

Zatrudnienie w Danii

informacja o duńskim rynku pracy



Spis treści

I. Od Ministra Zatrudnienia	1
II. Najważniejsze aspekty duńskiego rynku pracy	2
1. Większość pracowników i pracodawców na duńskim rynku pracy należy do organizacji, reprezentujących ich interesy	2
2. Partnerzy socjalni odgrywają wiodącą rolę	2
3. Warunki płac i pracy są określane w układach zbiorowych.....	2
4. Duński rynek pracy charakteryzuje się przede wszystkim współpracą – konflikty zbiorowe odbywają się wedle ustalonych zasad	4
5. Prawo do wszczęcia sporu zbiorowego.....	4
III. Najważniejsze zasady pracy w Danii	5
1. Zasady zatrudnienia: okres przejściowy obowiązujący w Danii	6
2. Przepisy obowiązujące zagraniczne jednostki świadczące usługi i pracowników delegowanych do pracy zagranicą.....	6
3. Przepisy obowiązujące osoby samozatrudnione, rozpoczynające działalność gospodarczą w Danii	9
4. Przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy	10
5. Ubezpieczenie od bezrobocia	13
IV. Aneksy	14
1. Najważniejsze urzędy i instytucje	14
2. Partnerzy społeczni – centrale krajowe	16

I. Od Ministra Zatrudnienia

Dania jest zwolennikiem ścisłej współpracy w ramach UE wierząc, że otwarte i elastyczne rynki pracy oraz swoboda przepływu towarów i usług mają kapitalne znaczenie dla zwiększenia dobrobytu w Europie. Z uwagi na to, po poszerzeniu Unii Europejskiej z dniem 1 maja 2004 r. Dania otworzyła swój rynek pracy dla obywateli i przedsiębiorstw z nowych krajów członkowskich.

Jednocześnie przykładamy wielką wagę do utrzymania równowagi na rynku pracy w naszym kraju. Rząd duński stoi na stanowisku, że praca podejmowana w Danii musi być wykonywana na takich samych warunkach płacowych i pracy, jakie zwyczajowo obowiązują w naszym kraju. Nie zgadzamy się na to, ażeby obywatele innych krajów byli zatrudniani do gorszych prac i na gorszych warunkach płacy i pracy.

Warunki płac i pracy są w Danii zwyczajowo określane w układach zbiorowych negocjowanych przez organizacje związkowe i organizacje pracodawców. Takie rozwiązanie, które uzyskało nazwę „modelu duńskiego”, zakłada, że partnerzy socjalni są odpowiednio kompetentni, aby rozumieć problemy na rynku pracy, i że to oni są w najlepszej pozycji, aby znaleźć ich rozwiązania i adaptować je do aktualnych okoliczności.

Model duński stwarza odpowiednią podstawę dla elastycznego rynku pracy. Nawet poza Danią zauważa się, że Duńczykom udało się stworzyć właściwy wzorzec, który łączy odpowiednią dynamikę finansową, wysoki odsetek zatrudnienia i zabezpieczenie socjalne, wzorzec nazwany „flexicurity” (elastyczny rynek pracy i zabezpieczenie socjalne). Na duńskim rynku pracy współpraca zdecydowanie przeważa nad konfliktami.

W wyniku przyjętego modelu rynku pracy obywatele i przedsiębiorstwa z innych krajów muszą zrozumieć rządzące nim szczególne warunki i przepisy przed rozpoczęciem pracy lub świadczeniem usług w Danii. Niniejsza informacja opisuje najważniejsze zasady i warunki obowiązujące na duńskim rynku pracy. Jej celem jest wyeliminowanie nieporozumień i promowanie dobrej współpracy między duńskimi i zagranicznymi pracownikami, przedsiębiorstwami, organizacjami i organami władzy.



Claus Hjort Frederiksen
Minister Zatrudnienia

II. Najważniejsze aspekty duńskiego rynku pracy

Na 5 pracowników
4 jest członkiem związku
zawodowego

1. Większość pracowników i pracodawców na duńskim rynku pracy należy do organizacji reprezentujących ich interesy

Główną charakterystyczną cechą duńskiego rynku pracy są bardzo silne organizacje pracowników i pracodawców. Około 80 procent zatrudnionych w Danii należy do związku zawodowego; odsetek ten może wahać się w zależności od sektora gospodarki.

Pracownicy i pracodawcy przynależą do branżowych krajowych organizacji związkowych i pracodawczych. Aneks nr 1 zawiera informacje o krajowych centralach reprezentujących odpowiednio pracowników i pracodawców.

Zagraniczni pracownicy i obce przedsiębiorstwa mogą przystępować do duńskich organizacji działających na rynku pracy.

Duńska Konfederacja Pracodawców Budownictwa ma zagranicznych członków

Duńska Konfederacja Pracodawców Budownictwa (Dansk Byggeri) może służyć za przykład organizacji pracodawczej, zrzeszającej również członków z zagranicy. Należy do niej szereg zagranicznych firm, w tym przedsiębiorstwa ze środkowoeuropejskich krajów członkowskich Unii Europejskiej. Członkowie Duńskiej Konfederacji Pracodawców Budownictwa są automatycznie objęci układami zbiorowymi. Konfederacja pomaga też swoim członkom we wszystkich kwestiach odnoszących się do układów zbiorowych i prawa pracy. W spornych przypadkach Konfederacja jest w stanie zapewnić pomoc specjalisty prawnika, członkowie mają też możliwość uzyskania rekompensaty w przypadku sporów zbiorowych. Inne organizacje pracodawcze oferują podobne warunki i usługi.

