

Дорогие друзья, читайте в новом номере:

Норвегия – Налоговая система Норвегии: отдельные вопросы налогообложения в Норвегии, заполнение налоговой декларации

Польша – Налоговая инспекция Польши, оплата налогов

Швеция – О страховании профессиональных рисков работников в Швеции

Финляндия – Продолжение темы «дискриминация»: практические советы, права

Дания – Актуальные изменения в иммиграционном праве Дании

ПРАВА



СООТЕЧЕСТВЕННИКОВ

Северной Европы и Балтийского моря

ЮРИДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ №1 • 2019 год

Норвегия:

КОНФЛИКТЫ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ •
ПРАВО РАБОТОДАТЕЛЯ НА УПРАВЛЕНИЕ
РАБОЧИМ ПРОЦЕССОМ

Финляндия:

РАВНОПРАВИЕ • ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО
ФИНЛЯНДИИ В ОБЛАСТИ ДИСКРИМИНАЦИИ

Швеция:

СТРАХОВАНИЕ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ •
СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ •
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР
ЗА СТРАХОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Дания:

НОВОЕ В ДАТСКОМ СЕМЕЙНОМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ • ИМУЩЕСТВЕННЫЕ
СПОРЫ • НОВЫЕ ВИДЫ БРАЧНЫХ ДОГОВОРОВ

Польша:

ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛЬСКОМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ, КАСАЮЩИЕСЯ
ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНОСТРАНЦЕВ



**ОТВЕТЫ наших юристов на
ВОПРОСЫ наших читателей**

НАД НОМЕРОМ РАБОТАЛИ:

Главный редактор/менеджмент

Татьяна Дале

Редакционный совет

Татьяна Дале (Берген),
Юрий Кружнов (Санкт-Петербург),
Светлана Корнеева (Москва)

Юристы-консультанты

Игорь Хитрухин (Финляндия),
Екатерина Рагнарссон (Швеция),
Светлана Юхансен (Норвегия)
Леся Хипели (Дания)
Галина Травкина (Польша)

Дизайн и верстка

Светлана Корнеева

Литературный редактор

Юрий Кружнов

Адрес редакции

Bergen, 5136 Mjølkeråen, Nordre Tøppe 50, Norway

Сайт журнала:

www.landsmann.no
www.ksovet.no

Для контактов:

ваше мнение о журнале, вопросы к юристам присылайте по адресу tadahle@mail.ru с пометкой «Редактору журнала Права соотечественников стран СЕ и Балтийского моря»



**Предыдущие номера
журнала вы найдете
на нашем сайте**

При перепечатке ссылка на журнал обязательна
Регистрационный номер издания 990128715
Тираж – 4000 экз.



«Фонд поддержки
и защиты прав
соотечественников,
проживающих
за рубежом»

СОДЕРЖАНИЕ

Слово от редакции..... *стр. 1*

ПРАВО В НОРВЕГИИ *стр. 2*

Светлана Юхансен, норвежский юрист, касается темы конфликтов на рабочем месте и способах их разрешения, а также темы психосоциальной среды в коллективе.

ПРАВО В ФИНЛЯНДИИ *стр. 6*

Финский юрист Игорь Хитрухин рассказывает о видах дискриминации на работе и в жизни и об отношении к этим вопросам финского законодательства.

ПРАВО В ШВЕЦИИ *стр. 10*

Екатерина Рагнарссон рассказывает о системе страхования в Швеции, видах его, о плюсах и минусах государственного страхования и частного.

ПРАВО В ДАНИИ *стр. 14*

Леся Хипели, датский юрист, ведет речь о новом семейном законодательстве: о брачных договорах, о браках с иностранцами, о вопросах, связанных с детьми в семье.

ПРАВО В ПОЛЬШЕ *стр. 18*

Польский адвокат Галина Травкина – об изменениях в польском законодательстве по поводу трудоустройства иностранцев и о проблеме притока специалистов из-за рубежа.

СЛОВО ОТ РЕДАКЦИИ



Дорогие друзья!

Мы рады вновь приветствовать вас на страницах нашего юридического просветительского журнала «Права соотечественников Северной Европы и Балтийского моря», где мы продолжаем знакомить вас с важными темами законодательства стран вашего проживания.

Наши встречи на страницах журнала стали возможны только благодаря Фонду поддержки и защиты прав соотечественников, проживающих за рубежом, и за это большое спасибо сотрудникам Фонда и лично его исполнительному директору Игорю Константиновичу Паневкину.

Мы особенно рады отметить, что в этом номере у нас представлены все четыре страны Северной Европы: Финляндия, Швеция, Норвегия и Дания, а также Польша.

Наша постоянная команда профессиональных юристов продолжает свою работу, делится с вами своими знаниями, помогая найти ответы на сложные вопросы законодательства ваших стран.

В этом номере для каждой страны избрана своя тема, вызывающая наибольшее беспокойство у соотечественников и потому получившая освещение на страницах журнала.

Тема дискриминации на рабочем месте, в повседневной жизни, увы, остается основной среди тем, которые наши соотечественники считают наиболее болезненными, важными и потому просят осветить их. Об этом рассказывают наши юристы – Светлана Юхансен из Норвегии и Игорь Хитрухин из Финляндии.

О новом в семейном законодательстве Дании, о реструктуризации органов, занимающихся рассмотрением семейных дел, делится с читателями датско-русский юрист Леся Хипели.

О видах страхования в Швеции пишет магистр юридического права Екатерина Рагнарссон.

Об изменениях в законодательстве Польши в отношении иностранцев, их трудоустройства, а также обучения иностранных студентов рассказывает наша польская коллега, специалист в области права Галина Травкина.

Читайте, задавайте вопросы, присылайте их в редакцию по адресу: tadahle@mail.ru

Как всегда, ознакомиться с содержанием номера можно на сайте журнала «Соотечественник»:

www.landsmann.no

а также через сайты общественных организаций стран проживания, через сайты Координационных советов российских соотечественников, сайты посольств, через социальные сети.

Полезного всем чтения!

