

## Консультации по трудовому праву

2015-2020 годы

# 01

**В каком случае можно говорить о дискриминации на рабочем месте? мне платят меньше зарплату чем коллеге, который выполняет ту же работу, стаж такой же. Шеф аргументирует это тем, что у меня не очень хороший датский язык. Но на рабочем месте мы в основном используем английский, датский только во время кофе-пауз, или обеда.**

В Дании существует несколько законов о равенстве граждан и регламентирующих вопросы дискриминации по половому признаку, национальности, сексуальной ориентации, религиозной принадлежности.

- Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse (ligebehandlingsloven),
- Lov om lige løn til mænd og kvinder (ligelønsloven),
- Lov om ligestilling af kvinder og mænd (ligestillingsloven),
- Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (forskelsbehandlingsloven).

Ваша ситуация, как вы ее описываете, подпадает под действие, как минимум, последнего из названных выше законов. В соответствии с этим законом запрещено устанавливать разную заработную плату за одинаковый труд работникам, имеющим различия по расовой или национальной принадлежности, цвету кожи, религии, пола, политических взглядов, сексуальной ориентации:

§ 2. Stk. 2. Forskelsbehandling med hensyn til lønvilkår foreligger, hvis der ikke ydes lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

В том случае, если ваш коллега еще и другого пола, необходимо также обратиться к Закону о равной заработной плате для женщин и мужчин - *ligelønsloven*.

В соответствии с частью 2 § 1 Закона работодатель обязан выплачивать одинаковую заработную плату работникам мужского и женского пола за одинаковую работу или работу, имеющую одинаковую ценность. Особенно, когда размер заработной платы предусмотрен квалификационной системой оплаты труда. Оценка стоимости результатов труда должна производиться в совокупности, на основании объективных критериев.

В случае, если ваше право на равную зарплату за равный труд нарушено, вы имеете право на выплату компенсации в виде разницы в заработной плате между вашей зарплатой и зарплатой вашего коллеги.

## 02

**Недавно стала жертвой одного неприятного случая. Мой начальник выставил на посмешище в присутствии других ему подчиненных людей, называя "русской", и "русские все алкоголики". Как реагировать? предусмотрен ли какой-нибудь денежный штраф за моральное унижение или предусмотрены ли законодательством какие-нибудь иные меры наказания за такие деяния?**

Поведение вашего начальника формально подпадает под понятие *Chikane* в Законе о запрете на неравенство на рабочем рынке (*forskelsbehandlingsloven*), что является дискриминацией :

Stk. 4. *Chikane* skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering, alder, handicap eller nationale, sociale eller etniske oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

Для квалификации поведения как *chikane*, кроме его повторяемости/систематичности, необходимо также подтвердить, что сказанное имело целью унижить вас в глазах коллег, оскорбить вашу честь и достоинство, создать атмосферу неприязни и ненависти по отношению к вам. Штраф за такое поведение не предусмотрен, но требование о возмещении морального вреда может быть заявлено работодателю через профсоюз работника в суде.

Из вашего описания следует, что такой случай имел место один раз. Непонятно, при каких конкретных обстоятельствах имел место этот случай, каковы были последствия в отношении оценки ваших трудовых результатов, изменилось ли к вам отношение коллег, имела ли ситуация продолжение и т.п. Случаи не прямой дискриминации довольно трудно доказуемы, поэтому если такое поведение повторится, я рекомендую вам позаботиться о доказательствах: видео или аудиозапись, фото, свидетельские показания, возможная корреспонденция между сотрудниками осуждающего или обсуждающего характера, где содержание поведения описывается и комментируется.

## 03

**Мой бывший работодатель ( фермер) не начислил и не выплатил мне зарплату за переработки. Могу ли я обратиться в суд с этим требованием и какие доказательства мне нужны?**

Конечно, вы можете обратиться в суд. Если размер вашего требования не превышает 50.000 ДKK, дело подлежит рассмотрению в суде в упрощенном порядке. Госпошлина за подачу иска составляет 500 крон. До подачи иска в суд желательно обратиться с письменным и подкрепленным доказательствами требованием непосредственно к работодателю. Возможно, что конфликт удастся уладить во внесудебном порядке и избежать дополнительных судебных расходов.

В качестве доказательств понадобятся ваш трудовой договор/контракт, записи о переработках, расчет суммы недостающей выплаты, зарплатные листы за последние 3 месяца, ответ работодателя. Также может быть приложена любая корреспонденция, видео- аудиозаписи, имеющие отношение к спорному вопросу. При недостаточности письменных доказательств, в суд можно пригласить свидетелей. Проигравшая судебный процесс сторона оплачивает судебные расходы.