W Danii nie ma ustawowej
płacy minimalnej

2. Partnerzy socjalni odgrywają wiodącą rolę

Partnerzy socjalni reprezentują ogromną większość pracodawców i pracowników. Odgrywają zatem decydującą rolę w określaniu warunków płac i pracy na duńskim rynku pracy. Państwo stara się nie ingerować w regulowanie warunków płacowych i zatrudnienia. Wyrazem tego jest między innymi fakt, że w Danii nie ma ustawowej stawki płacy minimalnej.

Już od bardzo dawna warunki płac i pracy w Danii są głównie regulowane w ramach układów zbiorowych negocjowanych między organizacjami związkowymi a organizacjami pracodawców.

3. Warunki płac i pracy są określane w układach zbiorowych

Układ zbiorowy jest kontraktem określającym warunki pracy obowiązujące dla pracowników konkretnego przedsiębiorstwa lub konkretnej branży. Stronę pracowniczą w układzie zbiorowym reprezentuje zawsze organizacja kolektywna. Pracodawca może występować jako indywidualny przedsiębiorca lub indywidualne przedsiębiorstwo bądź też w ramach organizacji pracodawców.



Pracodawca objęty układem zbiorowym musi oferować określone w nim warunki pracy wszystkim pracownikom. Oznacza to, że osoby, które nie są członkami związku zawodowego, pracują na takich samych warunkach płacy i pracy co wszyscy inni pracownicy danego przedsiębiorstwa.

Układy zbiorowe z pracodawcami, którzy nie należą do organizacji pracodawców

Związek zawodowy może negocjować układ zbiorowy z pracodawcą, który nie jest członkiem organizacji pracodawców. Układ zbiorowy między indywidualnym pracodawcą a organizacją związkową zwykle przyjmuje postać tzw. „porozumienia o przystąpieniu do układu zbiorowego”. Obliguje ono pracodawcę do stosowania się do odpowiedniego układu zbiorowego obowiązującego dla danej sfery działalności.

Porozumienie o przystąpieniu do układu zbiorowego jest szczególnie istotne w odniesieniu do zagranicznych pracodawców.

Płace określone w układzie zbiorowym obowiązują wszystkich – również dla niezrzeszonych pracowników

Porozumienie o przystąpieniu do układu zbiorowego z zagranicznym pracodawcą

Szereg niezrzeszonych pracodawców z nowych środkowoeuropejskich krajów członkowskich UE zawarło już porozumienia o przystąpieniu do układów zbiorowych z duńskimi organizacjami związkowymi. Układy zbiorowe obowiązują dla prac wykonywanych przez dane przedsiębiorstwo w Danii. Zagraniczny pracodawca zwykle przystępuje do układu zbiorowego już zawartego przez związki zawodowe z organizacją duńskich pracodawców. Zagraniczne przedsiębiorstwo przystępując do negocjacji może zwrócić się do odpowiedniej organizacji pracodawców o doradztwo.

4. Duński rynek pracy charakteryzuje się przede wszystkim współpracą – spory zbiorowe odbywają się wedle ustalonych zasad

Partnerzy społeczni są odpowiedzialni za przestrzeganie przepisów układów zbiorowych. Obowiązek ten mają również zagraniczne przedsiębiorstwa, które same zawierają układy zbiorowe lub są objęte układami zawartymi przez duńską organizację pracodawców, do której przystąpili.

Obowiązek pokoju na rynku pracy w okresie obowiązywania układu zbiorowego

Po zawarciu układu zbiorowego na rynku pracy obowiązuje pokój. Oznacza to, że w okresie obowiązywania układu zbiorowego strajki i lokauty są zasadniczo nielegalne. Zazwyczaj nie stwarza to większych problemów. Partnerzy społeczni w Danii zwykle mogą dyskutować o wszelkich problemach i negocjować ze sobą w celu ich rozwiązania. W tej dziedzinie funkcjonuje szeroko rozbudowany system, którego podstawą są umowy o współpracy i fundamentalne poszanowanie zawartych porozumień.

W przypadku pogwałcenia układu zbiorowego przez jedną z jego stron, strona ta może zostać zmuszona do zapłacenia grzywny. Wysokość grzywny może być ustalona przez strony drogą negocjacji lub określona dla jednej ze stron przez Sąd Rynku Pracy. Zawarty układ zbiorowy może stać się przedmiotem sporu co do wykładni. W takim przypadku każda ze stron ma prawo zwrócić się o rozstrzygnięcie sporu o wykładnię w specjalnej instancji arbitrażowej rynku pracy.

Przedstawiciele załogi

W ramach systemu układów zbiorowych określone są także szczególne zasady odnoszące się do przedstawicieli załogi. Przedstawiciel załogi jest pracownikiem wybranym przez zatrudnionych danego przedsiębiorstwa do reprezentowania ich oraz organizacji związkowej w danym zakładzie pracy. Przedstawiciel załogi jest objęty szczególną ochroną i nie może być zwolniony bez ważnej przyczyny.

Przedstawiciel załogi ma z mocy mandatu danego mu przez pozostałych pracowników formalne uprawnienia do negocjowania z kierownictwem w sprawach dotyczących płac i warunków pracy oraz do zawierania umów z pracodawcą. W niektórych przypadkach umowy te podlegają zatwierdzeniu przez odpowiednią organizację związkową.

