – это самая распространённая правовая форма компаний в Финляндии. Как для приобретения, так и для создания новой компании в форме акционерного общества на территории Финляндии необходимы от покупателя или потенциального собственника следующие сведения и документы:

- новый почтовый адрес компании в Финляндии;
- данные собственника/покупателя;
- физическое лицо – ФИО, адрес места жительства, копию паспорта;
- юридическое лицо – решение о приобретении или создании компании, учредительные документы юридического лица; все документы должны быть предоставлены и заверены по форме Апостиль и на финском (или шведском) языке;
- для юридического лица также необходим документ, подтверждающий право подписи лица от имени учредителя;
- данные на новых членов правления (ФИО, адрес места жительства, копия паспорта) не менее 2-х человек (один основной и один запасной член правления; не менее одного основного члена правления должно быть проживающих на территории Европейского союза, в случае если все члены будущего правления проживают только в странах Европейского союза, исключая Финляндию, то у компании должен быть представитель, проживающий на территории Финляндии, в случае если не выдано иного специального разрешения);
- данные нового аудитора;
- уставная деятельность в готовых компаниях, как правило обширная, однако лучше выделить отдельно основную деятельность будущей компании;
- фирменное наименование компании.

Минимальный уставный капитал составляет 2500 евро, который вносится до момента регистрации. После подачи заявления на регистрацию компания имеет право начинать деятельность под ответственность акционеров и членов правления. Государственная пошлина по учреждению компании составляет 380 евро.

В случае, если приобретается готовая компания, которая уже занималась предпринимательской деятельностью, то советуем провести экономическую и юридическую проверку такой компании.





все работодатели сначала несколько раз делают работнику замечания устно и только после этого делают письменное предупреждение. Если на рабочем месте придерживаются известной практики расторжения трудовых отношений, то она должна быть применима последовательно к каждому работнику. Вдобавок необходимо обратить внимание на то, что если с момента выдачи письменного предупреждения прошло достаточно много времени, то работнику необходимо выдать новое предупреждение: никаких временных границ в законе не установлено, но срок определяется в соответствии со степенью серьёзности нарушения или неисполнения в каждом случае индивидуально, в соответствии с усмотрением суда.

Также необходимо обратить внимание на то, что работодатель при расторжении трудовых отношений с работником по персональным причинам обязан выяснить,

является ли возможным при увольнении перемещение работника на какую-либо другую работу.

Работодатель должен по необходимости доказать в суде, что он до увольнения рассматривал возможность привлечения работника к исполнению каких-либо других обязанностей.

Расторжение бессрочного трудового договора по инициативе работодателя по производственным и экономическим причинам

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор на основании абзаца 1 § 3 главы 7 Закона о трудовом договоре, когда объём предлагаемой работы по экономическим или производственным причинам, или по причинам нововведения уменьшился значительно и на постоянной основе. Трудовой договор, тем не менее, не может быть расторгнут, если работник перемещается на другую должность или обучается другим рабочим обязанностям образом, установленным в Законе о трудовом договоре в § 4 главы 7.

В соответствии с Законом о трудовом договоре, работнику необходимо предложить в первую очередь работу, соответствующую той, которая указана в его трудовом договоре. Если соответствующей работы нет, то работнику необходимо предложить другую работу, соответствующую его образованию, профессиональному уровню и опыту. Работодатель должен организовать для работника такое подходящее новым обязанностям обучение, которое с точки зрения обеих сторон было бы приемлемым и соответствующим поставленным целям. Если работодатель, который в действительности имеет правомочия в вопросах выбора персонала на другом предприятии на основании права владения, заключённого договора или другого порядка, не предложил работнику другую работу, то ему необходимо дать разъяснение о том, мог ли он исполнить свою обязанность по предложению работы или обучения путём предложения работнику рабочего места на другом предприятии, в котором он (работодатель) имеет власть распоряжения.

В юридической практике количество работы рассматривается как уменьшившееся, например, по причине того, что:



- ✓ работа работника по причине уменьшения заказов действительно закончилась;
- ✓ при разделении работы количество работы по экономическим причинам у другого работника уменьшилось;
- ✓ работнику больше нельзя предложить работу в связи с убыточной деятельностью предприятия.

В этой связи особенно хочется отметить, что работодатель совершенно свободен в том, прекратить, сузить или расширить свою хозяйственную деятельность и по этой причине уволить работника, но только если такие меры не являются искусственно созданным порядком, предназначением которого является уменьшение прав работника. В дополнение к этому, в соответствии с юридической практикой, работодателю следовало бы, во-первых, попытаться оздоровить свою хозяйственную деятельность какими-либо другими способами, чем увольнение работника. Далее хотелось бы также отметить, что количество работы должно уменьшаться одновременно как существенно, так и постоянно. Если количество работы уменьшилось только лишь существенно, но не постоянно, то работника следовало бы отправить только лишь во временный отпуск, но не увольнять.

В Законе о трудовом договоре, в абзаце 2 § 3 главы 7 описана ситуация, при которой производственные и экономические основания увольнения нельзя рассматривать существующими непосредственно.

Оснований для увольнения не может существовать в том случае, когда:

- работодатель, как до увольнения работника, так и после, взял нового работника для выполнения той же самой работы, хотя предпосылки деятельности в соответствующее время не изменились;
- новый порядок работы не вызвал серьёзного уменьшения количества работы.

Также следует отметить, что если работодатель увольняет работника по экономическим или производственным причинам, то в соответствии с Законом о трудовом договоре (§ 6 главы 6), работодатель должен взять уволенного работника назад, если работодатель будет нуждаться в новой рабочей силе в течение девяти месяцев с момента увольнения для исполнения такой же или похожей работы. Такая обязанность по приёму работника назад не касается тех случаев, когда работник был уволен по персональным причинам.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: В подписанном трудовом договоре с работодателем указана оплата – 10 евро в час, но прочитав на сайте профсоюза, что минимальная оплата по моей профессии там составляет 13 евро в час. Работодатель ссылается на договор и законодательство. Кто прав?

