

СТРОИТЕЛЬСТВО В ДАНИИ

Руководство для представителей строительной отрасли



NJORD

Юридическая фирма

NJORD
LAW FIRM

СТРОИТЕЛЬСТВО В ДАНИИ

Дания – это страна, в которой сейчас реализуются многие крупные инфраструктурные проекты и строятся общественные здания, а также проводятся тендеры на участие в новых проектах, такие как строительство Фемарнбельтского тоннеля (запланированная протяженность – 17,6 км, это самый длинный тоннель из когда-либо построенных), шесть новых супербольниц, дополнительная линия метро Копенгагена, новые трамвайные линии вокруг Копенгагена и многое другое.

Многие проекты направлены на повышение экологической устойчивости с целью поддержания бизнес-среды, благоприятной для инновационных строительных решений, включая электрификацию национальной железнодорожной сети, реконструкцию станций очистки сточных вод, переход от потребления энергии к ее производству и реализацию проектов умного города на улицах

столицы для улучшения состояния окружающей среды и условий проживания. Несмотря на небольшие размеры страны уровень строительной активности в Дании очень высок: объем производства новых строительных заводов и ремонтных работ в 2017 году составил 52,6 миллиарда датских крон. Неудивительно, что датский строительный рынок испытывает рост интереса со стороны иностранных подрядчиков, которые не только участвуют в тендерах, но и часто выигрывают их.

Кроме того, работать на датском рынке относительно просто с точки зрения, например, строительного, налогового и трудового законодательства. Тем не менее, тщательная комплексная оценка этих аспектов, включая выбор правильной корпоративной, трудовой и налоговой системы, позволит организациям снизить затраты и риски.

ИНТЕРНЕТ-САЙТ

ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ

njordlaw.com

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

njordlaw.com

ОБ ЭТОМ РУКОВОДСТВЕ

Первое издание этого руководства было первым в своем роде (и остается единственным изданием), предлагающим международным подрядчикам обзор вопросов, которые, как правило, возникают при выполнении строительных работ в Дании. Наша цель – рассмотреть большинство основных вопросов, которые могут иметь значение, таких как приглашения к участию в тендере, строительство и условия труда в Дании. Веб-ссылки в руководстве предоставляют

дополнительную информацию на английском языке по различным темам.

Мы стараемся ответить на самые часто задаваемые вопросы. Тем не менее вам может потребоваться дополнительная информация или у вас могут возникнуть конкретные проблемы и вопросы, которые не рассматриваются в этом руководстве. Поэтому перед подачей заявки на участие в тендере или проведением строительных работ в Дании мы рекомендуем вам обратиться за профессиональной юридической консультацией.

СОДЕРЖАНИЕ

1 ПРИГЛАШЕНИЯ К УЧАСТИЮ В ТЕНДЕРЕ И ДОГОВОРЫ НА ВЫПОЛНЕНИЕ СТРОИТЕЛЬНЫХ РАБОТ В ДАНИИ	7
1.1 ПРИГЛАШЕНИЯ К УЧАСТИЮ В ГОСУДАРСТВЕННОМ ТЕНДЕРЕ В ДАНИИ	8
1.1.1 Обзор текущих приглашений к участию в тендерах	8
1.1.2 Обязательство делать публичное приглашение к участию в тендерах	8
1.1.3 Требования к заявке на участие в тендере	9
1.1.4 Процедура рассмотрения жалоб в случае ошибок в приглашении к участию в тендере	10
1.2 ДОГОВОРЫ НА ВЫПОЛНЕНИЕ СТРОИТЕЛЬНЫХ РАБОТ	11
1.2.1 Система АВ	11
1.2.2 Банковская гарантия	12
1.2.3 Выплаты	12
1.2.4 Право прекратить работу, если оплата не произведена	13
1.2.5 Продление срока выполнения работ	15
1.2.6 Исключительная неустойка	15
1.2.7 Сдача и приемка выполненных работ	15
1.2.8 Дефекты и повреждения	16
1.3 СТРОИТЕЛЬНЫЕ СПОРЫ	16
1.4 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОКАЗАТЕЛЬСТВ В ДАТСКИХ СТРОИТЕЛЬНЫХ СПОРАХ	17
2 ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО В ДАНИИ	18
2.1 ПОСТОЯННОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО	20
2.1.1 Выбор организационно-правовой формы	20
2.1.2 Реестр RUT	23
2.2 НАЛОГ НА ПРИБЫЛЬ КОММЕРЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ	24
2.3 НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ НАНЯТОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ	24
2.4 НДС	26
2.5 БЕЗОПАСНОСТЬ НА СТРОИТЕЛЬНЫХ ПЛОЩАДКАХ В ДАНИИ	27
2.5.1 Разрешения, необходимые предприятиям и физическим лицам	28
2.5.2 Безопасность на строительных площадках	29
2.5.3 Страхование от несчастных случаев на работе	29
3 ТРАНСПОРТНЫЕ СРЕДСТВА В ДАНИИ	30
3.1 РЕГИСТРАЦИОННЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И НАЛОГИ	33
3.1.1 Служебные легковые автомобили компании	33
3.1.2 Коммерческие транспортные средства с "желтыми номерными знаками"	33
3.1.3 "Специальные транспортные средства"	34
3.1.4 Использование арендованных транспортных средств	34
3.1.5 Ответственность и штрафы	35
3.2 ПРОЦЕДУРА РЕГИСТРАЦИИ	35
3.2.1 Регистрационный сбор для новых и подержанных транспортных средств	35
3.2.2 Расчет суммы регистрационного сбора	35
3.2.3 Ежеквартальная выплата в случае временного пребывания в Дании	36
3.3 ОБЯЗАТЕЛЬСТВО МАРКИРОВАТЬ ТРАНСПОРТНЫЕ СРЕДСТВА, ПЕРЕВОЗЯЩИЕ ТОВАРЫ	36
4 УСЛОВИЯ ТРУДА В ДАНИИ	39
4.1 РЫНОК ТРУДА В ДАНИИ	40
4.1.1 Датская модель "flexicurity"	40
4.1.2 Профсоюзы и ассоциации работодателей	41
4.1.3 Различные категории работников	41
4.1.4 Представительство трудового коллектива и производственный совет	42
4.2 ПРОИЗВОДСТВЕННО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ ("СИНИЕ ВОРОТНИЧКИ")	44
4.2.1 Применимое законодательство	44
4.2.2 Процедура приема на работу	44
4.2.3 Трудовой договор	44
4.2.4 Рабочие часы	45
4.2.5 Оплата труда	45
4.2.6 Отпуск	46

4.2.7 Отпуск по беременности и уходу за ребенком.....	48
4.2.8 Прекращение трудовых отношений	48
4.2.9 Массовые увольнения	49
4.3 ОФИСНЫЙ ПЕРСОНАЛ ("БЕЛЫЕ ВОРОТНИЧКИ")	50
4.3.1 Применимое законодательство	50
4.3.2 Процедура приема на работу.....	51
4.3.3 Трудовой договор.....	51
4.3.4 Рабочие часы.....	52
4.3.5 Оплата труда	52
4.3.6 Отпуск	53
4.3.7 Больничный и отпуск по беременности и родам.....	53
4.3.8 Прекращение трудовых отношений	54
4.3.9 Массовые увольнения	55
4.4 СУДЫ С ПРАВОМ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В ДАНИИ.....	57
4.5 ВИД НА ЖИТЕЛЬСТВО И РАЗРЕШЕНИЕ НА РАБОТУ В ДАНИИ	58
4.6 ВЗНОСЫ В ФОНД СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ.....	58
4.6.1 Применимое законодательство	59
4.6.2 Пенсионный план	60
Пенсионный план, предусмотренный коллективным договором.....	60
Программы частного пенсионного страхования	60
4.7 ДАТСКАЯ НАЛОГОВАЯ СИСТЕМА ДЛЯ РАБОТНИКОВ.....	62
4.7.1 Налоговые обязательства физических лиц	62
4.7.2 Налогообложение физических лиц в Дании.....	64
4.8 ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ПРАЗДНИКИ В ДАНИИ.....	67



1 ПРИГЛАШЕНИЯ К УЧАСТИЮ В ТЕНДЕРЕ И ДОГОВОРЫ НА ВЫПОЛНЕНИЕ СТРОИТЕЛЬНЫХ РАБОТ В ДАНИИ

В этом разделе приведен обзор приглашений к участию в государственных тендерах и договоров на выполнение строительных работ в Дании.

1.1 ПРИГЛАШЕНИЯ К УЧАСТИЮ В ГОСУДАРСТВЕННОМ ТЕНДЕРЕ В ДАНИИ

В Дании, как и в других государствах-членах ЕС, существует фундаментальная обязанность выпускать публичные приглашения к участию в тендерах на осуществление строительных

проектов, которые инициированы государством, муниципалитетами или другими субъектами публичного права.

1.1.1 Обзор текущих приглашений к участию в тендерах

Иностранным подрядчикам относительно легко получить информацию о государственных проектах в Дании, по которым были разосланы приглашения к участию в тендерах. На веб-сайте udbud.dk ("udbud" = приглашение к участию в тендере) перечислены все публичные приглашения к участию в тендерах в Дании. На веб-сайте указаны как приглашения к участию в национальных, так и в европейских тендерах, и информация обновляется ежедневно. Однако приглашения к участию в

тендерах на этом веб-сайте доступны фактически только на датском языке.

На веб-сайте можно ввести критерии поиска, относящиеся к определенной сфере деятельности. Бесплатный сервис рассылает автоматические уведомления по электронной почте, когда публикуется новое приглашение к участию в тендере, соответствующее вашему профилю.

Также через сайт можно найти других поставщиков, чтобы подать с ними совместную заявку на участие.

ПРАКТИЧЕСКИЙ СОВЕТ

Датский реестр приглашений к участию в тендерах udbud.dk содержит все приглашения к участию в государственных тендерах в Дании. Информация о соответствующих приглашениях к участию в тендерах регулярно обновляется и предоставляется бесплатно по электронной почте.

1.1.2 Обязательство делать публичное приглашение к участию в тендерах

Применимое датское законодательство о приглашениях к участию в тендерах обязывает государство, муниципалитеты и другие субъекты публичного права публиковать публичные приглашения к участию в государственных тендерах для договоров на общую сумму 67000 евро и выше.

Для строительных работ порог для этого обязательства составляет 5543000 евро. Договоры на оказание услуг и закупку товаров, размещенные государственными организациями, на общую сумму 144200 евро

или выше, и договоры на оказание услуг и закупку товаров, размещенные муниципальными образованиями, на сумму 221000 евро и выше также должны быть обнародованы на всей территории ЕС.

В документах приглашения к участию в тендерах должны быть указаны критерии, в соответствии с которыми будет выбран участник тендера, т.е. будет ли тендер присужден самому участнику с самой низкой ценой или наиболее подходящему участнику.

1.1.3 Требования к заявке на участие в тендере

При подаче заявки на участие в тендере необходимо соблюдать соответствующие требования. Орган, выдающий приглашение к участию в тендере, обязан отклонить заявки, не соответствующие требованиям, изложенным в документах приглашения к участию в тендере. Требования к точности заполнения заявки очень строгие. Если участник тендера должен предоставить доказательства качества своей работы и предоставляет такие доказательства способом, отличным от требований, установленных органом, присуждающим тендер, то этот орган должен дисквалифицировать такого участника.

Это применимо даже тогда, когда доказательства, представленные участником тендера, лучше, чем доказательства, требуемые согласно документам приглашения к участию в тендере. Соблюдение правил закупок регулируется Законом Дании об исполнении положений о закупках (на датском: "Lov om håndhævelse af udbudsreglerne") и контролируется в первую очередь Советом по рассмотрению жалоб, касающихся государственных закупок (на датском: "Klagenævnet for udbud").

