

## **Wprowadzenie**

### **Niniejsza broszura informuje o najważniejszych przepisach obowiązujących w Danii w dziedzinie zasiłków chorobowych.**

Zawiera ona wyciąg z duńskiego opracowania "Syg – midlertidigt eller varigt?" (Choroba – przejściowa czy chroniczna?), dostępnej ze strony internetowej związku zawodowego NNF – [www.nnf.dk](http://www.nnf.dk)

### **Jak korzystać z broszury**

Broszura została pomyślana tak, aby można było w niej znaleźć odpowiedzi na konkretne pytania.

### **Duński model organizacji rynku pracy**

Atutem duńskiego rynku pracy jest to, że pozwala on organizacjom pracowniczym i pracodawczym utrzymać wysoki stopień zorganizowania. Państwo *nie* ingeruje w regulację warunków płac i pracy. Regulują je układy zbiorowe, zawierane przez organizacje związkowe i pracodawcze.

Zachęcamy wszystkich zagranicznych pracowników, którzy pracują w Danii w branży, w której działa NNF – Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego - do wstąpienia do naszej organizacji.

### **Podstawowe informacje o świadczeniach socjalnych i ubezpieczeniu od bezrobocia**

Obywatele UE pracujący w Danii dla duńskiego pracodawcy są objęci przepisami duńskiej ustawy o zabezpieczeniach socjalnych. Przepis ten obowiązuje nawet, jeśli pracownik mieszka w innym kraju UE.

Osoba objęta przepisami duńskiej ustawy o zabezpieczeniach socjalnych jest automatycznie objęta systemami zabezpieczeń socjalnych na równi z duńskimi pracownikami i musi spełniać te same warunki, aby uzyskać świadczenia.

Systemy zabezpieczeń socjalnych obejmują między innymi:

- Ubezpieczenie od wypadków przy pracy i chorób zawodowych
- Zasiłki chorobowe i urlopowe
- Ubezpieczenie zdrowotne
- Zasiłki socjalne

Broszura zawiera **podstawowe** informacje o zwolnieniach chorobowych w Danii. Z uwagi na bieżące zmiany przepisów informacje tu zawarte nie będą zawsze przedstawiać aktualnego stanu – broszura **nie zastąpi zatem fachowego doradztwa.**

### **Zwolnienie chorobowe**

Informacje o "szczególnych zasadach obowiązujących dla zwolnień chorobowych pracowników" w konkretnym zakładzie pracy są zawarte w przepisach opracowanych przez pracodawcę dla swoich pracowników, w układzie zbiorowym danej branży, a ponadto w regulaminach pracowniczych.

Zagraniczni pracownicy zatrudnieni w Danii powinni kontaktować się z lokalnym oddziałem NNF, jeśli mają pytania w związku z chorobą.



## **Spis treści**

Choroba i zasilek chorobowy..... strona 3

Działania pomocnicze wobec osób przebywających na zwolnieniu ..... strona 5

Zaświadczenie możliwości pracownika (*mulighedserklæring*) i zwolnienie lekarskie (*friattest*) ..... strona 5

Częściowa niezdolność do pracy ..... strona 8

Ważne adresy ..... strona 9

Ważne linki w różnych językach ..... strona 11

## **Choroba i zasiłek chorobowy**

**Aby mieć prawo do zasiłku podczas choroby** należy spełnić kilka podstawowych warunków.

**Podstawowym wymogiem jest, że chory pracownik przebywa w Danii legalnie**, a jego dochody podlegają opodatkowaniu w Danii.

**Osoba na zwolnieniu chorobowym** musi także spełniać tzw. wymóg zatrudnienia, czyli utrzymać w pewnym stopniu więź z rynkiem pracy.

**W szczególnych przypadkach** istnieje możliwość utrzymania prawa do zasiłku chorobowego w Danii podczas pobytu zagranicą. Jest to możliwe, jeśli:

- pobyt rekreacyjny jest zalecany z medycznego punktu widzenia,
- pobyt w celach leczniczych jest zatwierdzony przez Główny Urząd Zdrowia (Sundhedsstyrelsen) lub szpital,
- powrót musiał zostać odroczony ze względów zdrowotnych,
- dana osoba w wyniku oddelegowania do pracy zagranicą lub umowy o zabezpieczeniach socjalnych jest objęta duńskimi przepisami w myśl przepisów rozporządzenia Rady nr 1408/71.