Главный редактор Татьяна Дале



РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ НА РАБОТЕ

В этой статье я затрону вопросы разрешения конфликта на рабочем месте, права и обязанности должностных лиц, делопроизводство и другие юридические аспекты проблемы.



Светлана ЮХАНСЕН – старший юридический советник в Университете г. Тромсё.
Специализация: возмещение ущерба, строительные контракты, контрактное, авторское и патентное право.

Многие из нас сталкивались с конфликтами разной интенсивности как в обычной жизни, так и на рабочем месте. Конфликты часто замалчиваются, чтобы «не выносить сор из избы». На работе, где мы проводим в среднем треть дня, при развитии конфликта трудовые условия могут стать невыносимыми. Незнание своих прав и возможности разрешения конфликта усугубляет ситуацию. В этой статье я затрону вопросы разрешения конфликта на рабочем месте, права и обязанности должностных лиц, делопроизводство и другие юридические аспекты проблемы.

КОНФЛИКТ: ОБЩЕЕ ПОНЯТИЕ

Конфликт в обычной жизни часто характеризуется противоречием интересов, когда люди чувствуют себя раздраженными, разочарованными, неприязненными обществом. Конфликт не является просто несогласием по отдельным вопросам, при нем часто возникают резко негативные чувства. Обычно конфликты носят продолжительный характер, когда стороны с разными жизненными ценностями стараются навязать их противоположной стороне.

КОНФЛИКТЫ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Конфликты на рабочем месте имеют свои особенности и определяются серьезными разногласиями с открытой конфронтацией между сторонами. Часто им предшествует обычное разногласие с менее выраженными личностными противоречиями. Запугивание и домогательства, напротив, являются результатом серьезных личных разногласий с резко негативными чувствами друг к другу.

Конфликт начинается уже тогда, когда стороны разочаровываются друг в друге. Нужно заметить, что разочарование – это субъективная оценка, которая не всегда обоснована реальностью, но даже если только одна сторона разочарована в другой, можно говорить о начале конфликта.

Можно выделить следующие фазы конфликта:

1. Начинаящееся разочарование затрудняет сотрудничество и взаимопонимание.
2. Развитие взаимных негативных отношений, когда сотрудничество заменяется саботажем и помехами в работе.
3. Человеческая ценность друг друга нивелируется, при этом используются все средства: манипуляция, публичные оскорбления, ложь и месть, злоупотребление своим служебным положением.

ПОЛОЖЕНИЯ ЗАКОНА О ТРУДЕ ПО ЗАЩИТЕ ПСИХОСОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ

Работодатель обязан серьезно относиться к конфликтам между своими работниками для предотвращения негативных последствий как для здоровья людей, так и для работы предприятия. Эта обязанность работодателя закреплена законодательно в Законе о труде – lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven). Невыполнение этой обязанности является нарушением закона.

Основные положения о требованиях к психосоциальной среде на рабочем месте содержатся в § 4-3 закона:



(1) Работа должна быть организована таким образом, чтобы гарантировать целостность личности и достоинство работника.

(2) Работа должна быть по возможности спланирована таким образом, чтобы она способствовало общению с другими сотрудниками на рабочем месте.

(3) Сотрудник не должен подвергаться преследованиям или другому не надлежащему поведению со стороны других сотрудников.

(4) Сотрудник, насколько это возможно, должен быть защищен от насилия, угроз и неблагоприятного воздействия в результате контакта с другими сотрудниками.

РОЛИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ И СОТРУДНИКОВ В РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТА

Ответственность работодателя

Как уже отмечалось, ответственность за разрешение конфликта на рабочем месте лежит на работодателе в лице непосредственного начальника и заключается в его человеческом участии, в сборе информации, рассмотрении дела и принятии решения.

Право работодателя на управление рабочим процессом

Работодатель имеет право на управление рабочим процессом, что не закреплено законом, но традиционно считается одной из составляющих норвежского трудового законодательства. Право на управление включает в себя право на организацию трудового процесса и руководство им, распределение заданий и контроль за их выполнением.

С другой стороны, это право работодателя ограничивается его законной обязанностью заботиться о работниках, тарифными договорами с профсоюзами и договором о найме работника. Применение права на управление обуславливается деловым подходом, т.е. работодатель должен исходить только из тех обстоятельств, которые относятся к делу и обуславливаются нуждами предприятия, и принимать решения на законном основании.

Обязанность работодателя заботиться о работниках

Обязанность начальника заботиться о подчиненных закреплена в Законе о труде §§ 4-1 и 4-3 и заключается в заботе о здоровье и достоинстве работников. На начальнике лежит также ответ-

ственность за создание хорошей рабочей среды на предприятии.

При заявлении или жалобе о конфликте или проблемах на рабочем месте начальник обязан принять меры, о которых он должен сообщить заявителю и непосредственным сторонам конфликта.

Обязанности других должностных лиц

На предприятии, как правило, имеются другие должностные лица, которые могут принять участие в разрешении конфликта: представитель профсоюза (tillitsvalgt) или представитель по охране труда (verneombud). Однако их роль ограничивается тем, что они обязаны содействовать рассмотрению дела о конфликте на должном уровне: на уровне непосредственного начальника, если конфликт возник между коллегами, или на более высоком уровне, если конфликт имеет место между начальником и подчиненным, или если начальник имеет свой интерес в деле. Член профсоюза всегда может обратиться к представителю своего профсоюза или к представителю по охране труда за советом или содействием. Представитель профсоюза или представитель по охране труда непосредственно не принимают участие в разборе дела, но имеют право присутствовать на встречах или переговорах вместе с работником, при необходимости представлять его на разных этапах делопроизводства, а также содействовать выяснению обстоятельств и решению по принятию мер.

Представитель профсоюза и представители по охране труда не обязаны сохранять конфиденциальность, если они считают, что имеет место нарушение закона. Конфликт на рабочем месте, если он имеет последствия для психосоциальной среды и для предприятия в целом, является, как правило, незаконным и должен быть урегулирован. Обязанность соблюдать конфиденциальность ограничивается информацией о личных обстоятельствах сотрудника, например, о здоровье, семейной и экономической ситуации и т.п.

