

Praca w Danii

- przewodnik po duńskim rynku pracy



Wydanie III, maj 2009



Spis treści

I. Od Ministra Zatrudnienia	1
II. Najważniejsze aspekty duńskiego rynku pracy	2
1. Większość pracowników i pracodawców należy do organizacji reprezentujących ich interesy	2
2. Rynek pracy regulują jego uczestnicy	2
3. Warunki wynagrodzeń i zatrudnienia są określane w układach zbiorowych	3
4. Normą jest współpraca, a spory rozwiązywane są według wypracowanych zasad	4
5. Prawo do wszczęcia sporu zbiorowego	4
III. Najważniejsze przepisy dot. pracy obywateli UE w Danii	6
1. Pobyt i praca obywateli UE	6
2. Świadczenie usług oraz delegowanie pracowników do pracy za granicę	6
3. Rozpoczynanie samodzielnej działalności gospodarczej w Danii	9
4. Bezpieczeństwo i higiena pracy	10
5. Świadczenia socjalne i ubezpieczenie od bezrobocia	12
6. Emerytura	13
IV. Najważniejsze przepisy prawa pracy	16
V. Informacje kontaktowe	18
1. Urzędy i instytucje.....	18
2. Uczestnicy rynku pracy - najważniejsze główne i branżowe organizacje	20

I. Od Ministra Zatrudnienia

Dania jest zwolennikiem ścisłej współpracy w ramach UE, gdyż wychodzi z założenia, że otwarte i wolne rynki pracy oraz swoboda przepływu towarów i usług mają decydujące znaczenie dla zwiększenia dobrobytu w Europie.

Przykładamy wielką wagę do utrzymania równowagi na duńskim rynku pracy. Nasz rząd stoi na stanowisku, że praca podejmowana w Danii musi być wykonywana za takie wynagrodzenie i na takich warunkach, jakie w danym momencie obowiązują w kraju.

Warunki wynagrodzeń i zatrudnienia są w Danii zwyczajowo określone w układach zbiorowych negocjowanych przez organizacje związkowe i organizacje pracodawców. Dopóki uczestnicy rynku pracy – pracodawcy i pracownicy – są w stanie sami rozwiązywać powstające problemy, państwo stara się jak najmniej interweniować w regulacje dotyczące płac i warunków zatrudnienia. W zamian państwo zapewnia sieć bezpieczeństwa socjalnego, a w przypadku bezrobocia – system mający pomóc w ponownym znalezieniu zatrudnienia. Na tym podziale zadań między państwem a pracodawcami i pracownikami opiera się duński rynek pracy. Takie rozwiązanie, które uzyskało nazwę “modelu duńskiego”, zakłada, że uczestnicy rynku pracy sami najlepiej rozumieją problemy tego rynku, i że to oni są w stanie najsprawniej i najszybciej znaleźć ich rozwiązania i dostosować je do aktualnych okoliczności. Duch współpracy zdecydowanie dominuje tu nad duchem konfliktu.

Model duński stwarza odpowiednią podstawę dla elastycznego rynku pracy. Duńczykom udało się połączyć odpowiednią dynamikę finansową, wysoki odsetek zatrudnienia i zabezpieczenie socjalne. Wzorzec ten nazywamy “flexicurity” (elastyczny rynek pracy i zabezpieczenie socjalne).

Przed zatrudnieniem się lub rozpoczęciem świadczenia usług w Danii obywatele i przedsiębiorstwa z innych krajów UE muszą zrozumieć warunki i zasady rządzące tutejszym rynkiem pracy. Niniejsza broszura zawiera omówienie najważniejszych obowiązujących na nim zasad i przepisów. Jej celem jest wyeliminowanie nieporozumień oraz promocja dobrej współpracy między duńskimi i zagranicznymi pracownikami, przedsiębiorstwami, organizacjami i organami władzy.



Inger Støjberg
Minister Zatrudnienia

II. Najważniejsze aspekty duńskiego rynku pracy

**Na każdym 4 pracowników
3 należy do związku zawo-
dowego**

1. Większość pracowników i pracodawców należy do organizacji reprezentujących ich interesy

Charakterystyczną cechą duńskiego rynku pracy są bardzo silne organizacje pracowników i pracodawców. Członkostwo w jednej z takich organizacji jest w Danii powszechne zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców. Około 75 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. Na ostatnich stronach niniejszej broszury znajdują się informacje o krajowych centralach i wybranych organizacjach branżowych reprezentujących odpowiednio pracowników i pracodawców.

Również 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 pracodawców zrzeszającej również firmy z zagranicy. Członkowie Konfederacji są automatycznie objęci układami zbiorowymi. Konfederacja pomaga też swoim członkom w kwestiach dotyczących układów zbiorowych i prawa pracy, a w spornych przypadkach jest w stanie zapewnić pomoc prawnika. W niektórych sytuacjach w przypadku sporów zbiorowych członkowie mają też możliwość uzyskania rekompensaty. Inne organizacje pracodawców oferują podobne warunki i możliwości.

2. Rynek pracy reguluj jego uczestnicy

Uczestnicy rynku pracy reprezentują ogromną większość pracodawców i pracowników, odgrywają zatem decydującą rolę w określaniu warunków wynagrodzenia i zatrudnienia na duńskim rynku pracy.

**W Danii nie ma ustawowej
płacy minimalnej**

Zgodnie z długoletnią tradycją państwo stara się nie ingerować w regulowanie warunków płacowych i zatrudnienia, pozostawiając te kwestie do uzgodnienia samym uczestnikom rynku. Wynika z tego między innymi fakt, że w Danii nie ma ustawowej stawki płacy minimalnej. Zamiast niej płace i warunki zatrudnienia są regulowane przede wszystkim w ramach układów zbiorowych negocjowanych między związkami związkowymi (zawodowymi) a organizacjami pracodawców.