Ответ: В предпринимательской жизни Финляндии большое значение имеют отраслевые профсоюзы, которые заключают соглашение с правительством и предпринимателями, и это соглашение исполняется вне зависимости от того, что по этому вопросу сказано в трудовом или ином законодательстве. Ваш работодатель неправ, и вы можете смело обратиться в профсоюз, который потребует от работодателя привести трудовой договор в соответствие с действующими нормами.





СРОКИ УВОЛЬНЕНИЯ

Если иного между сторонами не оговорено, то общие сроки увольнения работника по инициативе работодателя следующие:

- ✓ 14 дней, если длительность рабочих отношений составляла менее 1 года;
- ✓ 1 месяц, если рабочие отношения длились более одного года, но не более 4 лет;
- ✓ 2 месяца, если рабочие отношения длились более 4 лет, но не более 8 лет;
- ✓ 4 месяца, если рабочие отношения длились более 8 лет, но не более 12 лет;
- ✓ 6 месяцев, если рабочие отношения длились более 12 лет.

Если другого между сторонами не оговорено, то срок увольнения работника по инициативе работника составляет:

- ✓ 14 дней, если рабочие отношения длились не более 5 лет;
- ✓ 1 месяц, если рабочие отношения длились более 5 лет.

Стороны не могут договориться о сроке увольнения протяжённостью более 6 месяцев. Если всё-таки так было договорено, то срок увольнения составляет 6 месяцев.

ОБЯЗАННОСТЬ ВЫДАТЬ СПРАВКУ ПОДТВЕРЖДЕНИЯ О РАБОТЕ

Об обязанности выдачи справки подтверждения о работе установлено в законе о трудовом договоре (§ 7 главы 6). При окончании трудовых отношений у работника есть право получить по его просьбе в течение десяти дней от работодателя письменное подтверждение о продолжительности рабочих отношений и о качестве выполняемой работы. По специальной просьбе работника в подтверждении должна быть упомянута причина окончания трудовых отношений, а также оценка профессионализма работника и его отношение к выполняемой работе. Работодатель обязан выдать работнику справку подтверждения, если её запрашивают **в течение десяти лет с момента окончания трудовых отношений.**

РАСТОРЖЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В соответствии с законом о трудовом договоре (абзац 1 § 1 главы 6), при существующем срочном договоре работник не может быть уволен по специальным причинам до окончания срока договора. Верховный суд, однако, уточнил, что и срочный договор может включать в себя условие, при котором срочный договор может быть расторгнут, как и бессрочный трудовой договор.

В соответствии с Законом о трудовом договоре (абзац 3 § 1 главы 6), если трудовой договор заключён на срок более пяти лет, то он может быть через пять лет расторгнут таким же образом, как и бессрочный трудовой договор.

В качестве исключения из вышеизложенного могут быть упомянуты 4 особых случая из главы 7 Закона о трудовом договоре, а именно:

- отчуждение хозяйственной деятельности;
- банкротство работодателя;
- процедура оздоровления предприятия;
- смерть работодателя.

В данных случаях срочный трудовой договор может быть расторгнут независимо от договорённого договорного срока.

ОСНОВНЫЕ ПРАВОВЫЕ ФОРМЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ФИНЛЯНДИИ

1) **Акционерное общество:** организационно-правовая форма, в которой собственники (акционеры) обладают ограниченной ответственностью, то есть отвечают по обязательствам предприятия только своими вложенными капиталами. Делятся на закрытые (Oy) и публичные акционерные общества (Oyj), главным отличием которых являются права акционеров, касающиеся отчуждения акций: в закрытом акционерном обществе акции распределяются, как правило, среди его учредителей, их передача посторонним лицам затруднительна; в публичном же акционеры обладают правом свободного отчуждения своих акций, которое в основном происходит на бирже. Права акционеров



могут отличаться в зависимости от его устава и акций, которые находятся у них во владении и разные типы которых должны быть также указаны в уставе. Высшим органом управления является собрание акционеров, постановления которых выполняет совет директоров, возглавляемый председателем.

2) **Полное товарищество:** организационно-правовая форма, в которой все участники, полные товарищи, которых должно быть минимум двое, лично несут ответственность по всем обязательствам своего предприятия. Участниками, помимо физических лиц, могут также являться юридические лица. Деятельность товарищества, процесс принятия решений и другие аспекты определяются в учредительном договоре. У каждого участника есть право самостоятельно действовать от имени товарищества, и он не может уполномочить кого-либо другого действовать от своего имени в делах, касающихся товарищества.

3) **Коммандитное товарищество:** отличается от полного товарищества только лишь наличием вкладчиков-коммандистов, пользующихся ограниченной ответственностью и имеющих

право на долю прибыли, но не обладающих правом голоса. В коммандитском товариществе должны состоять по меньшей мере один полный товарищ, то есть полноправный участник, и один вкладчик-коммандист.

4) **Кооператив:** объединение людей или организаций, задачей которого является удовлетворение экономических, социальных и/или культурных целей и потребностей своих членов, как правило, путем предоставления им определённых услуг. У каждого члена кооператива есть голос на собрании, за исключением кооперативов с большим количеством членов, в которых членами кооператива избирается действующий в их интересах представительный орган. Другие органы управления и их задачи являются такими же, как в акционерных обществах. Члены кооператива, как и в случае с акционерными обществами, обладают ограниченной ответственностью.