ПРАКТИЧЕСКИЙ СОВЕТ

Заявки на участие в тендере не должны составляться только техническими специалистами. Рекомендуется привлекать экспертов-юристов, так как строгое соблюдение требований, предъявляемых к заявкам, имеет важное значение.



1.1.4 Процедура рассмотрения жалоб в случае ошибок в приглашении к участию в тендере

Если в Совет по рассмотрению жалоб, касающихся государственных закупок, подана жалоба, Совет не будет в силу своих законных полномочий изучать, какие правила закупок могли быть нарушены.

Поэтому рекомендуется тщательно изучить потенциально нарушенные правила закупок перед подачей жалобы и подробно изложить аргументы в письменной жалобе. Жалобы должны быть оформлены также, как и судебный иск, и важно подробно изложить все факты и доводы. При составлении жалобы желательно проконсультироваться с юристом.

Если договор был присужден с нарушением правил закупок, проигравшие участники тендера могут требовать возмещения убытков. Однако исполнить требования о возмещении убытков часто не удастся из-за того, что проигравшие участники тендера не могут представить достаточных доказательств понесенных убытков.

В случаях, когда договоры присуждаются с нарушением правил закупок, и нарушение представляет собой нарушение фундаментальных правил закупок, Совет может объявить уже заключенные договора

недействительными, в следствие чего будет повторно обнародовано приглашение к участию в тендере.

Проигравшие участники, желающие представить свои претензии, должны соблюсти период "ожидания", который составляет 10 дней (для электронных сообщений) и 15 дней (для других письменных сообщений).

Период ожидания начинается с момента подписания договора в письменной форме. В течение этого периода нельзя заключить окончательный договор с предпочтительным участником тендера; проигравшие участники могут попросить Совет приостановить тендер на основании их жалобы, тем самым предотвратив присуждение договора. Затем Совет должен решить в ускоренном порядке, можно ли отложить окончательное заключение договора.

В своем окончательном решении Совет по рассмотрению жалоб, касающихся государственных закупок, может объявить договор недействительным и даже наложить миллионный штраф на орган, опубликовавший приглашение к участию в тендере.

ПРАКТИЧЕСКИЙ СОВЕТ

В течение так называемого периода "ожидания", составляющего 10 или 15 дней, жалоба, поданная в Совет по рассмотрению жалоб, касающихся государственных закупок ("Klagenævnet for udbud"), может помешать окончательному присуждению договора предпочтительному участнику тендера.

1.2 ДОГОВОРЫ НА ВЫПОЛНЕНИЕ СТРОИТЕЛЬНЫХ РАБОТ

Датское законодательство не содержит положений о договорах на выполнение строительных и инженерных работ. Законодательство в области строительства в первую очередь основывается на неписаных общих принципах права, изложенных в опубликованной арбитражной практике. Если стороны не примут решения о выборе закона, датское право будет применяться для рассмотрения споров, касающихся строительства в Дании.

На практике большинство договоров на выполнение строительных работ в Дании регулируется стандартными условиями для

инженерных и строительных работ – так называемой системой АВ. В настоящее время они включают ABR 89, АВ 92 и АВТ 93, но все они будут заменены системой АВ-18, которую государственные органы будут обязаны использовать с 1 января 2019 года.

Система АВ в значительной степени опирается на общие принципы права и в меньшей степени устанавливает их, что затрудняет ее понимание в результате простого ознакомления с текстом. Многие положения подразумеваются и для правильного прочтения и понимания пунктов требуется знание основных общих принципов права.

ПРАКТИЧЕСКИЙ СОВЕТ

Подавляющее большинство строительных проектов в Дании регулируется стандартными условиями АВ. Рекомендуется получить квалифицированную юридическую консультацию, чтобы разобраться в ее особенностях.

Английская версия условий АВ-18 доступна на сайте Датской строительной ассоциации: danskbyggeri.dk.

1.2.1 Система АВ

АВ (на датском языке: "Almindelige betingelser", на английском языке: "Общие условия") – это согласованные стандартные условия, а не законодательство. Таким образом, они применяются только в том случае, если они согласованы договаривающимися сторонами, хотя их адаптация не обязательно должна быть точной.

Отклонения от отдельных пунктов (которые не отражают обязательные положения закона) могут быть согласованы и часто имеют место – в частности, в отношении коммерческих условий. Однако следует отметить, что отклонения, как правило, должны быть четкими, чтобы иметь силу.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Безусловно, желательно детально изучить условия до заключения договора на выполнение строительных работ. Система АВ и датское законодательство отличаются от традиционного как общего, так и гражданского права по нескольким аспектам.

1.2.2 Банковская гарантия

Если не договорено иное, подрядчик должен предоставить банковскую гарантию в размере 15% от суммы договора. После формальной приемки (или "передачи") строительных работ эта гарантия снижается до 10% от суммы контракта и до 2% через год после официальной приемки.

Гарантия, предоставленная подрядчиком, окончательно заканчивается через 5 лет. Такое снижение размера гарантии применяются только в том случае, если работодатель не предъявляет перед этим претензий.

По запросу подрядчика работодатель предоставляет гарантию в размере средней суммы

трех ежемесячных платежей за строительные работы, но не менее 10% от суммы договора.

Несмотря на то, что международные подрядчики могут иметь аналогичные системы гарантийных платежей, датская система предполагает метод разрешения споров, который позволяет любой из сторон оспорить требование другой стороны о выплате гарантии (или использовании другого обеспечения). Кроме того, облигации АВ обычно не имеют фиксированных дат истечения срока действия, что часто вызывает проблемы у международных банков.

ПРАКТИЧЕСКИЙ СОВЕТ

Перед тем, как предоставить гарантию, проконсультируйтесь с вашим банком, чтобы убедиться, что они понимают особенности датских строительных гарантий.

1.2.3 Выплаты

Согласно правилу по умолчанию в системе АВ (с 2019 г.) выплаты осуществляются раз в два месяца в зависимости от хода выполнения. Авансовый платеж не производится, хотя есть возможность потребовать такой платеж для

заказа материалов и под дополнительное обеспечение.

Положения, касающиеся выплат, часто изменяются работодателями.

1.2.4 Право прекратить работу, если оплата не произведена

Подрядчик имеет право прекратить строительные работы, если причитающиеся платежи не уплачены с предварительным письменным уведомлением за 3 рабочих дня в случае частных работодателей и 5 рабочих дней в случае государственных работодателей.

Прекращение работ всегда влечет за собой риск того, что подрядчика обвинят в умышленном невыполнении договора, в результате чего подрядчик будет нести неограниченную ответственность перед работодателем.





1.2.5 Продление срока выполнения работ

Положения системы АВ, касающиеся продления срока выполнения работ, сложнее, чем кажутся на первый взгляд.

Как правило, обе стороны имеют право на продление срока выполнения работ в случае:

- Распоряжений о дополнительных работах
- Форс-мажора
- Необычных погодных условий
- Обстоятельств, относящихся к другой стороне
- Распоряжений или запретов со стороны государственных органов.

Юридические последствия для задержек выполнения работ, вызванных различными причинами, будут разными. Конкретные

положения касаются задержек, вызванных необычными погодными условиями в дни простоя, и допускают определенное количество дней, когда работа не может быть выполнена. Предполагается, что распоряжения о дополнительных работах покрывают расходы за задержки, тогда как форс-мажор продлевает время для обеих сторон, не накладывая обязательств ни за одну из них, и так далее.

В Дании практика анализа задержек находится на начальной стадии, и даже в сложных проектах подробный анализ задержек на основании претензий остается относительно редким и может быть неясным.

1.2.6 Искл​ючительная неустойка

Искл​ючительная неустойка (liquidated damages), которая иногда ошибочно переводится как ежедневные штрафы или пени (прямой перевод), применяется по согласованию сторон и является единственным и искл​ючительным средством правовой защиты в случае задержек.

Размер искл​ючительной неустойки необязательно должен быть предварительно установлен в виде оценки фактических ежедневных затрат работодателя, хотя непропорциональный размер искл​ючительной неустойки может быть уменьшен или искл​ючительная неустойка может быть

отменена, если сторонам очевидно, что задержка выполнения работ не повлекла за собой убытки или неудобства. Согласно стандартам рынка, размер искл​ючительной неустойки составляет 1% суммы договора за рабочий (не календарный) день.

В отношении уведомлений об искл​ючительной неустойке применяются строгие требования. Кроме того, дополнительные требования применяются к искл​ючительной неустойке за превышение промежуточных сроков.

Максимальный размер искл​ючительной неустойки редко составляет меньше 10% от суммы договора.

1.2.7 Сдача и приемка выполненных работ

Непосредственно перед завершением работ подрядчик должен направить уведомление о завершении работ работодателю с указанием точной даты завершения. После этого в течение 10 дней после завершения работ работодатель должен организовать встречу для официальной приемки выполненных работ. Отсутствие приглашения на встречу для официальной приемки работ означает, что строительный проект будет считаться принятым в этот день. Дата приема и передачи – это не дата

завершения, а дата установления соответствия работ (отсутствия дефектов).

Предполагается, что, если возникнут дефекты, они будут исправлены и не будут препятствовать приемке выполненных работ. Только существенные дефекты, которые не позволяют работодателю ввести объект в эксплуатацию, такие как отсутствие разрешения на эксплуатацию, дают работодателю право отклонить работы.

1.2.8 Дефекты и повреждения

Если работы не были выполнены в соответствии с договором или если они не соответствуют признанным техническим стандартам, они считаются дефектными – подразумевается, что объект не пригоден к использованию по назначению. Если дефектная работа вызывает повреждение других частей здания, это считается несоответствием качеству (и подразумевает взыскание страхования ответственности). Ответственность за дефекты и качество работ – это отдельные вопросы, которые регулируются отдельными правилами, хотя их требования, касающиеся работ по устранению таких дефектов, часто пересекаются, оставляя значительные "серые" зоны. Выявленные дефекты должны быть подтверждены при

сдаче-приемке работ и в этот момент должен быть установлен срок их исправления. Если дефекты не будут устранены в течение этого периода, работодатель, как правило, имеет право привлечь третью сторону для выполнения работ по исправлению.

Инспекция работ также проводится через 1 год и за 30 дней до истечения 5-летнего срока сдачи-приемки работ. Гарантийный период обычно истекает через 5 лет.

Подрядчик не имеет права устранять повреждения, причиненные другими подрядчиками или ранее существующие в здании. Ответственность за такие повреждения, как правило, ограничивается согласованной суммой страхования ответственности.

1.3 СТРОИТЕЛЬНЫЕ СПОРЫ

В Дании существует давняя традиция, что строительные споры разрешаются Строительным арбитражным советом (податски: "Voldgiftsnævnet for byggeog anlægsvirksomhed"). Строительный арбитражный совет находится в Копенгагене, но он может собираться там, где это необходимо. Еще одним отличительным признаком строительных споров в Дании является то, что обычно доказательства подтверждаются осмотром и инспекцией, проведенными независимым экспертом – см. [Раздел 1.4](#) ниже.

С новой споры в системе АВ между сторонами регулируются довольно сложным сводом правил.

Во-первых, руководители проекта должны попытаться урегулировать спор в течение пяти дней. После этого у представителей руководства компании также есть пять дней на

урегулирование спора. Если это не решит дело, спор необходимо передать на медиацию (урегулирования споров с участием посредника). Только в случае неудачи стороны могут передать спор в арбитраж.

Арбитражный суд обычно состоит из эксперта по правовым вопросам – обычно судьи в Датском высшем суде – и двух технических экспертов с большим опытом работы в отрасли. Решения, вынесенные Арбитражным советом, являются окончательными и обязательными – апелляция невозможна. Все решения могут быть опубликованы анонимно.

