
丹麦人事和劳工市场

25.3.2015

中国投资者 - 无论是在丹麦开展新的商业活动还是收购一个现存的商业主体 - 均需意识和考虑到与丹麦人员人事雇佣相关的规定。

简介

中国投资者 - 无论是在丹麦开展新的商业活动还是收购一个现存的商业主体 - 均需意识和考虑到与丹麦人员人事雇佣相关的规定。

一部分受到法令管辖的相关内容适用于所有类型的人事职员，即：休假权、产假权、育婴假、进修假和工作环境状况。

涉及到雇佣、解除合同提前通知、薪金标准等事宜，其可适用条款受相应的雇员种类的影响：受薪员工适用于丹麦受薪员工法案的相应条款，并且在很多情形下也适用相关的集体协议；而体力劳动者（蓝领员工）常常受到相应的集体协议的管辖，并且该集体协议通常通过和相关的工会来协商达成。

和其他国家相比，在丹麦，雇主，即用人单位，和雇员，即劳动者，占相应组织和协会的会员比例非常之高。很多丹麦雇主是丹麦雇主联合会下某些雇主分协会或者特殊雇主协会（如：金融或者农业部门的雇主协会）的会员。雇员也通常是相应的工会会员（如：金属工工会，商业雇员和文书工会等）。绝大多数的工会同时也是雇员联合会“保护伞”，即：丹麦工会联合会的会员。丹麦工会联合会是一个服务性组织，并对所有工会面对的、各式各样的惯例性事项开展相应的协商和合作活动。由此可见，丹麦的劳动力市场在很大程度上由集体协议合同来规范。

因此，当中国投资者在丹麦开展新的商业活动或者收购一个现存的商业主体时，均需要了解丹麦的雇佣法律和相应的集体协议的详细机制和信息。

通常雇主和雇员协会之间的协商每2到4年开展一次。集体协议覆盖了工资标准、工作小时等相关条款事项。

无论雇员（白领和蓝领员工）享有什么等条款，该条款都必须受到该公司或者商业主体收购者的同意和接受。根据丹麦事业转移法案（贯彻执行了欧洲联盟指令EC Directive 87/1987），收购者的该责任是强制性的。因此，在采取任何企业收购兼并活动之前，中国投资者应对是否可再度协商雇佣条款的可能性进行调查并作出细致考虑。

除此之外，丹麦雇佣详情声明法案规定了雇佣合同内容的最低法律要求，即：书面形式立定。若雇佣者未能履行该要求，雇员有权得到相应的赔偿。

解除合同提前通知条款

受薪员工

丹麦受薪员工法案规范了相关雇员和雇主劳动关系中的绝大多数的事项。值得引起注意的是，该法案条款是不允许被减损从而损害雇员的利益的。因此，丹麦受薪员工法案所涵盖的条款则被视为是受用于受薪类型员工的“最低标准”。

KROMANN REUMERT

与中国的相关法律不同的是，当雇主解除劳动合同，丹麦法定解除合同提前通知期限取决于相应雇员连续性受雇佣的时长：连续受雇佣的期限越长，需满足的解除合同提前通知的时限也越长。相应的丹麦法定规定如下：

连续受雇佣的期限

- 5个月
- 2年9个月
- 5年8个月
- 8年7个月
- 超出以上期限

解除合同提前通知时限

- 1个月
- 3个月
- 4个月
- 5个月
- 6个月

6个月的解除合同提前通知时限是丹麦受薪员工法案提供的最长法定要求。

如雇员解除劳动合同，丹麦和中国相关法律较为相似，即：雇员应提前一个月提出通知。雇佣关系的终止应在该月的月底生效，并且不受到连续受雇佣的期限长短的限制和影响。雇佣关系可以设定试用期，较中国相关法律（6个月），丹麦拥有较短的试用期期限，即3个月。合同双方均可以在试用期限内提前14天要求终止劳动合同。此外，该14天的期限应该包含在3个月的使用期限内。