Prawo do wszczęcia sporu zbiorowego

5. Prawo do wszczęcia sporu zbiorowego

Fundamentalnym prawem związków zawodowych w Danii jest dbanie o wynegocjowanie układów zbiorowych z pracodawcami i ich organizacjami. Organizacje związkowe mogą wspierać to żądanie poprzez wszczęcie sporu zbiorowego przeciwko pracodawcy. Odnosi się to również do zagranicznych pracodawców prowadzących działalność w Danii i delegujących swoich pracowników do pracy w Danii.

Spór zbiorowy może być wszczęty, również jeśli związek zawodowy nie ma członków w danym przedsiębiorstwie

Zasady określające tryb postępowania w przypadku sporów zbiorowych nie są uregulowane ustawowo, lecz wykształciły się przez wiele lat drogą orzecznictwa Sądu Rynku Pracy. Ogólnie, prawa związków zawodowych do wszczęcia sporu zbiorowego i akcji solidarnościowych są bardzo rozległe. O tym, czy spór zbiorowy jest legalny, przesądza to, czy akcja dotyczy pracy wchodzącej w zakres normalnej działalności danego związku zawodowego. Nie jest natomiast wymagane, aby organizacja związkowa miała członków w danym przedsiębiorstwie.

Strajki, bojkoty i akcje solidarnościowe stanowią elementy sporu zbiorowego, jaki wszcząć może organizacja związkowa.

- W przypadku strajku związek zawodowy nakazuje swoim członkom zaniechanie pracy w przedsiębiorstwie objętym sporem.
- W przypadku bojkotu, związek zawodowy zakazuje swoim członkom podejmować pracę w przedsiębiorstwie objętym sporem.
- W przypadku akcji solidarnościowej związek zawodowy lub inne związki zawodowe zrzeszone w tej samej centrali związkowej wspierają spór zbiorowy nakazując swoim członkom strajkowanie lub zaniechanie pracy dla przedsiębiorstwa objętego sporem.

Kwestie dotyczące legalności sporu zbiorowego mogą być poddane pod orzeczenie Sądu Rynku Pracy, który rozstrzyga kwestię w specjalnym uproszczonym trybie.

Duńskie związki zawodowe mają prawo wszcząć spór zbiorowy w celu zawarcia układu zbiorowego

Istnieje wiele przykładów na to, że duńskie związki zawodowe wszczynają spór zbiorowy w celu objęcia prowadzonych prac układem zbiorowym. Dotyczy to zarówno duńskich jak i zagranicznych pracodawców. W przypadku pracodawców zagranicznych spory zbiorowe wchodzi szczególnie w grę w sektorze budowlanym.

Przykład I: Związek zawodowy nakazuje swoim członkom zaniechanie dostaw, odbierania odpadów i wykonywania prac dla wykonawcy lub pracodawcy, z którym organizacja związkowa pragnie zawrzeć układ zbiorowy.

Przykład II: Elektrycy pracujący przy przedsięwzięciu budowlanym odmawiają pracy dla danego wykonawcy, ponieważ zagraniczne przedsiębiorstwo odpowiedzialne za prace w innych dziedzinach przedsięwzięcia nie zawarło układu zbiorowego.

Podobnie jak związki zawodowe, organizacje pracodawców również mają możliwość wszczęcia sporu zbiorowego, mogąc zastosować lokaut i bojkot, które odpowiadają prawu pracowników do strajku i bojkotu.

III. Najważniejsze zasady pracy w Danii

Pracę w Danii można podjąć na jednej z czterech zasad:

- jako *pracownik* zatrudniony w duńskim przedsiębiorstwie,
- jako *pracownik* delegowany zatrudniony w przedsiębiorstwie świadczącym usługi w Danii,
- jako *samozatrudniona osoba świadcząca usługi w Danii*,
- jako *samozatrudniona osoba rozpoczynająca działalność w Danii*.

Każda z sytuacji podlega różnym przepisom, które zostały pokrótce opisane poniżej. Bardziej szczegółowy opis znaleźć można w instrukcji: *Rules on residence and work in Denmark for citizens from the new East European EU Member States (Instrukcja ws. zasad pobytu i zatrudnienia w Danii obywateli z nowych środkowoeuropejskich krajów członkowskich UE)*. Znaleźć ją można na stronie internetowej Ministerstwa Zatrudnienia: www.bm.dk/ophold

Zatrudnienie w firmie w Danii

Zezwolenie na pobyt i pracę

Podjęcie pracy jest dozwolone wyłącznie po uzyskaniu zezwolenia na pobyt i pracę

1. Zasady zatrudnienia: okres przejściowy obowiązujący w Danii

Jeszcze przed poszerzeniem UE z dniem 1 maja 2004 r. Dania powzięła decyzję o otwarciu swojego rynku pracy dla pracowników z nowych krajów członkowskich. Obecnie dostęp pracowników z nowych środkowoeuropejskich krajów członkowskich UE do duńskiego rynku pracy jest uregulowany duńskimi przepisami obowiązującymi w okresie przejściowym. W okresie tym od obywateli z ośmiu środkowoeuropejskich krajów członkowskich wymaga się uzyskania zezwolenia na pobyt i pracę, które zostaje przyznane, jeśli spełnione są następujące warunki:

- Zatrudnienie w wymiarze co najmniej 30 godzin tygodniowo.
- Zatrudnienie musi być na zasadach odpowiadających układom zbiorowym lub w inny sposób zapewniać spełnienie standardów płacy i warunków pracy obowiązujących dla danej pracy.
- Pracodawca musi być zarejestrowanym podatnikiem podatku dochodowego zgodnie z wymogami duńskiej Ustawy o opodatkowaniu dochodów u źródła ich powstawania.
- Pracodawca nie może być objęty legalnym sporem zbiorowym.