5) **Индивидуальный предприниматель:** регистрируемое физическое лицо, занимающееся предпринимательской деятельностью. Может иметь фирменное наименование (toiminimi). Лично несёт ответственность по всем обязательствам, связанным с его деятельностью.



ТРУДОВОЕ ПРАВО В ШВЕЦИИ

Адвокат Екатерина Рагнарссон рассказывает сегодня о трудовом праве в Швеции

ТРУДОУСТРОЙСТВО: ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

В Швеции заключение трудового договора не обязательно для всех видов деятельности, но рекомендуется его заключить.

Единого трудового кодекса, регулирующих единых трудовых норм для всех трудящихся в Швеции не существует. В законодательстве есть несколько законов, на базе которых строятся трудовые отношения в коллективе; также имеет значение судебная практика, если трудовые споры в этом коллективе все-таки возникают и необходимо решение суда. Это законы о защите труда (Employment protection Act) 1982 г., законы о регулирова-

нии трудовых отношений (Employment Act) 1976 г., законы о трудовых спорах (Labour Disputes Act) 1974 г. Эти нормативные акты служат защите трудового контракта между работником и работодателем, защищают право человека на труд, дают ему возможность отстоять контракт с работодателем в различных рабочих ситуациях.

На людей, которые приезжают в Швецию на работу, распространяются законы и соглашения, действующие на шведском рынке труда. Эти правила изложены в законах, коллективных договорах и местных соглашениях.

Во время работы в Швеции вы имеете те же права и обязанности, что и все постоянные жители страны. Это означает, что, например, вы имеете право на безопасное, не наносящее вред здоровью рабочее место, независимо от формы трудоустройства, квалификации, национальности или этнического происхождения. Именно ваш работодатель несёт полную ответственность за вашу безопасность и безопасность ваших коллег, то есть за все физические, морально-психологические и социальные условия труда. Работодатели должны достигнуть соглашения со своими работниками и представителями служб безопасности труда относительно того, как поддерживать здоровую и безопасную рабочую обстановку каждый день.

Закон об условиях труда (Arbetsmiljölagen) говорит о том, что работодатели и другие ответственные за безопасность люди должны прилагать все усилия, чтобы не допускать нанесения вреда

здоровью и несчастных случаев на рабочем месте. Закон также подчёркивает важность создания благоприятной рабочей среды.

Данное условие касается всех аспектов вашего места работы, от требований к безопасности машин и оборудования (они должны быть адекватными), до скорости работы (она должна быть приемлемой). Благоприятная рабочая среда также означает, например, удовлетворительное освещение и допустимые уровни шума.

Закон Швеции о графике работы (Arbetsstidslagen) применяется, с некоторыми исключениями, к любой работе, выполняемой в Швеции. Он распространяется на все компании, шведские или иностранные, поскольку они работают в этой стране. В Законе изложены правила насчёт того, сколько часов в день, неделю и год вам разрешено работать. Кроме положений об обычном графике работы и сверхурочном времени в него входят нормы относительно времени работы и времени простоя, права на перерывы и паузы, а также ночного отдыха (с 00.00 до 05.00). Что касается дневного отдыха, Закон постановляет, что все работники должны иметь 11 часов подряд свободного времени каждые 24 часа.

Каждое место работы, на котором трудится не менее пяти сотрудников, должно иметь как минимум одного представителя по безопасности (skyddsombud). Этого сотрудника выбирают работники на рабочем месте самостоятельно. Кроме представления их интересов в вопросах безопасности выбранный представитель следит за

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: На что направлен закон Швеции «О гарантиях наёмных работников» (LAS)?

Ответ: Закон «О гарантиях наёмных работников» (LAS) защищает права наёмных работников при увольнении.

Этот закон прежде всего касается лиц, имеющих постоянную работу по найму. Согласно закону, никто не может быть уволен с места работы без уважительной причины. Уважительными причинами можно считать сокращение кадров или недобросовестное выполнение рабочих обязанностей.

В законе «О гарантиях наёмных работников» также содержатся правила, определяющие, каких наёмных работников увольняют в первую очередь при сокращении кадров. Эти нормы называются правилом первоочередности. Согласно основному правилу те, кого приняли на работу последними, увольняются прежде тех, кто проработал дольше.



Екатерина РАГНАРССОН – закончила в 2002 Московский Государственный Университет Внешней Торговли. Магистр международного права. Диплом с отличием. Курс шведского права – Оребро университет (Швеция). Работает с 2005 года в своей компании ELC AB.

www.elc-ab.com



ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Как разрешаются конфликты на рабочем месте?

Ответ: Конфликт или спор на рабочем месте должны быть разрешены как можно скорее. Ответственность за разрешение конфликтов лежит на работодателе, начальнике. Если у вас возникнет с кем-то конфликт, следует обратиться к начальнику (работодателю). Если же у вас возникнет конфликт с вашим начальником и вы являетесь членом профсоюза, вы можете получить поддержку у профсоюза. В случае, если работодателю и наёмному работнику не удаётся разрешить конфликт на рабочем месте, они могут обратиться в Суд по трудовым вопросам (AD). Суд разберётся в сути конфликта и решит, кто прав.

безопасностью на рабочем месте. Если ваша работа создаёт прямую и серьёзную угрозу вашей жизни или здоровью, и работодатель не может устранить риск, представитель по безопасности имеет право приостановить работу, чтобы дождаться решения Шведского управления по условиям труда (Arbetsmiljöverket).

В Швеции никто не может подвергаться дискриминации. Это означает, что никто не должен терпеть несправедливое отношение на основании:

- пола, транссексуальной идентификации или самовыражения;
- сексуальной ориентации;
- этнического происхождения;
- религиозной принадлежности;
- инвалидности;
- возраста.