В связи с вышеперечисленными правилами также возможно передать определенные споры на срочное рассмотрение или рассмотрения вопроса возмещения гарантии и выплаты неустойки. Такие решения обычно являются обязательными, но не окончательными.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

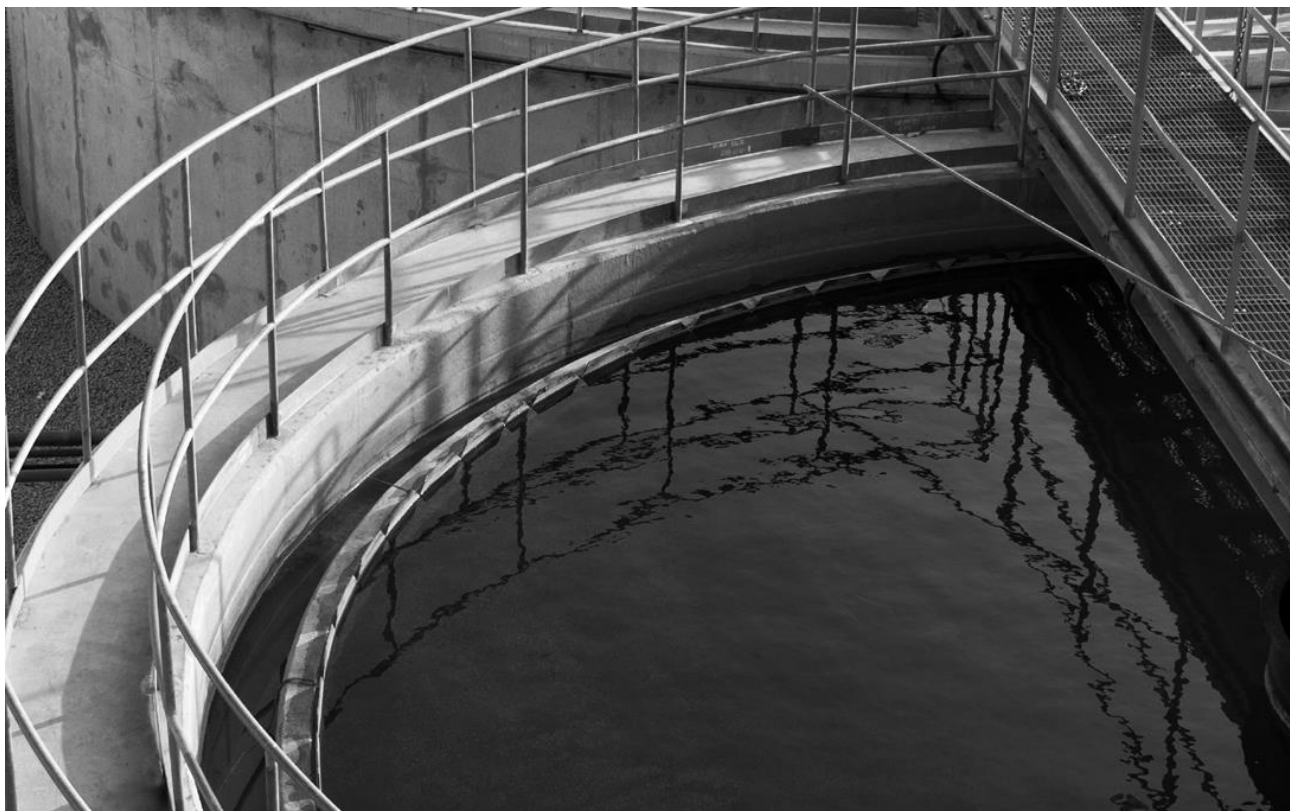
Смотрите сайт Строительного арбитражного совета Дании: voldgift.dk.

1.4 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОКАЗАТЕЛЬСТВ В ДАТСКИХ СТРОИТЕЛЬНЫХ СПОРАХ

В любое время любая из сторон может потребовать от Строительного арбитражного совета назначить независимого эксперта для проведения осмотра и инспекции, установления фактического состояния работ и, в соответствующих случаях, проведения технической оценки этих фактов. Соответствующая процедура, при которой стороны задают вопросы эксперту (или

экспертам), совершенно уникальна для Дании и обычно требует, чтобы стороны получили местную юридическую консультацию.

Следует отметить, что доказательства, полученные другими способами, кроме экспертной оценки, могут не приниматься во внимание, если у эксперта была возможность провести осмотр и инспекцию.



2 ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО В ДАНИИ

Участие в строительных работах в Дании, как правило, требует учреждения постоянного представительства с корпоративными налоговыми обязательствами и требованиями регистрации. По этой причине необходимо будет выбрать организационно-правовую форму юридического лица, если хозяйственная деятельность требует постоянного представительства. В этом случае выбор организационно-правой формы будет во

многом зависеть как от корпоративных, так и от налоговых требований к такому юридическому лицу. Разъяснения по выбору организационно-правой формы будут даны ниже, смотрите [Раздел 2.1.1](#).

Иностранные поставщики услуг, не имеющие постоянного представительства в Дании, могут в любом случае зарегистрироваться в так называемом "Реестре RUT", смотрите [Раздел 2.1.2](#).



2.1 ПОСТОЯННОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО

Постоянное представительство для налоговых целей создается, когда хозяйственная деятельность осуществляется из постоянного места деятельности, и такая деятельность имеет определенную степень постоянства.

Как правило, строительная площадка или участие в строительном проекте с первого дня представляет собой постоянное представительство с точки зрения датского

налогообложения. Если отсутствует соглашение об избежании двойного налогообложения, у компании могут возникнуть проблемы с двойным налогообложением. Если такое соглашение существует, его следует тщательно изучить, чтобы определить наиболее целесообразный способ дальнейших действий.

Договоры субподряда:

Несмотря на то, что договор субподряда в отношении строительного проекта заключается между двумя иностранными организациями, основное правило постоянного представительства все равно будет применяться – даже для субподрядчика, если такой договор выполняется в Дании.

Кроме того, если субподрядчик выполняет только часть проекта, все равно в отношении него будет применяться основное правило, касающееся постоянного представительства. Однако, если выполнение проекта основано исключительно на рабочей силе, будут применяться правила найма рабочей силы (смотрите [Раздел 2.3](#)).

Исключения:

Из этого основного правила есть несколько исключений. Так постоянное представительство не возникает в отношении:

- Недвижимости, используемой исключительно для хранения, демонстрации или доставки товаров,
- Коммерческой недвижимости, используемой исключительно для покупки товаров или получения информации о предприятии, и
- Коммерческой недвижимости, используемой исключительно в рекламных целях, для

предоставления информации или для аналогичной деятельности.

Как правило, каждая строительная деятельность оценивается отдельно касательно наличия постоянного представительства с налоговыми обязательствами в Дании. Однако, если существует экономическая или географическая связь между строительной деятельностью (например, строительство группы рядных домов), работа будет оцениваться в целом.

2.1.1 Выбор организационно-правовой формы

Когда хозяйственная деятельность в Дании рассматривается как постоянное представительство, существует обязанность зарегистрироваться для целей налогообложения. По этой причине необходимо рассмотреть наиболее подходящую организационно-правовую форму, которая может быть одной из следующих:

1. Филиал (постоянное представительство);
 2. Компания с ограниченной ответственностью.
- Исключение из этого основного правила: если строительный проект рассчитан на ограниченный срок, подрядчик не должен регистрировать филиал для корпоративных целей, а только для целей налогообложения.

Чем отличается филиал от компании с ограниченной ответственностью:

В целом, существует два основных различия между филиалом и компанией с ограниченной ответственностью:

1. Прозрачность налогообложения. Филиал прозрачен с точки зрения налогообложения, что означает, что филиал облагается налогом как в Дании, так и в стране материнской компании.

С одной стороны, некоторые иностранные подрядчики предпочитают такую прозрачность налогообложения, чтобы вычесть расходы в своей стране в период строительства. С другой стороны, двойное налогообложение может иметь неблагоприятные последствия, если не действует соглашение об избежании двойного налогообложения.

В таком случае освобождение от двойного налогообложения может быть предоставлено только в соответствии с общим правилом о вычете налогов. Это означает, что налоги, уплаченные в стране проживания, могут быть вычтены из датских налогов. В зависимости от обстоятельств, более целесообразным может быть создание датской компании. Такая компания будет облагаться налогом только с доходов, полученных в Дании, и двойного налогообложения не будет.

2. Ответственность по обязательствам: в случае филиала головной офис – иностранная компания – несет полную ответственность по обязательствам филиала. Для компании (A/S или ApS) ответственность по обязательствам ограничена стоимостью подписанных акций, которая может составлять 50000 датских крон (ApS) или 500000 датских крон (A/S). Хотя участие в строительных проектах часто требует предоставления гарантий, такие гарантии часто ограничиваются определенными суммами и определенными сторонами. Соответственно, ограничение ответственности по обязательствам компании будет действовать по отношению ко всем другим кредиторам в отношении проекта.

Кроме того, создать компанию обычно намного быстрее и проще, чем открыть филиал. Новая компания может быть зарегистрирована и готова к ведению хозяйственной деятельности в течение нескольких часов, тогда как процесс регистрации филиала может занять несколько недель и быть более затратным. Кроме того, нет требований к резидентности членов местного руководства компании.

ПРАКТИЧЕСКИЙ СОВЕТ

Компанию с ограниченной ответственностью легко создать за несколько дней и нет требований в найме местного руководства.

Создание компании с ограниченной ответственностью в Дании более выгодное с точки зрения затрат и налогообложения по сравнению с открытием филиала.

Совместное предприятие

Совместное предприятие может быть создано между иностранной и датской строительной фирмой или между двумя или более иностранными компаниями.

Возможны следующие основные виды совместных предприятий:

1. Полное товарищество (interessentkab – I/S): Полное товарищество прозрачно для датских налоговых целей. Считается, что иностранная компания участвует через постоянное представительство (филиал), как описано выше. Участники совместного предприятия несут совместную ответственность по всем обязательствам совместного предприятия.

2. Командитное товарищество (partnerselskab – P/S or kommanditselskab – K/S): командитное товарищество прозрачно для налоговых целей так же, как и полное товарищество. Однако участники несут ответственность только до согласованной суммы, эквивалентной их доле в командитном товариществе.

3. Компания (A/S или ApS): если совместное предприятие создано как компания, двойного налогообложения не происходит, поскольку компания является отдельным субъектом налогообложения. Ответственность участников ограничивается их долями в компании.



2.1.2 Реестр RUT

Если иностранное предприятие открыло филиал или компанию в Дании, регистрация в реестре RUT не требуется.

Однако, если иностранное предприятие предоставляет только рабочую силу или по другим причинам не обязано создавать филиал или компанию, иностранное предприятие должно зарегистрироваться в Реестре RUT.

Реестр RUT – это отдельный регистр для иностранных компаний, которые предоставляют услуги в Дании и не имеют зарегистрированного бизнеса в Дании (по-русски: "Реестр иностранных поставщиков услуг", по-датски: "Register for udenlandske tjenesteydere").

Помимо регистрации иностранного предприятия, отдельные сотрудники, нанятые предприятием для выполнения работ в Дании, также должны быть внесены поименно в Реестр RUT. В случае отказа от регистрации в Реестре RUT может быть наложен штраф в размере не менее 10000 датских крон (1350 евро).

Реестр RUT является публичным и используется датскими профсоюзами в качестве "контрольного списка" иностранных предприятий, выходящих на датский рынок.

Предприятия, внесенные в реестр, также проверяются датскими властями чаще, чем датские предприятия.

Датское хозяйственное управление (по-датски: "Erhvervsstyrelsen") отвечает за ведение реестра.

В Реестр RUT должна быть внесена следующая информация:

- Наименование и адрес (зарегистрированный офис) иностранного предприятия, для которого требуется регистрация
- Номер CVR (номер коммерческого реестра) или номер SE (налоговый номер), если применимо
- Дата начала деятельности в Дании и дата ее ожидаемого завершения
- Место предоставления услуг
- Контактное лицо в Дании на предприятии, требующем регистрации
- Европейский "код NACE" = (Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés Européennes – Классификация видов экономической деятельности в Европейском экономическом сообществе)
- Личные данные сотрудников и продолжительность работы в Дании

ПРАКТИЧЕСКИЙ СОВЕТ

Зарегистрироваться в Реестре RUT можно только онлайн на сайте virk.dk.