3. Warunki wynagrodzeń i zatrudnienia są określone w układach zbiorowych

Układ zbiorowy jest zawartym przez dwie strony kontraktem regulującym warunki zatrudnienia obowiązujące dla pracowników konkretnego przedsiębiorstwa lub konkretnej branży. Stronę pracowniczą w układzie zbiorowym reprezentuje zawsze związek zawodowy. Pracodawca może występować jako indywidualny przedsiębiorca lub 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 i za takie samo wynagrodzenie, co pozostali pracownicy danego przedsiębiorstwa.

Określone w układzie zbiorowym pensje dla wszystkich – nie tylko dla członków związków zawodowych

Układy zbiorowe z pracodawcami niezrzeszonymi w żadnej organizacji

Związek zawodowy może negocjować układ zbiorowy z indywidualnymi przedsiębiorstwami, które nie są członkami żadnej organizacji pracodawców. Tego typu układy zbiorowe zwykle przyjmują postać tzw. “porozumienia o przystąpieniu do układu zbiorowego”. Obliguje ono pracodawcę do stosowania się do układu zbiorowego obowiązującego dla danej sfery działalności.

Związki zawodowe mogą negocjować porozumienia o przystąpieniu do układu zbiorowego również z zagranicznymi pracodawcami.

**Do układu zbiorowego
mogą przystąpić te zagraniczni pracodawcy**

Porozumienie o przystąpieniu do układu zbiorowego z zagranicznym pracodawcą

Szczególnie w branży budowlanej szereg niezrzeszonych pracodawców spoza Danii zawarł 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 już zawartego przez związki zawodowe danej branży z organizacją duńskich pracodawców. Zagraniczne przedsiębiorstwo przystępując do negocjacji może zwrócić się (o doradztwo) do odpowiedniej duńskiej organizacji pracodawców o doradztwo.

**Obowiązek pokoju na rynku
pracy w okresie obowiązywania układu**

4. Normą jest współpraca, a spory rozwiązywane są według wypracowanych zasad

Uczestnicy rynku pracy są odpowiedzialni za przestrzeganie postanowień układów zbiorowych. Obowiązek ten mają również zagraniczne przedsiębiorstwa, które same zawierają układy zbiorowe lub są objęte układami zawartymi przez duńską organizację pracodawców, do której przystąpiłi.

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. Uczestnicy rynku pracy w Danii zwykle potrafią dyskutować o konkretnych 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.

Jeśli jedna ze stron układu zbiorowego pogwałci jego postanowienia, to może zostać zmuszona do zapłacenia grzywny. Wysokość grzywny zostanie ustalona albo przez same strony drogą negocjacji, albo zostanie określona dla jednej ze stron przez Naczelny Sąd Pracy. Nawet już po podpisaniu układu zbiorowego mogą wystąpić wątpliwości co do jego wykładni. W takim przypadku każda ze stron ma prawo zwrócić się o rozstrzygnięcie sporu o wykładnię w specjalnej instancji arbitrażowej rynku pracy.

**Przedstawiciele załogi
i związku**

W ramach systemu układów zbiorowych określone są także szczególne zasady odnoszące się do przedstawicieli załogi. Przedstawiciel załogi jest osobą wybraną przez współpracowników do reprezentowania ich oraz ich organizacji związkowej w danym zakładzie pracy. Objęty jest szczególną ochroną i nie może być zwolniony bez ważnej przyczyny.

Osoba o tej funkcji 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

Fundamentem duńskiego rynku pracy jest prawo związków zawodowych do negocjowania układów zbiorowych z pracodawcami i ich organizacjami. Organizacje związkowe mogą wspierać realizację tego prawa poprzez wszczynanie sporów zbiorowych przeciwko pracodawcy. Odnosi się to również do zagranicznych pracodawców prowadzących działalność w Danii i delegujących swoich pracowników do pracy w tym kraju.

Zasady określające tryb postępowania w przypadku sporów zbiorowych wykształciły się przez wiele lat drogą orzecznictwa Naczelnego Sądu 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.

W przypadku zagranicznych przedsiębiorstw tymczasowo delegujących swoich pracowników do pracy w Danii warunkiem legalności sporu zbiorowego jest uprzednie poinformowanie zagranicznego usługodawcy o postanowieniach obowiązujących układów zbiorowych podpisanych przez najbardziej reprezentatywnych uczestników duńskiego rynku pracy. Z tych układów zbiorowych powinna jasno wynikać wysokość wynagrodzeń. Ewentualne spory w tej kwestii można przedłożyć do rozstrzygnięcia duńskiemu Naczelnemu Sądowi Pracy.

Elementami sporów zbiorowych wszczynanych przez organizacje związkowe mogą być *strajki, bojkoty i akcje solidarnościowe*.

- W przypadku *strajku* związek zawodowy nakazuje swoim członkom zaniechanie pracy w przedsiębiorstwie objętym sporem.
- W przypadku *bojkotu* związek zawodowy zakazuje swoim członkom podejmowania pracy 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 strajk lub zaniechanie pracy dla przedsiębiorstwa objętego sporem.

Strajki, bojkoty i akcje solidarnościowe

Częstym elementem takiego konfliktu są demonstracje członków związków zawodowych na ulicy przed miejscem pracy. Nie jest jednak dozwolone fizyczne blokowanie dostępu do miejsca pracy, w tym blokowanie dostępu dla osób i materiałów.

