



Beskøftigelses-
ministeriet

Zasady obowiązujące firm działających na terenie Danii

Firmy zagraniczne oraz delegowani pracownicy wykonujący pracę w Danii muszą znać przepisy obowiązujące na duńskim rynku pracy oraz ich przestrzegać.

W tej ulotce przeczytasz więcej o warunkach pracy w Danii, RUT, zasadach BHP oraz przepisach podatkowych. Więcej na ten temat przeczytasz na stronie WorkplaceDenmark.dk.

Spis treści

Rejestr zagranicznych dostawców usług

Rejestr zagranicznych dostawców usług (RUT)	4
---	---

Warunki pracy w Danii

Prawo do organizowania się	5
Wynagrodzenia	5
Godziny pracy	6
Zasady dotyczące urlopów	6
Zakaz dyskryminacji	9
Równe szanse i równa płaca	9

Podatek VAT i podatek dochodowy

Podatek VAT i podatek dochodowy	10
---------------------------------	----

Duńskie przepisy dotyczące środowiska pracy

Duński urząd ds. środowiska pracy	12
Wymagania dotyczące BHP w ramach współpracy	12
Alternatywne miejsca pracy	13
Oceny ryzyka w miejscu pracy	13

Urazy zawodowe

Praca w Danii przez dłuższy czas	15
Lista firm ubezpieczeniowych działających w Danii	15
Zgłaszanie urazów zawodowych	16

Zasady BHP w sektorze budowlanym

Porady dotyczące zasad BHP na budowie	19
---------------------------------------	----

Rejestr zagranicznych dostawców usług

Pracodawcy zagraniczni tymczasowo świadczący usługi na terenie Danii zobowiązani są do zarejestrowania swojego przedsiębiorstwa w Rejestrze Usługodawców Zagranicznych (RUT). Masz również obowiązek zgłaszać informacje o tożsamości pracowników, których delegujesz do pracy w Danii w związku ze świadczeniem usługi.

Osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą i niezatrudniające pracowników mają obowiązek zgłoszenia swojej działalności do RUT jedynie wtedy, gdy świadczą usługi w branży budownictwa lub branży instalacyjnej i remontowej maszyn lub urządzeń.

Niedopełnienie obowiązku zgłoszenia działalności do RUT zagrożone jest karą grzywny w wysokości 10 000 DKK.

Jeśli przedsiębiorstwo nie dokona zgłoszenia do RUT, mimo wydanego przez duński Urząd Inspekcji Pracy nakazu o natychmiastowej wykonalności, może zostać na nie nałożona okresowa kara pieniężna, wymierzana codziennie do momentu wykonania obowiązku zgłoszenia.

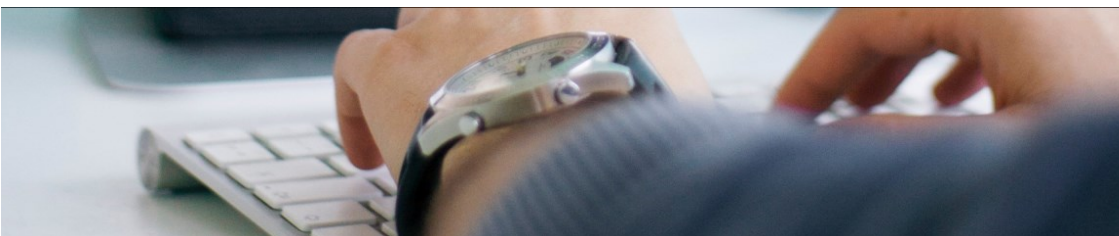
Rejestracja przedsiębiorstwa w RUT

odbywa się elektronicznie w serwisie virk.dk. Powinna mieć miejsce najpóźniej w momencie rozpoczęcia świadczenia usługi. Po zgłoszeniu przedsiębiorstwa rejestrujący otrzyma pokwitowanie zawierające numer RUT, który należy podawać, kontaktując się z władzami duńskimi.