# 04

**Я работаю на ферме. По контракту моя зарплата составляет 25.000 ДКК. Зарплатный лист выписывается на эту же сумму, и я вижу, что все отчисления в социальные фонды производятся, исходя из зарплаты по контракту. В реальности же происходит следующее: я "возвращаю" фермеру 5.000 ДКК наличными с каждой моей зарплатой. Он мне объяснил, что не может платить мне 25.000, для его предприятия это дорогое удовольствие, но таковы требования миграционной службы к размеру зарплаты на моей должности, и он помогает мне, чтобы я могла сохранить работу и остаться в стране. Может ли он меня уволить, если я откажусь возвращать деньги?**

Тот факт, что вы делаете дорогой подарок своему работодателю из каждой своей зарплаты, при других обстоятельствах мог бы показаться странным и остаться безнаказанным, поскольку вы вправе распоряжаться заработанными деньгами по своему усмотрению. Но в данном конкретном случае ваши действия и действия вашего работодателя однозначно неправомерны, поскольку вы оба предоставляете заведомо ложную информацию миграционной службе о вашем трудовом договоре, что может служить основанием для лишения вас вида на жительство и запрета на въезд в страну, а работодателя - основанием для привлечения к налоговой ответственности и ограничении права на найм иностранной рабочей силы.

# 05

**Мой работодатель не рассчитал и не перечислил отпускные на feriekonto после моего увольнения. Как я могу получить с него эти деньги?**

Если вы не являетесь членом профсоюза, вам придется самому позаботиться о взыскании отпускных денег с работодателя. Прежде всего, незамедлительно письменно обратитесь к работодателю с вопросом, по какой причине не перечислены деньги. В письме дайте ему короткий, в несколько дней, срок на решение этого вопроса, а заодно сообщите, что намерены подать в отношении него заявление о банкротстве, если вопрос не будет решен. Если последует отрицательный ответ или он вообще не ответит, необходимо

обратиться в суд Skifteretten и оформить заявление о признании работодателя банкротом, заплатив госпошлину. Обычно этого заявления бывает достаточно.

Храните всю документацию, поскольку она может пригодиться в дальнейшем для получения денег из социального гарантийного фонда Lønmodtagergarantofond.

## 06

**Имела ли я право отсрочить отпуск или получить дополнительные дни отпуска, если в период отпуска я заболела? У меня такая ситуация. В моем рабочем графике стоял запланированный отпуск – две последние недели июля. В субботу вечером, в первый же день отпуска, я заболела. В понедельник утром я позвонила работодателю, чтобы заявить о больничном и попросила отсрочить начало отпуска до дня выхода с больничного, поскольку мы собирались в летний домик, пока ребенок еще на летних каникулах. Работодатель ответил, что не может отсрочить начало отпуска на неопределенное количество дней, но может дать мне другое отпускное время в этом году. Я пошла на больничный, и проболела 4 отпускных дня. И была вынуждена выйти на работу раньше, пока вся семья «догуливала» отпуск без меня. Прав ли был работодатель?**

Во-первых, первый день отпуска - не суббота, а понедельник. Если вы заболели в выходные дни после последней рабочей недели, вы имеете право на отсрочку отпуска. Работодатель не имеет права заставить вас начать отгуливать отпуск в понедельник. В понедельник вы должны были сообщить о больничном, что вы его сделали. В этом случае ваш отпуск должен был быть перенесен полностью или, по согласованию с работодателем, «догулян» в оставшееся запланированное отпускное время. Из вашего вопроса понятно, что вы «догуляли» остаток отпуска. У работника по закону нет права требовать, чтобы начало отпуска было перенесено на первый день выхода с больничного. График отпусков составляется заранее с учетом производственных особенностей предприятия, и если у работодателя нет возможности просто «сдвинуть» ваш отпуск, на это решение невозможно повлиять правовыми методами. Вы имеете право на дополнительные 4 дня отпуска, время его проведения вы должны согласовать с работодателем.

## 07

Я слышала, что родители имеют право взять один свободный день для ухода за больным ребенком. В каком законе написано, что речи идет только об одном дне? Ребенка невозможно вылечить за 1 день, если он «подхвалил» вирусное заболевание. Действуют те же правила об одном дне при серьезном и длительном заболевании?

Закон о праве работников на пропуск работы по семейным обстоятельствам позволяет работнику отсутствовать на работе в связи с возникновением вынужденных семейных обстоятельств, таких как заболевание или несчастный случай. Но ни в одном из существующих законов не содержится нормы, регулирующей точное количество дней пропуска рабочего времени в связи с внезапно возникшим заболеванием у ребенка.