Podjęcie pracy może nastąpić wyłącznie po uzyskaniu zezwolenia na pobyt i pracę od duńskiego Urzędu ds. Cudzoziemców. Organ ten stara się jak najefektywniej i najprędzej obsługiwać wpływające wnioski o zezwolenie.

W przypadku uzyskania oferty pracy od firmy, która uzyskała już zezwolenie Urzędu ds. Cudzoziemców, pracę można rozpocząć niezwłocznie po powiadomieniu Urzędu o zatrudnieniu.

Zezwolenie na pobyt i pracę dotyczy wyłącznie zatrudnienia, dla którego zostało udzielone; pracownik nie ma prawa podjąć innej pracy bez uzyskania od Urzędu ds. Cudzoziemców nowego zezwolenia na pobyt i pracę, albo – w przypadku zatrudnienia w przedsiębiorstwach, które uzyskały z góry zezwolenie Urzędu – powiadomienia Urzędu o nowym zatrudnieniu.

W przypadku potrzeby przedłużenia zezwolenia na pobyt i pracę cudzoziemiec może kontynuować pracę w czasie rozpatrywania wniosku przez Urząd ds. Cudzoziemców, jeśli wniosek o przedłużenie zezwolenia został złożony co najmniej na miesiąc przed upływem ważności zezwolenia.

Osoby zatrudnione w Danii bez przerw przez co najmniej 12 miesięcy w trybie przewidzianym dla okresu przejściowego mogą po 12 miesiącach zmienić pracę bez ponownego ubiegania się o zezwolenie na pobyt i pracę. Przepis ten nie dotyczy osób, które zaprzestały pracy z własnej woli.

W myśl przepisów duńskich praca bez zezwolenia na pobyt i pracę jest przestępstwem.

Kary

Karze za nielegalną pracę podlega zarówno pracodawca jak i pracownik.

Pracodawcy nielegalnie zatrudniający cudzoziemców płacą karę w wysokości 10 tys. DKK od cudzoziemca miesięcznie. W okolicznościach zastrzonych kara wyniesie 20 tys. DKK miesięcznie od osoby. Pracownicy i pracodawcy mogą również zostać ukarani karą pozbawienia wolności – odpowiednio do jednego i dwóch lat więzienia.



2. Przepisy obowiązujące zagraniczne jednostki świadczące usługi i pracowników delegowanych do pracy zagranicą

Przedsiębiorstwo zarejestrowane w kraju członkowskim UE ma prawo świadczyć usługi w Danii i może w tym celu delegować swoich pracowników.

Wszystkie zagraniczne przedsiębiorstwa świadczące usługi w Danii muszą być zarejestrowane w duńskim urzędzie podatkowym jako płatnicy podatku VAT. Rejestracja musi nastąpić najpóźniej na osiem dni przed rozpoczęciem działalności w Danii.

Przepisy o okresie przejściowym nie dotyczą przedsiębiorstw ze środkowoeuropejskich krajów członkowskich UE świadczących usługi w Danii. Oznacza to, że obywatele tych krajów, którzy pracują w Danii w wyniku oddelegowania de facto, nie muszą starać się o zezwolenie na pobyt w trybie określonym dla okresu przejściowego. Pracownik oddelegowany na dłużej niż trzy miesiące musi uzyskać od Urzędu ds. Cudzoziemców zezwolenie na pobyt w kraju EOG/UE.

Przedsiębiorstwo wysyłające swoich pracowników jest objęte przepisami duńskiej Ustawy o delegowaniu pracowników i musi spełniać duńskie wymogi odnośnie bezpieczeństwa i higieny pracy, godzin pracy, dni wolnych, równoprawnego traktowania itd. Szczegółowe informacje o przepisach obowiązujących w tym zakresie znaleźć można na stronie internetowej www.posting.dk poświęconej kwestiom delegowania pracowników do pracy w Danii.

Duńska ustawa o delegowaniu pracowników nie zawiera przepisów odnośnie płac minimalnych dla oddelegowanych pracowników, ponieważ w Danii nie ma ustawowych płac minimalnych. Pracodawca może dowolnie zdecydować, czy zechce przystąpić do układu zbiorowego ze związkiem zawodowym. Zagraniczny przedsiębiorca delegujący swoich pracowników do pracy w Danii musi jednakże liczyć się z tym, że duńskie organizacje związkowe

Świadczenie usług w Danii i delegowanie pracowników do pracy zagranicą

Duńska Ustawa o delegowaniu pracowników

Brak ustawowych płac minimalnych w Danii

Związki zawodowe będą starały się wynegocjować przystąpienie do układu zbiorowego

będą starały się wynegocjować układ w sprawie warunków płac i pracy. Zazwyczaj odbywa się to w taki sposób, że organizacja związkowa kontaktuje się z przedsiębiorcą proponując mu przystąpienie do układu zbiorowego. Zagraniczne przedsiębiorstwo może postanowić, że będzie negocjować ze związkami. Może również zdecydować o przystąpieniu do duńskiej organizacji pracodawców, a przez to do układu zbiorowego zawartego przez tę organizację ze związkami zawodowymi. Członkostwo organizacji pracodawców udostępnia również doradztwo prawne w negocjacjach ze związkami zawodowymi. Przedsiębiorstwo może zdecydować, że nie przystąpi do układu zbiorowego. W takiej sytuacji musi jednak liczyć się z możliwością wszczęcia przez organizację związkową sporu zbiorowego, por. II.4.