Przedsiębiorstwa świadczące usługi w branży budowlano-konstrukcyjnej, w rolnictwie, leśnictwie, ogrodnictwie lub przy produkcji roślin, zobowiązane są udokumentować zleceniodawcy, że dokonały zgłoszenia do RUT. Dokumentacja ta może mieć formę potwierdzenia otrzymanego po przejściu procesu rejestracji w RUT. Przez „zleceniodawcę” rozumie się osobę lub firmę, od której dane przedsiębiorstwo przyjmuje zlecenie.

W przypadku zaistnienia zmian w stosunku do treści zgłoszonych do RUT należy zadbać o skorygowanie danych nie później niż pierwszego dnia roboczego po wejściu w życie przedmiotowej zmiany.

Przedsiębiorstwo można zarejestrować w RUT na stronie virk.dk/rut.



Warunki pracy w Danii

Na duńskim rynku pracy płace i warunki pracy są regulowane głównie w układach zbiorowych lub w indywidualnych umowach o pracę, zawieranych między pracodawcami a pracownikami. Układ zbiorowy to porozumienie dotyczące warunków pracy, które należy zapewnić pracownikom w przedsiębiorstwie lub branży. Warunki te dotyczą m.in. kwestii czasu pracy, wynagrodzenia i urlopów.

Informacje o wynagrodzeniu i warunkach pracy w określonym obszarze objętym układem zbiorowym można uzyskać, kontaktując się z organizacją pracodawców lub związkiem zawodowym; zob. też witrynę workplacedenmark.dk.

Przystępowanie przedsiębiorstw prowadzących działalność w Danii do zbiorowych układów pracy nie jest obowiązkowe. Związek zawodowy może jednak zażądać od danego przedsiębiorstwa przystąpienia do układu zbiorowego, aby zapewnić delegowanym pracownikom wynagrodzenie na poziomie opowiadającym temu, jaki duńscy pracodawcy są zobowiązani wypłacać za wykonywanie podobnej pracy. Jeśli przedsiębiorstwo tego nie robi, związek zawodowy może skorzystać z dostępnych mu środków prowadzenia konfliktów zbiorowych takich jak np. strajk, blokada czy konflikt ze wsparciem innych związków zawodowych.

Sytuacje, w których do przedsiębiorstw zwracają się duńskie związki zawodowe z wnioskiem o zawarcie układu zbiorowego mającego zabezpieczyć prawa osób pracujących w Danii, nie należą do rzadkości. Przedsiębiorstwa mogą wówczas przystąpić do negocjowania układu zbiorowego, ale mogą też zdecydować się na przystąpienie do organizacji pracodawców, która podejmie negocjacje w ich imieniu.

Prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych

Wszyscy pracownicy w Danii mają prawo do zrzeszania się w stowarzyszeniach takich jak związki zawodowe. Ustawa o swobodzie zrzeszania się na rynku pracy chroni prawo pracowników do stowarzyszania się, zabraniając pracodawcom wymagania, aby pracownik był – lub nie był – członkiem związku zawodowego.

Płace i wynagrodzenia

W Danii nie ma ustawowej płacy minimalnej. Wysokość płacy jest zazwyczaj ustalana w układach zbiorowych dotyczących różnych rodzajów pracy. Jeśli jako pracodawca zawarłeś układ zbiorowy, jesteś zobowiązany do zapłaty płacy określonej w umowie.

Jeśli masz pytania dotyczące płac, możesz skontaktować się z odpowiednimi partnerami społecznymi, na przykład z Konfederacją Duńskich Pracodawców i/lub odpowiednim związkiem zawodowym.

Pracownicy, którzy są oddelegowani za granicę z kraju należącego do UE lub EOG i którym pracodawca nie wypłaci wynagrodzenia w uzgodnionej wysokości, mogą uzyskać pomoc od Duńskiego Funduszu Rynku Pracy dla Pracowników Delegowanych, o ile są objęci duńskim układem zbiorowym.

Fundusz jest finansowany ze składek wszystkich duńskich i zagranicznych pracodawców, którzy tymczasowo zatrudniają pracowników na terytorium Danii. Pobieranie składek od zagranicznych pracodawców opiera się na ich zgłoszeniu do Rejestru Zagranicznych Dostawców Usług.