2.2 НАЛОГ НА ПРИБЫЛЬ КОММЕРЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Постоянное представительство (филиал) или датская компания облагается налогом на прибыль по ставке 22%. Вычет коммерческих расходов и амортизации определенных активов может снизить эффективную налоговую ставку. Согласно определенным правилам, налогообложение прибыли по строительным проектам может быть отложено до завершения проекта.

В отличие от многих других стран, работодатели почти не уплачивают взносы в фонд социального обеспечения (всего 1000 евро в год на одного работника). В большинстве стран взносы в фонд социального обеспечения часто составляют до 30% от заработной платы, выплачиваемой работнику.

Внутренние операции между компаниями и определение размера прибыли внутри группы,

имеющей постоянное представительство или компанию в Дании, должны соответствовать датским правилам трансфертного ценообразования. В Дании регулирование трансфертного ценообразования соответствует директивами ОЭСР. Малые и средние предприятия освобождаются от требований к документации, но не от соблюдения принципа вытянутой руки. Если налогоплательщик считается "большой группой", это означает, что группа на постоянной основе имеет (i) более 250 сотрудников и (ii) активы на сумму более 125 миллионов датских крон (приблизительно 16,8 миллионов евро) или оборот в размере более 250 миллионов датских крон (приблизительно 33,6 миллиона евро), то требуется полная документация по трансфертному ценообразованию.

2.3 НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ НАНЯТОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Налогообложение нанятой рабочей силы применяется в основном, когда в Дании нет юридического лица, то есть когда хозяйственная деятельность иностранного предприятия носит такой характер, что постоянное представительство не считается созданным в Дании.

Это специальное правило применяется в Дании к сотрудникам, нанятым иностранными предприятиями непосредственно для компании в Дании. Заказчик берет на себя все права инструктировать работника и оплачивает

услуги иностранному предприятию. Иностранное предприятие выплачивает работнику местную заработную плату. Как правило, такая деятельность не приводит к созданию постоянного представительства в Дании для иностранного предприятия.

Однако в таких случаях работник будет подлежать датскому налогообложению нанятой рабочей силы, если проработает в Дании до 6 месяцев.

Это означает, что заказчик должен удерживать налог на рабочую силу в размере 30%



плюс социальное обеспечение в размере 35,6%. Эта сумма должна быть удержана из выплаты за услуги иностранному предприятию, если только не раскрывается фактическая заработная плата, выплаченная работнику.

Уплата налога на рабочую силу может привести к двойному налогообложению, так как работник также будет облагаться налогом на местном уровне из заработной платы, выплачиваемой иностранным предприятием. Кроме того, налог на рабочую силу считается окончательным датским налогом, и его снижение не производится. Соответственно,

2.4 НДС

Предприятия, продающие товары или услуги в Дании, обязаны зарегистрироваться в качестве плательщика НДС. НДС взимается в Дании по ставке 25%.

Даже если у строительного предприятия нет "коммерческого предприятия" в Дании ([Раздел 2.1.](#)), работы, выполняемые в Дании, в принципе подлежат обложению НДС.

Тем не менее, положение об "удержании НДС у источника выплаты дохода" применяется к строительным работам, выполняемым иностранными предприятиями, у которых нет зарегистрированного представительства в Дании для целей налогообложения. Это означает, что НДС должен выплачивать датский принципал, а не иностранное строительное предприятие.

Положение об "удержании НДС у источника выплаты дохода" не применяется, если

общее датское правило зачета уплаченных иностранных налогов не применяется.

Чтобы избежать этих неблагоприятных последствий, иностранному предприятию часто рекомендуется открыть филиал или учредить компанию в Дании для ведения деятельности. В таком случае налог на рабочую силу, как правило, не применяется.

Налог на рабочую силу не применяется к договорам с субподрядчиками, если они рассматриваются датскими властями как "договоры с независимыми субподрядчиками". Но это будет зависеть от обстоятельств.

иностранное предприятие осуществляет в Дании другую деятельность, которая облагается НДС, то есть осуществляет продажу частным лицам.

На практике положение об "удержании НДС у источника выплаты дохода" означает, что счет-фактуру за выполненные в Дании работы должен быть выставлен иностранным строительным предприятием без датского НДС. В свою очередь, идентификационный номер плательщика НДС (по-датски: "tomnummer") датского принципала должен быть указан в счете-фактуре. В счете-фактуре также должно быть указано: "При продаже удержание НДС осуществляется у источника выплаты дохода. Получатель несет ответственность за выплату НДС".

2.5 БЕЗОПАСНОСТЬ НА СТРОИТЕЛЬНЫХ ПЛОЩАДКАХ В ДАНИИ

Большое значение придается правилам безопасности на строительных площадках в Дании. В то время как коммерческая деятельность в Дании в принципе не требует коммерческого разрешения, некоторые виды деятельности на строительных площадках требуют получения разрешения. Датские нормативные документы, требующие наличия

комитета по технике безопасности на строительной площадке с определенным числом рабочих (Раздел 2.5.2), и положения о страховании от несчастных случаев на производстве (Раздел 2.5.3.) также отличаются от соответствующих правил других стран-членов ЕС.

ПРАКТИЧЕСКИЙ СОВЕТ

Совет по безопасности труда в строительной отрасли (по-датски: "Branchearbejdsmiljørådet for Bygge & Anlæg") в сотрудничестве с Датским управлением по условиям труда (по-датски: "Arbejdstilsynet") подготовил руководство по технике безопасности в строительной отрасли на английском языке, которое доступно бесплатно на сайте haandbogen.info.
Дополнительную информацию на английском языке можно получить на сайте safe-construction.dk.



2.5.1 Разрешения, необходимые предприятиям и физическим лицам

В принципе, в Дании существует свобода профессиональной деятельности. Однако квалифицированные рабочие, выполняющие электромонтажные, сантехнические и газовые работы, требуют получения специальных разрешений. Разрешение на выполнение таких работ должно быть получено в Датском управлении по технологиям безопасности (податски: "Sikkerhedsstyrelsen").

Справка об отсутствии судимости должна быть предоставлена в дополнение к доказательству наличия сертифицированной системы управления качеством (например, сертификат ISO). Работы, связанные с безопасностью, могут выполняться только при предъявлении подтверждения о дополнительном обучении

или о наличии двухлетнего практического опыта. Управление по условиям труда (податски: "Arbejdstilsynet") отвечает за выдачу разрешений.

Следующие виды работ относятся к числу тех, которые требуют разрешения:

- Работа с асбестом
- Монтаж строительных лесов
- Монтаж лифтов
- Эксплуатация автопогрузчиков
- Эксплуатация строительных кранов
- Работа с хладагентами
- Работы с котельными системами
- Сварочные работы
- Сертификат пожарной безопасности

ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ

Веб-сайт Датского управления по технологиям безопасности ("Sikkerhedsstyrelsen") sik.dk содержит информацию на английском языке о соответствующих обязательствах по получению разрешений.



2.5.2 Безопасность на строительных площадках

Компании с более чем 10 работниками обязаны создать комитет по технике безопасности ("sikkerhedsudvalg"), состоящий из представителей работодателя и работников, чтобы обеспечить безопасность на рабочем месте.

Комитет по технике безопасности несет ответственность за планирование и

предоставление информации о мерах безопасности, а также за их соблюдение. Управление по условиям труда ("Arbejdstilsynet") проводит проверку рабочих мест и строительных площадок с целью соблюдения мер безопасности, предусмотренных законом.

ПРАКТИЧЕСКИЙ СОВЕТ

На веб-сайте Управления по условиям труда ("Arbejdstilsynet") amid.dk есть несколько брошюр на английском, немецком, польском и литовском языках по вопросам техники безопасности на строительных площадках.

2.5.3 Страхование от несчастных случаев на работе

Работодатель несет ответственность за последствия причинения вреда здоровью работника в случае несчастных случаев на работе и по закону обязан оформить соответствующую страховку. Такие страховые пакеты предлагают датские страховые компании.

Размер ежегодных страховых взносов зависит от конкретной деятельности, выполняемой работником. Примерные годовые страховые взносы для штатных работников:

• Строитель	1300 евро
• Столяр/плотник	1100 евро
• Каменщик по кладке кирпича	1000 евро
• Слесарь-сантехник или газовый мастер	900 евро
• Маляр	700 евро
• Электрик	600 евро

Для целей законодательства ЕС эта схема обязательного страхования считается социальным пособием.

3 ТРАНСПОРТНЫЕ СРЕДСТВА В ДАНИИ

С международной точки зрения, налоги на регистрацию транспортного средства в Дании очень высоки (до 150% от стоимости транспортного средства). Строгие законы гарантируют, что налоги действительно уплачиваются.

Как правило, для использования транспортного средства в Дании оно должно быть зарегистрировано в Датском реестре транспортных средств ("Motorregistret") и

должно быть выдано разрешение на его использование. Лицо, проживающее в Дании, должно получить разрешение на использование своего транспортного средства в течение 14 дней после его ввоза в страну.

Правила сложны, и в большинстве случаев необходимо платить значительный датский регистрационный налог.

С точки зрения движения денежных средств лизинг зачастую более рентабелен.





3.1 РЕГИСТРАЦИОННЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И НАЛОГИ

3.1.1 Служебные легковые автомобили компании

Как правило, невозможно получить освобождение от регистрации автотранспортных средств в Дании на основании информации о том, что используемое транспортное средство является "служебным автомобилем" и принадлежит иностранному владельцу или иностранному пользователю. Если владелец транспортного средства является резидентом или имеет офис в Дании, такое транспортное средство должно быть зарегистрировано в Датском реестре транспортных средств (по-датски: "Motorregistret"). Это также применимо, когда владелец, например, подрядчик, не имеет своего офиса в Дании, но для целей налогообложения считается, что он ведет там свою хозяйскую деятельность. Кроме того, обязательство по регистрации также применяется, если пользователь, а не владелец транспортного средства, имеет свое место жительства, местонахождение или коммерческое предприятие в Дании.

"Пользователь" транспортного средства – это лицо, которое использует его даже краткосрочно.

Лицо, внесенное в Датскую систему регистрации физических лиц (по-датски: "Det Centrale Personregister") и, следовательно, имеющее датский личный идентификационный номер (по-датски: "CPR-nummer"), имеет свое место жительства в Дании на основании только записи в системе регистрации физических лиц. Тем не менее, лицо, не зарегистрированное в Датской системе регистрации физических лиц, будет считаться резидентом Дании, если он или она провели в Дании не менее 185 дней в течение последних 12 месяцев. Следовательно, подавляющее большинство служебных автомобилей, предоставленных сотрудникам, проживающим в Дании, подлежат регистрации в Дании.

Обязанность регистрировать иностранные автомобили в Дании возникает через 14 дней после первого ввоза автомобиля в Данию.

3.1.2 Коммерческие транспортные средства с "желтыми номерными знаками"

Транспортные средства общим весом не более 4 тонн можно зарегистрировать с так называемыми "желтыми номерными знаками" (по-датски: "gule plader"). Для таких транспортных средств предусмотрен сниженный регистрационный налог. Такое транспортное средство должно быть специально приспособлено для перевозки грузов, например, как автофургон. На таком транспортном средстве должно быть четко указано имя и номер CVR пользователя, который обычно является владельцем транспортного средства.

При подаче заявки на получение желтых номерных знаков необходимо указать точное назначение транспортного средства. Если такое транспортное средство также будет использоваться в личных целях, необходимо уплатить отдельный дополнительный налог за использование в личных целях.

Регистрационный сбор для автофургонов с желтыми номерными знаками составляет 50% от стоимости полного регистрационного сбора, превышающего 17500 датских крон (примерно 2350 евро).