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

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

Można przytoczyć wiele sytuacji, w których duńskie związki zawodowe wszczęły spór zbiorowy w celu objęcia wykonywanych robót układem zbiorowym. Dotyczy to zarówno duńskich jak i zagranicznych pracodawców. W przypadku pracodawców zagranicznych spory zbiorowe wchodzą w grę głównie w sektorze budowlanym. Przykład 1: Związek zawodowy nakazuje swoim członkom zaniechanie dostaw, odbierania odpadów lub ogólnie wykonywania robót dla wykonawcy lub pracodawcy, z którym organizacja związkowa pragnie zawrzeć układ zbiorowy. Przykład 2: Elektrycy pracujący przy przedsięwzięciu budowlanym odmawiają pracy dla danego wykonawcy, ponieważ zagraniczne przedsiębiorstwo odpowiedzialne za inne aspekty tego samego 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 przepisy dot. pracy obywateli UE w Danii

Obywatel UE ma prawo do związanego z zatrudnieniem pobytu w Danii w następującym charakterze:

- jako pracobiorca zatrudniony w Danii,
- jako pracownik wydelegowany do Danii, aby świadczyć tu usługi z ramienia przedsiębiorstwa zarejestrowanego w UE,
- jako zarejestrowana za granicą samozatrudniona osoba/usługodawca świadczący usługi w Danii,
- jako zarejestrowana w Danii samozatrudniona osoba prowadząca w Danii działalność gospodarczą.

Każda z tych czterech sytuacji podlega różnym przepisom, które poniżej zostały pokrótce opisane. W dalszej części omówione są kwestie bhp, ubezpieczenia socjalnego oraz emerytur.

1. Pobyt i praca obywateli UE

Obywatele Unii Europejskiej mają prawo do trzymiesięcznego pobytu w Danii. Jeżeli pobyt ten związany jest z poszukiwaniem zatrudnienia, to można w Danii pozostać przez 6 miesięcy. W tym czasie należy jednak samodzielnie się utrzymywać. Obywatele UE, którzy w swoim kraju macierzystym mają status bezrobotnego i mają w nim z tego tytułu prawo do zasiłku, mogą w okresie do 3 miesięcy pobierać (te świadczenia) ze swojego kraju te świadczenia.

Obywatele UE mający w Danii status pracobiorcy są zwolnieni z obowiązku ubiegania się o pozwolenie na podjęcie pracy. Zamiast tego osoby te powinny zarejestrować się w odpowiednim urzędzie administracji państwowej w ciągu 3 miesięcy od momentu wjazdu do Danii (jeżeli długość planowanego pobytu przekracza 3 miesiące).

Zob. również omówienie świadczeń socjalnych i ubezpieczenia od bezrobocia na str. 12.

2. Świadczenie usług oraz delegowanie pracowników do pracy za granicę

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

Pracownik oddelegowany na dłużej niż trzy miesiące musi uzyskać od Urzędu ds. Cudzoziemców świadectwo rejestracji dla pracowników oddelegowanych najpóźniej trzy miesiące po wjeździe do kraju. Pracownicy delegowani z krajów trzecich muszą natomiast najpóźniej trzy miesiące po wjeździe do kraju zwrócić się do Urzędu ds. Cudzoziemców z wnioskiem o pozwolenie na pobyt.

Po 3 miesiącach pobytu w Danii wymagane jest świadectwo rejestracji z urzędu administracji państwowej

Po 3 miesiącach pobytu w Danii wymagane jest świadectwo rejestracji z Urzędu ds. Cudzoziemców



Obowiązek rejestracji w RUT

Zagraniczni usługodawcy delegujący do Danii swoich pracowników mają obowiązek zgłoszenia szeregu informacji o swoim przedsiębiorstwie, o świadczonej usłudze oraz o delegowanych pracownikach do RUT – duńskiego Rejestru Zleceniobiorców Zagranicznych.

Zgłoszenie to odbywa się za pośrednictwem Urzędu ds. Działalności Gospodarczej. Na stronie internetowej www.virk.dk/RUT można pobrać dwa formularze potrzebne w procesie rejestracji:

- Pierwszy formularz służy do podstawowej rejestracji przedsiębiorstwa. Rejestracja taka obejmuje najważniejsze informacje o przedsiębiorstwie. Przeprowadza się ją tylko raz, gdy przedsiębiorstwo rozpoczyna świadczenie usług w Danii. Jeżeli przedsiębiorstwo jest w Danii objęte obowiązkiem podatkowym VAT (zob. poniżej), to zgłoszenie to będzie jednocześnie rejestracją płatnika VAT. Na formularzu rejestracji podstawowej można również podać informacje o pierwszej usłudze (pierwszym zleceniu) świadczonej przez przedsiębiorstwo w Danii.
- Drugi formularz służy do rejestracji kolejnych usług świadczonych przez przedsiębiorstwo w Danii. Ten formularz stosuje przy rozpoczęciu świadczenia kolejnych usług, gdy przedsiębiorstwo jest już zarejestrowane.

Informacje o świadczeniu usługi należy zgłosić najpóźniej w momencie rozpoczęcia jej świadczenia. O zmianach w przedsiębiorstwie należy poinformować władze najpóźniej 8 dni po wejściu tych zmian w życie.

Vat

Przedsiębiorstwa, które nie są w Danii zarejestrowane ani nie mają tu przedstawicielstw, a które chcą świadczyć w tym kraju usługi, zobowiązane są do rejestracji jako płatnicy podatku VAT tylko, jeśli zamierzają świadczyć usługi osobom prywatnym. Jeżeli usługi mają być świadczone na rzecz innego przedsiębiorstwa, to koszty podatku VAT za przedsiębiorstwo zagraniczne ponosi przedsiębiorstwo zlecające te usługi. Rejestracja płatnika VAT musi nastąpić najpóźniej

Przedsiębiorstwa delegujące pracowników muszą zgłaszać szereg informacji do RUT

Zagraniczne przedsiębiorstwa same muszą naliczać VAT za usługi świadczone osobom prywatnym.

na osiem dni przed rozpoczęciem działalności w Danii. Formularz rejestracji płatnika VAT można pobrać ze strony internetowej www.virk.dk/RUT. To samo dotyczy rejestracji w RUT (zob. powyżej).