Więcej informacji na temat funduszu można znaleźć na stronie WorkplaceDenmark.dk.

Godziny pracy

Zasadniczo w Danii godziny pracy są ustalone w układzie zbiorowym, a w ogromnej większości branż standardowy czas pracy wynosi 37 godzin tygodniowo (praca w pełnym wymiarze godzin).

W przypadku pracowników w wieku powyżej 18 lat unijna dyrektywa w sprawie czasu pracy określa następujące ograniczenia:

- Dzienny okres odpoczynku trwający co najmniej 11 kolejnych godzin.
- Przerwa w każdym dniu roboczym trwającym ponad 6 godzin. Długość przerwy zależy od jej celu, na przykład przerwa na posiłek.
- Jeden dzień odpoczynku (24 godziny) w tygodniu, który musi być związany z codziennym okresem odpoczynku. Między dwoma dniami odpoczynku nie może być więcej niż sześć dni pracy.
- Tydzień roboczy może trwać maksymalnie 48 godzin, z uwzględnieniem nadgodzin.
- Należy rejestrować całkowity dzienny czas pracy.
- Pracownik nocny nie może pracować średnio dłużej niż 8 godzin w ciągu 24 godzin.

Jeśli pracownik jest dostępny w miejscu pracy, ten czas nie jest wliczany do czasu odpoczynku (codzienny okres odpoczynku). Jeśli pracownik jest dostępny poza miejscem pracy, na przykład w domu, ten czas jest liczony jako czas odpoczynku, gdy nie wykonuje on pracy.

W niektórych przypadkach układy zbiorowe odbiegają od tych zasad.





Przepisy urlopowe

Pracowników delegowanych do pracy w Danii obejmują zasadniczo przepisy urlopowe obowiązujące w ich kraju pochodzenia, z zastrzeżeniem, że przysługujące im uprawnienia w zakresie długości urlopu i wypłaty wynagrodzenia za czas urlopu muszą odpowiadać co najmniej uprawnieniom określonym w duńskiej ustawie urlopowej. Oznacza to, że przepisy duńskie dotyczące długości urlopu i wypłaty wynagrodzenia w czasie urlopu mają zastosowanie, jeśli są one korzystniejsze dla pracownika.

Zgodnie z duńskimi przepisami urlopowymi pracownik ma prawo do 25 dni urlopu rocznie, niezależnie od tego, czy nabył prawo do płatnego urlopu. Oznacza to, że osoby, które nie wypracowały sobie prawa do płatnego urlopu, nadal mają prawo do urlopu bezpłatnego.

Pracownik nabywa prawo do 2,08 dnia płatnego urlopu za każdy miesiąc zatrudnienia pracownika w okresie od 1 września do 31 sierpnia (rok urlopowy). Urlop jest wykorzystywany w okresie przeznaczonym na wykorzystanie urlopu, który trwa od 1 września tego samego roku do 31 grudnia następnego roku.

Wynagrodzenie dla pracownika za wypracowany czas urlopu może być wypłacane albo w formie zwykłego wynagrodzenia pracownika oraz dodatku urlopowego w wysokości 1% wynagrodzenia w roku urlopowym albo w formie rekompensaty urlopowej, której wysokość wynosi 12,5% wynagrodzenia pracownika w roku urlopowym.

Równe prawa i zakaz dyskryminacji

W Danii obowiązuje prawo, które gwarantuje równouprawnienie kobiet i mężczyzn i zapobiega dyskryminacji na rynku pracy. Przepisy te chronią pracowników przed wszelkimi formami dyskryminacji na rynku pracy ze względu na:

- płeć
- rasę
- kolor skóry
- wyznanie lub wiarę
- poglądy polityczne
- orientację seksualną
- tożsamość płciowa, ekspresja płciowa lub cechy płciowe
- wiek
- niepełnosprawność
- pochodzenie narodowe, społeczne lub etniczne

Dyskryminacja jest zabroniona na wszystkich etapach zatrudnienia, w tym w przy rekrutacji, zatrudnianiu i zwalnianiu. Pracownicy, którzy uważają, że stali się obiektem dyskryminacji, mogą wnieść skargę do Rady ds. równego traktowania. Prawo to stanowi, że mężczyźni i kobiety muszą być traktowani jednakowo w życiu zawodowym. Oznacza to na przykład, że pracodawca nie może preferować wybranej płci w procesie obsadzania stanowiska. Nie może również nikogo dyskryminować ze względu na ciążę, okres macierzyństwa ani urlop macierzyński.