Для автофургонов общим весом более 2,5 тонн регистрационный сбор составляет 30% от полного регистрационного сбора, превышающего 34100 датских крон (примерно 4600 евро), если:

- фургон является открытым фургоном (пикап) (по-датски: "er åben"),
- или фургон изготовлен без окна позади водителя, в левой части транспортного средства.

То же самое относится к транспортному средству с общим весом от 3 до 4 тонн, однако регистрационный сбор не может превышать 56800 датских крон (приблизительно 7650 евро).

3.1.3 "Специальные транспортные средства"

Транспортные средства для групповых перевозок – это транспортные средства, сконструированные и приспособленные для перевозки людей и материалов. В кабине водителя должно быть не менее 4 пассажиров, при этом хотя бы одно сиденье должно быть позади передних сидений.

Кабина водителя должна быть отделена от грузового отсека. Грузовой отсек должен быть больше кабины водителя. Транспортное средство можно использовать только для перевозки материалов и инструментов на рабочие места предприятия или для перевозки людей, которые работают на предприятии владельца или пользователя транспортного средства. Такое транспортное средство нельзя использовать для частных пассажирских перевозок.

Название и номер CVR предприятия должны быть четко указаны на транспортном средстве.

- Тягачи (по-датски: "trækraft для køretøjer eller arbejdsredskaber")
- Тягачи в основном оборудованы для буксировки других транспортных средств или рабочей техники, а также для использования в качестве буксировщиков других транспортных средств, подлежащих регистрации.
- Рабочая техника ("arbejdsredskab")
- Рабочая техника – это транспортные средства, которые в основном или исключительно используются в качестве рабочего оборудования. Грузовики для песка являются примером такой "техники".
- Другая строительная техника
- Строительная техника и краны с максимальной скоростью 30 км/ч не подпадают под уплату налога за регистрацию транспортных средств.

3.1.4 Использование арендованных транспортных средств

В принципе, арендованные транспортные средства должны быть зарегистрированы в Дании по тем же правилам, что и другие автомобили. Это касается и транспортных средств, взятых в лизинг у иностранных лизинговых предприятий.

Однако по предварительному заявлению Датская налоговая администрация ("SKAT") может разрешить уплату пропорционального регистрационного сбора для арендованных транспортных средств, предназначенных для использования в Дании в течение ограниченного периода времени в течение срока аренды.

Требования следующие:

- транспортное средство принадлежит лизинговой компании;
- транспортное средство сдается в аренду физическому или юридическому лицу в Дании на ограниченный период времени;
- имеется соответствующий письменный договор;

- договор должен быть составлен на датском языке или переведен на датский язык уполномоченным переводчиком. Кроме того, закон требует, чтобы договор содержал определенные положения и условия.

Размер регистрационного сбора определяется исходя из стоимости транспортного средства, за который взимается сбор. В зависимости от возраста транспортного средства ежемесячно выплачивается 2% (0–3 месяца), 1% (3–36 месяцев) или 0,5% (более 36 месяцев) от общей суммы регистрационного сбора. Если стороны желают продлить договор лизинга, налоговая инспекция должна быть уведомлена соответствующим образом не менее чем за 14 дней до истечения срока аренды, и в это время уже должен существовать новый договор на период продления.

Приведенные правила довольно сложные, и определенно рекомендуется получить консультацию по конкретной процедуре.

3.1.5 Ответственность и штрафы

Владелец и пользователь несут общую ответственность за любые наложенные штрафы.

Несоблюдение правил влечет наложение штрафа в размере двойного регистрационного

сбора, который уплачивается дополнительно к регистрационному сбору. Кроме того, транспортное средство будет конфисковано.

Очевидно, что несоблюдение правил влечет за собой суровые штрафы.

3.2 ПРОЦЕДУРА РЕГИСТРАЦИИ

Чтобы зарегистрировать иностранное транспортное средство в Дании необходимо оформить страхование гражданской ответственности в датской страховой компании.

Кроме того, Датский центр технического осмотра транспортных средств должен провести технический осмотр и проверку для

определения размера регистрационного сбора, в ходе которых устанавливаются марка, пробег, состояние оборудования и общее состояние транспортного средства.

Затем транспортное средство необходимо внести электронным способом в центральный Реестр транспортных средств (по-датски: "Motorregistret").

3.2.1 Регистрационный сбор для новых и подержанных транспортных средств

Для нового транспортного средства регистрационный сбор рассчитывается на основе покупной цены. Транспортное средство считается "новым", если оно проехало менее 2000 километров. Транспортные средства, проехавшие более 2000 километров, считаются подержанными – возраст автомобиля не имеет значения.

Датская налоговая администрация ("SKAT") рассчитывает регистрационный сбор для подержанных автомобилей исходя из рыночной цены, по которой автомобиль продается потребителю в Дании. Затем эта цена сравнивается с первоначальной ценой нового транспортного средства и потерей стоимости.

3.2.2 Расчет суммы регистрационного сбора

Как правило, регистрационный сбор составляет 105% от стоимости автомобиля до 82800 датских крон (примерно 11100 евро) и 150% от суммы, превышающей эту цифру.

При расчете стоимости могут быть сделаны вычеты для защитного оборудования и т.д.

Кроме того, вычеты из суммы регистрационного сбора осуществляются для

автомобилей с низким расходом топлива. Регистрационный сбор будет удерживаться в размере 4000 датских крон (приблизительно 550 евро) за каждый километр, если расход топлива превышает 16 км/л бензина (18 км/л для дизельного топлива).

3.2.3 Ежеквартальная выплата в случае временного пребывания в Дании

По запросу налоговая служба может разрешить ежеквартальную оплату регистрационного сбора за транспортные средства, зарегистрированные в Дании, в течение ограниченного периода времени. Предпосылкой для этого является то, что автомобиль принадлежит иностранцу и используется этим лицом только во время временного пребывания в Дании. Вместе с оплатой первого ежеквартального платежа необходимо также внести залог в размере одного ежеквартального платежа.

Размер регистрационного сбора определяется исходя из стоимости транспортного средства, за который взимается сбор. В зависимости от возраста транспортного средства ежемесячно выплачивается 2% (0–3 месяца), 1% (3–36 месяцев) или 0,5% (более 36 месяцев) от общей суммы регистрационного сбора.

Обязательство, касающееся регистрации автомобиля прекращается, как только заканчивается временное пребывание в Дании; Налоговая служба вернет залог и возместит любую сверх оплаченную сумму.

3.3 ОБЯЗАТЕЛЬСТВО МАРКИРОВАТЬ ТРАНСПОРТНЫЕ СРЕДСТВА, ПЕРЕВОЗЯЩИЕ ТОВАРЫ

Транспортные средства, которые перевозят грузы общим весом менее 4 тонн и используются исключительно в коммерческих целях, должны иметь четкую маркировку сбоку с названием или логотипом предприятия и номером CVR.

Это требование также относится к арендованным транспортным средствам.

Несоблюдение этого обязательства карается штрафом в размере 5000 датских крон (670 евро), а в случае повторных нарушений – штрафом в увеличенном размере.





4 УСЛОВИЯ ТРУДА В ДАНИИ

Дания имеет самое гибкое трудовое законодательство в ЕС, и во многих аспектах датский рынок труда отличается от рынка труда в других странах-членах ЕС, особенно когда речь идет о взаимодействии между профсоюзами, ассоциациями работодателей и датским государством, например, в отношении взносов в фонд социального обеспечения и так называемой модели "flexicurity" (баланс гарантий занятости и гибкости рынка труда). Более подробно этот термин объясняется ниже.

4.1 РЫНОК ТРУДА В ДАНИИ

4.1.1 Датская модель "flexicurity"

Дания гордится изобретением датской модели баланса занятости и гибкости рынка труда – "flexicurity" (термин образован от английских слов "flexibility" ("гибкость") и "security" (безопасность)). Этот составной термин описывает триумвират между профсоюзами, ассоциациями работодателей и государством: профсоюзы и ассоциации работодателей предоставляют гибкие возможности трудоустройства с быстрым наймом и увольнением. В свою очередь, государство обеспечивает стабильную систему социальной защиты и возможности повышения квалификации для уволенных работников.

Что касается социального обеспечения, стоит отметить, что работодатель практически не делает взносов в фонд социального обеспечения сверх заработной платы, как это имеет место в других странах. В большинстве других стран взносы в фонд социального обеспечения составляют до 30%. Об этом особенно важно знать, когда вы участвуете в государственных тендерах в Дании, поскольку вам не нужно

учитывать высокие взносы в фонд социального обеспечения в цене своего тендерного предложения.

Таким образом, в Дании профсоюзы придерживаются концепции "наймите и уволите", поскольку в целом это создает гибкий рынок труда с лучшими возможностями трудоустройства. В Дании нет законодательства о защите от увольнения.

"Датская модель" работает только в том случае, если стороны коллективных договоров согласовывают разумные условия труда в контексте коллективных договоров и контролируют эти условия. Одна из целей этой модели – обеспечить стабильность, которая создается, когда профсоюзы обсуждают условия труда вместо органов законодательной власти, благодаря чему регулирование рынка труда не зависит от смены правительства. Следовательно, профсоюзы скептически относятся к условиям труда, которые не согласованы сторонами коллективных договоров в Дании.

4.1.2 Профсоюзы и ассоциации работодателей

В принципе, ни работодатель, ни работник не обязаны вступать в ассоциацию работодателей или профсоюз соответственно. Следовательно, условия трудоустройства можно свободно согласовывать.

Однако стороны коллективных договоров, особенно профсоюзы, заинтересованы в достижении высокой степени организованности. Работодатели могут либо присоединиться к одной из ассоциаций работодателей, тем самым непосредственно подпадая под условия коллективных договоров, либо могут заключать свои собственные "корпоративные договоры" с профсоюзом.

70% всех работников в Дании являются членами профсоюзов. В то время как почти все рабочие ("синие воротнички") подпадают под условия коллективных договоров, такого нельзя сказать об офисном персонале ("белых воротничках").

Датская строительная ассоциация ("Dansk Byggeri") является основной ассоциацией работодателей в строительной отрасли. Доминирующим профсоюзом рабочих в строительной отрасли является Fælles Fagligt Forbund (так называемый "3F").

ПРАКТИЧЕСКИЙ СОВЕТ

На веб-сайте Dansk Byggeri (danskbyggeri.dk) содержится дополнительная информация на английском языке о членстве в ассоциации работодателей.

4.1.3 Различные категории работников

В Дании различают рабочих ("синие воротнички"), офисный персонал ("белые воротнички") и других сотрудников.

К рабочим, как правило, применяются подробные коллективные договоры. Отношения с офисными работниками регулируются специальным законодательством – датским Законом о наемных работниках (податки: "Funktionærloven"), а также в некоторой мере положениями коллективного договора.

Законодательство, регулирующее отношения с офисными работниками (Закон о наемных работниках), является наиболее важным правовым инструментом в трудовом

законодательстве. Большинство его положений являются обязательными, если речь идет о трудовых отношениях с наемным офисным работником.

Список работников, к которым применяется этот закон, определяются на основании перечня, содержащегося в этом законе, в соответствии с которым офисные работники и лица, которые контролируют работу и дают инструкции другим сотрудникам, подпадают под действие этого закона. В строительной отрасли этот список будет включать, например, начальника участка, но не мастера участка.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Точное определение наемного работника в контексте датского законодательства можно найти в гл. 1 закона, регулирующего работу сотрудников (Закон Дании о наемных работниках).

Другие сотрудники, например, управляющие директора, не подпадают под действие законов, регулирующих работу наемных работников, или коллективных договоров. Такой руководящий персонал пользуется широкой свободой заключения договоров.

Основываясь на принципе равного отношения, временные работники (по-датски "vikarer") пользуются теми же правами, что и другие работники.