Partnerzy socjalni są zgodni co do tego, że pracownicy delegowani do Danii muszą mieć zapewnione takie same warunki jak Duńczycy na podobnych stanowiskach

Związki zawodowe i organizacje pracodawców w Danii zgodnie uznają, że pracownicy delegowani z innych krajów członkowskich UE muszą mieć takie same prawa odnośnie płac i warunków pracy, co ich duńscy koledzy na podobnych stanowiskach. Wynika to z porozumienia zawartego w 1992 r. przez ogólnokrajowe centrale partnerów socjalnych – LO (Duńską Konfederację Związków Zawodowych) i DA (Duńską Konfederację Pracodawców).

Znajduje to swoje odzwierciedlenie m.in. w klauzuli, jaką większość dużych firm wykonawczych sektora budownictwa w Danii zawiera w kontraktach podpisywanych z podwykonawcami. W ramach tej klauzuli podwykonawcy są obowiązani wynagradzać swoich pracowników zgodnie z warunkami określonymi dla sektora budownictwa w Danii.

Partnerzy socjalni zalecają zagranicznym pracodawcom przystąpienie do odpowiednich duńskich organizacji pracodawców i zobowiązanie się do przestrzegania warunków płac i pracy obowiązujących w Danii. Jak już wspomniano, Konfederacja Pracodawców Budownictwa ma w swoich szeregach wiele zagranicznych przedsiębiorstw.

Pracownicy muszą być rzeczywiście delegowani do pracy zagranicą

Oprócz wymogów duńskiej ustawy o delegowaniu pracowników spełnione muszą być następujące wymogi, aby dany pracownik był uznawany za faktycznie oddelegowanego do pracy zagranicą:

- Przedsiębiorstwo wysyłające musi prowadzić rzeczywistą działalność gospodarczą w swoim kraju.
- Delegowany pracownik musi być na stałe zatrudniony w danym przedsiębiorstwie.
- Oddelegowanie musi mieć charakter czasowy i służyć wykonaniu konkretnej usługi.

Pracownicy na zastępstwie muszą mieć zezwolenie na pobyt i pracę

Oznacza to, że pracownik z jednego z ośmiu środkowoeuropejskich krajów członkowskich UE, który jest zatrudniony na innej zasadzie niż stała praca, na przykład na zastępstwie, w ramach pracy dorywczej itp., musi ubiegać się o zezwolenie na pobyt w trybie przewidzianym dla okresu przejściowego (por. paragraf III.1). Ten sam przepis obowiązuje pracowników z tych krajów, zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej i delegowanych do czasowej pracy w duńskich przedsiębiorstwach. Duński Urząd ds. Cudzoziemców udziela porad w takich kwestiach i doradza, czy dana osoba zagraniczna w konkretnej sytuacji winna ubiegać się o zezwolenie na pobyt i pracę.

Nielegalna praca

Praca obywatela jednego z ośmiu środkowoeuropejskich krajów członkowskich UE wykonywana pod pretekstem oddelegowania, podczas gdy dana osoba faktycznie jest pracownikiem duńskiego lub zagranicznego pracodawcy, jest nielegalna.



3. Przepisy obowiązujące osoby samozatrudnione, rozpoczynające działalność gospodarczą w Danii

Obywatele UE mają prawo zakładać firmy w Danii i prawo przebywać w Danii w tym celu.

Przedsiębiorstwa tworzone w Danii muszą być zarejestrowane w Głównym Urzędzie ds. Przedsiębiorstw i Spółek (nazwa angielska: Commerce and Companies Agency)

W związku z procedurą rejestracyjną władze duńskie kontrolują, czy dana osoba jest faktycznie samozatrudniona, czy też jest czymś pracownikiem.

W przypadku stwierdzenia, że dana osoba nie jest samozatrudniona, ponieważ jest czymś pracownikiem, obowiązują przepisy okresu przejściowego (por. paragraf III.1)

Praca obywatela jednego z ośmiu środkowoeuropejskich krajów członkowskich UE wykonywana pod pretekstem samozatrudnienia, podczas gdy osoba ta de facto jest pracownikiem pracodawcy duńskiego bądź zagranicznego, jest nielegalna.

Rejestracja firm w Głównym Urzędzie ds. Przedsiębiorstw i Spółek

Nielegalna praca

Przedsiębiorstwa typu „ręce i nogi”

Powyższe określenie odnosi się do osób wykonujących pracę jako samozatrudnione, a de facto pozostających w stosunku pracy. Przykład: rzemieślnik z jednego z ośmiu środkowoeuropejskich krajów członkowskich UE zostaje zaangażowany jako osoba samozatrudniona przy budowie domu. Wykonawca i rzemieślnik uzgadniają, że materiały, narzędzia itd. dostarczy wykonawca, który również wydaje instrukcje na temat wykonania prac i płaci za przepracowany czas. Wkład rzemieślnika ogranicza się zatem wyłącznie do pracy, stąd określenie, że wnosi on tylko swoje „ręce i nogi”. Taki rzemieślnik jest de facto pracownikiem i musi ubiegać się o zezwolenie na pobyt i pracę w trybie przewidzianym dla okresu przejściowego. Praca bez zezwolenia jest w takim przypadku nielegalna.