Также запрещено преследование кого-либо по этим пунктам. Если вы чувствуете, что подвергаетесь преследованию в любой форме в связи с

вашей работой, ваш работодатель должен изучить этот вопрос. Ответственность работодателя в этом вопросе распространяется на всех работников, в том числе на тех, кто выполняет временные поручения.

Также надо отметить, что в Швеции очень большую роль играют профсоюзы. Для компаний, занимающихся определёнными видами деятельности, подписание коллективного договора с профсоюзом является обязательным условием.

В случае подписания такого договора условия трудового договора с сотрудником должны быть не хуже условий, указанных в договоре с профсоюзом.

Коллективный договор с профсоюзом содержит правила начисления заработной платы, оплаты сверхурочной работы, отпускных, страховки и т.д. Наличие такого договора, подписанного работодателем, гарантирует работникам их права.

Сам договор представляет из себя объёмный документ, где прописываются гарантии получения выплат в случаях: болезни, получения травмы на работе, при потере работы, выходе на пенсию.

Одним из крупнейших шведских профсоюзов является профессиональный союз работников коммунальных служб Швеции Kommunal. Он насчитывает более 500 тысяч членов, основным работодателем для которых выступают коммуны; но есть также работники здравоохранения (работодатель – государство) и частных предприятий. Представители более чем 100 профессий входят в Kommunal. Защита прав трудящихся, создание для них хороших условий работы и отдыха являются основной задачей этой организации.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РАБОТЫ ПО ЗАЩИТЕ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ

Особое внимание профсоюз уделяет вопросу справедливой заработной платы, оформления на работу посредством подписания трудового соглашения, возможности для профессионального роста работников. Разработаны специальные критерии, по которым оценивается качество работы сотрудника и возможность повышения ему зарплаты.



ВОЗМОЖНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ДЛЯ ИНОСТРАНЦЕВ

Рабочая виза.

Любое физическое лицо, не являющееся резидентом страны Европейского Союза, должно обратиться за визой. Заявление должно быть сделано в Посольстве Швеции в Москве, Консульствах в Санкт-Петербурге или Калининграде.

Следующие документы должны быть представлены российскими гражданами, желающими выехать в Швецию по делам: запрос приглашающего, являющегося юридическим лицом, паспорт, медицинская страховка, две недавно сделанные цветные фотографии и справка об оплате сбора.

Разрешение на работу.

Физическое лицо, желающее работать в Швеции, должно иметь разрешение на работу.

Для получения разрешения на работу требуется, чтобы вам предложили работу. Разрешение на работу должно быть уже готово, когда вы поедете в Швецию. Вы не сможете получить разрешение на работу, если приехали в Швецию с целью поиска работы.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Что можно отметить в работе профсоюза?

Ответ: Отказ от так называемых «разделённых туров», предполагающих выход на работу утром с 7 до 12 часов, а затем вечером с 16 до 21. Борьба за отказ от такого неудобного графика продолжалась более 20-и лет.



Также для получения разрешения на работу необходимо:

- ✓ чтобы у вас имелся действительный паспорт;
- ✓ чтобы вам предложили работу с условиями трудоустройства, соответствующими шведским коллективным договорам или принятым стандартам для данной профессии или отрасли;
- ✓ чтобы вам предложили заработную плату, уровень которой соответствует шведским коллективным договорам или принятым стандартам для данной профессии или отрасли;
- ✓ чтобы вам предложили работу, которая бы давала возможность содержать себя. Для выполне-



ния этого требования вы должны работать в таком объёме, чтобы зарплата составляла как минимум 13 000 крон в месяц до уплаты налогов;

✓ чтобы ваш работодатель имел намерение заключить для вас договор медицинского страхования, страхования жизни, страхования на случай потери источника доходов и страхования пенсионных начислений работодателя, когда вы приступите к работе.

Важно, что Ваше разрешение на работу распространяется на трудоустройство у того работодателя и по той профессии, которые вы указали в своём ходатайстве.

Срок действия разрешения указан в решении.

Если вы находите новую работу у другого работодателя или меняете рабочие обязанности, вы должны подать заявление о получении нового разрешения.

Список документов, необходимых для подачи в Миграционную службу Швеции, указан на сайте миграционной службы:

www.migrationsverket.se

А также Посольства Швеции:

www.swedenabroad.com

РЕГИСТРАЦИЯ ФИРМЫ; РАЗЛИЧНЫЕ ВИДЫ ФИРМ В ШВЕЦИИ

Коммерческие организации:

- ✓ филиал;
- ✓ торговое товарищество;
- ✓ акционерное общество открытого типа;
- ✓ акционерное общество с ограниченной ответственностью;
- ✓ холдинг;
- ✓ коммандитное товарищество.

Некоммерческие организации:

- ✓ независимая некоммерческая организация;
- ✓ некоммерческое партнерство;
- ✓ фонд;
- ✓ учреждение (пример: образовательное учреждение).

Акционерное общество

Шведское АО является юридическим лицом, где владельцы несут ограниченную ответственность.



ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: За чем следят профсоюзы?

Ответ: Профсоюзы уделяют большое внимание вопросам повышения квалификации работников, строго следят, чтобы работодатель регулярно организовывал курсы и лекции по медицинской тематике, о новых технических вспомогательных средствах, о технике безопасности на работе, о профессиональной гигиене и т.д. Не меньшее внимание профсоюз уделяет и физическому здоровью работников. Так, оплачиваемый ежегодный отпуск сотрудника старше 50-ти лет, составляет 32 дня, еженедельно можно увеличить продолжительность обеденного перерыва на 30 минут, получить годовой абонемент для занятий плаванием.

Минимальный уставной капитал должен составлять не менее 50 000 SEK (с 1 апреля 2010 года) и может быть выражен как денежными, так и имуществом материальными средствами.