4.1.4 Представительство трудового коллектива и производственный совет

На более крупных предприятиях представители трудового коллектива (по-датски: "tillidsrepræsentanter") также избираются через профсоюзы и имеют особые права согласно соответствующим коллективным договорам. Согласно датскому законодательству, сотрудники юридических лиц имеют право избирать половину членов наблюдательного органа (например, наблюдательного совета), если в юридическое лицо имело не менее 35 сотрудников в течение последних трех лет и

если в компании есть совет директоров. В случае компании с ограниченной ответственностью (ApS) можно учредить компанию только с исполнительным советом и, следовательно, без совета директоров, что не повлечет за собой права трудового коллектива на представительство.

Обратите внимание, что упомянутые выше представители трудового коллектива пользуются особым иммунитетом от увольнения, пока они занимают эту должность.



4.2 ПРОИЗВОДСТВЕННО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ ("СИНИЕ ВОРОТНИЧКИ")

4.2.1 Применимое законодательство

Применимое законодательство зависит, прежде всего, от вида занятости, в частности, откомандирован ли рабочий или нанят на месте. Откомандированные рабочие изначально подчиняются законодательству, применимому к договору, первоначально заключенному с ними. Однако, если работник впоследствии будет работать постоянно в Дании, в отношении него будут применяться обязательные положения датского законодательства.

В этом случае невозможно согласовать выбор любого другого законодательства, кроме

датского. Рабочий не может находиться в худшем положении, чем это предусмотрено обязательными нормами, применимыми в стране, где он или она выполняет свою работу. Однако в Дании практически нет какие-либо обязательных законодательных норм, применимых к рабочим.

Поэтому датские профсоюзы стараются обеспечить соблюдение своих местных коллективных договоров в максимально возможной степени для всех трудящихся, занятых в Дании.

4.2.2 Процедура приема на работу

Справка о несудимости (по-датски: straffeattest) может потребоваться при приеме на работу. В ней должны быть перечислены все правонарушения, совершенные за последние 5 лет, предусмотренные Уголовным кодексом Дании.

Не допускаются во время собеседования при приеме на работу задавать вопросы о следующем:

- Беременность (и соответствующие планы)
- Религиозные убеждения, сексуальная ориентация, политические взгляды.
- Количество дней, пропущенных по болезни
- Заболевания, если они не связаны с конкретной должностью
- Финансовое положение, если оно не имеет отношения к конкретной должности

4.2.3 Трудовой договор

Согласно датскому законодательству, все работники должны иметь трудовой договор. Из-за особого характера датской системы трудового законодательства большинство вопросов трудоустройства законодательно не урегулированы. Однако они регулируются

действующими коллективными договорами. Необходимость соблюдать такие коллективные договоры

зависит от того, являетесь ли вы участником таких коллективных договоров.

4.2.4 Рабочие часы

Датским законодательством не установлено минимальное количество рабочих часов. Однако в течение четырехмесячного периода оно должно составлять не более 48 часов в

среднем. Кроме того, продолжительность рабочего времени обычно более подробно регулируется в действующих коллективных договорах.

4.2.5 Оплата труда

В Дании нет установленного законом минимального размера оплаты труда. Однако в коллективных договорах часто указывается определенная минимальная заработная плата. Более подробная информация о заработной плате обычно указана в коллективных

договорах. Как правило, иностранным компаниям непросто разобраться в сложных положениях и правильно их реализовать на практике.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Более подробную информацию о положениях, регулирующих количество рабочих часов и минимальную заработную плату, можно также найти в обзоре, сделанном Dansk Byggeri в разделе "Положения коллективных договоров для иностранных членов Датской строительной ассоциации".

4.2.6 Отпуск

Рабочий имеет право на 25 дней отпуска в год. Однако рабочий получает отпускные только в том случае, если отпуск был заработан в течение предыдущего календарного года.

Как правило, во время отпуска рабочие не получают зарплату от работодателя. Вместо этого рабочие получают отпускные в размере 12,5%, рассчитываемые на основе их заработной платы за предыдущий расчетный год.

Работодатель должен перечислить заработанные отпускные на отпускной счет (по-датски: "Feriekonto"). Рабочий получает выплату с этого счета, когда берет отпуск.

Положения об отпуске различают между собой год, в который начисляются отпускные (соответствует календарному году), и "год отпуска" (1 мая – 30 апреля).

Об уходе в отпуск необходимо заявить за 3 месяца до начала основного отпуска (первых 15 дней отпуска). О желании использовать остальных дни отпуска (отпуск, продолжительностью более 15 дней) необходимо заявить заранее за месяц.

Рабочий может перенести отпуск, превышающий 20 дней, на следующий отпускной год. Однако это необходимо согласовать с работодателем до 30 сентября после окончания отпускного года. Коллективные договоры могут содержать различные положения.

Обычно отпускные выплачиваются примерно в то же время, когда берется отпуск. В определенных ситуациях отпускные могут выплачиваться без ухода в отпуск:

- Перед началом отпускного года, если отпускные не превышают 1500 датских крон (200 евро) после вычета налога и взноса в фонд рынка труда.
- В конце отпускного года, если отпускные не превышают 750 датских крон (100 евро) после вычета налога и взноса в фонд рынка труда.
- Если рабочий покидает датский рынок труда, например, возвращается в свою родную страну.
- После окончания отпускного года, если отпускные составляют не более 2250 датских крон (300 евро).

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Английский перевод датского Закона об отпуске (по-датски: "ferieloven") доступен за определенную плату на веб-сайте karnovgroup.dk.

Как было сказано выше, датская система отпусков довольно сложная и плохо сочетается с другими системами – часто не в пользу

нанятого офисного работника/рабочего. Соответственно, ожидается, что она будет реформирована к 1 сентября 2020 года.



4.2.7 Отпуск по беременности и уходу за ребенком

И мать, и отец имеют право уйти в декрет после рождения ребенка.

Будущая мать имеет право на четырехнедельный отпуск по беременности и родам до рождения ребенка. После родов у матери есть обязательный двухнедельный отпуск по беременности и родам;

затем она имеет право на дополнительный 12-недельный отпуск по беременности и родам. После этого она имеет право взять минимум 32 дополнительные недели отпуска по уходу за ребенком.

Работодатель должен быть уведомлен как минимум за 3 месяца до предполагаемой даты родов о том, когда будущая мать собирается взять отпуск по беременности и родам. Не позднее, чем через 8 недель после родов, мать

должна сообщить своему работодателю о планируемой продолжительности отпуска по беременности и родам.

Отец имеет право взять двухнедельный отпуск по уходу за ребенком в течение первых 14 недель после рождения ребенка, а также имеет право взять отпуск по уходу за ребенком минимум на 32 недели. Он должен проинформировать своего работодателя не менее чем за 4 недели до ухода в отпуск по уходу за ребенком.

Вышеупомянутые правила первоначально применяются к праву на отпуск при условии уведомления. Вопрос о том, как долго можно требовать продолжения выплаты заработной платы, регулируется соответствующим действующим коллективным договором.

4.2.8 Прекращение трудовых отношений

В Дании существует одна из самых гибких систем трудового права, когда речь идет о найме и увольнении рабочих.

Как правило, единственная выплата, связанная с увольнением, – это выплата обычной заработной платы рабочего в течение срока отработки перед увольнением, и поэтому отсутствуют какие-либо обязательства по выплате какой-либо суммы при увольнении после завершения этого срока. Продолжительность срока отработки в случае увольнения рабочего зависит от соответствующего коллективного договора. В целом срок отработки для рабочих значительно короче, чем для офисных сотрудников.

Согласно типовому коллективному договору в строительной отрасли, рабочие, проработавшие в компании менее 6 месяцев, могут быть уволены сразу же.

После работы в компании в течение 6 месяцев или более срок отработки в случае увольнения обычно составляет от 14 до 70 дней в зависимости от продолжительности трудовых отношений. Если на момент увольнения рабочему исполнилось 50 лет, и он или она проработали в датской компании от 9 до 12 лет, срок отработки составляет от 90 до 120 дней.

Рабочий может прекратить свои трудовые отношения, уведомив об этом за 7–28 дней, в зависимости от продолжительности найма.

4.2.9 Массовые увольнения

В соответствии с Законом Дании о массовых увольнениях (по-датски: "Lov om masseafskedigelse") необходимо соблюдать ряд обязательств по предоставлению информации и ведению переговоров на предприятиях, где запланированы массовые увольнения. Закон Дании о массовых увольнениях основан на соответствующей Директиве ЕС (1998/59/ЕС). Следующие увольнения, произведенные в течение 30 дней, будут считаться массовыми увольнениями в соответствии с датским законодательством:

- Увольнение не менее 10 сотрудников в компании с числом сотрудников от 20 до 100,
 - Увольнение не менее 10% сотрудников в компании с числом сотрудников от 100 до 300,
 - Увольнение не менее 30 сотрудников в компании с числом сотрудников не менее 300.
- Регулирование массовых увольнений в Дании менее жесткое, чем в других странах. Если планируются "массовые увольнения", единственное требование к работодателю – инициировать и провести переговоры с разными сторонами, но согласия со стороны этих сторон не требуется.

Во-первых, необходимо заранее провести переговоры с региональными трудовыми советами (в каждом случае для Северного, Южного или Центрального региона или Зеландии).

Помимо этого, как можно раньше должны быть проведены переговоры с представителями трудового коллектива. В ходе этих переговоров необходимо обсудить возможность избежания или ограничения массовых увольнений, а также возможности смягчения последствий увольнений посредством применения социальных мер, в частности, помощи в переводе в другое место или прохождении переподготовки.

Если переговоры не увенчались успехом, увольнение может быть произведено в соответствии с намеченной процедурой. Таким образом, нет требования о получении фактического согласия представителя трудового коллектива на такое массовое увольнение, только требование о проведении переговоров.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Точный порядок действий в случае массового увольнения описан в соответствующем законодательстве (по-датски: "Lov om masseafskedigelse").

4.3 ОФИСНЫЙ ПЕРСОНАЛ ("БЕЛЫЕ ВОРОТНИЧКИ")

Как было сказано выше, в Дании действует наиболее гибкое законодательство о приеме на работу и увольнении во всем ЕС.

В следующем разделе объясняется базовый правовой статус офисного персонала на датском рынке труда.

В отличие от правового статуса рабочих, права офисных работников регулируются положениями законодательства.

4.3.1 Применимое законодательство

Применимое законодательство прежде всего зависит от вида трудоустройства, в частности, откомандирован ли работник или нанят на месте.

Отношения с откомандированными работниками регулируются законодательством, применимым к их первоначальному трудовому договору. Однако, если такой работник

впоследствии будет постоянно работать в Дании, трудовые отношения с ним будут регулироваться датским законодательством. Согласно законодательству ЕС, работник не может находиться в худшем положении, чем это предусмотрено обязательными нормами, применимыми в стране, где он или она выполняет свои обязанности.



4.3.2 Процедура приема на работу

Процедура приема на работу регулируется теми же нормативно-правовыми актами, что и в разделе 4.2.2. выше по отношению к рабочим.

4.3.3 Трудовой договор

Закон не требует составления трудового договора на английском (или на другом языке, на котором говорит сотрудник) и на датском языках одновременно.

Однако, если трудовые договоры составляются только на одном из двух языков, часто становится очевидно, что по крайней мере одна из сторон действительно не понимала содержание части договора на момент его заключения. Это далеко не лучшая основа для хороших трудовых отношений.

Таким образом, необходимо учитывать, понимает ли работник английский язык, и если да, то договор можно составить только на этом языке. Если трудовой договор составлен на двух языках, следует четко указать, какой язык имеет преимущественную силу в случае расхождений.

Согласно Закону Дании об условиях труда ("Ansættelsesbevisloven"), работодатель должен письменно проинформировать работника об условиях его или ее трудовых отношений.

Следовательно, следующие условия должны составлять часть трудового договора:

- Название/имя и адрес работодателя и работника.