另外，根据2015年最新的丹麦受薪员工法案的相应调整，无论该解雇是否为不公平解雇，雇主均有责任对其被解雇的、并且为其连续工作了12年和17年或者超过12年和17年的受薪员工支付一定额度的经济赔偿金。该经济赔偿金的额度取决于该员工受雇佣的时长。相应的丹麦法定规定如下：

连续受雇佣的期限

- 12年或者长于12年
- 17年或者长于17年

经济赔偿金额度

- 等同于1个月工资额度
- 等同于3个月工资额度

体力劳动者（蓝领员工）

在丹麦，雇主并无法定义务向其体力劳动者雇员提供解除合同提前通知。体力劳动者解除劳动合同的提前通知时限可以由各个相应的集体协议来规范。一般一个典型的集体协议，如：“2012 - 2014 工业协定”的规范如下：

如雇主解除劳动合同：

连续受雇佣的期限

- 短于6个月
- 6个月
- 9个月
- 2年
- 3年
- 6年

解除合同提前通知时限

- 无要求

KROMANN REUMERT

- 14天
- 21天
- 28天
- 56天
- 70天

若相应的雇员年龄达到至少50岁，则：

连续受雇佣的期限

- 9年
- 12年

解除合同提前通知时限

- 90天
- 120天

如雇员解除劳动合同：

连续受雇佣的期限

- 少于6个月
- 6个月
- 3年
- 6年
- 9年

解除合同提前通知时限

- 无要求
- 7天
- 14天
- 21天
- 28天

如无相应的集体协议可供适用，解除合同提前通知时限可以通过雇主的自行量裁来决定，但是该解除合同的提前通知时限的时长必须满足“合理性”的要求。此外，针对非技术员工的解除合同的提前通知时限往往更短，如：3天。

不公平解雇

受薪员工

根据丹麦受薪员工法案的相应规定，若被解雇员工受雇佣期限达到至少一年时长，并且该解雇不能根据雇员的行为或者/和相应公司状况得到一个合情合理的、可辩解的论证，则该解雇视为不公平解雇，并且雇主有责任对其被解雇员工支付相应的补偿。

由不公平解雇导致的任何补偿都将根据该雇员受雇佣期限的长短以及每个案件的情况估计来决定，并且通常由一个最大额度限制来表示，即：等同于对该雇员解除合同提前通知时限的薪水数额的一半。但是，该补偿数额全部总计最高不超过该员工6个月薪水的总额。

体力劳动者（蓝领员工）

如果雇佣关系受到集体协议的规范，不公平解雇的补偿则适用于相应的集体协议的特定条款。但是，该补偿数额全部总计最高不超过该员工52个星期的薪水的总额。

特定的反歧视条款

根据丹麦特定的反歧视条款，雇主不可因关于怀孕、种族因素、原始种族因素、年龄因素和残疾等因素为由解雇其雇员。相应的保护条款并没有提供一个

最高的补偿总额额度。根据最新的丹麦相关的法律判决，相应的补偿额度一般总计最高达到该雇员一年工资的总和。但是根据每个独立案件的不同情况，雇主可面临支付更高补偿金的风险。

大规模裁员

丹麦集体裁员法案（贯彻执行了欧洲联盟指令EC Directive 75/129，并根据欧洲联盟指令Directive 92/56修订）要求雇主必须在尽可能的最早期阶段，将预期的大规模裁员告知当地劳工部门，并且主动展开和相关雇员或者其代表的相应协商。在协商中，双方应致力于达成共识，从而通过如取代替换、再次培训受影响员工等方式，来避免、限制或者减轻该大规模裁员带来的影响。

如果通过以上的协商，双方依旧无法避免大规模裁员，雇主必须将其大规模裁员告知当地劳工部门，并且该大规模裁员不能在该告知做出后的30天内发生效力（在某些情况下该时间限制为8个星期）。因此，当以上条款适用时，相应的计划和适时安排的考虑对于中国投资者来说是非常重要的。