Równość wynagrodzeń

Zgodnie z prawem mężczyźni i kobiety muszą być traktowani jednakowo w życiu zawodowym. Muszą mieć taką samą płacę, jeśli wykonują ten sam rodzaj pracy lub jeśli ich praca ma tę samą wartość.

Podatek VAT i podatek dochodowy

Wszystkie firmy, które sprzedają towary lub usługi na terytorium Danii, muszą płacić podatek VAT.

VAT to podatek od wartości dodanej w wysokości 25%, który jest dodawany do ceny towarów lub usług sprzedawanych przez firmę.

Jeśli prowadzisz działalność na terytorium Danii, Twoje działania muszą być zarejestrowane. Jeśli sprzedajesz towary lub usługi, musisz być zarejestrowany jako płatnik VAT. Jako pracodawca musisz zarejestrować swoją firmę jako płatnika VAT nie później niż na osiem dni przed rozpoczęciem dostaw towarów lub świadczenia usług. Możesz zarejestrować swoją firmę jako płatnika VAT w czasie zgłaszania jej do Rejestru Zagranicznych Dostawców Usług (RUT) pod adresem virk.dk.

Jeśli firma zarejestrowana za granicą sprzedaje usługi firmie zarejestrowanej w Danii, zagraniczna firma nie musi zasadniczo naliczać duńskiego podatku VAT, ponieważ podatek ten powinien zostać zadeklarowany i zapłacony przez duńską firmę (mechanizm odwrotnego obciążenia).

Jeśli firma zarejestrowana w Danii posiada pracowników, firma musi zostać zarejestrowana jako pracodawca i co miesiąc składać deklaracje dotyczące wynagrodzeń, składek na Fundusz Pracy (AM) i podatku dochodowego typu A do elektronicznego rejestru dochodów (E-indkomstregistret). Obowiązek ten dotyczy firm, które zatrudniają zagranicznych pracowników.

Przy składaniu deklaracji firmy powinny mieć świadomość, że zagraniczni pracownicy podlegają różnym przepisom podatkowym w zależności od tego, skąd pochodzą i jak długo będą przebywać w Danii. Dotyczy to również pracowników sezonowych i pracowników tymczasowych, takich jak rzemieślnicy.

Firmy zarejestrowane w Danii muszą również zapewnić, że ich zagraniczni pracownicy posiadają ważny osobisty numer identyfikacji podatkowej.

Jeśli masz pytania dotyczące duńskich przepisów podatkowych, możesz znaleźć więcej informacji na stronie skat.dk/pl/osoby-prawne lub zadzwonić do Duński Urząd Skarbowy +45 72 22 28 92



Duńskie przepisy BHP

Wszystkie firmy i pracowników pracujących w Danii obowiązują duńskie przepisy BHP.

Jako pracodawca jesteś odpowiedzialny za dopilnowanie, aby praca była zaplanowana, zorganizowana i odpowiednio wykonywana pod względem BHP. Jesteś na przykład zobowiązany do pouczania pracowników o tym, jak bezpiecznie wykonywać pracę i do zapewnienia niezbędnego sprzętu ochrony indywidualnej. Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania instrukcji i korzystania z wymaganego sprzętu ochrony indywidualnej.

Duński Urząd Inspekcji Pracy

Duński Urząd Inspekcji Pracy (UIP) to organ rządowy odpowiedzialny za zapewnienie zgodności z duńskimi przepisami BHP. UIP służy również firmom wskazówkami na temat bezpieczeństwa i higieny pracy. Firma ryzykuje poniesieniem kary, jeśli narusza przepisy BHP.