Duńskie przepisy bhp dotyczą wszelkiej pracy wykonywanej w Danii

Pracodawcy mają obowiązek zapewnić przestrzeganie wymogów ustawowych i zapewnić nadzór

Pracownicy mają obowiązek stosować się do przepisów bhp

Prace bhp są organizowane i realizowane wspólnie przez pracowników i kierownictwo

Rola Urzędu Inspekcji Pracy

4. Przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy

Duńskie przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązują bez względu na typ pracy wykonywanej w Danii. Zagraniczni pracodawcy i pracownicy pracujący w Danii muszą zawsze stosować się do duńskich przepisów bhp i podobnie jak duńskie firmy podlegają kontroli Duńskiej Inspekcji Pracy.

Zarówno pracodawcy jak pracownicy mają swoje obowiązki

Pracodawca musi zapewnić wszystkim zatrudnionym pracę w bezpiecznych i zdrowych warunkach spełniających wymogi duńskich przepisów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Do obowiązków pracodawcy należy w związku z tym nadzór nad pracami w celu zapewnienia ich wykonywania w sposób bezpieczny. Obejmuje to informowanie pracowników o zagrożeniach i ryzyku dla zdrowia w związku z pracą oraz szkolenie ich w bezpiecznym wykonywaniu zadań.

Pracownicy mają obowiązek stosować się do instrukcji bhp np. w odniesieniu do obsługi maszyn lub obchodzenia się z niebezpiecznymi substancjami. Oznacza to obowiązek noszenia rękawic ochronnych, sprzętu ochrony słuchu, masek oddechowych itp., jeśli wymaga tego dana praca. Pracownicy muszą również przyczyniać się do sprawnego działania systemów bezpieczeństwa. I tak, nie wolno im zdejmować osłon ochronnych ani wyłączać wyciągów, a w przypadku wykrycia defektów stanowiących zagrożenie, pracownicy mają obowiązek powiadomienia o tym zakładowego inspektora bhp, osobę sprawującą nadzór lub pracodawcę.

Zarówno pracodawcy jak i pracownicy podlegają sankcjom w przypadku naruszenia przepisów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Organizacja bhp

Ustawowo wymaga się od wszystkich przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 10 pracowników utworzenia organizacji bhp, której zadaniem jest bieżąca piecza nad bezpieczeństwem i higieną pracy. W skład organizacji bhp wchodzi przedstawiciele załogi i kierownictwa.

W zakładach pracy zatrudniających mniej niż 10 pracowników kwestie bhp są rozwiązywane we współpracy pracodawcy z pracownikami. Na tymczasowych i mobilnych miejscach pracy, w tym na placach budowy, bezpieczeństwo i higiena pracy muszą być odpowiednio zorganizowane, jeśli pracodawca zatrudnia powyżej pięciu osób w danym miejscu pracy.

Urząd Inspekcji Pracy – inspekcje i metody działania

Urząd Inspekcji Pracy sprawuje nadzór nad tym, czy prywatne i publiczne przedsiębiorstwa spełniają wymogi przepisów obowiązujących w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Inspekcje mogą być zapowiedziane jak i bez zapowiedzi.

Urząd Inspekcji Pracy może żądać zmiany wszelkich warunków sprzecznych z obowiązującymi przepisami bhp. Jeśli pracownik lub inne osoby nie spełniają obowiązków wynikających z przepisów bhp, Urząd Inspekcji Pracy może zareagować stosując szereg różnych środków, między innymi:.

- zakazać kontynuacji działalności do momentu rozwiązania konkretnego problemu bhp,

- zastosować karę grzywny w trybie administracyjnym i powiadomić policję o dopuszczeniu się przez pracodawcę i/lub pracowników pogwałcenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nakazać przedsiębiorstwu wprowadzenie odpowiednich zmian w zakresie bhp w określonym terminie,
- nakazać przedsiębiorstwu zasięgnięcie porady u autoryzowanego konsultanta bhp w celu zrealizowania stosownych działań naprawczych.

Urząd Inspekcji Pracy udziela szczegółowych informacji odnośnie możliwych kroków w przypadku naruszenia przepisów bhp.

Urząd Inspekcji Pracy może zakazać pracy na placu budowy

W czerwcu 2005 r. inspektor Urzędu Inspekcji Pracy przeprowadził inspekcję na placu budowy, gdzie prace wykonywane były przez pracowników delegowanych z Polski. Roboty polegały na rozbiórce starego dachu. Inspektor ocenił, że prace nie były realizowane w sposób zapewniający odpowiednie bezpieczeństwo, jako że odbywały się na wysokości do 7 metrów bez żadnych systemów zabezpieczających przed upadkiem. Roboty na samym dachu również nie były wykonywane bezpiecznie. Niezabezpieczone dziury i pochyłość dachu bez osłon groziły upadkiem. Z uwagi na to Urząd Inspekcji Pracy wydał zakaz dalszych prac na dachu z natychmiastowym skutkiem. Polskie przedsiębiorstwo dostało tygodniową zwłokę na naprawienie warunków. Wkrótce potem firma oświadczyła, że między innymi zastosowała systemy zabezpieczające robotników przed spadkiem z wysokości. Urząd Inspekcji Pracy zatwierdził proponowane zmiany, po czym roboty mogły zostać podjęte.

Najważniejsze przepisy

Poniżej wyszczególnione zostały najważniejsze przepisy dotyczące bhp. Na stronie internetowej Urzędu Inspekcji Pracy, www.at.dk, znaleźć można szczegółowe opisy, również w języku angielskim.

Obsługa maszyn musi odbywać się bez ryzyka

Maszyny i narzędzia muszą być stosowane, reperowane i czyszczone w sposób, który nie grozi pracownikom żadnym ryzykiem. Jeśli posługiwanie się maszyną samo w sobie stanowi ryzyko, należy zabezpieczyć ją w maksymalny sposób. Aparat taki musi być wyposażony w wyłącznik bezpieczeństwa i instrukcję obsługi.