Duńska Ustawa o delegowaniu pracowników

Duńska ustawa o delegowaniu pracowników

Przedsiębiorstwo wysyłające swoich pracowników do Danii 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. Zob. też sekcję o bhp na str. 10 oraz omówienie najważniejszych przepisów prawa pracy na str. 16. Duńska ustawa o delegowaniu pracowników nie zawiera przepisów odnośnie płac minimalnych dla oddelegowanych pracowników, ponieważ w Danii nie ma ustawowych płac minimalnych.

Układ zbiorowy z duńskim związkiem zawodowym

Duńskie ustawodawstwo nie wymaga od pracodawców podpisywania układów zbiorowych ani przestrzegania ich postanowień. Zagraniczny przedsiębiorca delegujący swoich pracowników do pracy w Danii musi jednakże liczyć się z tym, że duńskie organizacje związkowe będą starały się wynegocjować przystąpienie do układu zbiorowego regulującego kwestie płacy i warunków zatrudnienia.

Związki zawodowe będą starały się wynegocjować przystąpienie do układu zbiorowego

Zazwyczaj odbywa się to w taki sposób, że organizacja związkowa kontaktuje się z przedsiębiorcą proponując mu przystąpienie do układu zbiorowego. Zagraniczne przedsiębiorstwo może wtedy postanowić, że będzie negocjować ze związkami. Przedsiębiorstwo może również zdecydować o przystąpieniu do duńskiej organizacji pracodawców, a przez to do układu zbiorowego zawartego przez tę organizację ze związkami zawodowymi. Członkostwo w organizacji pracodawców oznacza również dostęp do doradztwa prawnego w negocjacjach ze związkami zawodowymi. Przedsiębiorstwo może także zdecydować, że nie przystąpi do układu zbiorowego. W takiej sytuacji musi jednak liczyć się z możliwością wszczęcia przez organizację związkową sporu zbiorowego. Sytuacja ta omówiona jest w sekcji o prawie do wszczęcia sporu zbiorowego na str. 4.

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 uczestników rynku pracy – 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.

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



3. Rozpoczęcie samodzielnej działalności gospodarczej w Danii

Obywatele UE mają prawo zakładać w Danii własne firmy i przebywać tu w celu ich prowadzenia.

Zakładane w Danii przedsiębiorstwa należy rejestrować w Urzędzie ds. Działalności Gospodarczej w terminie do 8 dni od daty rozpoczęcia działalności.

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

Rejestracja przedsiębiorstw w Urzędzie ds. Działalności Gospodarczej

Przedsiębiorstwa typu “ręce i nogi”

Powyższe określenie odnosi się do osób wykonujących pracę jako samozatrudnione, ale de facto pozostających w stosunku pracy. Przykład: litewski rzemieślnik zostaje zaangażowany jako osoba samozatrudniona przy budowie domu. Wykonawca angażując rzemieślnika uzgadnia z nim, że materiały, narzędzia itd. dostarczy wykonawca. Wykonawca wydaje instrukcje na temat prac i płaci za przepracowany czas.

Wkład rzemieślnika ogranicza się zatem wyłącznie do robocizny, stąd określenie, że wnosi on tylko swoje “ręce i nogi”. Taki rzemieślnik jest de facto pracownikiem. W takiej sytuacji możliwe jest wszczęcie sporu zbiorowego i wysunięcie roszczenia przystąpienia przez rzeczywistego pracodawcę do układu zbiorowego.

Duńskie przepisy bhp obowiązują przy wszelkiej pracy wykonywanej w Danii

Obowiązki pracodawcy

4. Bezpieczeństwo i higiena pracy

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

Zarówno pracodawcy jak pracownicy mają obowiązki wynikające z przepisów bhp

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

Obowiązki pracownika

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, nauszników przeciwhałasowych, masek oddechowych itp., w zależności od wykonywanego zadania. Pracownicy muszą również przyczynić się do sprawnego działania systemów bezpieczeństwa, na przykład nie wolno im zdejmować osłon ochronnych ani wyłączać wentylacji. W przypadku wykrycia defektów stanowiących zagrożenie pracownicy mają obowiązek powiadomienia o tym zakładowego inspektora bhp, osobę sprawującą nadzór lub pracodawcę.

Zarówno pracodawcy jak pracownicy mają obowiązki wynikające z przepisów bhp

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

Bhp jest organizowane i realizowane wspólnie przez pracowników i kierownictwo

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 tym miejscu.

Rola Duńskiej Inspekcji Pracy

Duńska Inspekcja Pracy – nadzór i metody działania

Duńska Inspekcja 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 niespodziewane.