**Osoba na zwolnieniu chorobowym przebywająca w Danii**, uprawniona do zasiłku chorobowego lub innego wyrównania utraconych dochodów **z innego kraju**, nie ma prawa do zasiłku chorobowego w Danii.

**Zgodnie z powyższym**, aby mieć prawo do zasiłku chorobowego, **osoba na zwolnieniu chorobowym musi spełniać tzw. warunek zatrudnienia** i utrzymać pewną więź z rynkiem pracy. Oznacza to, że:

- Osoba ucząca się musi przejść szkolenie zawodowe w wymiarze co najmniej 18 miesięcy ukończone w ciągu ostatniego miesiąca lub odbywać praktykę zawodową za wynagrodzeniem.
- Osoby zatrudnione: jeśli pracownik spełnia wymóg nieprzerwanego zatrudnienia u danego pracodawcy w wymiarze 8 tygodni i co najmniej 74 godzin w okresie bezpośrednio poprzedzającym zwolnienie chorobowe, zasiłek chorobowy lub pensję podczas 21 pierwszych dni okresu chorobowego wypłaca pracodawca. Po tym okresie wypłatę zasiłku chorobowego przejmuje gmina.

**Wymóg zatrudnienia oznacza 13 tygodni nieprzerwanej więzi z rynkiem pracy** w wymiarze co najmniej 120 godzin, bezpośrednio przed zwolnieniem chorobowym. Jeśli osoba na zwolnieniu chorobowym nie spełnia wymogów wobec pracodawcy, natomiast spełnia je względem gminy, zasiłek chorobowy od pierwszego dnia nieobecności wypłaca gmina.

- Bezrobotni na zwolnieniu chorobowym spełniają wymóg zatrudnienia, jeśli bezpośrednio przed chorobą byli uprawnieni do zasiłku dla bezrobotnych z kasy ubezpieczenia od bezrobocia.
- Bezrobotni samodzielni przedsiębiorcy spełniają wymóg zatrudnienia, jeśli prowadzili samodzielną działalność przez co najmniej 6 miesięcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy, z czego jeden miesiąc bezpośrednio przed zwolnieniem chorobowym.
- Wymóg zatrudnienia nie dotyczy osób na zwolnieniu chorobowym z powodu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.
- Wymóg zatrudnienia nie obejmuje osób na zwolnieniu chorobowym zatrudnionych na stanowisku pracy chronionej.

**Do zasiłku chorobowego uprawnia** niezdolność do aktualnie wykonywanej pracy, a także do innej pracy, jaką pracodawca mógłby nakazać.

I tak, **niezdolną do pracy nie jest osoba**, która na przykład z powodu urazu stopy nie jest w stanie wykonywać swoich zwykłych obowiązków jako listonosz, natomiast może wykonywać zadania administracyjne wskazane przez pracodawcę.

**Powodem niezdolności do pracy musi być choroba.** Jeśli niezdolność do pracy jest spowodowana problemami socjalnymi lub kalectwem, dana osoba nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

W  **pewnych przypadkach**, których nie uznaje się za chorobę, dana osoba może mieć prawo do zasiłku chorobowego – na przykład w wyniku zniszczenia okularów, zabiegu stomatologicznego, donacji organu, ciąży pozamacicznej, groźby zarażenia w związku z określonym zawodem itp.

**Pracodawca i organy gminy mogą zażądać dokumentacji lekarskiej** choroby i stanu zdrowia. Ostatecznej oceny spełnienia warunków dokonuje organ gminy. Jeśli w jego przekonaniu dana osoba jest częściowo niezdolna do pracy, zasiłek chorobowy może ulec obniżeniu.

## **Działania wobec osób na zwolnieniu chorobowym**

**Centrum pośrednictwa pracy (jobcentret) musi podjąć działania pomocnicze** wobec każdego chorego pracownika, który pozostaje chory w momencie powiadomienia gminy o jego nieobecności z tytułu choroby. Działania pomocnicze muszą być zindywidualizowane i elastycznie dostosowane do każdej chorej osoby.