Maszyny

Unikanie narażenia na kontakt z substancjami chemicznymi

Praca z niebezpiecznymi substancjami i materiałami musi być planowana i realizowana w sposób eliminujący zbędne narażenie. Pracodawca musi sporządzić instrukcje obchodzenia się z niebezpiecznymi substancjami i materiałami i pouczyć swoich pracowników o odpowiednich metodach.

Substancje chemiczne



Obciążenie fizyczne

Narażenie typu ergonomicznego

Należy unikać zbędnych narażeń fizycznych i niezdrowych pozycji roboczych. Do obowiązków pracodawcy należy zapewnienie odpowiednich pomocy technicznych, takich jak podnośniki do worków i wózki.

Hałas

Narażenie na hałas

Średni poziom hałasu w dniu roboczym musi być maksymalnie ograniczany i nie może przekraczać 85 dB.

Narażenie psychiczne

Narażenie psychiczne

Narażenie psychiczne może wystąpić we wszystkich typach prac z uwagi na psychologiczne uwarunkowania środowiska pracy. Pracodawca musi zdawać sobie z tego sprawę i podjąć odpowiednie kroki.

Przepisy w dziedzinie wycoczynku

Przestrzeganie przepisów o okresie wycoczynku

Ogólnie obowiązująca zasada przewiduje taką organizację dnia pracy, która daje pracownikom co najmniej jedenastogodzinny okres odpoczynku w ciągu każdych 24 godzin. Oprócz odpoczynku w cyklu dobowym, pracownicy muszą mieć co najmniej jeden dzień wycoczynku tygodniowo. Pracownicy również mają obowiązek przestrzegania przepisów o wycoczynku

Dostęp do ubikacji, stołówek i wody pitnej

Urządzenia socjalne

Urządzenia socjalne są wymogiem nie tylko w stałych miejscach pracy. Również na placach budowy i innych miejscach robót pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom dostęp do ubikacji, stołówki, wody pitnej, umywalki z bieżącą gorącą i zimną wodą, szatni, łaźni, a także pomieszczeń sypialnych, jeśli wymaga tego dana praca.

5. Ubezpieczenie od bezrobocia

W Danii ubezpieczenie od bezrobocia jest dobrowolne. Osoby pragnące ubezpieczyć się od bezrobocia muszą złożyć wniosek o przyjęcie do funduszu ubezpieczeniowego dla bezrobotnych. Wniosek musi być na piśmie; tylko osoby zatrudnione w Danii mogą zostać członkiem takiego funduszu.

Osoby, które pracowały w innym kraju UE/EOG, mogą zaliczyć okres ubezpieczenia w tym kraju na poczet ubezpieczenia w Danii, w celu spełnienia wymogów ubezpieczeniowych. W takim przypadku dana osoba

- musi złożyć wniosek o członkostwo w duńskim funduszu ubezpieczeń od bezrobocia najpóźniej w 8 tygodni po wygaśnięciu ubezpieczenia w swoim kraju oraz
- mieć przepracowane w Danii co najmniej 8 tygodni w okresie 12 tygodni

Osoby z krajów UE/EOG, które przystąpiły do duńskiego funduszu ubezpieczeniowego od bezrobocia, mają takie same prawa i muszą spełniać te same warunki co Duńczycy. Obywatele ze środkowoeuropejskich krajów członkowskich UE muszą zdawać sobie sprawę z tego, że podstawowym warunkiem prawa do zasiłku dla bezrobotnych jest to, że dana osoba pozostaje do dyspozycji duńskiego rynku pracy za jednodniowym uprzedzeniem. Osoby, od których wymaga się zezwolenia na pobyt i pracę w celu wykonywania określonej pracy w Danii, nie spełniają tego warunku.

Obywatele ze środkowoeuropejskich krajów UE są jednakże uprawnieni do zasiłków dla bezrobotnych i pomocy socjalnej podobnie jak inni pracownicy migrujący, jeśli staną się bezrobotni po co najmniej 12 miesiącach nieprzerwanego zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin w Danii. Zasada ta nie obejmuje takich pracowników, którzy z własnej woli odchodzą z rynku pracy. Prawo do zasiłku i pomocy socjalnej jest poza tym uzależnione od tego, czy dana osoba spełnia inne ogólnie obowiązujące wymogi ustawowe.

Duńska Agencja Pracy udostępnia dalsze informacje o funduszach ubezpieczeń od bezrobocia w różnych sektorach gospodarki i dla różnych grup zawodowych.

IV. Aneksy

1. Najważniejsze urzędy i instytucje

Ministerstwo Zatrudnienia

Ved Stranden 8
DK-1061 Copenhagen K
Tel. +45 33 92 59 00
E-mail: bm@bm.dk

Nadrzędny organ władzy państwowej w dziedzinie duńskiego rynku pracy. Ministerstwo ma odgórną odpowiedzialność za współpracę Danii z UE w dziedzinie rynku pracy.

Strona internetowa: www.bm.dk
Instrukcja dla osób przebywających i pracujących w Danii:
www.bm.dk/english/residence

Duńska Agencja ds. Rynku Pracy (The National Labour Market Authority)

Holmens Kanal 20
DK-1060 Copenhagen K
Tel. +45 35 28 81 00
E-mail: ams@ams.dk

Agencja Ministerstwa Zatrudnienia, której zadaniem jest przyczynianie się do umacniania elastycznego i sprawnie działającego rynku pracy.