Jeżeli UIP ustali, że firma nie spełniła wymogów ustawowych, firma będzie zobowiązana do zapewnienia zgodności z przepisami. W niektórych przypadkach UIP może również zabronić prowadzenia dalszych prac do czasu rozwiązania kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto firmie grozi grzywna, jeżeli

dopuszcza się poważnego naruszenia przepisów.

UIP sprawdza również, czy zagraniczne firmy złożyły poprawne i dokładne powiadomienie w Rejestrze Dostawców Usług Zagranicznych (RUT) o swoich usługach.

Wymagania dotyczące współpracy w zakresie BHP

Pomimo, że jako pracodawca ponosisz ogólną odpowiedzialność za zapewnienie bezpieczeństwa pracy w Twojej organizacji, kierownictwo i pracownicy są również zobowiązani do współpracy w zakresie BHP.

Firmy zatrudniające dziesięciu lub więcej pracowników muszą mieć organizację ds. BHP odpowiedzialną za wszystkie kwestie związane z BHP, w tym zapewnienie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy oraz zapobieganie urazom zawodowym.

Kluczowymi osobami w organizacji ds. BHP są: pracodawca, wybrani przedstawiciele ds. BHP oraz wyznaczeni inspektorzy. Jako pracodawca masz obowiązek dopilnować, aby przedstawiciele ds. BHP oraz inspektorzy ukończyli trzydniowy duński program szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Ma to na celu zapewnienie

podstawowej wiedzy na temat bezpieczeństwa i higieny pracy.

Firmy zatrudniające mniej niż dziesięciu pracowników muszą systematycznie pracować nad bezpieczeństwem i higieną pracy; nie są jednak zobowiązane do ustanowienia organizacji ds. BHP. Codzienna współpraca w zakresie BHP obejmuje stały bezpośredni kontakt i dialog między pracodawcą, pracownikami i ewentualnymi inspektorami.

Raz do roku firmy muszą organizować pogadanki na temat BHP. Celem tych pogadaniek jest omówienie przez Ciebie i Twoich pracowników wszelkich kwestii związanych z BHP. Musisz być w stanie udokumentować na piśmie do UIP, że doroczne pogadanki na temat BHP miały miejsce.

Zmienne miejsca pracy

W przypadku tymczasowych i zmiennych stanowisk pracy, np. prac budowlanych obowiązują specjalne zasady. Firmy zatrudniające pięciu lub więcej pracowników muszą mieć organizację ds. BHP, jeśli praca jest wykonywana w tymczasowym miejscu pracy przez okres dłuższy niż 14 dni.

Na dużych placach budowy wykonawca jest odpowiedzialny za koordynację prac w zakresie BHP oraz za organizowanie spotkań dotyczących bezpieczeństwa. Jako pracodawca jesteś odpowiedzialny za dopilnowanie, aby inspektor i organizacja BHP na placu budowy dbali o przestrzeganie przepisów BHP na budowie oraz aby uczestniczyli w spotkaniach dotyczących bezpieczeństwa, organizowanych przez wykonawcę.

Oceny ryzyka w miejscu pracy

Wszystkie firmy zatrudniające pracowników muszą przygotowywać oceny stanowisk pracy. Pracodawca jest odpowiedzialny za dopilnowanie tego obowiązku. Ocena ryzyka w miejscu pracy stanowi narzędzie zarządzania środowiskiem pracy. Firmy mogą wykorzystać ocenę do sprawdzenia wszystkich problemów związanych z BHP, jakie mogą wystąpić.

Więcej informacji na temat duńskich przepisów BHP można znaleźć na stronie WorkplaceDenmark.dk.

Wypadki przy pracy

Tymczasowa praca w Danii

Wszystkie przedsiębiorstwa prowadzące działalność w Danii są z reguły zobowiązane do ubezpieczania swoich pracowników od wypadków przy pracy.