Роль работника

В первую очередь работник должен подчиняться приказам работодателя в силу его права на управление и содействовать в организации труда на предприятии. Работник обязан выполнять



ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Я считаю, что подвергаюсь моббингу на рабочем месте со стороны коллег. Работодатель информирован о ситуации. Идет разбирательство. Имеет ли мне смысл обратиться за юридической помощью к адвокату?

Ответ: По Закону о труде ваш непосредственный начальник обязан разобраться в ситуации и принять меры. Если вы являетесь членом профсоюза, имеет смысл обратиться к представителю профсоюза за советом и помощью. Многие профсоюзы предлагают бесплатную юридическую помощь для разрешения рабочих конфликтов, особенно тех, при которых может быть актуален судебный процесс против работодателя. Вам следует ознакомиться с правилами о предоставлении юридической помощи в вашем профсоюзе.

свои трудовые задания, быть лояльным работодателю и следовать инструкциям о правилах поведения на рабочем месте. Несмотря на то, что урегулирование конфликта является обязанностью работодателя, работник обязан содействовать хорошей рабочей среде на предприятии. Таким образом работник имеет право заявить работодателю или представителю по охране труда о случаях конфликта, домогательства и дискриминации на предприятии, о которых ему известно, а также о ситуациях, которые могут быть опасными для жизни и здоровья и привести к установлению плохой рабочей среды. Право работника на такое заявление (varsling) закреплено в Законе о труде, глава 2 А. Законом также предусмотрено, что на каждом предприятии работодатель должен иметь разработанные правила о возможности таких заявлений и довести их до сведения работников. Преследование работника за заявление о негативных случаях на рабочем месте запрещено законом.

РАЗБОР ЖАЛОБЫ ИЛИ ЗАЯВЛЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ

При поступлении жалобы или заявления о конфликте работодатель обязан рассмотреть дело и принять решение или меры. При этом собираются информация и документация, иллюстрирующие конфликт, обеим сторонам дается возможность высказать свою позицию. При разборе дела действует принцип контрадикции, когда обе стороны должны иметь доступ ко всем материалам дела, к заявлениям противоположной стороны и возможность прокомментировать их, а также иметь возможность предоставить свою версию случившегося. При разрешении

конфликта работодатель должен отдавать себе отчет в том, что в этом процессе могут быть задействованы большие ресурсы и что это может выразиться во временном снижении эффективности предприятия.

Если работники заинтересованы в неформальном разрешении своего конфликта, начальник должен предоставить им такую возможность.

Если в ходе разбора дела начальник придет к выводу, что ситуация находится в области предвидимых условий труда и общения работников, и тем самым не имеет место нарушение закона, он должен проинформировать заявителя и вовлеченные стороны и дать им разъяснения об этом.

Если же начальник имеет основание считать, что конфликт имеет негативное влияние на рабочую среду и поэтому незаконен, должны быть приняты соответствующие меры, которые позволят прекратить нежелательную ситуацию и восстановить нормальную рабочую среду.

В зависимости от серьезности конфликта и действий сторон могут быть приняты следующие меры, направленные на наказание виновной стороны:

- устное или письменное предупреждение
- дисциплинарные меры
- отстранение от работы на время разбора дела
- увольнение
- увольнение без выходного пособия.

Несмотря на то, что после принятия мер конфликт считается урегулированным, непосредственный начальник должен взять дело под свой контроль и следить за последующими событиями и отношениями сторон.

ПЕРЕГОВОРЫ МЕЖДУ КОНФЛИКТУЮЩИМИ СТОРОНАМИ

В некоторых случаях имеет смысл провести переговоры с вовлеченными сторонами. Основным условием для проведения переговоров должно быть то обстоятельство, что конфликт не имеет последствий для здоровья работника или психосоциальной среды, и что Закон о труде тем самым не нарушен. Переговоры между сторонами возможны, когда ни одна из сторон еще «не перешла границу». В других ситуациях переговоры между сторонами не применяются.

Цель переговоров – восстановить диалог между сторонами для рационального и конструктивного осмысления конфликта. Центральную роль в переговорах играет инициатива со стороны посредника, который проводит переговоры. С помощью переговоров можно добиться желаемого результата и погасить конфликт, но только в том случае, если обе стороны имеют такое намерение. Обе стороны конфликта должны сознавать, что при отказе от переговоров их дело может иметь нежелательные последствия.

Приведем примеры некоторых конфликтов или нежелательных ситуаций на рабочем месте.

СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА

Закон о труде § 4-3 (3) запрещает домогательство или другое неприемлемое поведение. Закон о равноправии (lov16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering) § 13 определяет сексуальное домогательство как нежелательное сексуальное внимание с целью унижить, испугать, показать враждебность. Закон запрещает домогательство и обязывает работодателей в лице руководителей предприятий и образовательных заведений препятствовать таким действиям.

Заявление о сексуальном домогательстве имеет потенциально большие последствия для того, кто в нем обвинен, как лично для него, так и для его трудовой деятельности. Поэтому при заявлении на сексуальное домогательство заявитель несет бремя доказательства. Ситуация не считается доказанной, если заявитель не предоставил документов, свидетелей или не доказал домогательство другим способом намного более чем на 50%. Часто может воз-

никнуть ситуация «слово против слова». В таком случае руководитель, получивший жалобу, может принять решение, исходя из интересов предприятия.

МОББИГ (ТРАВЛЯ) НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Моббинг – форма психологического насилия в виде травли сотрудника в коллективе (Википедия). Моббинг на рабочем месте запрещен в Норвегии Законом о труде § 4-3.

Работник считается подвергнутым моббингу, если он или она много раз в течение продолжительного времени подвергались негативным действиям со стороны коллег, не имея возможности себя защитить из-за неравенства сил.

Моббингом может быть, например, нежелательное сексуальное внимание, унижение, обидные шутки, поддразнивание, исключение из общения, изъятие трудовых заданий. Моббинг может выражаться словесно, письменно, физически, косвенно и т.д.