除此之外，丹麦集体裁员法案规定了其大规模裁员条款的适用范围，即在30天内，涉及到该裁员的雇员数量超出了：

- 10位雇员（公司具有20至100名雇员）；
- 10%的雇员总数量（公司具有100至300名雇员）；
- 至少30位雇员（公司具有300名雇员）。

以上条款的履行是非常重要的，若违反任何相应的协商义务，雇主将受到如补偿或者罚款的批准制裁。集体协议通常也对集体裁员做出了特定规定。

薪酬与工资

丹麦相关法令并未对最低工资标准做出要求，但是集体协议往往会为相应受规范的雇员设定一个最低工资标准要求。该最低工资标准会根据不同的集体协议而不同。

在丹麦，雇主并无法定义务向雇员的超时工作支付报酬。若有可适用的相关集体协议的规定，通常情况往往和相应的中国法律类似，即：若延长雇员1小时的工时，雇主则需支付其雇员50%的额外工资报酬；和相关的中国法律略有不同的是，丹麦法律对于在休息日和公共假期延长雇员工作时长的情形给予同样的对待，即雇主应支付其雇员100%的相应的额外工资报酬。值得注意的是，中国劳动法的相关条款在对待法定休息日，即：元旦，春节，国际劳动节和国庆节等，在延长雇员工作时长的情形下，给予雇员更高的保护，即雇主应支付其雇员200%的相应的额外工资报酬。

即使一些雇主一般自愿性的制定了雇员利润分享方案，但是丹麦法律未对雇主提出该强制性的制定要求。除受限于某些特定要求外，该分享方案计划的设定往往会基于税收利益优势的考虑。根据丹麦受薪员工法案第17条款的规定，受薪员工在其与雇主的雇佣关系终止时，有权按照相应的比例，享有该雇佣关系终止年度的，该雇员本应该享有的任何奖金和红利的权利。

工作时间

丹麦贯彻执行了1993年11月23日生效的欧洲联盟指令EC Directive 93/104/EC。该指令对机构组织工作时间的有关事项做出了规定。

丹麦实行在4个月时间段内，雇员平均每周工作时间不超过48小时的工时制度。

假期享有权制度

丹麦假日法案对丹麦雇员的假期享有权利设定了规范。根据该法案，法定假期

KROMANN REUMERT

年度起于每年的5月1日，止于次年的4月30日。除了极少数个别例外，该法案适用于所有的雇员，但是不适用于总经理和公司其他高层人员。

丹麦法律规定，一个假期年度的带薪休假权在该假期年度的次年日历年度生成，即：源于假期年度起于2014年5月1日，止于2015年4月30日的带薪休假权将在受雇佣的日历年2013年1月1日至2013年12月31日内生成。

按月份支付薪水的受薪员工（白领员工）有权在假期期间享有被支付全额薪酬的权利。除此之外，雇主应向雇员支付等同于其薪水 1 % 额度的假期补助，该补助包含了假期年度的相应生成年内衍生出的任何税收优惠。

按小时支付薪水的雇员（蓝领员工）虽不具有在假期期间享有被支付全额薪酬的权利，但是有权被支付等同于其薪水12.5 % 额度的休假津贴，该津贴包含了在相应生成年衍生出的所有获益。该休假津贴由雇主向丹麦劳工市场假期基金支付，并且在相应员工休假时按相应比例支付给其雇员。

假期的相应事项必须和雇主达成一致，但是雇主应尽可能的尊重其雇员的意愿。

享有5周假期的权利（无论受薪还是不受薪）是不受公共假期的休假权的限制和影响的。

集体协议一般也会包含其他可供选择的或者相对补充性质的休假条款。

某些集体协议除了提供丹麦假日法案规定的法定假期外，还提供给雇员额外休假的权利（一般为5天）。建立在独立协商上的劳务合同也通常提供额外的、一般为5天的非法令假期。

竞业限制条款

在其相关关键雇员的劳动合同里涵盖竞业限制条款是十分必要的。该条款一般禁止了其雇员在劳务合同终止后，开展与原雇主商业活动具有竞争活动的行为，或是禁止其雇员在劳务合同终止后联系原雇主顾客、代理商和分配商等行为。