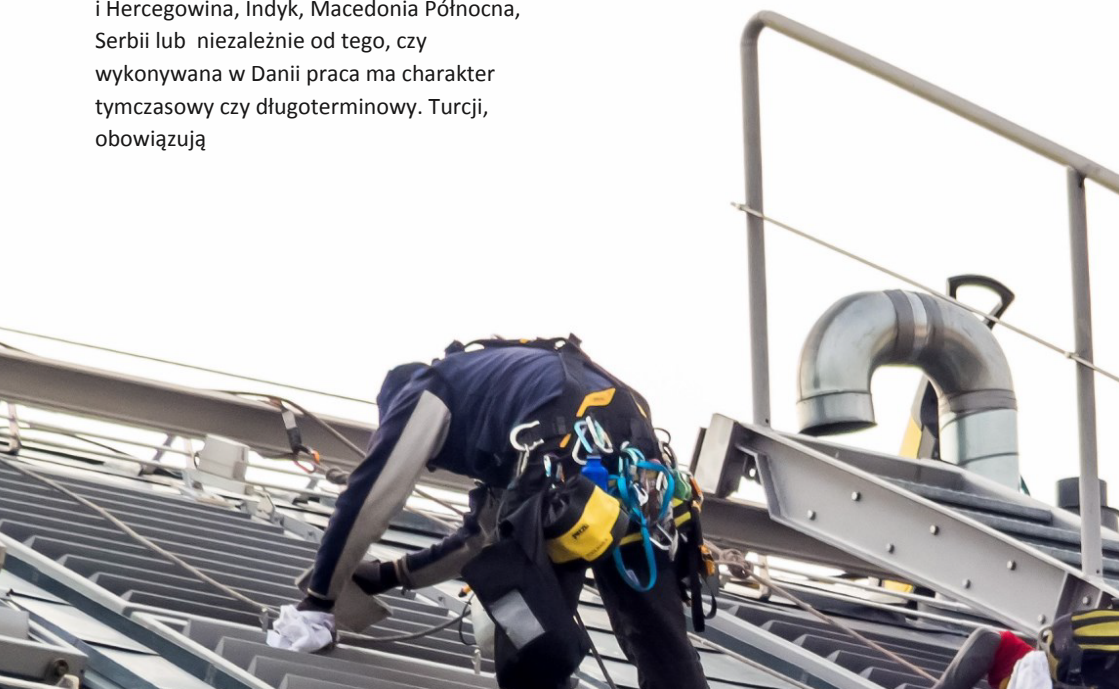
Wyjątek stanowią przedsiębiorstwa zarejestrowane w krajach UE/EOG lub w Szwajcarii, których pracownicy są oddelegowani na krótsze okresy (maks. 24 miesięcy). W tych przypadkach pracownicy objęci są przepisami z zakresu ubezpieczenia od wypadków, które mają zastosowanie w tym kraju UE/EOG, w którym dane przedsiębiorstwo jest zarejestrowane i w którym pracownicy zwykle wykonują pracę. Przedsiębiorstwo nie musi wówczas ubezpieczać pracowników od wypadków przy pracy w Danii.

Jeśli przedsiębiorstwo jest zarejestrowane w Izraelu, Maroku, Pakistanie, Quebecu, Bośnia i Hercegowina, Indyk, Macedonia Północna, Serbii lub niezależnie od tego, czy wykonywana w Danii praca ma charakter tymczasowy czy długoterminowy. Turcji, obowiązują

specjalne zasady dotyczące ubezpieczenia pracowników od wypadków przy pracy w Danii. Zasady te pochodzą z konwencji o zabezpieczeniu społecznym, które Dania zawarła z tymi krajami.

Pracownik ma prawo do uzyskania informacji o tym, jakie zasady obowiązują w kraju rejestracji danego przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwa, które nie są zarejestrowane w kraju UE/EOG, w Szwajcarii ani w krajach, z którymi Dania zawarła odpowiednią konwencję, muszą zawsze ubezpieczać pracowników od wypadków przy pracy i chorób zawodowych w Danii.

Wymóg ten pozostaje w mocy niezależnie od tego, czy wykonywana w Danii praca ma charakter tymczasowy czy długoterminowy.