Шведское акционерное общество может быть организовано одним или несколькими физическими или юридическими лицами. Акционерное общество является само по себе объектом налогообложения и поэтому обязано платить подоходный налог. Согласно Шведскому законодательству такое предприятие должно иметь авторизованного ревизора. Резиденты других стран могут быть создателями и владельцами Шведского акционерного общества, тем не менее в компании необходим управляющий со шведским гражданством.

Торговое товарищество

Шведское торговое товарищество является юридическим лицом, где владельцы несут личную ответственность по долгам компании.



Торговое товарищество может быть организовано двумя или несколькими физическими или юридическими лицами. Торговое товарищество в Швеции платит налоги, если оно владеет недвижимым имуществом или нанимает сотрудников. В другом случае владельцы должны декларировать прибыль компании и платить налоги через личную декларацию владельца. Авторизованный ревизор, как правило, не требуется для малого или среднего торгового товарищества.

Бизнес-ассоциация

Шведская бизнес-ассоциация является сама по себе объектом налогообложения (см. выше информацию об акционерных обществах). Подобная компания может быть организована тремя или более лицами, несущими ограниченную ответственность. Бизнес-ассоциация, согласно законодательству, должна иметь как минимум одного авторизованного ревизора.

Филиал

Организация филиала – хороший вариант при наличии функционирующей компании, которая хотела бы расширить бизнес и выйти на рынок Швеции.

Филиал не является юридическим лицом, но является частью юридического лица иностранной компании. Из этого следует, что филиал не имеет собственного акционерного капитала. Формирование филиала должно быть зарегистрировано в имеющем к этому отношение государственном органе. В филиале должен быть назначен директор, являющийся резидентом ЕС. Филиал, организованный в Швеции, должен следовать шведским законам. В филиале должна вестись отдельная бухгалтерия согласно правилам Швеции. Вся документация должна быть переведена на шведский (в некоторых случаях английский) язык. Авторизованный ревизор должен проверять финансовую работу организации.



Холдинг

Шведский холдинг может служить эффективным инструментом международного налогового планирования. Особый интерес представляет наличие разветвлённой сети договоров об избежании двойного налогообложения. Условия, при которых действуют налоговые льготы, выгодны для владения акциями компаний из стран с высоким и средним уровнем налогообложения. Налог на прибыль корпорации составляет 28%, что является одним из самых низких налогов в Западной Европе. Дивиденды, получаемые шведским холдингом, освобождаются от налога на прибыль, что делает эту форму организации еще более привлекательной.

Чтобы стартовал бизнес в Швеции, компания должна подать заявку на регистрацию в Бюро Регистрации Шведских компаний. НДС регистрация в Шведской Налоговой Службе является добровольной. Знание соответствующих законов в области налогообложения и предпринимательской деятельности имеют решающее значение для успешного ведения бизнеса в Швеции.

Для регистрации компании необходимо:

- ✓ заявление о регистрации (Registreringsanmälan);
- ✓ меморандум об учреждении компании (Stiftelseurkund), который содержит Устав (Draft Artikels of Association) и протокол распределения акций кво́т долей учредителей (Protokoll från konstituerande bolagsstämma);
- ✓ подтверждение о депонировании уставного капитала (Bankintyg).

Вышеуказанные документы также можно заполнить/приложить электронно, если у вас есть электронная подпись в Швеции (BANK ID).

Срок регистрации составляет в среднем 14 рабочих дней с момента подачи всех необходимых документов в случае регистрации компании с нуля; и 14 рабочих дней в случае приобретения уже существующей компании. Уже существующая, зарегистрированная за рубежом компания имеет возможность открыть филиал в Швеции, при этом регистрация в Бюро Регистрации Шведских компаний также является обязательной.



Наименование организации не должно быть идентичным или похожим на уже существующие. В аббревиатуре должно быть сокращение, обозначающее форму собственности. В названии компании не должно быть информации о том, что фактически искажает род деятельности, правовую форму организации и что может ввести в заблуждение потребителей.

Большое значение имеет знание специальных норм в отношении права подписи лиц в компании.

Шведский Закон о компаниях предусматривает несколько форм ведения бизнеса. Чаще всего организуются следующие типы компаний: акционерное общество, торговые товарищества, бизнес-ассоциации. Выбор формы компании будет зависеть от ваших интересов, финансовых возможностей и положения на рынке.

В Швеции разрешена любая, не запрещенная законом деятельность. Для осуществления банковской деятельности и деятельности, имеющей признаки инвестиционного, взаимного или венчурного фонда, необходимо получение

специальной лицензии. Другой пример деятельности, подлежащей лицензированию – продовольственная деятельность.

E.L.C. AB проводит консультации в связи с регистрацией бизнеса, оказывает помощь в общении с государственными органами Швеции.

По законодательству Швеции в случае открытия компаний или приобретения бизнеса в Швеции необходим управляющий, имеющий идентификационный номер Швеции. В управляющем органе может быть до пяти человек. Главное требование – 50% их должны быть гражданами ЕС. В соответствии с законодательством Швеции управляющий (styrelse swe.) несёт личную ответственность по обязательствам компании.

В заключение хочется отметить, что Швеция является одной из наиболее привлекательных стран мира для открытия собственного бизнеса или представительства компании. Нерезиденты страны могут приобретать и продавать компании и инвестировать в них без ограничений и оплаты пошлин.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Какие профессии на рынке труда в Швеции наиболее востребованы?