Inspekcja Pracy może żądać naprawy każdego stanu rzeczy sprzecznego z obowiązującymi przepisami bhp. Jeśli pracownik lub inne osoby nie spełniają obowiązków wynikających z przepisów bhp, instytucja ta może zareagować stosując szereg różnych środków, między innymi:

- zakaz kontynuowania prac do momentu zapewnienia warunków ich w pełni bezpiecznego wykonywania
- nakaz naprawy istniejącego stanu rzeczy w określonym krótkim terminie
- powiadomienie policji o pogwałceniu przez pracodawcę i/lub pracowników przepisów bhp
- kara grzywny w trybie administracyjnym
- nakaz konsultacji z autoryzowanym doradcą ds. bhp

Dostępne Duńskiej Inspekcji Pracy środki omówione są bliżej na stronie internetowej www.at.dk/sw13465.asp

Duńska Inspekcja Pracy może wstrzymać prace na placu budowy

Urzędnik Duńskiej 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 zabezpieczeń przed upadkiem. Roboty na samym dachu również nie były wykonywane w sposób odpowiedzialny. W dachu znajdowały się niezabezpieczone otwory, a samo poszycie mogło runąć pod ciężarem pracowników. Z uwagi na to Duńska Inspekcja Pracy zakazała z natychmiastowym skutkiem dalszych prac na dachu. Polskie przedsiębiorstwo dostało tydzień na naprawienie tego stanu rzeczy. Wkrótce potem firma oświadczyła, że między innymi zainstalowała systemy zabezpieczające robotników przed spadkiem z wysokości. Urząd zaakceptował proponowane zmiany i roboty można było wznowić.

Najważniejsze przepisy

Poniżej znajduje się omówienie najważniejszych przepisów bhp. Bardziej wyczerpujące opisy, również w jęz. angielskim, znajdują się na stronie internetowej Duńskiej Inspekcji Pracy: www.at.dk.

Obsługa maszyn nie może powodować zagrożeń

Maszyny i narzędzia należy stosować, naprawiać i czyścić w sposób niepowodujący zagrożeń. Jeśli posługiwanie się maszyną samo w sobie stanowi ryzyko, należy zabezpieczyć ją w najlepszy możliwy sposób. Takie urządzenia muszą być wyposażone w wyłącznik bezpieczeństwa i instrukcję obsługi.

Maszyny

Unikanie oddziaływań substancji chemicznych

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

Substancje chemiczne

Zagrożenia ergonomiczne

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

Obciążenie fizyczne

Narażenie na hałas

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

Hałas



Narażenie psychiczne

Narażenie psychiczne

Narażenie psychiczne może wystąpić przy wszystkich typach prac. Pracodawca musi zdawać sobie z tego sprawę i w odpowiedni sposób przeciwdziałać takim zagrożeniom.

Przepisy dot. wypoczynku

Przestrzeganie przepisów o okresie wypoczynku

Ogólna zasada mówi, że organizując dzień pracy należy zapewnić pracownikom co najmniej jedenastogodzinny okres odpoczynku na każde 24 godziny pracy. Oprócz odpoczynku w cyklu dobowym pracownicy muszą mieć co najmniej jeden dzień wypoczynku tygodniowo. Również pracownicy mają obowiązek przestrzegania przepisów o wypoczynku.

Dostęp do toalet, stołówek i wody pitnej

Zaplecze socjalne

Odpowiednie zaplecze socjalne jest wymogiem nie tylko w powiązaniu ze stałym miejscem pracy. Również na placach budowy i w innych tymczasowych miejscach robót pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom dostęp do toalety, stołówki, wody pitnej, umywalki z bieżącą gorącą i zimną wodą, szatni, łaźni, a także pomieszczeń sypialnych, jeśli taka potrzeba wynika z charakteru wykonywanej pracy.

5. Świadczenia socjalne i ubezpieczenie od bezrobocia

Obywatele UE pracujący w Danii dla duńskiego pracodawcy są objęci duńskimi przepisami dot. ubezpieczenia społecznego. Dotyczy to również osób mieszkających na stałe w innych krajach UE.

Zakres ochrony cudzoziemców objętych duńskimi przepisami dot. ubezpieczenia społecznego jest taki sam, jak w przypadku pracowników duńskich. Również takie same są warunki otrzymywania przez nich świadczeń socjalnych. Więcej informacji na ten temat udzielają Urzędy Gmin oraz Urząd ds. Ubezpieczeń Społecznych (Sikringsstyrelsen).

Ochrona obejmuje m.in. ubezpieczenie od następstw wypadków przy pracy, zasiłek chorobowy, urlop macierzyński, ubezpieczenie zdrowotne, zasiłek dla bezrobotnych oraz emeryturę socjalną.

Ubezpieczenie na wypadek 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 należy złożyć na piśmie. Tylko osoby zatrudnione w Danii mogą zostać członkiem takiego funduszu i dopiero od momentu, w którym fundusz otrzyma pisemny wniosek.

Osoby, które pracowały w innym kraju UE, mogą zaliczyć okres ubezpieczenia w tym kraju na poczet ubezpieczenia w Danii spełniając w ten sposób duńskie wymogi ubezpieczeniowe.

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
- musi być zatrudniona w wymiarze co najmniej 296 godzin na 12 tygodni.

Jeżeli pracownik był w ciągu ostatnich 5 lat członkiem funduszu ubezpieczeń od bezrobocia, to może doliczyć do swojego stażu uprzednie okresy ubezpieczenia i zatrudnienia. Aby tak się stało, pracownik

- musi złożyć wniosek o członkostwo w duńskim funduszu ubezpieczeń od bezrobocia najpóźniej w 8 tygodni po wygaśnięciu ubezpieczenia w swoim kraju oraz
- mieć miejsce zamieszkania w Danii.

Osoby z innych krajów UE, które przystąpiły do duńskiego funduszu ubezpieczeniowego od bezrobocia, mają takie same prawa i obowiązki co Duńczycy.

Najważniejsze warunki uprawniające pracownika do duńskiego zasiłku to:

- co najmniej roczne członkostwo w duńskim funduszu ubezpieczeń od bezrobocia (można wliczyć okresy ubezpieczenia i zatrudnienia w innych krajach UE),
- przepracowanie przynajmniej 1924 godzin przez ostatnie 3 lata,
- rejestracja w biurze pośrednictwa pracy, oraz
- pozostawanie do dyspozycji duńskiego rynku pracy za jednodniowym uprzedzeniem.