Długoterminowa praca w Danii

W przypadku długoterminowej pracy w Danii (tj. pracy trwającej ponad 24 miesiące) pracownicy muszą być ubezpieczeni zarówno od chorób zawodowych, jak i od wypadków przy pracy.

Aby ubezpieczyć pracowników na wypadek zapadnięcia na choroby zawodowe, przedsiębiorstwo jest zobowiązane do uiszczania składek na rzecz duńskiej organizacji AES (Urząd ds. wypadków przy pracy). Wysokość składki zależy od branży, w której danej przedsiębiorstwo prowadzi działalność, oraz liczby zatrudnionych osób.

Lista firm ubezpieczeniowych działających w Danii

Listę firm ubezpieczeniowych oferujących ubezpieczenie od urazów zawodowych w Danii można znaleźć na stronie forsikringogpension.dk.

Aby ubezpieczyć pracowników od wypadków przy pracy, przedsiębiorstwo zobowiązane jest wykupić odpowiednie ubezpieczenie w instytucji ubezpieczeniowej, która oferuje ubezpieczenie od tego typu wypadków w Danii.

Jeśli pracownik dozna urazu w miejscu pracy, koszty związane z tym urazem pokrywa AES lub dana instytucja ubezpieczeniowa. Koszty te obejmują wydatki związane z prowadzeniem sprawy oraz ew. odszkodowania dla pracownika. Więcej informacji na ten temat można znaleźć na stronie Urzędu ds. wypadków przy pracy – aes.dk.

Jeśli przedsiębiorstwo nie płaci składek na AES ani nie wykupuje ubezpieczenia od wypadków przy pracy w firmie ubezpieczeniowej, może zostać ukarane grzywną. Ponadto przedsiębiorstwo będzie musiało pokryć koszty odszkodowań, jeśli pracownik dozna urazu w pracy lub zapadnie na chorobę zawodową.

Zgłaszanie wypadków przy pracy

Pracodawca ma obowiązek zgłaszać wszelkie sytuacje, w których pracownik uległ wypadkowi w miejscu pracy. Jeśli pracownik jest ubezpieczony w oparciu o duńskie przepisy, wypadek należy zgłosić do firmy ubezpieczeniowej za pośrednictwem elektronicznego systemu raportowania EASY w serwisie virk.dk nie później niż 14 dni po wystąpieniu urazu. Wymóg ten obowiązuje, jeśli pracownik na skutek wypadku pozostawał niezdolny do pracy przez co najmniej jeden dzień, nie licząc dnia, w którym doszło do wypadku, lub jeśli należy się spodziewać, że pracownik na skutek urazu będzie mieć uzasadnione prawo do odszkodowania lub innych świadczeń przewidzianych w ustawie o wypadkach przy pracy.

Jeśli dane przedsiębiorstwo nie jest zobowiązane do wykupienia ubezpieczenia od wypadków przy pracy w Danii, wypadek powinno zgłosić do odpowiedniej instytucji w kraju pochodzenia.

Przedsiębiorstwo jest zawsze zobowiązane do zgłaszania wypadków przy pracy do duńskiego Urzędu Inspekcji Pracy. Wymóg ten obowiązuje również w przypadkach, gdy przedsiębiorstwo nie musi zawierać

ubezpieczenia od wypadków przy pracy w Danii, ponieważ pracownicy są delegowani do tego kraju tylko tymczasowo.

Niedopełnienie przez pracodawcę obowiązku zgłoszenia wypadku przy pracy zagrożone jest karą grzywny. Przy pierwszym przypadku niezgłoszenia wypadku przy pracy wysokość grzywny wynosi zasadniczo 5000 DKK. Przy każdym kolejnym przypadku wysokość ta wynosi 10 000 DKK.

Przedsiębiorstwa posiadające duński numer rejestracyjny CVR muszą zgłaszać wypadki za pośrednictwem elektronicznego systemu powiadamiania EASY.

Zagraniczne przedsiębiorstwa bez numeru CVR zgłaszają wypadki za pomocą specjalnego formularza w witrynie virk.dk. Należy w nim podać numer RUT przedsiębiorstwa.