Ответ:

- инженеры и техники в сфере горной техники и металлургии;
- врачи;
- программисты в сфере программного и системного обеспечения;
- социальные работники; специалисты по оценке социальной помощи;
- медсестры в области психиатрии, неотложной медицинской помощи, гериатрии, педиатрии и рентгенологии, а также операционные и участковые медсестры;
- специальные педагоги;
- гражданские инженеры с профилем: строительство и сооружения, электроника и телетехника; строительные инженеры и строительные техники;
- ИТ-архитекторы;
- инженеры по отоплению, вентиляции и кондиционированию;
- педагоги дошкольного обучения;
- учителя старших классов школ-десятилеток.





ГАЛИНА ТРАВКИНА –
Юрист, член правления
Международной Ассоциации
русскоязычных адвокатов (г. Москва).
Член общества «Медиаторы Польши»
(г. Жешов).
Руководитель фирмы «Старт»
(Польское право об иностранцах).
Получила диплом магистра администрации
в 2007 году после окончания факультета
права и администрации по специальности
администрация трансграничная ВШПиА
в Перемышле (Польша).
Многолетний опыт юридической
практики в Польше.

Тел. +48 886327713
E-mail : cudzoziemcystart@gmail.com

ТРУДОУСТРОЙСТВО В ПОЛЬШЕ

Возможности трудоустройства для
иностранцев в Польше и регистрация
фирмы

Польша по праву считается страной привлекательной для ведения бизнеса в Европе.

Условия ведения предпринимательской деятельности в Польше в целом немногим отличаются от тех, что существуют в других странах Евросоюза. Коррупция здесь небольшая, а польский менталитет нам славянам близок. По основным качественным показателям бизнес-климат Польши находится в середине европейских рейтингов и стремится к более высоким позициям.

С сожалением приходится констатировать факт, что политический климат для российских инвесторов в последние годы только ухудшается. Вместе с тем хочу отметить, что формальных или законодательных ограничений для российского капитала нет. Но и, конечно же, сами польские предприниматели,

люди бизнеса двумя руками «за» сотрудничество с российским бизнесом. Я полагаю, что польский рынок заслуживает вашего внимания и усилий по выходу на него.

Для наших читателей в конце этой статьи я подготовила список полезных ссылок, где вы сможете найти информацию о структуре польских правовых актов, об организации выставок, ярмарках и о многом другом, что пригодится для трудоустройства или ведения бизнеса в Польше.

В этой статье я ознакомлю читателя с доступными формами предпринимательской деятельности в Польше, в частности, разрешённых для иностранцев.

ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Для осуществления хозяйственной деятельности в Польше можно выбрать соответствующую правовую форму среди допустимых

польским законодательством из ниже перечисленных:

- ✓ индивидуальная хозяйственная деятельность;
- ✓ коммандитное общество;
- ✓ акционерно-коммандитное общество;
- ✓ общество с ограниченной ответственностью (ООО т.е. Sp.z.o.o.);
- ✓ отдел иностранного предприятия;
- ✓ представительство иностранного предприятия;
- ✓ ассоциация, фонд.

И это ещё не исчерпывающий перечень. Диапазон возможных форм весьма широк, хотя в отношении иностранных граждан несколько ограничен.

Гражданство иностранца и его статус пребывания в стране имеют принципиальное значение для осуществления хозяйственной деятельности в определённой правовой форме.



ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Работаю в Польше по трудовой визе, решила получить вид на жительство и столкнулась с требованием предоставить документ от старосты – «тест рынка труда». Не понимаю зачем, ведь я уже месяц легально работаю. Объясните, пожалуйста, имеют ли право требовать этот документ?

Ответ: Тест рынка труда – это процедура получения информации о ситуации на локальном рынке труда, подтверждающая отсутствие возможности трудоустройства на данных должностях гражданина Польши или гражданина ЕС. Это значит, что иностранец может получить разрешение на работу у данного работодателя только если окажется, что среди зарегистрированных безработных в Центре Занятости нет тех, кто соответствует требованиям работодателя.

Следует принять во внимание факт, что в течение такой процедуры не принимаются во внимание требования, указанные в вакансии, если они занижены или завышены по отношению к работе, которую должен иностранец выполнять. Не каждая работа требует проведения Центром Занятости теста рынка труда.

Если вы гражданин страны, с которой Польша сотрудничает в области трудовой миграции, например, России, и вы в период, предшествующий подаче заявления, выполняли работу по крайней мере в течение 3-х месяцев для того же работодателя на основании заявления о намерении поручить выполнение работы, то вы освобождаетесь от обязательства предоставления теста рынка труда. Не требуется этот документ и в некоторых других случаях, если ваш работодатель ходатайствует о продлении разрешения на работу для того же иностранца на той же должности, или работа, которую следует выполнить, находится в списке дефицитных профессий, указанных в соответствующем распоряжении воеводы.

Но вы не указали, на каком основании и в какой должности работаете, поэтому не могу утверждать, что в вашем случае не требуется подтверждение теста рынка труда.



ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Куда обращаться при поиске работы?

Ответ: В Польше основным учреждением для оказания помощи в трудоустройстве являются повятовые управления труда (Powiatowe Urzędy Pracy (PUP)). Также можно воспользоваться помощью многочисленных агентств по трудоустройству. Стоит также следить за объявлениями в прессе и на специальных интернет-порталах. Чтобы найти подходящие предложения работы и вакансии по профессии, рекомендуется связаться с работодателем напрямую. Репатрианты могут также обращаться за подсказками в этом вопросе к назначенным заботиться о них сотрудникам управления гмины.

Так, для большинства иностранцев исключена возможность регистрации индивидуальной хозяйственной деятельности. Однако это допустимо для владельцев Карты Поляка, без значения их гражданства. Есть и другие исключения. Чтобы читатель не запутался в многообразии исключений из общих правил, мы рассмотрим в этой статье только основные формы деятельности, допустимые для широкого круга иностранцев.

Наиболее популярными формами предпринимательской деятельности среди иностранцев являются следующие:

- общество с ограниченной ответственностью;
- коммандитное общество;
- акционерное общество.