- Место работы.
 - Описание обязанностей или должности, которую должен занять работник.
 - Дата начала трудовых отношений.
 - Продолжительность трудовых отношений.
 - Если трудовые отношения не ограничены определенным сроком, необходимо указать срок отработки и период уведомления об увольнении как для работодателя, так и для работника, например ссылаясь на датское законодательство, регулирующее отношения с нанятым персоналом.
 - Право работника на отпуск
 - Оплата труда
 - Ежедневные и еженедельные рабочие часы
 - Любые коллективные договоры, регулирующие трудовые отношения
 - Другие важные аспекты трудовых отношений.
- О последующих изменениях этих пунктов необходимо уведомить работника в письменной форме.
- Если работодатель не выдаст справку с места работы, на него может быть возложена обязанность выплатить работнику компенсацию в размере от 200 до 1300 евро.

4.3.4 Рабочие часы

Не существует законодательства, регулирующего количество рабочих часов в неделю как таковое, за исключением положений ЕС, указанных выше. Количество рабочих часов согласно коллективным договорам составляет обычно 37 часов в неделю. Кроме того, стороны в праве свободно согласовать количество рабочих часов. В

трудовом договоре должно быть указано, будет ли предоставлена денежная компенсация или отгул за сверхурочную работу.

Об изменении количества рабочих часов необходимо уведомить сотрудника вместе с уведомлением о сроке отработки, применимом в случае прекращения трудовых отношений.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Более подробную информацию о положениях, регулирующих количество рабочих часов, можно также найти в обзоре, сделанном Dansk Byggeri в разделе "Положения коллективных договоров для иностранных членов Датской строительной ассоциации".

4.3.5 Оплата труда

Если трудовые отношения не регулируются коллективным договором, что часто имеет место, размер заработной платы является согласовываемым сторонами.

Если работодатель без объективной причины выплачивает одному работнику меньшую заработную плату по сравнению с другими работниками, работник имеет право потребовать дифференцированную сумму.

4.3.6 Отпуск

Согласно Закону об отпусках, работник имеет право на 25-дневный (5 недель) ежегодный отпуск в течение отпускного года (с 1 мая по 30 апреля). Право на получение заработной платы в период отпуска начисляется в квалификационном году (с 1 января по 31 декабря предыдущего года) по 2,08 дня за один календарный месяц.

Например, если работник работает в компании с ноября 2016 года, он будет иметь право на частичный оплачиваемый отпуск ($2 \times 2,08 = 4,16$ дня) в период с 1 мая 2017 года по 30 апреля 2018 года, но не раньше. Работник будет иметь право на получение полной заработной платы во время отпуска в следующем отпускном году с 1 мая 2018 года по 30 апреля 2019 года, поскольку сотрудник отработает все 12 месяцев 2017 года.

Кроме того, работник имеет право на надбавку в размере 1% от его заработной платы в предыдущем году. Работодатель должен выплатить надбавку одновременно с началом основного отпуска, то есть обычно вместе с заработной платой за апрель или май. Более того, большинство коллективных договоров

дает работнику право на 5 дополнительных отпускных дней (по-датски: "Feriefridage"), поэтому общее количество отпускных дней составляет 30 дней. Однако, если трудовые отношения не регулируются каким-либо коллективным договором, вопрос о дополнительных отпускных днях является предметом переговоров во время подписания трудового договора. Таким образом, по датскому законодательству не требуется предоставлять 5 дополнительных отпускных дней, хотя они часто предоставляются.

Поскольку отпускной год не совпадает с календарным годом, отпуск не обязательно берется в рамках тех же трудовых отношений, в которых он был заработан. Следовательно, в Дании право на отпуск не привязано к существующим трудовым отношениям, а скорее "откладывается" на будущее. Если работник меняет место работы, бывший работодатель оплачивает оплачиваемые отпускные на так называемый отпускной счет, с которого работник может снять свои отпускные в рамках новых трудовых отношений.

Английский перевод датского Закона об отпуске (по-датски: "ferieloven") доступен за определенную плату на веб-сайте karnovgroup.dk.

4.3.7 Больничный и отпуск по беременности и родам

Болезнь – веская причина не ходить на работу. Что касается отпуска по беременности и родам, то в отношении работников применяются положения, соответствующие положениям, рассмотренным в п. 2.g. выше.

Работники имеют право требовать продолжения выплаты заработной платы в период отпуска по уходу за ребенком в соответствии с законодательством, регулирующим работу сотрудников.

4.3.8 Прекращение трудовых отношений

В соответствии с датским Законом о наемных работниках срок уведомления об увольнении со стороны работодателя составляет от 1 до 6 месяцев в зависимости от продолжительности трудовых отношений:

- 1 месяц до конца 5-го месяца трудоустройства;
- 3 месяца до окончания 2 лет и 9 месяцев трудоустройства;
- 4 месяца до окончания 5 лет и 8 месяцев трудоустройства;
- 5 месяцев до окончания 8 лет и 7 месяцев трудоустройства;
- Далее уведомление о прекращении трудовых отношений составляет 6 месяцев.

Работники могут расторгнуть трудовой договор, уведомив об этом за один месяц независимо от стажа работы в компании. Стороны трудового договора могут договориться об испытательном сроке продолжительностью до 3 месяцев, в течение которого трудовые отношения могут быть прекращены любой из сторон при условии уведомления об этом за 14 дней.

В соответствии с датским Законом о наемных работниках после одного года работы в компании требуется, чтобы работодатель имел уважительную причину для прекращения трудовых отношений по его инициативе. Такая уважительная причина может иметь место, если, например, работник не работает так, как ожидалось, или если работодатель, например, увольняет работника из-за реструктуризации или уменьшения масштаба деятельности и т.д. Уменьшение масштаба деятельности и реструктуризация компании всегда будут рассматриваться в качестве уважительной причины для увольнения.

Работник, уволенный без уважительной причины, может подать иск о выплате

выходного пособия в размере не более половины заработной платы, которое будет выплачиваться в течение периода уведомления на протяжении не более 6 месяцев. Работодатель должен доказать, что существуют объективные причины для увольнения работника.

Также такое увольнение не требует согласия профсоюза или другой третьей стороны. Кроме того, нет необходимости руководствоваться принципом "первым пришел – последним ушел" в процессе увольнения.

Если работник проработал в компании 12, 15 или 18 лет, он имеет право потребовать выплату выходного пособия в размере 1, 2 или 3-месячных заработных плат в случае увольнения. Защита от увольнения прописана в Законе о равном обращении (по-датски: *ligebehandlingsloven*). Уволенная будущая мать может потребовать от работодателя значительную компенсацию, если работодатель не сможет доказать, что увольнение не связано с беременностью такого работника. Специальная защита от увольнения распространяется также на представителей трудового коллектива (по-датски: *"tillidsrepræsentanter"*) и сотрудников службы безопасности (по-датски: *"sikkerhedsrepræsentanter"*).

В случае грубого проступка такого работника можно уволить незамедлительно. Однако, как правило, для этого необходимо направить такому работнику предварительное письменное уведомление.

Работодатель может договориться с работником о более коротком сроке уведомления об увольнении (один месяц) в случае продолжительного периода болезни (120 дней в течение последних 12 месяцев).

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Вышеупомянутые положения о прекращении трудовых отношений и увольнении можно найти в пп. 2, 2a и 2b Закона Дании о наемных работниках (по-датски: "funktionærloven").

4.3.9 Массовые увольнения

Комментарии, изложенные [Разделе 4.2.9](#) выше в отношении рабочих, также применимы к увольнению больших групп наемных офисных

работников. В отношении этого вопроса нет различий между рабочими и офисными работниками.





4.4 СУДЫ С ПРАВОМ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В ДАНИИ

В Дании нет специальных судов по трудовым спорам, как в других странах-членах ЕС. Суды общей юрисдикции рассматривают трудовые споры между работодателями и работниками.

Иск со стороны наемного работника

Против подрядчика, имеющего офис или филиал в Дании, может быть возбужден трудовой спор в Дании. Это также возможно, если подрядчик не имеет офиса или филиала в Дании, но его сотрудник выполнял свои обязанности в Дании.

Если сотрудник выполняет свои обязанности в разных местах – например, работает в другом государстве-члене ЕС, а также в Дании, – он может подать иск против работодателя по месту нахождения того предприятия, которое наняло сотрудника.

Иск со стороны работодателя

Напротив, работодатель может подать иск только по месту жительства сотрудника.

Соглашение о выборе юрисдикции

Соглашение о выборе юрисдикции, отличной от описанной выше, возможно только в том

случае, если заключено соответствующее соглашение после возникновения спора.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Точное место, где должен происходить судебный процесс между работодателем и его сотрудником, определено для Дании Постановлением ЕС №44/2001.

Специальный суд по трудовым спорам (по-датски: "Arbejdsretten"), который фактически является арбитражным судом, созданным

сторонами коллективных договоров, обладает юрисдикцией в отношении споров, регулируемых коллективными договорами.

4.5 ВИД НА ЖИТЕЛЬСТВО И РАЗРЕШЕНИЕ НА РАБОТУ В ДАНИИ

Гражданам Европейского Союза для работы в Дании не требуется вида на жительство или разрешения на работу. Кроме того, граждане ЕС могут провести в Дании до 3 месяцев без регистрации. Если они ищут работу, этот период продлевается до 6 месяцев.

Если работник из ЕС находится в Дании более 3 месяцев, он должен направить просьбу в Государственную администрацию (по-датски: "Statsforvaltningen") выдать подтверждение регистрации (по-датски: "registreringsbevis").

ПРАКТИЧЕСКИЙ СОВЕТ

Бланк для получения подтверждения регистрации можно найти в Интернете по адресу: statsforvaltningen.dk/pdf

Чтобы работать в Дании, иностранный работник должен иметь персональный идентификационный номер в Системе регистрации физических лиц (по-датски: "Det Centrale Personregister"). Персональный идентификационный номер необходим для получения (электронной) налоговой карты и называется номером CPR.

Персональный идентификационный номер можно получить в бюро для обслуживания граждан (по-датски: "borgerservice") муниципальной администрации (по-датски: "kommune") или в Датской таможенной и налоговой администрации (SKAT). В SKAT необходимо обратиться в том случае, если работник не соответствует требованиям для регистрации в качестве резидента Дании.

4.6 ВЗНОСЫ В ФОНД СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Взносы в фонд социального обеспечения Дании часто уплачиваются в случае, если иностранные сотрудники работают в Дании. Однако, как упоминалось выше, в Дании работодатель практически не выплачивает взносы в фонд социального обеспечения. Взносы в фонд социального обеспечения, выплачиваемые работодателем, ограничены в Дании (всего 1000 евро в год на одного работника). Об этом важно знать в процессе тендера, поскольку в цену

тендерного предложения следует включать только взносы в фонд социального обеспечения Дании в размере 1000 евро в год на каждого работника сверх заработной платы. Дело в том, что медицинское страхование обеспечивается государством и оплачивается за счет налогов. Однако есть возможность оформить дополнительную частную страховку, которая может быть рассмотрена для незаменимых сотрудников.

4.6.1 Применимое законодательство

Согласно датскому законодательству, все работодатели обязаны платить 1000 евро в год за каждого работника в качестве взноса в фонд социального обеспечения. Кроме того, работодатель удерживает с работника взносы в фонд социального обеспечения, которые составляют 8% от заработной платы.

Эта сумма в размере 8% для работника является налогом и должна удерживаться работодателем из заработной платы, независимо от того, является ли работник местным жителем или прикомандированным лицом. Поскольку это налог, работник не может получить освобождение от него в Дании и, следовательно, должен подать заявление на освобождение от уплаты взносов в фонд

социального обеспечения дома, если это применимо.

Поскольку многие работники находятся в Дании только в течение определенного периода времени, для них будет актуальным сохранить выплату взносов в фонд социального обеспечения в своей стране. Основным правилом здесь является то, что работник может сохранять выплату взносов в фонд социального обеспечения в своей стране в течение 3 лет.