Количество дней устанавливается либо коллективными трудовыми соглашениями, либо конкретными трудовыми договорами. На сегодняшний день, предоставление 1 дня- это почти повсеместная практика, в некоторых случаях речь может идти о 2-х днях, но не более того. Если ваш работодатель не является участником коллективного трудового соглашения, вам необходимо позаботиться о том, чтобы этот вопрос был отрегулирован в вашем трудовом договоре. Помните, что день пропуска работодателем не оплачивается. Если ребенок болеет дольше, чем 1-2 дня, вам необходимо искать помощь в уходе за ним, но на работу выйти необходимо во избежание увольнения по причине прогула.

В случае длительных заболеваний ( минимум 12 дней) действуют другие правила, в соответствии с которыми родителям возможна выплата пособия по уходу за больным ребенком, а в наиболее сложных ситуациях – компенсация за утраченную заработную плату или пенсия по уходу за ребенком-инвалидом. Barselloven § 26, Serviceloven § 42, Serviceloven § 118.

## 08

**Я работаю в автомастерской. Примерно 2 недели назад я упал на рабочем месте, не заметил инструмент, который мой коллега не убрал за собой. Я повредил колено. Был у врача, меня отправили на рентген колена, я жду ответ. Боль до сих пор не проходит, я принимаю обезболивающее. Должен ли мой работодатель заявить об этом случае как о травме на рабочем месте?**

Ваш работодатель обязан заявить о травме в Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, если он это до сих пор не сделал – срочно подайте заявление через borger.dk Управление рассмотрит ваше заявление, соберет информацию от врача и из больницы и примет решение. Если несчастный случай будет признан производственной травмой, вы получите компенсацию за повреждение здоровья.

# 09

**Здравствуйте. Мой муж- гражданин ЕС, работал в Дании в компании по доставке почты ночным курьером. Однажды его остановила полиция, чтобы проверить, не была ли она использована при совершении краж в Дании, а мужа отпустили. Через некоторое время ему позвонил менеджер фирмы (гражданин Украины) и сообщил об увольнении. Зарплата за последнее время работы осталась не выплачена. Скажите, пожалуйста, можно ли взыскать невыплаченную зарплату?**

Вопрос о взыскании заработной платы можно только ставить, если у вас имеются достаточные доказательства наличия трудового договора.

# 10

**Может ли мой работодатель запретить мне пользоваться личным мобильным телефоном на рабочем месте и запретить мне говорить по телефону по-русски с членами моей семьи?**

Да, работодатель имеет право ввести правила пользования мобильным телефоном на рабочем месте. Это право не предусмотрено каким-либо законом, но вытекает из существа трудовых правоотношений и основано на таком принципе взаимоотношений, как лояльность сотрудников по отношению к руководству. Работодатель может запретить пользование телефоном в течение всего рабочего дня, или установить иной порядок, в соответствии со спецификой деятельности предприятия или характером ваших служебных полномочий.

В случае, если ваши семейные обстоятельства таковы, что у вас есть потребность быть все время на связи, об этом необходимо договориться с работодателем, а еще лучше заручиться его письменным подтверждением этого согласия.

Как бы то ни было, правила не должны быть дискриминирующими и должны быть обусловлены производственной необходимостью. Работодатель не имеет права запретить вам общаться на родном языке с членами вашей семьи в то время, когда вам разрешено пользоваться телефоном.

# 11

**Я прекращаю работу в Дании. Мне нужна ваша помощь, чтобы оформить все правильно и забрать все мои накопления, включая пенсионные. Я гражданин Латвии, но русскоговорящий.**

При переезде вы можете забрать ваши пенсионные накопления с собой, но пенсионный фонд вычтет с вас госпошлину. В некоторых случаях она достигает 60 % от суммы накопления плюс расходы страховой компании по закрытию вашего счета 1.865 дkk.

# 12

**Должен ли работник- гражданин третьей страны-, являющийся сотрудником фирмы, зарегистрированной в ЕС и командированный в Данию от этой фирмы, иметь социальную страховку? Или датское принимающее предприятие обязано его страховать на случай несчастного случая на производстве.**

Работник, независимо от национальности, подлежит социальному страхованию в той стране ЕС, где он проживает и работает на законных основаниях. Перед командировкой в Данию он обязан обзавестись этим документом формы A1, подтверждающим, что он является плательщиком в социальные фонды в стране проживания. В интересах датского принимающего предприятия удостовериться в наличии такого документа, в противном случае к нему возникнут требования в случае, если несчастный случай произойдет. Датское предприятие обязано соблюдать правила техники безопасности на рабочем месте и другой законодательство в области трудового права, независимо от того, какие работники заняты на производстве – свои или командированные из других стран.