Многие научные исследования подтверждают, что моббинг может стать причиной физических, психических недугов, например, депрессии или таких болезней, как психоз или паранойя. Посттравматический стрессовый синдром наблюдается у 75 % тех, кто подвергался моббингу. Моббинг дает заниженную самооценку и ощущение опасности. Почти половина тех, кто подвергался моббингу, не возвращаются на работу после больничного. Для предприятия или организации последствия также могут быть негативными: плохая рабочая среда, увеличение случаев больничного, текучка кадров, низкая производительность труда.

Моббинг часто зависит от конфликта ролей на рабочем месте. Роль работника на рабочем месте определяет, что он может делать, о чем и как высказываться. Выяснение ролей – важная предпосылка для разрешения конфликта.

Значение руководителя на предприятии в создании благоприятных условий работы очень высока, но с другой стороны по статистике руководители имеют в 5 раз больше вероятности быть обвиненным в моббинге, чем обычные коллеги. Конфликт между начальником и подчиненным, как уже отмечалось, должен урегулироваться на уровне вышестоящего начальства.



ВОПРОСЫ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РАБОТЕ И В ЖИЗНИ И ПОЗИЦИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ФИНЛЯНДИИ ПО ЭТОМУ ВОПРОСУ

Равноправие – одно из важнейших прав в финской системе основных прав и свобод человека. Его значение в последнее время еще больше возросло, в особенности в связи с увеличением мобильности населения, а также раздробленности ценностей, в условиях чего отношение к людям все чаще учитывает различные обстоятельства и отправные точки

Цель настоящего меморандума – создать полную картину финляндского законодательства и международных договоров по правам человека, обязательных для Финляндии, в области дискриминации по национальным, мировоззренческим, религиозным и иным признакам, связанным с личностью. Вопрос рассматривается с точки зрения случаев дискриминации в повседневной жизни, например, на рабочем месте, при приеме на работу, при заказе различных услуг. В завершение мы также рассмотрим средства правовой защиты, которыми может воспользоваться человек, подвергшийся дискриминации, а также предусмотренные законодательством правовые последствия, возникающие для сторон, проявляющих дискриминацию.

В качестве научной методики при составлении меморандума использована юриспруденция.

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ФИНЛЯНДИИ В ОБЛАСТИ ДИСКРИМИНАЦИИ

Общее законодательство Финляндии

Основу равноправия и запрета дискриминации в финском обществе создает статья Конституции Финляндии о равенстве (§ 6):

§ 6. Равенство людей

Все равны перед законом.

Никто не должен без уважительной причины ставиться в неравное положение по признакам пола, возраста, происхождения, языка, религии, убеждений, мнений, состояния здоровья, инвалидности или иным признакам, связанным с личностью.

Отношение к детям должно рассматриваться как отношение к равноправным личностям, имеющим возможность влиять сообразно уровню их развития на вопросы, затрагивающие их самих.

Гендерное равноправие развивается как на уровне общественной деятельности, так и в трудовой жизни, в частности, при определении размера оплаты труда и других условий трудовых отношений в соответствии с тем, что более подробно установлено законом.

В предварительных проработках закона освещается содержание понятия равноправия и, в частности, указывается, что перечень оснований для дискриминации не является исчерпывающим. (1)

В финском подходе к основным правам присутствует мысль о том, что равноправие должно быть не только формальным, но и практическим.



Игорь ХИТРУХИН – адвокат
Ленинградской областной палаты
адвокатов, член союза юристов
Финляндии. Председатель
правления юридического бюро
«Нордлекс».

Lakiasiaintoimisto NordLex Oy –
NordLex Law Offices Ltd
Address: Vuorikatu 16 A 10,
FIN-00100 Helsinki, Finland
Telephone: +358 9 6869080
Facsimile: +358 9 68690811
Mobil: +358 40 5465444
E-mail: igor.hitruhin@nordlex.fi
Internet: www.nordlex.fi
Lakiasiaintoimisto NordLex Oy –
NordLex Law Offices Ltd

ПРАВО В ФИНЛЯНДИИ

Формальное равенство людей означает, что равноправие рассматривается с юридической точки зрения без учета взаимоотношений между сторонними участниками. Практическое равенство обращает внимание также и на неравенство в обществе и рассматривает его устранение как одну из задач права. (2)

В предварительных проработках закона о так называемой сегрегации говорится:

«Положения о дискриминации касаются также и исключительно разделения по какому-либо признаку (сегрегации). Таким образом, даже предоставление аналогичных услуг различным группам населения раздельно и образом, изложенным в запрете дискриминации, было бы запрещено, кроме случаев, когда его можно было бы считать в определенной ситуации оправданным по некой уважительной причине. Запрет дискриминации касался бы также и мероприятий, которые опосредованно приводили бы к дискриминирующему результату. В этом смысле наличие дискриминации следовало бы оценивать с точки зрения практических последствий неких действий. Предпочтение или привилегированное положение какого-либо лица или группы лиц следовало бы считать законодательно запрещенным, если это на практике означало бы дискриминацию других». (3)

В Финляндии действует и отдельный Закон о равноправии, который содержит положение о запрете дискриминации (глава 3, § 8)

«Никто не может быть подвергнут дискриминации на основании возраста, национальности, гражданства, языка, вероисповедания, убеждений, взглядов, политической деятельности, профсоюзной деятельности, семейных от-

ношений, состояния здоровья, инвалидности, сексуальной ориентации или иной причины, связанной с личностью. Дискриминация запрещена вне зависимости от того, основывается ли она на фактах либо предположениях, касающихся самой личности либо иного лица.

Помимо прямой и косвенной дискриминации к дискриминации в значении, подразумеваемом в настоящем законе, относится притеснение, избегание разумной адаптации, а также инструкция или приказ дискриминировать кого-либо».