Bezpośrednio po otrzymaniu powiadomienia o nieobecności z tytułu choroby organ **gminy wysyła osobie na zwolnieniu kwestionariusz**. Należy go wypełnić i dostarczyć do organu gminy najpóźniej w 8 dni licząc od daty nadania z gminy.

W przypadku przekroczenia ośmiodniowego terminu **osoba na zwolnieniu chorobowym ryzykuje utratę prawa** do zasiłku chorobowego (a pracodawca – prawa do zwrotu jego kosztu) – przez okres liczony od dnia następującego po upływie terminu do dnia przekazania kwestionariusza. W przypadku przekroczenia terminu o okres dłuższy niż 4 tygodnie prawo do zasiłku chorobowego przepada bezpowrotnie. Wypełniony kwestionariusz służy centrum pośrednictwa pracy za punkt wyjścia w pierwszym działaniu pomocniczym w danej sprawie.

Chory pracownik musi co najmniej podać **następujące informacje w kwestionariuszu**:

- wykształcenie
- zatrudnienie
- powód nieobecności chorobowej
- ewentualne działania terapeutyczne
- przewidywany termin wyzdrowienia a także, czy przewiduje się, że choroba wpłynie na możliwość wykonywania pracy w przyszłości.

## **Zaświadczenie możliwości chorego (*mulighedserklæring*) i zwolnienie lekarskie (*friattest*)**

Pracodawca, który ma wątpliwości co do tego, jakie szczególne względy winny być okazane pracownikowi, aby mógł on w pełni lub częściowo powrócić do pracy, może posłużyć się tzw.

**zaświadczeniem możliwości pracownika** (po duńsku:

*mulighedserklæring*). Oprócz tego pracodawca może zażądać **zwolnienia lekarskiego** (po duńsku: *friattest*) jako dokumentacji choroby pracownika. Ustawa o zasiłkach chorobowych zastąpiła ze skutkiem od dnia 5 10 2009 r. dotychczasowe oświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy tak zwanym zaświadczeniem możliwości pracownika, bazującym na rozmowie, jaką chory pracownik odbywa z pracodawcą.

**Pracodawca, który chce skorzystać z zaświadczenia możliwości pracownika**, wzywa go na rozmowę – z zasadnym wyprzedzeniem (np. tygodnia) - w celu wypełnienia razem z nim pierwszej części zaświadczenia. Może to mieć miejsce w przypadku częstych nieobecności lub krótkotrwałej choroby bądź w celu zapobiegania absencjom chorobowym.

**Chory pracownik ma obowiązek wziąć udział w rozmowie**, która odbywa się w zwykłych godzinach pracy, **chyba że** uniemożliwia to jego choroba. Zasadniczo rozmowa odbywa się w miejscu pracy chorego. Jeśli choroba uniemożliwia pracownikowi stawienie się, rozmowa odbywa się w miarę możliwości telefonicznie.

**Na podstawie rozmowy pracodawca razem z pracownikiem** wypełniają pierwszą część zaświadczenia. Zawiera ona:

- ocenę tego, jakich funkcji chory pracownik nie będzie w stanie wykonywać,
- ocenę tego, w jaki sposób ograniczenie możliwości funkcjonowania pracownika odbije się na jego zadaniach,
- ewentualne propozycje pracodawcy i pracownika co do zmian zadań roboczych.

**Rozmowa stanowi podstawę wypełnienia pierwszej części** zaświadczenia możliwości; pracodawca ustala następnie termin, w jakim pracownik winien przekazać mu całość zaświadczenia.

**Obowiązkiem chorego pracownika jest stawienie się u własnego lekarza**, który wypełni drugą część zaświadczenia, a następnie dostarczenie go pracodawcy.

**W drugiej części zaświadczenia możliwości** lekarz na podstawie wypełnionej pierwszej części dokonuje oceny tego, na ile chory pracownik będzie w stanie w pełni lub częściowo podjąć pracę,

ewentualnie uwzględniając przewidziane dostosowania jego obowiązków roboczych.

**Pracodawca pokrywa koszt honorarium lekarza;** termin oddania wypełnionego zaświadczenia musi być zasadny i dawać choremu pracownikowi realną możliwość odbycia wizyty u lekarza.

**Chory pracownik, który nie przekaże** pracodawcy zaświadczenia przed upływem terminu, traci prawo do zasiłku chorobowego od pracodawcy; podobnie jest w przypadku, kiedy pracownik nie weźmie udziału w rozmowie.