А также право на создание филиала или представительства.

В вышеуказанных формах инвестор может вести хозяйственную деятельность на тех же условиях, что и польские компании.

Чаще других иностранцы выбирают ООО (Sp.z.o.o.). К преимуществам этой формы в сравнении с другими можно отнести низкий

уставной капитал и ограниченную личную ответственность за обязательства фирмы. Это одна из немногих форм деятельности, которая предусматривает единоличное владение фирмой физическим лицом. В других обществах требуются как минимум два учредителя. ООО создаётся путём принятия устава компании с заверением у нотариуса.

Начать ведение бизнеса можно сразу же после непродолжительной процедуры регистрации в Реестре Субъектов Предпринимательской Деятельности (KRS), указав, что фирма в процессе организации. Вся процедура может занять от 2-3 недель до трёх месяцев в зависимости от загруженности суда, в котором регистрируется фирма. Стоимость создания ООО (Sp.z.o.o.), включая уставной капитал, колеблется от 1,5 до 2 тысяч евро, при условии, что подготовить документы вы сможете сами.

За поручение юристу подготовить устав фирмы, заявление и другую документацию придётся доплатить, в этом случае сумма может возрасти до 3,5 тысяч евро. Основные расходы – это подготовка устава и заверение его у нотариуса, внесение уставного капитала – минимально 5000 злотых (ок. 1,4 т. евро), плата за хозяйственный вестник и т.д.

Другие способы ведения бизнеса в Польше менее популярны, они более затратны, либо предусматривают слишком широкую личную ответственность, как в коммандитовом обществе, где полный товарищ отвечает за обязательства фирмы всем своим капиталом, где бы он ни находился, без ограничений.

Коммандитное общество, в отличие от ООО, не имеет полного статуса юридического лица, нет и обязательной минимальной квоты для уставного капитала. Обязательным условием является внесение как минимум одной фамилии учредителя (комплементаруша – полного товарища) в название фирмы, например: «Ivanov i Sp.K».

Коммандитно-Акционерное общество (S.K.A.) также ведётся под собственным именем, наличие фамилии учредителя в названии фирмы является обязательным условием. Эту форму бизнеса выбирают, как пра-



ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Я программист, хочу найти работу в Польше. Подскажите, какие требования по части знания языка в этой отрасли у польских работодателей?

Ответ: Для большинства дипломированных работников польский язык на деловом разговорном уровне является обязательным. Соискателям по компьютерным специальностям, программистам, сотрудникам сферы логистики и экспорта необходим английский, знание польского допускается на базовом уровне.

вило, для больших фирм. Уставной капитал минимум 50 000 злотых (ок. 12.000 евро).

Акционерное общество – АО (S.A.) – это ещё одна форма, предназначенная для больших и средних фирм. АО является юридическим лицом в отличии от КАО. Здесь минимальный уставной капитал ещё выше – 100 000 злотых (ок. 24 000 евро).

Иностранец, желающий зарегистрировать одну из вышеуказанных фирм, не обязан получать разрешение на работу в Польше. Для создания фирмы вполне достаточно легального пребывания в Польше на любых основаниях. Более того, суще-



ствует даже возможность регистрации на удалении, например через Интернет или по доверенности. Получение соответствующего разрешения будет необходимо только для иностранца, который будет фактически осуществлять хозяйственную деятельность на территории Польши.

Для учредителей предусмотрена соответствующая виза на ведение фирмы, которая может являться основанием для ходатайства о разрешении на временное проживание.

Регистрировать фирму исключительно с целью получения основания для визы или разрешения на проживание нецелесообразно. С этой целью лучше, дешевле и проще выбрать трудоустройство в польской фирме.

ТРУДОУСТРОЙСТВО

С 1 мая 2014 года существует возможность получения единого разрешения на пребывание и на работу.

Новые правила о трудоустройстве и легализации иностранцев предусматривают выдачу разрешения на временное проживание на основании работы до трёх лет!

В Польше в последнее время законы о трудоустройстве иностранцев постоянно меняются, корректируются и дополняются.

С 01 января 2018 года вступает в силу новая регуляция для сезонных рабочих. Этот вид разрешения получить будет легче и быстрее, чем разрешения на другие виды работ. Иностранец сможет получить разрешение на сезонные работы до 9 месяцев в течение очередных 12 месяцев.

Облегчённая процедура трудоустройства распространяется не только на вышеуказанные категории иностранцев, есть и другие приоритетные категории. Одной из них являются выпускники польских вузов. Также без разрешения на работу могут работать иностранцы, принадлежащие к одной из следующих групп:



ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Мы с женой открыли небольшой бизнес в Польше (ООО т.е. Sp. z o.o.), у нас работают поляки – три человека, включая бухгалтера. Недавно взяли на работу граждан Украины, также троих – и вдруг начались проверки. Думаем, это связано именно с трудоустройством иностранцев. У нас всё легально, но всё же тревожно. Какие документы мы обязаны предоставлять проверяющим?

Ответ: Контролируемый субъект по требованию сотрудников не позднее, чем за 7 дней, должен предоставить документы, касающиеся легальности выполнения работы иностранцем, ведения предпринимательской деятельности иностранцем или поручения работы иностранцу.

Этими документами, в частности, являются:

- разрешения на работу;
- заявления о намерении поручить выполнение работы иностранцу;
- трудовые договоры или гражданско-правовые договоры;
- регистрационные документы (KRS).