Глава 11 Уголовного кодекса содержит отдельное положение о дискриминации:

§ 11. Дискриминация

Лицо, которое при осуществлении предпринимательской деятельности, исполнении профессиональных обязанностей, оказании общественных услуг, выполнении обязанностей государственного служащего или исполнении иной общественной деятельности, либо организации общественного мероприятия или массового собрания людей без уважительной причины

1) отказывает в обслуживании кого-либо на общих условиях,

2) отказывается допустить кого-либо на мероприятие или собрание или удаляет кого-либо с него, либо

3) ставит кого-либо в явно неравное или менее выгодное, чем у других, положение

на основании расового, национального или этнического происхождения, цвета кожи, языка, пола, возраста, семейного положения, сексуальной ориентации, генотипа, инвалидности или состояния здоровья, либо религиозных и общественных взглядов, политической или профессиональной



ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: У нас небольшая финская компания, услуги в области логистики, примерно десять сотрудников. В прошлом году пришел новый директор и начал мне делать необоснованные замечания, причем я являюсь опытным специалистом по рынку СНГ, но в связи с кризисом продажи пошли вниз. Я одна русскоязычная сотрудница. Является ли это проявлением дискриминации в отношении меня?

Ответ: Из вашего вопроса трудно понять, какие меры, например, дисциплинарного характера в отношении вас применяли или каким образом новый директор делал вам замечания. Если это было связано с рабочими моментами и исполнением рабочих обязанностей, то ни какой дискриминацией это не является.



ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Помогите пожалуйста. Работаю 15 лет в большой финской компании, работодатель решил провести сокращение и, несмотря на то, что я имею большой опыт, — а есть работники, пришедшие на такую же работу намного позже меня, — уволил меня и еще несколько человек, в основном иностранцев.

Ответ: Да, в таком случае действия вашего работодателя подпадают под признаки дискриминации работников по их расовому и или иному признакам. Вам необходимо самостоятельно или с помощью профсоюза выяснить причину вашего увольнения, учитывая, что к вам не применялись меры дисциплинарной ответственности и у вас большой опыт, чем у других работников, и в зависимости от ответа работодателя принимать меры, вплоть до возможной подачи заявления в полицию.

деятельности или иного аналогичного обстоятельства, должен быть приговорён за дискриминацию к штрафу либо лишению свободы на срок до шести месяцев, кроме случаев, когда деяние рассматривается в рамках наказания за трудовую дискриминацию или трудовую дискриминацию со злоупотреблением.

Дискриминация упоминается во многих международных документах, являющихся обязательными для Финляндии.

Международный пакт о гражданских и политических правах

Статья 2

Каждое участвующее в настоящем Пакте государство обязуется уважать и обеспечивать лиц, находящихся на территории государства и под его юрисдикцией права, признанные в настоящем Пакте, без какого бы то ни было разделения на основании расовой принадлежности, цвета кожи, пола, языка, религии, политических либо иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, места рождения или иного обстоятельства.

Запрет дискриминации содержится также в статьях 3, 4, 14, 20, 23, 24 и 25 Международного пакта о гражданских и политических правах.

Европейская конвенция по правам человека. Статья 14

Запрещение дискриминации

Пользование правами и свободами, признанными в настоящей Конвенции, должно быть

обеспечено без какой бы то ни было дискриминации по признаку пола, расы, цвета кожи, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, принадлежности к национальным меньшинствам, имущественного положения, места рождения или по любым иным признакам.

Европейская конвенция по правам человека, Протокол № 12. Статья 1

Общий запрет дискриминации:

1. Пользование любым правом, установленным законом, должно быть обеспечено без какой бы то ни было дискриминации по признаку пола, расы, цвета кожи, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, принадлежности к национальным меньшинствам, имущественного положения, места рождения либо любым иным признакам.

2. Никто не может быть подвергнут дискриминации со стороны каких бы то ни было публичных властей по признакам, упомянутым в пункте 1 настоящей статьи.

Формы дискриминации

В Законе о равноправии перечислены следующие формы дискриминации:

1. Прямая дискриминация
2. Косвенная дискриминация
3. Притеснение
4. Отсутствие приемлемых мер по адаптации
5. Запрет ответных мер

6. Запрет на дискриминационные объявления о рабочих вакансиях

В соответствии с § 10 Закона о равноправии дискриминация считается прямой, если отношение к кому-либо на основании признаков, связанных с личностью, хуже, чем к кому-либо другому в аналогичной ситуации.

О косвенной дискриминации в соответствии с § 13 указанного закона речь идет тогда, когда внешне одинаковые правила, основания и практические действия ставят кого-либо в менее выгодное положение, чем кого-либо другого, на основании признаков, связанных с личностью, кроме случаев, когда правило, основание или практика имеют приемлемую цель, а средства, применяемые для достижения этой цели, являются адекватными и необходимыми.

В § 14 дается определение притеснения: «Поведение, намеренно или фактически унижающее человеческое достоинство, является притеснением в случае, если такое поведение обусловлено причиной, указанной в пункте 1 § 8, и посредством такого поведения в связи с указанной причиной создается атмосфера презрения или унижения, либо атмосфера угрозы, ненависти или агрессии».

Здесь следует отметить также меру ответственности работодателя в случаях притеснения: «Действия работодателя следует считать притеснением в случаях, когда работодатель при получении сведений о фактах притеснения сотрудника на рабочем месте в значении пункта 1, пренебрегает своей обязанностью предпринять доступные ему меры для устранения актов притеснения».

В соответствии с § 15 государственный служащий, образовательный орган, работодатель или поставщик услуг обязаны произвести адекватные и необходимые в каждом отдельном случае меры по адаптации, позволяющие лицу с ограниченными возможностями получать те же государственные услуги, что и другие лица, а также обучаться, работать и приобретать широкодоступные товары и услуги, выполнять работу и продвигаться по карьерной лестнице наравне с ними.

При оценке разумности мер по адаптации принимаются во внимание не только потребно-

сти лица с ограниченными возможностями, но и размеры, экономическое положение, характер и объемы деятельности лица, подразумеваемого в пункте 1, а также предполагаемые затраты на адаптацию и доступная поддержка для её выполнения.

Работодатель по запросу обязан незамедлительно выдать письменное пояснение с обоснованием своих действий лицу с ограниченными возможностями, которое в связи с отсутствием разумных мер по адаптации считает себя подвергшимся дискриминации при устройстве на работу или на должность либо при выполнении рабочих или служебных обязанностей.