Jeśli przedsiębiorstwo nie posiada numeru CVR ani RUT, wypadek przy pracy powinno zgłosić za pośrednictwem formularza dostępnego w witrynie aes.dk.

Gdy przedsiębiorstwo zgłasza wypadek przy pracy za pośrednictwem dostępnego w witrynie virk.dk systemu zgłoszeń EASY, wypadek może zgłosić jednocześnie do instytucji ubezpieczeniowej, jak i do duńskiego Urzędu Inspekcji Pracy. To instytucja ubezpieczeniowa decyduje o tym, czy zgłoszenie należy przesłać dalej do AES.



Lekarze i stomatolodzy zobowiązani są do zgłaszania chorób zawodowych w Danii. Pracodawca ma także możliwość samodzielnego zgłoszenia choroby zawodowej lub skierowania pracownika do lekarza podstawowej opieki zdrowotnej, jeśli podejrzewa, że pracownik cierpi na chorobę zawodową.

Wypadek przy pracy należy zgłosić:

- Jeśli pracownik nie był w stanie wykonywać swojej zwykłej pracy przez co najmniej jeden dzień oprócz dnia wypadku.
- Jeśli jest prawdopodobne, że uraz będzie miał trwałe konsekwencje dla pracownika, a pracownik może być uprawniony do odszkodowania zgodnie z Ustawą o odszkodowaniach dla pracowników.
- Jeżeli jest prawdopodobne, że pracownik będzie przebywał na zwolnieniu lekarskim przez co najmniej pięć tygodni po wypadku, w takim przypadku wypadek należy zgłosić nie później niż pięć tygodni po dacie wypadku.

Drobne urazy, np. sińce, które nie mają trwałego charakteru, nie wymagają zgłaszania.

BHP w budownictwie

Ryzyko zniszczenia zdrowia lub poważnych urazów jest szczególnie wysokie w sektorze budowlanym.

Najczęstsze wypadki przy pracy to:

- Upadek z wysokości, np. z dachu, rusztowania lub drabiny
- Upadek na poziomie gruntu, np. podczas chodzenia po śliskich lub nierównych powierzchniach
- Wypadki z udziałem narzędzi ręcznych lub maszyn, np. pił tarczowych i szlifierek kątowych
- Wypadki związane z podnoszeniem ciężkich ładunków.

Porady dotyczące zapewnienia bezpieczeństwa na placu budowy

Jako pracodawca jesteś odpowiedzialny za zapewnienie pracownikom bezpieczeństwa pracy na placu budowy. Oznacza to, że musisz dopilnować, aby plac budowy był zorganizowany w taki sposób, aby zapobiegać spadającym przedmiotom i upadkom z wysokości.

Oznacza to, że musisz mieć pewność, że miejsce budowy jest zorganizowane w taki sposób, aby zapobiegać spadającym przedmiotom i upadkom z wysokości. Jednak pracownicy również ponoszą odpowiedzialność. Są na przykład zobowiązani do przestrzegania instrukcji, korzystania ze sprzętu ochronnego, który im udostępniasz, oraz informowania o wszelkich problemach.

Więcej informacji na temat BHP na placu budowy można znaleźć na stronie WorkplaceDenmark.dk.

A photograph of two construction workers in the foreground, seen from behind. They are wearing high-visibility yellow safety vests with reflective white stripes, blue checkered shirts, and hard hats (one yellow, one white). They are looking towards a tall, yellow lattice crane in the background. The crane is positioned on a construction site with green trees and a building under construction visible in the distance under a clear blue sky.

Opublikowane przez
Duńskie Ministerstwo Pracy

Druk
PrinfoTrekroner

Publikację można pobrać ze
Strony internetowej Duńskiego Ministerstwa Pracy
bm.dk i WorkplaceDenmark.dk

Zdjęcia
Istockphoto/Unsplash

ISBN
87-91892-36-8

Duńskie Ministerstwo Pracy

Holmens Kanal 20

DK-1060 København K

Tel.: +45 7220 5000

e-mail: bm@bm.dk

Wiedza, która wiele zmienia