Проверке подлежит также характер выполняемой иностранцем работы и соответствие условий её выполнения с описанием, заявленным в разрешении. В случае несоответствия или отсутствия документации, инспектор труда, который обнаружит нарушения закона о промоции (продвижении) и занятости, может обратиться в суд для наказания лиц, виновных в нарушениях. Кроме того, инспектор труда может уведомлять о нарушениях компетентные органы, в частности, в случае нарушения права, касающегося иностранцев – полицию и пограничную охрану. На иностранца, работающего не в соответствии с положениями польского законодательства, накладывается штраф в размере от 1000 до 5000 злотых. Иностранец может получить также решение об обязательстве покинуть Польшу, в таком случае расходы по выдворению несёт работодатель.

- ✓ имеющие статус беженца;
- ✓ имеющие разрешение на толерантное пребывание (robót tolerowany);
- ✓ пребывающие в статусе жертвы торговли людьми;
- ✓ имеющие разрешение на пребывание в связи с браком с гражданином Польши или с иностранцем из вышеперечисленных категорий;
- ✓ имеющие разрешение на пребывание в связи со стационарным обучением (с некоторыми ограничениями);
- ✓ имеющие Карту Поляка.

А также ценные специалисты, например, научные работники в НИИ или преподаватели иностранных языков (с некоторыми ограничениями).

Предписанные законом решения касаются упрощённой системы доступа к рынку труда.

В соответствии с постановлением Министра труда и социальной политики от 21

апреля 2015 года, поручить работу иностранцу на территории Республики Польша, без необходимости получения разрешения на работу, допускается для граждан Российской Федерации, Армении, Беларуси, Грузии, Молдовы, или Украины на срок 6 месяцев в течение очередных 12 месяцев.

По новым правилам необходимо внести плату в сумме 30 злотых (ок. 8 евро) за регистрацию заявления от работодателя о намерении принять на работу иностранца.

Работодатель должен в управлении труда зарегистрировать заявление о намерении предоставить работу иностранцу. В этом документе должны быть подробно прописаны условия труда, дата начала работы, зарплата и т. п.

Власти имеют право отказать в регистрации заявления, если управление признает, что документ был составлен с нарушениями или будет использован иностранцем для других целей, кроме выполнения заявленных работ.



Обратите внимание, что даже зарегистрированное заявление о намерении предоставления вам работы не является трудовым договором! Отсутствие трудового договора в письменной форме может стать причиной штрафа и депортации.

Данные изменения обусловлены необходимостью адаптации национального законодательства страны к требованиям Европейского Союза об условиях въезда и проживания граждан третьих стран (не стран-членов ЕС) для трудоустройства на сезонную работу.

Трудовая деятельность иностранцев в Польше регулируется Законом от 20 апреля 2004 года о поощрении институтов занятости и рынка труда («Вестник законов 2017 года», ст. 1065) и исполнительных правил. Согласно этому Закону иностранец, не имеющий особого статуса (Карта поляка, член семьи гражданина РП и т.п.), имеет право работать в Польше при наличии разрешения на работу. При смене работодателя придётся менять и разрешение на работу.

На сегодняшний день процедура оформления разрешительных документов в Польше занимает не менее 5-6 недель в связи с наплывом мигрантов из Украины.

Ситуация такова, что к месту подачи заявления очередь выстраивается уже ночью, чтобы к 7-30 утра попасть к заветному окошку.

Неофициальное трудоустройство в Польше жёстко наказывается, а работник депортируется без права въезда в Польшу и другие страны Шенгенской зоны сроком до 3 лет.

В случае утраты работы иностранец обязан незамедлительно, но не позже чем в течении 14 рабочих дней уведомить воеводу. В этом случае у вас есть около 30 дней на то, чтобы найти другую работу и подать следующее заявление на разрешение. В противном случае вам придётся покинуть страну во избежание депортации.

Помочь найти работу в Польше часто предлагают фирмы-посредники, собирающие вакансии по всей стране, но вероятность обмана соискателя достаточно высока. По

приезде в Польшу может оказаться, что условия труда совсем не соответствуют тем, что были заявлены.

Рекомендую пользоваться проверенными либо государственными ресурсами; ниже вы видите адреса, ссылки на ресурсы, обещанные в начале статьи.

www.praca.gov.pl

www.mr.gov.pl

www.kig.pl

Правовые документы, использованные в статье, можно посмотреть здесь: <http://prawo.sejm.gov.pl>

Ustawa z dnia 02 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej)
(Закон от 02 июля 2004 г. о свободе хозяйственной деятельности).

– Распоряжение Министра Труда и Социальной Политики от 20 июля 2011 г. по случаям, когда поручение работы иностранцу на территории Республики Польши допустимо без обязательства получения разрешения на работу («Вестник Законов» 2011 г., Nr 155, поз. 919).

Информация для мигрантов:

<http://www.migrant.info.pl>

KRS: <https://ems.ms.gov.pl/krs/>

www.krs-online.com.pl



ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ



Вопрос: Могли бы вы объяснить различие между дочерним предприятием и представительством. Что лучше открыть в Польше?

Ответ: Вместо регистрации юридического лица на территории Польши иностранная компания может создать филиал/отделение или представительство.

Иностранные предприниматели могут создавать свои дочерние предприятия на территории Польши для проведения того же вида деятельности, что и главная компания – инвестор. С точки зрения закона филиал/отделение является частью зарубежного предприятия и не имеет своего юридического лица. Филиал/отделение подлежит регистрации в Реестре субъектов предпринимательской деятельности и может работать после регистрации. Филиал или отделение имеют определённые ограничения в ведении предпринимательской деятельности.

В Польше иностранные предприниматели имеют также право создавать свои представительства. Кроме этого бюро представителей не могут осуществлять никакой экономической деятельности в Польше, их усилия сводятся исключительно к мероприятиям по рекламе и продвижению иностранного инвестора в Польшу. Представительство может заниматься исключительно рекламной или маркетинговой деятельностью на пользу материнской компании.