Под запретом ответных мер, упомянутых в § 16, подразумевается, что человек не должен испытывать к себе неблагоприятного отношения или отношения, имеющего для него негативные последствия из-за того, что он сослался на права или обязанности, предусмотренные настоящим законом, принял участие в разбирательстве дела, касающегося дискриминации, либо предпринял иные действия для обеспечения равноправия.

Дискриминационные объявления о вакансиях запрещены в § 17: «Работодатель, размещая объявление об открытой вакансии, должности или работе, не должен незаконно предполагать наличие у соискателя признаков, связанных с личностью, или обстоятельств, предусмотренных настоящим законом».



ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Переехали с семьей на новое жилище. Радовались не долго. Пожилая женщина услышав, что мы говорим между собой по-русски, не стала проходу давать во дворе нашим детям, обзывает, угрожает и бросает в почтовые ящики вырезки из газет, связанных с Россией. Что нам делать? Уезжать?

Ответ: Необходимо обратиться с заявлением в полицию, есть все признаки дискриминации на расовой почве на бытовом уровне.



СТРАХОВАНИЕ В ШВЕЦИИ. ВИДЫ СТРАХОВАНИЯ

В этой статье мы рассмотрим виды страхования в Швеции



Екатерина РАГНАРССОН – закончила в 2002 Московский Государственный Университет Внешней Торговли. Магистр международного права. Диплом с отличием. Курс шведского права – Оребро университет (Швеция). Работает с 2005 года в своей компании ELC AB. www.elc-ab.com

Несмотря на достаточно высокую эффективность и успешность, шведская модель системы здравоохранения в течение длительного времени подвергалась ряду реформаторских изменений. В 1928 году на округа была возложена ответственность за формирование стационарной медицинской помощи, в 1930-м – за работу иных медслужб.

В 1946-м был принят закон о медстраховании, который стал первой ступенькой ко всеобщему медицинскому страхованию.

С 1970-м различные службы при госбольницах перешли под патронат округов. В конце 1980-х годов начались реформы на рынке медицинских услуг.

В 1982-м, согласно закону о здравоохранении, были существенно расширены полномочия округов по организации и финансированию здравоохранения. Их функциями установлено планирование медицинского обслуживания на основе потребностей населения. Важным направлением реформ стало сокращение затрат и развитие регулируемого рынка медицинских услуг.

В Швеции есть **государственное и частное страхование**.

Организационная структура страхования – очень развитый институт в Швеции и включает в себя, помимо страховых компаний и правительственных структур, большое количество

других организаций таких, как Шведское страховое общество (SFF), Шведская ассоциация страховых компаний (FF), Шведский институт страхования и т.д.

Страховая деятельность в Швеции требует получения специального разрешения (лицензии), выдаваемого Управлением финансового контроля и страхового надзора (finansinspektionen).

Страховые компании имеют право заниматься одновременно как страхованием жизни, так и другими видами страхования.

При этом они обязаны вести раздельный учет двух этих направлений.

Стартовый капитал страховщика не должен быть меньше минимального размера гарантируемого фонда.

Учредителями страховых компаний могут выступать граждане Европейской экономической зоны (ЕС), юридические лица Швеции или юридические лица, зарегистрированные в ЕС и действующие на основании ее законов. Если страховая компания желает открыть свой филиал, офис или представительство в другой стране ЕС, то она должна поставить об этом в известность органы финансового надзора.

В Швеции широкое распространение получили общества взаимного страхования, на которые приходится более половины всех страховых



операций. Есть два вида страхования: **обязательное и добровольное**.

Из **обязательного страхования** необходимо выделить:

- государственное социальное страхование;
- дорожное страхование (trafikförsäkring).

В Швеции все автотранспортные средства с двигателем, включая мопеды, подлежат обязательному дорожному страхованию, которое подразумевает страхование ответственности перед третьими лицами в случае ДТП.

СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ В ШВЕЦИИ

Государственное страхование является одним из важнейших элементов социального обеспечения в Швеции.

Основная цель системы социального страхования – обеспечение человека финансовой защитой в случае невозможности для него заниматься трудовой деятельностью. К таким случаям, прежде всего, относят болезни, рождение ребенка, выход на пенсию, несчастные случаи на производстве, безработицу. Помощь государства в данных случаях состоит в выплате денежных пособий. Регулированием системы социального страхования в Швеции занимается Министерство здравоохранения и социальных дел, которое осуществляет надзор за всеми страховыми кассами (Försäkringskassan). Каждая коммуна, которых в Швеции 290, имеет свою контору страховых касс, которые должны осуществлять свою деятельность в соответствии с предписаниями правительства. Главным источником финансовых средств, которые впоследствии идут на выплату пособий, являются предприниматели, выплачивающие с фонда заработной платы своих работников обязательные страховые взносы. Также финансирование осуществляется по налогам на уровне округов (72%), государственных трансферов (13%) и в небольшом объеме – из уплаты лиц, связанных медстрахованием (3,4%) и по всеобщему фонду медстрахования. Вовлеченность в систему медстрахования дает право на получение помощи в связи с болезнью, то есть на выплату компенсации за потерянный доход из-за болезни или травмы и на выплату родителям в связи с нетрудоспособностью по болезни ребенка.

Все физические лица (граждане Швеции и иностранные граждане), достигшие шестнадцатилетнего возраста и постоянно проживающие на территории страны, должны быть зарегистрированы в одной из местных контор социального страхования. Обязательное медицинское страхование представляет собой компенсацию затрат, связанных с посещением застрахованного лица медицинского учреждения, врача, стоматолога, прохождение стационарного лечения и т.д. Возмещению подлежат также визиты к частному врачу. В данном случае фиксированную часть расходов оплачивает пациент, а остальное доплачивается из национальной системы здравоохранения. Обязательным в Швеции является и стоматологическое страхование, которое по закону охватывает лиц с двадцати лет. До достижения этого возраста стоматологические услуги оказываются бесплатно, причем как государственными врачами, так и частными. Пособие по болезни может достигать 90% от получаемой заработной платы, однако оно подлежит налогообложению. При стационарном лечении пособие уменьшается до 30%. При рождении ребенка родителям полагается пособие первые 12 месяцев после рождения. Пенсия в Швеции включает в себя следующие составляющие: государственная пенсия, выплачиваемая по достижении 65 лет как мужчинами, так и женщинами; пенсия от работодателя; профессиональная пенсия; личные пенсионные накопления. Пенсия по инвалидности выплачивается лицам, достигшим 16



ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Я заплатил 20 евро за приём к врачу в Швеции. Что входит в эту сумму?