Duńska Agencja Pracy udostępnia na swojej stronie internetowej www.adir.dk dalsze informacje o obowiązujących przepisach oraz o funduszach ubezpieczeń od bezrobocia w różnych sektorach gospodarki i dla różnych grup zawodowych.

6. Emerytura

W Danii istnieją dwa oddzielne główne systemy emerytalne – emerytura socjalna (wypłacana przez państwo) oraz emerytura dodatkowa (powiązana z miejscem pracy i opłacana wspólnie przez pracodawcę i pracobiorcę).

Do emerytur socjalnych należą: emerytura powszechna, której wysokość jest ustalana ustawowo i która stanowi część systemu ubezpieczenia socjalnego w Danii, oraz Uzupełniający Fundusz Emerytalny ATP, którym z zasady objęte są wszystkie osoby mające dochód ze stosunku pracy.

Emerytury dodatkowe to zbiorowe fundusze emerytalne ustalane zazwyczaj w ramach układów zbiorowych negocjowanych przez uczestników rynku pracy oraz firmowe programy emerytalne, których warunki ustalane są indywidualnie przez pracowników i pracodawców. Uczestnictwo w takim dodatkowym programie emerytalnym jest w Danii powszechne.

Okresy ubezpieczenia i zatrudnienia w innym kraju UE też się liczą

Aby otrzymać zasiłek, trzeba spełnić pewne warunki

Informacji o przepisach udziela Duńska Agencja Pracy

Dodatkowa emerytura, na którą składają się pracownik i pracodawca, to rzecz powszechna

Emerytury socjalne

Prawo do emerytury powszechnej lub renty inwalidzkiej należy sobie wypracować. Warunkiem uprawniającym do pełnej duńskiej emerytury powszechnej jest co najmniej 40-letni pobyt lub zatrudnienie w Danii w okresie między 15. a 65. rokiem życia. W przypadku krótszego pobytu wysokość świadczeń emerytalnych oblicza się dodając po 1/40 stawki podstawowej za każdy rok uprawniający do emerytury w Danii.

Uzupełniający fundusz emerytalny (ATP)

Wszystkie osoby zatrudnione w Danii w wymiarze przekraczającym 9 godzin tygodniowo zobowiązane są do uiszczania składek na uzupełniający emeryturę powszechną fundusz emerytalny ATP. Pracodawca opłaca 2/3 składki na ATP, a pracownik 1/3. Składka na ATP co miesiąc jest automatycznie potrącana z wynagrodzenia. Osoby, które opłacały składkę ATP w Danii, ale wiek emerytalny osiągnęły za granicą, powinny poinformować władze ATP o swoim adresie za granicą, aby móc otrzymywać emeryturę.

Emerytura dodatkowa

Zbiorowe programy emerytalne są bardzo powszechne w strefie budżetowej. Zazwyczaj 17,1% wynagrodzenia przed opodatkowaniem trafia na konto emerytalne. Pracodawca wpłaca 2/3 składki, a pracownik 1/3. Część pracownika potrącana jest z wynagrodzenia. Składka emerytalna bardzo często obejmuje również ubezpieczenie od nieszczęśliwych wypadków, poważnej choroby, innych problemów zdrowotnych lub śmierci.

Inaczej jest w przypadku prywatnych przedsiębiorstw, których pracownicy niekoniecznie są obejmowani zbiorowym programem emerytalnym. Zamiast tego często oferowane im są firmowe programy emerytalne. Polegają one na tym, że pracodawca obok wynagrodzenia wpłaca na otworzone przez pracownika konto funduszu emerytalnego kwotę odpowiadającą 10% wynagrodzenia. Często częścią umowy jest wymóg, aby pracownik co miesiąc sam wpłacał na to konto 5% wynagrodzenia. W ten sposób łączna wysokość miesięcznej składki wynosi 15% wynagrodzenia.

Przy zmianie miejsca pracy na zagranicze można wypłacić środki zgromadzone na tym koncie. W takim wypadku z wypłacanej kwoty potrąca się podatek, gdyż wpłacane na bieżąco składki nie są opodatkowane. Normalnie podatek pobiera się dopiero po osiągnięciu przez właściciela konta wieku emerytalnego. Szczegółowe warunki różnią się w zależności od programu emerytalnego. Więcej informacji na ten temat można uzyskać w danej kasie emerytalnej.

IV. Najważniejsze przepisy prawa pracy

Ustawa o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy określa obowiązujące w Danii przepisy bhp. Zdefiniowane w ustawie przepisy obowiązują zarówno pracodawców, jak i pracobiorców. Ustawę o zasadach bhp uzupełnia szereg rozporządzeń poszerzających i precyzujących postanowienia ogólne.

Ustawa urlopowa m.in. zapewnia każdemu pracownikowi prawo do 5 tygodni płatnego urlopu rocznie, w zależności od zakresu zatrudnienia w roku poprzednim.

Ustawa o pracownikach gwarantuje pracownikom etatowym pewne podstawowe prawa w zakresie stosunku pracy (np. pełne wynagrodzenie podczas choroby i urlopu, okresy wypowiedzenia o długości uzależnionej od stażu, odprawy, zwolnienie tylko z merytorycznych powodów). Przez pracowników etatowych rozumie się osoby zatrudnione na stanowisku publicznym w przeciętnym wymiarze przekraczającym osiem godzin tygodniowo i wykonujące jeden z określonych w ustawie typów zadań.

Ustawa o równouprawnieniu płci zakazuje dyskryminacji w kwestiach zatrudnienia, urlopu macierzyńskiego i innych ze względu na płeć. Ustawa ta zawiera także postanowienia dotyczące urlopów macierzyńskich.