**Ponieważ zasada powyższa dotyczy tylko zasiłku chorobowego wypłacanego przez pracodawcę,** ma ona zazwyczaj znaczenie tylko dla pierwszych 21 dni zwolnienia chorobowego, jeśli pracodawca w tym okresie wypłaca zasiłek chorobowy a nie wynagrodzenie. Niedochowanie terminów przez pracownika może jednak mieć konsekwencje dla jego dalszego zatrudnienia.

### **Zaświadczenie możliwości pracownika (*mulighedserklæring*) i zwolnienie lekarskie (*friattest*) w perspektywie przepisów prawa pracy**

W ramach przysługującego mu **podstawowego prawa do zarządzania** pracodawca może wezwać chorego pracownika na rozmowę w sprawie wypełnienia zaświadczenia możliwości. Pracownik ma obowiązek stawić się na rozmowę, chyba że uniemożliwia mu to choroba. W przypadku niedochowania przez pracownika terminów pracodawca może zatem skorzystać z ustawowych sankcji przewidzianych przez prawo pracy, np. wydać nakaz lub udzielić nagany.

**Pracodawca ma prawo zażądać** od chorego pracownika **udokumentowania** "usprawiedliwionej nieobecności" za pomocą **zwolnienia lekarskiego**. Stanowi ono dokumentację tego, że w następstwie prawnie ważnych przeszkód pracownik nie może stawić się w pracy – w omawianym przypadku z powodu choroby. Pracodawca ma prawo wiedzieć, jaki wpływ choroba będzie miała na możliwość wykonywania codziennych obowiązków pracownika, a także jak długo pracownik będzie chory.

**Pracodawca nie ma natomiast prawa pytać** ani dowiadywać się, na co pracownik choruje, chyba że ten **z własnej woli** go o tym poinformuje.

**Jeśli pracodawca zażąda pisemnego zwolnienia**, chory pracownik musi uzyskać zwolnienie lekarskie (friattest) od swojego lekarza. Lekarz wypisuje zwolnienie na zwykłym papierze, potwierdzając, że pracownik faktycznie **jest** chory i oceniając przewidywany **okres** choroby.

## **Częściowa niezdolność do pracy**

**Poniżej opisano zasady oceny chorych, którzy są częściowo niezdolni do pracy i zasady wypłaty częściowego zasiłku chorobowego.**

**W celu uzyskania prawa do zasiłku chorobowego**, a w przypadku pracodawcy – prawa do zwrotu zasiłku chorobowego, należy spełnić szereg podstawowych warunków – por. punkt "Choroba i zasiłek chorobowy".

**Jednym z warunków jest niezdolność do pracy** z powodu choroby.

**Jeśli chory pracownik nie jest w pełni niezdolny do pracy**, może mu przysługiwać prawo do obniżonego zasiłku chorobowego. W takim przypadku centrum pośrednictwa pracy/gmina muszą stwierdzić, że dana osoba może tylko w częściowym zakresie wykonywać pracę.

**Chory pracownik otrzymuje obniżony zasiłek chorobowy** odpowiadający liczbie godzin nieobecności z powodu choroby. Niezdolność do pracy musi przy tym skutkować nieobecnością przez co najmniej 4 godziny w tygodniu, włączając w to przejazd i czekanie na zabieg ambulatoryjny.

Zmniejszenie zakresu pracy nie uprawnia do obniżenia zasiłku chorobowego, jeśli nie skutkuje skróceniem czasu pracy o co najmniej 4 godziny tygodniowo. Pełna zdolność do pracy w pewne dni nie wyklucza prawa do obniżonego zasiłku chorobowego.

Do uznania, że dany pracownik jest częściowo niezdolny do pracy **nie wystarcza**, że opuszcza on zakład pracy przed czasem lub stawia się do pracy o późniejszej godzinie. Organ gminy musi uprzednio ocenić, że chory pracownik będzie w stanie tylko częściowo wykonywać swoje obowiązki.

Zasiłek chorobowy dla osób na **częściowym zwolnieniu chorobowym** wyliczany jest tak, jak gdyby osoby te były w pełni niezdolne do pracy. Dzieje się tak dlatego, że osoby częściowo niezdolne do pracy nie mają prawa do wyrównującego zasiłku dla bezrobotnych.