Ответ: В эту сумму входят: выписка рецепта и больничного для получения пособия, диагностические и лабораторные исследования, само лечение и направление к специалисту, первое посещение которого предоставляется бесплатно.



ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Я гражданин Латвии, работаю по договору Швеции, могу ли я рассчитывать на получение медицинской помощи в Швеции?

Ответ: Для иностранных граждан, официально трудоустроенных в стране и поставленных на учёт реестра населения в местной налоговой службе, шведская система медицинского обслуживания предоставляет услуги на таких же правах, как и для граждан страны.

лет и потерявшим трудоспособность по болезни, инвалидности или умственной отсталости.

Денежное пособие по болезни выплачивается в случае, если заболевание снижает работоспособность не менее чем на 25 процентов. Пособие может выплачиваться либо целиком, либо частично, в зависимости от продолжительности потери работоспособности. Нетрудоспособные в возрасте от 19 до 29 лет имеют право на оплачиваемую практику (так называемая программа активизации). Нетрудоспособным гражданам в возрасте от 30 до 64 лет выплачивается пособие по инвалидности или длительной нетрудоспособности.

Также система страхования профессиональных рисков гарантирует предоставление компенсаций работникам, которые получили те или иные увечья, связанные с выполнением служебных обязанностей. Правовые основы системы страхования профессиональных рисков работающих граждан Швеции установлены соответствующим законодательным актом – «Государственный акт о страховании профессионального ущерба».

Одним из нововведений в шведскую медицину является гарантия на своевременное лечение, которая обеспечивает каждому пациенту оказание помощи в определённый срок. Так, приёма в муниципальной поликлинике у врача общей практики пациент не должен ожидать более семи дней, а срок ожидания приема у врача-специалиста, очереди на операцию и другого необходимого лечения (будь то удаление ката-

ракты или замена тазобедренного сустава) более 90 дней. В противном случае, по истечении установленного срока, пациенту обязаны предоставить лечение в другом месте, а также оплатить дорожные расходы.

Хотелось бы отметить, что установлен лимит, равный 100 евро, который ограничивает взимание платы с одного пациента в течение года. Гонорар пациента в качестве оплаты врачу составляет от 15 до 30 евро. В эту сумму входит не только осмотр врача, но и выписка рецепта и больничного для получения пособия, диагностические и лабораторные исследования, само лечение и направление к специалисту, первое посещение которого предоставляется бесплатно. Наибольшие траты несет пациент при получении зубоорачебной помощи, здесь его расходы могут составлять до 60% от всей стоимости лечения.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР ЗА СТРАХОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Государственный надзор за страховой деятельностью в Швеции осуществляет Управление финансового и страхового надзора, созданное в 1991 году. До этого в стране регулированием финансового рынка занимались две организации, которые отвечали за банки и рынок ценных бумаг и за страхование. Одной из причин объединения двух организаций стала создание единых для всего финансового рынка правил функционирования. Деятельность Управления регламентируется Министерством финансов Швеции. В соответствии с данным регламентом, действия Управления осуществляются в трёх направлениях: разработка свода правил, на основании которых финансовые компании, в том числе страховые, обязаны предоставлять свои услуги; выдача разрешений на право заниматься банковской, страховой, инвестиционной и иной финансовой деятельностью; контроль за соблюдением правил со стороны финансовых организаций.

Одной из задач Управления является постоянный мониторинг и анализ ситуации на финансовых рынках с целью выявления возможной нестабильности и её предотвращения. Анализу подвергаются как отдельные компании, так и весь рынок в целом. Управление финансового контроля и страхового надзора следит за тем, чтобы финансовые компании обеспечивали на-

дежность предоставляемых ими услуг. С этой целью им разработаны специальные формы отчетности, обязательные для всех организаций финансовой сферы. Если данные организации не соблюдают правила и законы, то Управление имеет право накладывать санкции, а также отзывать разрешение на осуществление деятельности. К основным нарушениям, за которые накладываются штрафные санкции, относят:

- невыполнение компаниями своих обязательств;
- нарушение правил и законодательства;
- осуществление деятельности, в том числе страховой, без получения разрешения Управления;
- нарушение правил раскрытия информации – и т.д.

Среди органов, осуществляющих контроль страховых компаний, можно выделить Шведский центральный банк, который осуществляет системное наблюдение за финансовым рынком.

В последние 5 лет число частных медицинских страховок, обеспечивающих более быстрый доступ пациентов к врачам-специалистам и лечению, возросло на 50%. Всего в Швеции насчитывается 818 000 обладателей частных медицинских страховок. Еще 15 лет назад таковых было всего 100 000.

ЧАСТНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ

В Швеции очередь на приём к врачу-специалисту может растянуться на несколько недель. А хирургических операций пациенты ждут месяцами. Частное медицинское страхование гарантирует специализированную медицинскую помощь в течение нескольких дней, а операцию – от 3 дней до недели.

Так что на практике дает подобное страхование? В чём его плюсы и минусы? И сколько это стоит?

Например, индивидуальный предприниматель приобретает страховку на своё предприятие, которая стоит 6000 крон в год. То есть 500 крон в месяц автоматически отчисляются со счёта предприятия. В случае, если с предпринимателем что-то произойдет, то он сможет получить медицинскую помощь незамедлительно.

По обычной медицинской страховке это очередь на недели, а то и месяцы. Но по частной страховке нужно заплатить еще 500 крон, хотя в дальнейшем визиты к врачу и лечение уже ничего не стоят.