Ustawa o równości wynagrodzenia zakazuje dyskryminacji płacowej ze względu na płeć.

Ustawa o zapobieganiu dyskryminacji na rynku pracy zawiera m.in. zakaz zarówno bezpośredniej jak i pośredniej dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, przekonania religijne lub polityczne, orientację seksualną bądź pochodzenie narodowe, społeczne lub etniczne.

Ustawa o ochronie przed zwolnieniem z powodu przynależności do stowarzyszenia (ustawa o wolności zrzeszania się) chroni pracowników przed utratą pracy z powodu członkostwa lub braku członkostwa w danym stowarzyszeniu.

Ustawa o okresach wypowiedzenia przy zwolnieniach grupowych wynikających z ograniczenia działalności przedsiębiorstwa m.in. nakłada na przedsiębiorstwa w takich sytuacjach obowiązek negocjacji z pracownikami.

Ustawa o położeniu prawnym pracowników w przypadku przeniesienia własności przedsiębiorstwa nakłada na kupującego przedsiębiorstwo obowiązek przejęcia zobowiązań sprzedającego obowiązujących w momencie transakcji.

Ustawa o Pracowniczym Funduszu Gwarancyjnym zapewnia pracownikom wypłatę zaległych wynagrodzeń w przypadku bankructwa pracodawcy.

Ustawa o obowiązku pracodawcy informowania pracowników o warunkach zatrudnienia zobowiązuje pracodawcę do wystawienia pracownikowi dokumentu zawierającego najważniejsze warunki nawiązywanego stosunku pracy.

Ustawa o użyciu informacji o stanie zdrowia na rynku pracy mówi m.in., że pracodawcy mogą mieć dostęp wyłącznie do tych informacji o zdrowiu pracowników, które mają istotne znaczenie przy wykonywanych zadaniach.

Ustawa o zasiłkach chorobowych i macierzyńskich określa, że przez pierwsze trzy tygodnie choroby pracownik otrzymuje zasiłek z zakładu pracy, a następnie z kasy gminy; natomiast zasiłek zw. z nieobecnością spowodowaną ciężką, porodem, adopcją itp. w całości z kasy gminy.

Ustawa o klauzulach w umowach o pracę ogranicza prawo pracodawców do stosowania dodatkowych klauzul i wymaga, aby konieczne klauzule były wprowadzane w sposób uczciwy w stosunku do zatrudnianego pracownika.

Ustawa o pracy w niepełnym wymiarze chroni pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze przed dyskryminacją, polepsza warunki takiego zatrudnienia oraz umożliwia dobrowolne rozszerzenie zakresu stosunku pracy.

Ustawa o zatrudnieniu na czas określony ma na celu polepszenie warunków tego rodzaju zatrudnienia poprzez zastosowanie zasady o niedyskryminacji i ustalenie ram takiego stosunku pracy; ma to zapobiec nadużyciom w postaci zatrudniania pracowników kilka razy pod rząd na czas określony.

Ustawa o sądzie pracy określa zasady wnoszenia spraw przed sąd. Naczelny Sąd Pracy zajmuje się przede wszystkim przypadkami naruszenia układów zbiorowych. Większość tych spraw dotyczy strajków niezgodnych z postanowieniami układów zbiorowych oraz przypadków niewypłacenia należnych wynagrodzeń. Uczestników rynku pracy reprezentują przed Naczelnym Sądem Pracy odpowiednie organizacje centralne, tzn. przede wszystkim LO (Duńska Konfederacja Związków Zawodowych) oraz DA (Duńska Konfederacja Pracodawców).

Ustawa o postępowaniu ugodowym w przypadku sporów na rynku pracy ma na celu ugodowe rozwiązywanie kwestii spornych między stronami, zwłaszcza w okresie zawierania nowych układów zbiorowych.

W Danii wdrożona została też europejska **dyrektywa o czasie pracy**, w zw. z czym duńskie ustawodawstwo dot. bhp reguluje takie kwestie, jak okresy odpoczynku, maksymalny tygodniowy czas pracy, praca nocna itp.

Ustawa o delegowaniu pracowników do pracy za granicą zwiera postanowienia wdrażające Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE z dn. 16 grudnia 1996 r. dot. delegowania pracobiorców w ramach świadczenia usług.

V. Informacje kontaktowe

1. Urzędy i instytucje

Ministerstwo Zatrudnienia (Beskæftigelsesministeriet)

Ved Stranden 8
DK-1061 Kopenhaga K
Tel.: +45 72 20 50 00
E-mail: bm@bm.dk
Internet: www.bm.dk

Nadrzędny organ władzy państwowej w dziedzinie duńskiego rynku pracy. Ministerstwo zajmujące się współpracą Danii z UE w dziedzinie rynku pracy.

Duńska Agencja Pracy (Arbejdsdirektoratet)

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

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

Duńska Agencja Pracy zajmuje się m.in. regulacją przepisów 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.

Duńska Agencja ds. Rynku Pracy (Arbejdsmarkedsstyrelsen)

Holmens Kanal 20
Postboks 2150

DK-1016 Kopenhaga K
Tel.: +45 35 28 81 00
E-mail: ams@ams.dk
Internet: www.ams.dk

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

Duńska Agencja ds. Rynku Pracy (Arbejdsmarkedsstyrelsen) prowadzi serwis internetowy www.workindenmark.dk, w którym znajdują się przeznaczone dla obcokrajowców informacje o Danii i duńskim rynku pracy. W serwisie dostępna jest także baza ofert pracy oraz bank życiorysów osób szukających zatrudnienia.

Duńska Agencja ds. Rynku Pracy jest również odpowiedzialna za sieć EURES w Danii.