Доказательством оплаты взносов в фонд социального обеспечения служит представление декларации, выданной в родной стране.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Точные положения изложены в Постановлениях ЕС №83/2004 и 987/2009 о координации систем социального обеспечения.

4.6.2 Пенсионный план

Пенсионный план, предусмотренный коллективным договором

Закон не требует от работодателя уплачивать пенсионные взносы в пенсионный фонд от имени работника, если это не следует из коллективного договора. Большинство коллективных договоров содержат положения о пенсионных фондах.

Датское правительство субсидирует пенсионные фонды компаний, разрешая вычитать взносы из налогов. В свою очередь, пенсии подлежат обложению налогом как доход, когда они выплачиваются после выхода на пенсию.

Когда работник переходит на новую работу, он или она часто попадают под действие другого коллективного договора и поэтому вынуждены переходить на другой пенсионный план. Изменить план можно, но, как правило, взимается комиссия.

Прикомандированный работник, попадающий в сферу действия датской пенсионной программы

на основании коллективного договора, может перевести накопленные средства в другое государство-член ЕС после прекращения трудовых отношений в Дании. Однако тогда работник должен запросить досрочную выплату сбережений, которая подлежит налогообложению. Сумма налога зависит, среди прочего, от того, производились ли выплаты в пенсионный фонд за счет удержаний, и если удержания производились, пенсионные сбережения могут облагаться налогом до 69%. Пенсия обычно не выплачивается до достижения пенсионного возраста. На вопрос о том, получают ли в конечном итоге какие-либо пенсионные выплаты сотрудники, которые работали в Дании временно и за которых выплачивались взносы в пенсионный фонд компании, ответить трудно даже несмотря на то, что эти выплаты кажутся минимальными.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Более подробную информацию о пенсионных планах в рамках коллективных договоров можно найти в обзоре, предоставленном Dansk Byggeri: "Положения коллективных договоров для иностранных членов Датской строительной ассоциации".

Программы частного пенсионного страхования

Датское государство также субсидирует частные программы пенсионного страхования, разрешая вычитать уплаченные взносы из

налогов. Эти пенсии также облагаются налогом на прибыль при выплате в свое время.



4.7 ДАТСКАЯ НАЛОГОВАЯ СИСТЕМА ДЛЯ РАБОТНИКОВ

Лицо, проживающее или работающее в Дании, в качестве отправной точки должно платить налоги и сборы в Дании. Во время определения налоговых обязательств необходимо учитывать наличие соглашений об избежании двойного налогообложения.

4.7.1 Налоговые обязательства физических лиц

Налоговые обязательства для работников предприятий будут в первую очередь зависеть от того, выплачивается ли заработная плата за работу, выполненную в Дании (зарплата), а также от количества времени, проведенного в Дании. Если страна происхождения работника

не имеет соглашения об избежании двойного налогообложения с Данией, он будет полностью или частично выплачивать налоги в Дании, в зависимости от продолжительности его пребывания в Дании.



Время, проведенное в Дании

Работа в Дании более 6 месяцев подразумевает, что работник полностью подлежит налогообложению в Дании с первого дня работы в Дании.

Работа в Дании менее 6 месяцев – менее 183 дней – приведет к тому, что работник будет иметь ограниченные налоговые обязательства в

Дании. При подсчете 183 дней учитываются праздники и т.д. Это правило довольно сложное и по-разному интерпретируется в Дании и других странах-членах ЕС. Таким образом, возможно, необходимо будет получить юридическую консультацию по налоговым вопросам.

Заработная плата, выплачиваемая датской дочерней компанией или постоянным представительством в Дании

Работник, зарплата которого выплачивается в Дании дочерней компанией или постоянным представительством иностранной компании в Дании, обязан уплачивать налоги на этот доход в Дании. В этом случае нет разницы, проживает ли сотрудник в Дании и как долго он или она работает в Дании.

Сотрудник, чья заработная плата не выплачивается в Дании дочерней компанией или постоянным представительством иностранной компании, по общему правилу не обязан уплачивать налоги в Дании, если он или она не проводит в Дании больше 183 дней в течение 12-месячного периода.

Налогообложение нанятой рабочей силы.

Работник, нанятый иностранным предприятием непосредственно компанией (заказчику) в Дании для выполнения работы в Дании, обязан выплачивать налог на иностранную рабочую силу, который датская компания (заказчик) удерживает из заработной платы. В некоторых случаях работник может подать заявление на получение налоговой льготы в своей стране.

Налог для иностранцев – это особая схема налогообложения, которую некоторые высокооплачиваемые сотрудники (и исследователи) могут выбрать для уплаты налога вместо уплаты налога в соответствии с обычным планом налогообложения. Ставка по налогу для иностранцев составляет 26%, а с учетом обязательного взноса на рынок труда общая ставка налога составляет 31,92%, что является очень выгодной налоговой ставкой.

Чтобы иметь право платить налог для иностранцев, работник должен зарабатывать не менее 63700 датских крон в месяц (в 2017 году). Эта сумма рассчитывается как заработная плата до вычета взноса в фонд социального обеспечения, но после вычета взносов в дополнительный пенсионный фонд рынка труда ("АТР"), а также сумма включает стоимость любых дополнительных пособий и медицинских услуг, финансируемых работодателем, и т. д.

Если заработная плата, включая дополнительные выплаты и т.д., превышает эту сумму, работодатель может уменьшить валовую заработную плату, не влияя на чистую заработную плату работника. Налог для иностранцев может применяться на срок до 60 месяцев.

4.7.2 Налогообложение физических лиц в Дании

Системы налогообложения в большинстве стран-членов ЕС и в Дании отличаются тем, что системы социального обеспечения в Дании – за вышеупомянутыми исключениями – финансируются почти исключительно за счет налогов. Для сравнения, в большинстве других стран-членов ЕС помимо налогов уплачиваются значительные взносы на социальное страхование.

По этой причине налоговое бремя в Дании изначально кажется значительно выше, чем в большинстве стран-членов ЕС. Однако в странах, где налоги, отчисления на социальное страхование и НДС рассматриваются в целом, разница между чистыми доходами среднестатистических работников гораздо менее значительна.

Перед первой выплатой своей заработной платы работник, обязанный выплачивать налоги в Дании, должен получить карточку учета налога на заработную плату на основании его или ее персонального идентификационного номера (номер CPR, полученный, как описано в п. 5 выше). Это требуется работодателем для удержания налогов из заработной платы у источника. Карточка учета налога на заработную плату предоставляется работодателю в электронном виде.

Если карточка учета налога на заработную плату не предоставляется к моменту выплаты заработной платы, работодатель должен удержать 55% заработной платы без отчисления какого-либо не облагаемого налогом минимума.

Каждое физическое лицо имеет базовую не облагаемую налогом сумму в размере 45000 датских крон (2017 г.), которая ежегодно корректируется. Прибыль, превышающая эту сумму, облагается валовым налогом в размере 8%, тогда как оставшаяся сумма в среднем облагается налогом в размере 35%, если только общий доход не превышает 467300 датских крон. В этом случае сумма, превышающая 467300 датских крон, будет облагаться дополнительным налогом в размере 15%.

Однако в любом случае налоги не могут превышать 51,95% от общего дохода физического лица.

Отчисления – это расходы/суммы, которые могут быть вычтены из заработной платы до налогообложения. Как правило, могут быть вычтены следующие суммы: расходы на проезд от места жительства к месту работы (фиксированная сумма за км), профсоюзные взносы, взносы на страхование от безработицы и взносы в пенсионные фонды.

Следующие дополнительные льготы добавляются к доходу для целей налогообложения: предоставление места жительства, служебного автомобиля, компьютера и телефона, а также другие дополнительные льготы. Экономическая стоимость таких дополнительных льгот добавляется к доходу, поскольку эта стоимость считается частью заработной платы наемного работника, если он использует льготы в личных целях и тем самым получает финансовую выгоду. Для того чтобы датские налоговые органы установили размер дополнительной льготы, например, стоимости служебного автомобиля, налоговые органы проводят различие между личным использованием служебного автомобиля и использованием только в деловых целях. Если служебный автомобиль используется для поездки от дома сотрудника до места работы, такое использование будет считаться частным и будет добавлено к доходу.

С другой стороны, использование служебного автомобиля для поездки к клиентам или другое использование служебного автомобиля для деловых целей не будет добавлено к доходу, так как такое использование будет считаться использованием только в деловых целях.

Налоговые декларации необходимо подавать до 30 апреля года, следующего за налоговым годом. Обычно к февралю/марту предоставляется электронная версия налоговой декларации, которую налогоплательщик должен проверить,

чтобы внести какие-либо изменения. Непредставление налоговой декларации карается штрафом в размере до 5000 датских крон (670 евро). Каждый гражданин может получить доступ к своей электронной

налоговой документации в Датской налоговой администрации "SKAT" и внести изменения в свою налоговую карточку и налоговую декларацию онлайн.

ПРАКТИЧЕСКИЙ СОВЕТ

Подать или изменить налоговую декларацию можно с помощью цифровой подписи ("NemID") на веб-сайте Датской налоговой администрации skat.dk.





4.8 ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ПРАЗДНИКИ В ДАНИИ

Выплата заработной платы в праздничные дни не регулируется законодательством Дании, а обязательство по выплате заработной платы в праздничные дни будет зависеть от условий трудового договора или других обязательств работодателя, например, по коллективному договору, если работодатель является его участником.

Следующие дни являются государственными праздниками в Дании:

- Новый год: 1 января
- Чистый четверг: март/апрель
- Страстная пятница: март/апрель
- Пасхальное воскресенье: март/апрель
- Пасхальный понедельник: март/апрель
- День Великой Молитвы ("Store Bededag"): пятница в апреле/мае
- День труда: 1 мая (в основном для рабочих)
- День Вознесения: май/июнь
- Троица (воскресенье): май/июнь
- Второй день Троицы (понедельник): май/июнь
- День Конституции ("Grundlovsdag"): 5 июня (частичный государственный праздник – часто полный выходной для служащих)
- Сочельник: 24 декабря (фактически выходной)
- Рождество: 25 декабря
- Второй день Рождества: 26 декабря
- Канун Нового года: 31 декабря (фактически выходной)

Государственные праздники важно знать для учета выплат заработной платы, например, по коллективным договорам, а также для обязательств строительных предприятий по выполнению работ по договорам строительства.

ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА NJORD

Юридическая фирма NJORD – ведущая юридическая фирма с сильным присутствием в странах Северной Европы и Прибалтики. Мы предоставляем юридические услуги во всех областях корпоративного и коммерческого права, уделяя особое внимание международным сделкам. По мнению независимых экспертов, фирма входит в топ датских юридических консультантов и занимается передовой практикой в ряде отраслей. Юридическая фирма NJORD была удостоена престижной награды International Law Office – Client Choice Award ("Выбор клиентов") в 2010 и 2011 годах.

Офисы фирмы в Дании расположены в центре Копенгагена и Орхуса. Фирма также имеет офисы в Таллинне (Эстония), Вильнюсе (Литва) и Риге (Латвия). Юридическая фирма NJORD – одна из немногих датских юридических фирм, занимающаяся развитием бизнеса в странах Северной Европы и Прибалтики, которые являются одним из наиболее динамично развивающихся регионов Европы.

Расширение международного сотрудничества и темпы технического развития приводят к появлению новых отраслей. Постоянно меняющиеся потребности делового мира создают новый вызов для представителей бизнеса. Изменения создают новые возможности для бизнеса, но также повышают неопределенность в отношении законов и правил, применимых к такому бизнесу.

Юридические консультанты играют решающую роль в обнаружении проблем и оказании помощи своим клиентам для эффективного использования новых возможностей. Юридическая фирма NJORD гордится тем, что разрабатывает новые, более эффективные способы предоставления высококачественных юридических и коммерческих консультаций своим клиентам во всех отраслях, имеющих значение для соответствующего бизнеса.