即使该条款的具体细节往往根据不同情况要求而变化，但是为了满足其履行和执行要求，该条款往往给予原雇员在劳务关系终止后，享有一定形式经济补偿的权利。若该竞业限制条款具有法律可行效力，对于受薪员工的该经济补偿数额往往等同于在终止其劳务关系时，该雇员薪金的至少 50 % 的数额（包括所有相关获益在内）。该丹麦经济补偿标准和中国某些在司法实践中对劳动者有更高保护要求的地区，如深圳，是一致的，即：要求雇主支付前12个月平均工资的 50 % 予以补偿。在丹麦，除极个别例外以外，雇主可提前一个月通知，要求终止该竞业限制条款。总经理职务的相关竞业限制条款不授予总经理其经济补偿的权利。

雇员发明

雇主应该在雇佣合同中确保一个清晰、可执行的、具有法定效力的、有关雇员发明的条款。该条款不仅应涉及可受专利保护的发明，而且也应该涵盖任何其他形式的、可受到一定保护的发明创造，或者/和可带有任何商业价值的发明创造在内。

平等支付 - 同工同酬

根据丹麦平等工薪支付（男性和女性）法案（贯彻执行了欧洲联盟相关的平等支付指令），在提供同样工作或者提供具有相等价值工作的前提下，雇主应对其雇员支付平等的工薪，即：同工同酬原则。

丹麦工作环境法案

KROMANN REUMERT

丹麦工作环境法案覆盖了在雇佣关系期间所有需要履行的工作项目，并且要求绝大多数的商业企业的雇主和雇员代表设立安全委员会。这些委员会应对工作程序的安全性进行监管，并且确保员工接受到足够的相关指示。这些委员会会从丹麦职业卫生服务部门处得到更进一步相关的指导和资讯。丹麦的该职业卫生服务部门同时也为一系列的特殊部门（如：一般性工业部门，交通部门，建筑和建设部门等）提供协助。此外，丹麦工作环境当局也会开展查访活动，从而确保相应的标准得以贯彻。

职业伤亡事故

雇主有责任义务向雇员支付任何在为雇主提供服务过程中引起的、雇员的人身伤亡或者职业疾病的赔偿或者损坏。丹麦法令规定要求雇主为其雇员参加保险制度，从而确定当以下情形发生时，雇员可享有保险待遇，雇主对相关费用的支付责任得以履行：医疗护理、丧失生产能力的补偿、永久损伤的补偿、与死亡相关的过度津贴以及丧失相关支持者的补偿。

此外，雇主应设定特种职业作业损失补偿性保险从而确定当以下情形发生时，雇主对相关赔偿费用的支付责任得以履行：对疼痛和苦难的赔偿以及丧失生产能力的补偿。

总经理职位

总经理可为、但是不必要一定是董事会成员。作为雇员的高级管理人员会员，总经理不受到丹麦受薪员工法案的规范。

通常赋予总经理的权利和资格，特别是涉及到关于如解除合同的提前通知期限、解雇费用、假期事项、公司车辆以及其他利益和养老金等事项，均规定在一份相关的劳务合同当中。如果总经理被派往海外，补偿包通常还会包含私人住宿和学校费用等事项。

总经理和雇主签订的劳动合同往往是单独协商的，但是其涵盖的众多条款却通常通过该公司的操作惯例以及公司的规模和商业活动种类来制定。

雇主要求解除雇佣关系的，其解除合同的提前通知期限通常为6 - 12个月；总经理要求解除雇佣关系的，其解除合同的提前通知期限通常为3 - 6个月。

最近趋势显示，在越来越多的实践操作中，总经理的薪水往往部分上与该公司的经营状况相连，但是判断公司经营状况的标准均不同。通常，总经理薪水的15 % - 25 % 与部分公司税前收益相关联。

总经理通常享有的额外补贴包括公司车辆、家用电话、移动电话、宽带连接、养老金以及人身意外和健康保险。

此外，总经理或者高级管理人员的薪酬包的具体明确组成通常取决于相关可适用的税收责任。

免责声明：

该文章意提供给科曼律师事务所的客户。任何人就具体特定事宜，不应根据或者依赖该文章或者该文章所包含的信息。任何具体事宜应另寻特定的相关意见。因此，科曼律师事务所将不对就该文章及其相关内容所可能引起的一切事宜负责。特此声明。