Duńska Agencja ds. Rynku Pracy jest organem kontaktowym w przypadku delegowania pracowników. Należy do niej koordynacja działań skierowanych ku zagranicznym pracodawcom i pracownikom związanych z przepisami obowiązującymi w przypadku delegowania pracowników do pracy w Danii. Duńska Agencja ds. Rynku Pracy jest również odpowiedzialna za sieć EURES w Danii.

Strona internetowa: www.ams.dk
Informacje o przepisach obowiązujących przy delegowaniu pracowników do pracy zagranicą: www.posting.dk
Informacje o sieci EURES: www.eures.dk

Duńska Inspekcja Pracy (The Working Environment Authority)

Landskronagade 33
DK-2100 Copenhagen Ö
Tel. +45 70 12 12 88E-mail: at@at.dk

Agencja Ministerstwa Zatrudnienia i organ władzy państwowej w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy. Duńska Inspekcja Pracy jest odpowiedzialna za zapewnianie bezpiecznego, zdrowego i właściwego środowiska pracy we wszystkich zakładach pracy w Danii drogą inspekcji, informacji i przepisów wykonawczych.

Duńska Inspekcja Pracy oferuje szczegółowe informacje na temat medycyny pracy i obowiązujących przepisów oraz udziela informacji na konkretne pytania dotyczące obowiązujących przepisów i warunków pracy w Danii.

Strona internetowa: www.at.dk

Duńska Agencja Pracy

Stormgade 10
Postboks 1103
DK-1009 Copenhagen K
Tel. +45 38 19 60 11
E-mail: adir@adir.dk

Agencja Ministerstwa Zatrudnienia i nadrzędny organ władzy państwowej w dziedzinie socjalnej w odniesieniu do polityki rynku pracy.

Duńska Agencja Pracy stosuje przykładowo przepisy w dziedzinie ubezpieczeń od bezrobocia, zasiłków chorobowych, urlopów, aktywnej polityki socjalnej i pomocy socjalnej, a ponadto udziela szczegółowych informacji o przepisach obowiązujących w tych dziedzinach.

Strona internetowa: www.adir.dk

Urząd ds. Cudzoziemców (The Immigration Service)

Rymsgade 53
DK-2100 Copenhagen Ö
Tel. +45 35 36 66 00
E-mail: udlst@udlst.dk

Agencja Ministerstwa ds. Uchodźców, Imigracji i Integracji; nadrzędny organ władzy państwowej stosujący przepisy w odniesieniu do cudzoziemców.

Urząd ds. Cudzoziemców obsługuje większość wniosków i spraw dotyczących pobytu cudzoziemców w Danii, w tym także kwestii wynikających z zastosowanego przez Danię okresu przejściowego, programów dla stażystów, pobytu w Danii członków rodzin cudzoziemców zatrudnionych w Danii oraz pobytu pracowników delegowanych do Danii na okres przewyższający trzy miesiące.

Urząd ds. Cudzoziemców udziela porad w przypadkach, kiedy zaistnieje wątpliwość co do podstawy pobytu w Danii.

Urząd ds. Cudzoziemców udostępnia szczegółowe informacje o przepisach Ustawy o Cudzoziemcach oraz o jej wykonywaniu, a także udziela informacji na konkretne pytania odnoszące się do pobytu cudzoziemców w Danii.

Strona internetowa: www.udlst.dk

Na stronie tej dostępne są formularze wniosków oraz szczegółowe informacje na temat typów pobytu w Danii.

SKAT (Główny Urząd Podatkowy)

Hovedcentret
Östbanegade 123
DK-2100 Copenhagen Ö
Tel. +45 72 22 18 18
E-mail: skat@skat.dk

SKAT jest urzędem podlegającym duńskiemu Ministerstwu Podatków, obejmującym centralę główną i szereg regionalnych urzędów podatkowych i odpowiedzialnym za pobieranie podatków w Danii.

SKAT udziela informacji o duńskich przepisach podatkowych, w tym także tych dotyczących osób zagranicznych przebywających w Danii oraz zagranicznych firm prowadzących działalność w Danii.

Przedsiębiorstwo z innego kraju członkowskiego UE świadczące usługi w Danii musi być zarejestrowane w SKAT (Głównym Urzędzie Podatkowym).

Strona internetowa: www.skat.dk

2. Partnerzy społeczni – centrale krajowe

LO (The Danish Confederation of Trade Unions) – Duńska Konfederacja Związków Zawodowych

Islands Brygge 32D
DK-2300 Copenhagen S
Tel. +45 35 24 60 00
E-mail: lo@lo.dk
Strona internetowa: www.lo.dk

DA (The Danish Confederation of Danish Employers) Duńska Konfederacja Duńskich Pracodawców
Vester Voldgade 113
DK-1790 Copenhagen V
Tel. +45 33 38 90 00
E-mail: da@da.dk
Strona internetowa: www.da.dk

SALA (The Danish Confederation of Employers in the Agricultural Sector) – Duńska Konfederacja Pracodawców Sektora Rolnego
Vester Farimagsgade 1, 5th
Postbox 367
DK-1504 Copenhagen V
Tel. +45 33 13 46 55
E-mail: info@sala.dk
Strona internetowa: www.sala.dk

LO, DA I SALA są organizacjami zrzeszającymi mniejsze organizacje i związki różnych sektorów. Organizacje te negocjują na szczeblu centralnym w imieniu ich członków.

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8
DK-1061 Copenhagen K

Phone +45 33 92 59 00
Fax +45 33 12 13 78

www.bm.dk