Informacje o przepisach obowiązujących przy delegowaniu pracowników do pracy za granicą: www.posting.dk Informacje o sieci EURES: www.eures.dk

Duńska Inspekcja Pracy (Arbejdstilsynet)

Landskronagade 33
DK-2100 Kopenhaga Ø
Tel.: +45 70 12 12 88
E-mail: at@at.dk
Internet: www.at.dk

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

Duńska Inspekcja Pracy oferuje szczegółowe informacje na temat obowiązujących w Danii

przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Duńska Inspekcja Pracy ma oddziały na terenie całego kraju. Adresy oddziałów można odnaleźć na stronie internetowej www.at.dk

Urząd ds. Działalności Gospodarczej (Erhvervs- og Selskabsstyrelsen)

Kampmannsgade 1
DK-1780 Kopenhaga V
Tel.: +45 33 30 77 00
E-mail: eogs@eogs.dk
Internet: www.eogs.dk

Jest to podlegający Ministerstwu Gospodarki urząd, którego głównym zadaniem jest rejestracja wszystkich duńskich przedsiębiorstw. To w nim zakłada się firmy i spółki. Poza tym Urząd ds. Działalności Gospodarczej pracuje nad ustawodawstwem dot. rocznej sprawozdawczości księgowej, spółek i biegłych rewidentów.

Za pośrednictwem Urzędu ds. Działalności Gospodarczej zagraniczne przedsiębiorstwa wykonujące w Danii zlecenia powinny zgłaszać do RUT wymagane informacje.

Urząd Skarbowy (SKAT)

Hovedcentret
Østbanegade 123
DK-2100 Kopenhaga Ø
Tel.: +45 72 22 18 18
E-mail: skat@skat.dk
Internet: www.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 przepisach dotyczących obcokrajowców przeby-

wających w Danii oraz zagranicznych firm prowadzących działalność w Danii.

Urzędy Administracji Państwowej

Adresy i numery telefonów Urzędów Administracji Państwowej można znaleźć na stronie internetowej www.statsforvaltning.dk

5 odrębnych regionalnych urzędów obsługuje kwestie administracyjne na poziomie lokalnym.

Urzędy te wystawiają świadectwa rejestracji obywatelom UE, którzy chcą przedłużyć swój pobyt w Danii ponad 3 miesiące (w przeciwieństwie do pracowników delegowanych, którzy zgłaszają się po świadectwa rejestracji do Urzędu ds. Cudzoziemców).

Urząd ds. Cudzoziemców (Udlændingetjenesten)

Ryesgade 53
DK-2100 Kopenhaga Ø
Tel.: +45 35 36 66 00
E-mail: us@us.dk
Internet: www.nyidanmark.dk

Urząd ds. Cudzoziemców jest agencją Ministerstwa ds. Uchodźców, Imigracji i Integracji.

Urząd zajmuje się takimi kwestiami związanymi z cudzoziemcami, jak podania o azyl, łączenie rodzin, wydawanie wiz i pozwoleń na pracę itd.

Poza tym Urząd wystawia świadectwa rejestracji pracownikom delegowanym z innych krajów UE, jeżeli ich pobyt w Danii przekracza trzy miesiące.

Formularze wniosków oraz szczegółowe informacje na temat typów pobytu w Danii dostępne są na stronie internetowej www.nyidanmark.dk

2. Uczestnicy rynku pracy – najważniejsze główne i branżowe organizacje

AC (Akademikernes Centralorganisation)

Nørre Voldgade 29
Postboks 2192
DK-1017 Kopenhaga K
Tel.: +45 33 69 40 40
E-mail: ac@ac.dk
Internet: www.ac.dk

FTF (Duńska Konfederacja Pracowników Etatowych i Urzędników Służby Publicznej)

Niels Hemmingsens Gade 12
Postboks 1169
DK-1010 Kopenhaga K
Tel.: +45 33 36 88 00
E-mail: ftf@ftf.dk
Internet: www.ftf.dk

LO (Duńska Konfederacja Związków Zawodowych)

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

DA (Duńska Konfederacja Pracodawców)

Vester Voldgade 113
DK-1790 Kopenhaga V
Tel.: +45 33 38 90 00
E-mail: da@da.dk
Internet: www.da.dk

SALA (Duńska Konfederacja Pracodawców Sektora Rolnego)

Vester Farimagsgade 1, 5th
Postbox 367
DK-1504 Kopenhaga V
Tel.: +45 33 13 46 55
E-mail: info@sala.dk
Internet: www.sala.dk

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

Wybrane organizacje branżowe sektora budownictwa to:

BAT (Kartel Sektora Budowlano-Montażowego i Drzewnego)

Kampmannsgade 4
DK-1790 Kopenhaga V
Tel.: +45 70 30 03 00
E-mail: bat@batkartellet.dk
Internet: www.batkartellet.dk

TIB (Zrzeszenie Branży Drzewnej, Przemysłowej i Budowlanej w Danii)

Mimersgade 41
DK-2200 Kopenhaga N
Tel.: +45 88 18 70 00
E-mail: tib@tib.dk
Internet: www.tib.dk

3F (Zjednoczona Federacja Duńskich Pracowników)

Kampmannsgade 4
DK-1790 Kopenhaga V
Tel.: + 45 70 30 03 00
E-mail: 3f@3f.dk
Internet: www.3f.dk

Dansk Byggeri (Zrzeszenie Duńskich Pracodawców Branży Budownictwa)

Nørre Voldgade 106
Postbox 2125
DK-1015 Kopenhaga K
Tel.: +45 72 16 00 00
E-mail: info@danskbyggeri.dk
Internet: www.danskbyggeri.dk

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8
1061 Kopenhaga K

Telefon +45 72 20 50 00
Telefax +45 33 12 13 78

www.bm.dk