**Ta sama zasada obowiązuje** w odniesieniu do chorych pracowników, którym pracodawca nie jest w stanie zapewnić pracy w częściowym wymiarze. W takich przypadkach wypłaca się pełny zasiłek chorobowy lub pełny zwrot kosztów pracodawcy, jeśli ten wypłaca pracownikowi wynagrodzenie podczas choroby.



## **Ważne adresy i numery telefonów**

### **Urząd ds. Cudzoziemców**

*(Udlændingetjeneste)*

Ryesgade 53

2100 København Ø

tel. 35 36 66 00

e-mail: [us@us.dk](mailto:us@us.dk)

strona domowa: [www.nyidanmark.dk](http://www.nyidanmark.dk)

### **Centrala Duńskich Związków Zawodowych LO**

*(Landsorganisationen i Danmark)*

Islands Brygge 32D

2300 København S

tel. 35 24 60 00

e-mail: [lo@lo.dk](mailto:lo@lo.dk)

strona domowa: [www.lo.dk](http://www.lo.dk)



## **Ministerstwo Pracy**

*(Beskæftigelsesministeriet)*

Ved Stranden 8

1061 København K

tel. 72 20 50 00

e-mail: [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

strona domowa: [www.bm.dk](http://www.bm.dk)

## **Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego NNF – Centrala**

*(Fødevareforbundet NNF – Hovedkontor)*

C. F. Richs Vej 103

2000 Frederiksberg

tel. 38 18 72 72

e-mail: [nnf@nnf.dk](mailto:nnf@nnf.dk)

strona domowa: [www.nnf.dk](http://www.nnf.dk)

**Lokalny oddział NNF** znaleźć można ze strony:

<http://www.nnf.dk/Pages/default.aspx>

## **Halo Kolego**

Związkowa gorąca linia w języku polskim – tel. 70 10 10 35

Udziela informacji po polsku o najnowszych wydarzeniach i przepisach obowiązujących na duńskim rynku pracy i umożliwia kontakt z organami publicznymi i związkowymi.

## **Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Danii**

Richelieus Alle 12

2900 Hellerup

tel. 39 46 77 00

fax: 39 46 77 66

strona domowa: [www.ambpol.dk](http://www.ambpol.dk)

## **\*\* Ambasady innych krajów w Danii**

<https://www.borger.dk/Sider/default.aspx?fk=22&foaid=11403034>

## **Ważne linki w różnych językach**

Ważne linki do portali, z których wszyscy – bez względu na narodowość – znajdą odpowiedź na szereg kwestii, które zasadniczo nie należą do kompetencji związkowych.

Wszystkie portale mają przyciski uruchamiające różne wersje językowe i w niektórych przypadkach są dostępne po angielsku, niemiecku i polsku.

[www.3f.dk/udenlandskarbejdskraft](http://www.3f.dk/udenlandskarbejdskraft)

Portal federacji związkowej 3F dla zagranicznej siły roboczej, z wnioskami o członkostwo dostępnymi w różnych językach. - Portal ma 6 różnych wersji językowych.

[www.workinfo.dk](http://www.workinfo.dk)

Wspólny portal Ministerstwa Pracy i szeregu organizacji związkowych.

[www.workimport.dk](http://www.workimport.dk)

Wspólny portal europejskiej organizacji mobilności zawodowej Eures i duńskiego Urzędu ds. Rynku Pracy (*Arbejdsmarkedstyrelsen*) dla firm i cudzoziemców ubiegających się o pracę. Dostępny w 4 różnych wersjach językowych.

[www.arbejdstilsynet.dk](http://www.arbejdstilsynet.dk)

Portal Urzędu Inspekcji Pracy (*Arbejdstilsynet*), dostępny w 5 wersjach językowych.

[www.nyidanmark.dk](http://www.nyidanmark.dk)

Portal Biura ds. Cudzoziemców (*Udlændingetjenesten*), dostępny w 17 wersjach językowych.

[www.posting.dk](http://www.posting.dk)

Portal dla zagranicznych firm, które chcą świadczyć usługi w Danii – dostępny w 4 wersjach językowych.

[www.polennu.dk](http://www.polennu.dk)