



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Spolupráce sociálních partnerů při podpoře zdraví zaměstnanců na pracovišti v době 4. průmyslové revoluce
/ CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010571/

Mezinárodní aktivity

Přenos praktických poznatků z evropských zemí

DÁNSKO

Minimální Mzda a Bonusy

Minimální Mzda

V Dánsku neexistuje zákonem daná minimální mzda, ale CBA mnohdy zahrnují regulace týkající se minimální mzdy.

V říjnu 2020 přijala Evropská Komise návrh na direktivu ohledně adekvátních minimálních mezd v zemích EU. Pořád není jisté, jak tato direktiva ovlivní dánský trh práce.

Pod dánským zákonem nejsou platové stropy. Výška platu je předmětem domluvy mezi stranami, ledaže by platný CBA ustanovoval něco jiného. Plat musí být v souladu s Danish Equal Payment Act.

Nejsou žádné povinné způsoby platby. Nicméně, v některých případech, které jsou předmětem dánských imigračních pravidel, plat nemusí být vyplacen do dánského bankovního účtu.

Bonusy

Je relativně běžné odměňovat zaměstnance smluvními a diskrečními bonusy. Nejsou žádná zákonem daná omezení ohledně plateb bonusů. Nicméně, v sektoru financí a pojištění platí výjimečné regulace týkající se variabilního platu pro výkonný management, výbor ředitelů a zaměstnance, kteří podstupují určitý risk. Výjimečné regulace variabilního platu dále platí pro členy výkonného managementu kotovaných firem.

Placený zaměstnanec, který obdrží bonus jako součást svého platu a jehož zaměstnanecký poměr končí v průběhu fiskálního roku, má nárok na poměrně rozdělený podíl na bonusu na který by měl nárok kdyby byl zaměstnán na konci fiskálního roku nebo v době, kdy měla být provedena úhrada. Toto platí bez ohledu na to, jestli zaměstnanec nebo zaměstnavatel ukončili pracovní poměr a bez ohledu na důvody ukončení pracovního poměru.

Pracovní doba, dovolená a flexibilní provoz

Pracovní doba

Omezení týkající se pracovní doby. Počet odpracovaných hodin v rozpětí sedmi dnů nesmí překročit 48 hodin, včetně přesčasů. Pracovní doba musí být dále rozvržena tak, aby měl zaměstnanec 11 za sebou jdoucích hodin na odpočinek každých 24 hodin.

Výplata za přesčasy

Není žádná zákonem daná povinnost platit přesčasové hodiny. Nárok na přesčasový plat je řízen individuální dohodou o pracovním poměru nebo CBA. CBA většinou obsahují detailní pravidla týkající se přesčasových hodin.

Speciální omezení aplikovatelné pro pracovníky pracující ve směnách. Nejsou žádné speciální omezení aplikovatelné pro pracovníky pracující ve směnách. Podmínky a požadavky týkající se práce ve směnách jsou řízeny individuální dohodou o pracovním poměru nebo CBA.

Přestávky na odpočinek

Přestávky na odpočinek v průběhu pracovního dne. Zaměstnanci mají nárok na přestávku, přesahuje-li pracovní doba 6 hodin. Zákon blíže nespecifikuje délku přestávky, ale měla by být adekvátní vzhledem k povaze práce.

Nárok na dovolenou

Nárok na placenou dovolenou. Podle nového rozhodnutí ohledně dovolené, které vešlo v platnost 1. září 2020, mohou zaměstnanci získávat a zároveň si vybírat dovolenou. Dovolena získaná v prázdninovém roce, který trvá od 1. září do 31. srpna (12 měsíců), může být vybrána od 1. září stejného roku do 31. prosince roku příštího (16 měsíců). Všichni zaměstnanci mají ze zákona nárok na 5 týdnů dovolené za rok, což odpovídá 25ti pracovním dnům. Zaměstnanci nabývají právo na 2.08 dnů placené dovolené za každý měsíc v pracovním poměru během prázdninového roku. Zaměstnanci, kteří nemají nárok na placenou dovolenou namísto toho obdrží prázdninový příspěvek rovný 12.5% platu.

Nemoc a zranění zaměstnanců

Nárok na placené volno

Placení zaměstnanci mají nárok na obdržení celého platu v průběhu dovolené z důvodu nemoci nebo zranění. Zaměstnanci podléhající CBA by mohli mít oprávnění na celý nebo částečný plat v průběhu této dovolené podle jejich konkrétní CBA. Zaměstnanci, kteří nemají nárok na plat v průběhu doby pracovní neschopnosti mají nárok na zákonem daný zaměstnanecký benefit v souladu se Sickness Benefit Act, Consolidated Act No. 223 of 12 February 2021, který zní následovně:

- Prvních 30 dnů nemoci jsou obvykle zaplacený zaměstnavatelem („zaměstnavatelské období“). Pro zaměstnance, kteří nemají nárok na plný plat v průběhu nemoci tohle platí jen pokud je zaměstnanec nepřetržitě zaměstnán alespoň 8 týdnů a odpracoval alespoň 74 hodin.
- Po ukončení zaměstnaneckého období municipalita odškodní nebo pokryje zaměstnanecký benefit, ale jen pokud jsou splněny důležité podmínky. Mezi ně spadá to, že zaměstnanec vešel do pracovního poměru, odpracoval alespoň 240 hodin v předešlých šesti kalendářních měsících a v průběhu alespoň pěti těchto měsíců byl zaměstnán minimálně 40 hodin každý měsíc.

Zaměstnanecký benefit je vypočítán na základě zaměstnancovi hodinové mzdy a týdenní pracovní doby. Nejvyšší zaměstnanecký benefit teď dosahuje DKK4460 týdně nebo DKK120.54 za hodinu.

Nárok na neplacené volno

Zaměstnanec si může vybrat neplacené volno a být tak zákonně nepřítomen na pracovišti za předpokladu, že zaměstnanec není schopen provádět svou práci kvůli nemoci nebo zranění.

Navrácení nemocenských dávek od státu

Zaměstnavatelé platící mzdu v průběhu nemocenské dovolené mohou, plně či částečně, znovuzískat náklady na mzdy vynaložené od municipality po třiceti dnech. Zaměstnavatel obdrží částku odpovídající zaměstnaneckému benefitu, který by zaměstnanec obdržel, kdyby v průběhu nemoci nedostával mzdu.

Opatření týkající se COVID-19

Dočasné schéma dělby práce umožňuje firmám redukovat pracovní dobu zaměstnancům až o 80% (pro firmy kryté CBA) nebo 50% (pro ostatní firmy). Zaměstnanci mohou obdržet finanční podporu, pokud zrovna nepracují. Toto schéma je použitelné v průběhu roku 2021.