# 13

**Я прожила в Дании с мужем 8 лет, все это время работала в его фирме. В августе он меня уволил, потому что наши отношения ухудшились. Он должен был выплатить мне выходное пособие за 4 месяца вперед, но отказывается это делать, ссылаясь на то, что мы будем разводиться, и у него ко мне якобы есть претензии по разделу имущества. В настоящее время я проживаю в России, никто из нас еще не подал на развод. Законен ли отказ мужа от выплаты мне зарплаты?**

Если отказ мужа обоснован единственно предстоящим разделом имущества, то такой отказ однозначно неправомерен. Зарплата и раздел имущества – требования, вытекающие из двух разных правоотношений, по которым не может быть принудительного зачета требований без согласия другой стороны. Возможность удержания заработной платы была бы оправдана, если бы у вашего мужа были к вам подтвержденные требования в рамках рабочего контракта.

Я рекомендую вам незамедлительно направить иск в суд.

# 14

**Администрация предприятия по производству молочных продуктов, а именно зам. директора, бухгалтерия и IT-работники, отправлена на «удалёнку», в то время как производственное отделение занято на рабочем месте в соответствии со старым графиком работы. Может ли работник производственного отделения отказаться выйти на работу, мотивируя отказ необходимостью в самоизоляции дома?**

Вопрос в том, чем в данном конкретном случае продиктована необходимость в самоизоляции – нежеланием подвергаться риску заражения на рабочем месте или подозрением на имеющееся заболевание? Во втором случае ответ не нуждается в комментарии, работник должен оставаться дома. При подозрении на заболевание, – с сохранением заработной платы, а при наличии заболевания – с выплатой пособия по больничному листу.

В том случае, если работник здоров, и у работника отсутствуют конкретные и известные основания опасаться заражения на рабочем месте (например, все сотрудники протестированы), и работа предприятия не приостановлена Министерством по контролю за

производством продуктов питания, работник обязан выйти на работу. В противном случае работнику грозит увольнение без выходного пособия.

# 15

**Можно ли уволить работника, отказавшегося выйти на работу по той причине, что детский сад закрыли на карантин, а ребёнка невозможно было оставить дома без присмотра?**

Обеспечить ребёнку присмотр в своё рабочее время – ответственность работника, поэтому отсутствие присмотра за ребенком не является уважительной причиной невыхода на работу.

В случае если присмотр в срочном порядке не найден, необходимо договориться с работодателем об альтернативной возможности исполнения трудовых обязанностей - либо о работе на дому, либо взять очередной отпуск или отпуск за свой счёт. Работодатель, однако, за исключением чрезвычайных ситуаций, не имеет права принудить работника взять очередной отпуск, если график отпусков на предприятии уже утверждён. В том случае, если согласие о переносе утверждённого ранее отпускного периода будет достигнуто, работодатель обязан возместить работнику расходы, понесённые в связи с ранее планировавшимся отпуском.

В крайнем случае, можно взять 1 день больничного по уходу за ребенком.

# 16

**Возможно ли посещение врача в рабочее время в связи с необходимостью сделать тест на коронавирус?**

По общим правилам, посещение врача должно иметь место в нерабочее время. Исключения возможны по договоренности с работодателем или если посещение врача в другое время невозможно.

# 17

## **Кем оплачивается нахождение работника на карантине?**

При наличии симптомов или подтвержденного диагноза коронавируса работник должен уйти на больничный. В этом случае оплата больничных производится в обычном порядке – первые три недели работодателем, затем – органами соцзащиты местного муниципалитета.

Самоизоляция (карантин) без диагноза и симптомов должна быть оплачена работодателем. По договоренности с работодателем могут быть использованы отпускные дни или отпуск без содержания. Государственные служащие обязаны взять 5 отпускных дней в течение карантинного периода.

# 18

## **Может ли работодатель отменить ранее установленный график работы для работников с почасовой оплатой труда – речь идёт о работниках складских помещений, работающих вахтовым методом?**

Сокращение рабочего времени возможно и неизбежно на тех предприятиях, которые не относятся к предприятиям жизнеобеспечения. Если работодатель в связи с приостановлением деятельности предприятия не может обеспечить работников объёмом работ по заранее утверждённому графику, заработная плата за потерянные часы работы подлежит компенсации.

# 19

**Вопрос по поводу работы в Дании. Когда я приехал в Данию работать, узнал, что вроде те документы и контракты, которые мне дали, не совсем отвечают законодательству Дании. Возможно ли за это подать на компанию в суд и требовать компенсацию?**

Нужно понять, что именно вы имеете в виду под несоответствием законодательству: отдельные пункты трудового договора, приглашение на работу, сама деятельность?

Если речь идет о том, что ваши документы (въездная виза?) не дают вам права на работу в Дании, вы должны немедленно прекратить работу. В противном случае, вы и ваш работодатель рискуете понести ответственность по уголовному законодательству, включая штрафы, депортацию и запрет на въезд в течение 5 лет.

Если речь идет о том, что ваша зарплата или другие условия труда не соответствуют условиям, принятым в Дании и странах ЕС, этот вопрос необходимо решать с работодателем, профсоюзом или в суде.