То есть в реальности получается, что если обладатель страховки, к примеру, обращается к врачу три раза в месяц с одной и той же проблемой, то, оплатив первый визит, он далее получает медицинскую помощь бесплатно, а если обращается три раза с разными заболеваниями, то платить нужно каждый раз.

Чаще всего частную страховку используют только в чрезвычайных ситуациях или если необходима помощь специалиста, например, окулиста или хирурга, или если завтра вдруг вам понадобится какая-то операция. А, скажем, с обычной простудой обращаются в районную поликлинику.

Если же, например, появилась острая боль в сердце, нужно обращаться в скорую помощь, а не в частную страховую компанию.

Не входит в страховку только стоматологическая помощь.

Тем не менее, вопрос страхования здоровья в Швеции считается спорным с этической точки зрения. Есть опасения, что он может привести к ещё более заметному расслоению общества – когда люди с более высокими доходами смогут «покупать» себе дополнительные привилегии, а те, у кого доходы низкие – нет.



ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Во сколько обойдутся в Швеции услуги зубного врача? Компенсирует ли что-то страховая компания?

Ответ: Стоматологическая помощь обходится пациенту дорого, в среднем 1000 крон за визит, который может составлять 15 мин. В большинстве случаев пациент платит из своего кармана 60% расходов за зубоорачебные услуги, если они не превышают 3000 крон за проведение одного курса лечения, и 25% расходов сверх этой суммы. Зубной врач непосредственно получает возмещение за остальную часть из местной конторы социального страхования.



НОВОЕ В СЕМЕЙНОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ДАНИИ

Реформа семейного законодательства Дании и реструктуризация органов, занимающихся рассмотрением дел, вытекающих из семейных правоотношений



Леся ХИПЕЛИ — датско-русский юрист, владелец фирмы *Juridisk Konsultation v/ Lesya Hipeli*, окончила Московскую Государственную Юридическую Академию им. О.Е.Кутафина в 1996 году и юр.факультет Орхусского университета, Дания, в 2011 году.

В 2018 году в семейном законодательстве Дании произошли существенные изменения. В первую очередь нововведения коснулись материальных норм права, регулирующих имущественные отношения между супругами. Во-вторых, произошла реструктуризация органов исполнительной власти, в ведение которых входит рассмотрение дел, вытекающих из семейных правоотношений. Известное прежде государственное учреждение *Statsforvaltningen* с 1 апреля 2019 года перестало существовать, а его функции приняло на себя новое структурное подразделение – *Familieretshus* (буквально – «Дом семейного права»). Но обо всем по порядку.

НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ОБ ИМУЩЕСТВЕННОМ ПОЛОЖЕНИИ МЕЖДУ СУПРУГАМИ

Два старых датских закона, а именно: Закон о разделе имущества между супругами и Закон о правовых последствиях заключения брака, с 1 января 2018 года объединены в один закон – Закон об экономических отношениях между супругами (*Lov om ægtefællers økonomiske forhold*). Если прежнее законодательство, провозглашая свободу договора супругов, все же ограничивало их как в выборе форм таких договоров, так и вводило жесткие условия действительности сделок, то новое законодательство исходит из принципа свободы договора между супругами и расширяет рамки таких возможностей.

ИМУЩЕСТВО, ПОДЛЕЖАЩЕЕ РАЗДЕЛУ – DELINGSFORMUE

Как вы помните, для обозначения имущества, подлежащего разделу между супругами при разводе, в старом законодательстве использовалось понятие «*fællesej*», буквальный перевод которого («общая собственность») не только не вносил ясность в понимание этого правового института, но и вводил в заблуждение обычных граждан, не имеющих юридического образования. Ведь это понятие не имеет ничего общего ни с «правом собственности», ни с «общим имуществом», а обозначает по сути не больше и не меньше, как право каждого супруга на пользование имуществом другого супруга, принадлежащем тому на праве личной собственности. Например, право жены на пользование телевизором, приобретенным мужем на его зарплату и поэтому являющимся его собственностью, которой он может владеть и распоряжаться (и пользоваться). Особенно часто вопросы по поводу толкования этого понятия возникали у наших соотечественников, которые хорошо знакомы с нормами Семейного Кодекса РФ и где под правом общей совместной собственности супругов именно это право и подразумевается, в полном его объеме. Новым законом понятие «*fællesej*» наконец-то заменено на понятие «*delingsformue*», которое буквально переводится как «имущество, подлежащее равному разделу между супругами» при разводе, сепарации или смерти одного из супругов. Имущество супругов, которое они «приносят»

ПРАВО В ДАНИИ

с собой в брак, «автоматически» приобретает статус *delingsformue* на момент заключения брака. Этот «автоматически» приобретенный статус имущества может быть изменен брачным договором, в котором стороны выберут иной статус для своего личного имущества. Условиями действительности брачного договора, как и в старом законе, являются подписание его обеими сторонами и регистрация в установленном законом порядке (*tinglysning*).

НОВЫЕ ВИДЫ БРАЧНЫХ ДОГОВОРОВ

Новое законодательство сохранило такие виды уже давно известных семейному праву Дании брачных договоров, как *skilsmisessæreje*, *fuldstændigsæreje*, *kombinationssæreje*, *brøkdelsæreje*. Вместе с тем вводятся новые виды договоров, такие как *genstandssæreje*, *erhvervelsessæreje*, *sumsæreje*, *sumdeling*. *Sumsæreje* означает, например, договор, согласно которому имущество на определенную сумму признается не подлежащим разделу, тогда как остальное имущество разделу подлежит. *Sumdeling* означает обратную ситуацию, т.е. имущество на определенную сумму подлежит разделу, в то время когда остальное остается неделимым.

ПЕНСИИ И ЛИЧНЫЕ НЕИМУЩЕСТВЕННЫЕ ПРАВА

Новым также является положение закона, согласно которому супруги могут заключить договор, устанавливающий заранее правила раздела имущества, получение которого ожидается в будущем – *enforhåndsaftale*. Предметом такого договора могут быть пенсионные накопления, суммы компенсаций в возмещение вреда, личные неимущественные права (*goodwill*), а также долги. По общему правилу эти виды имущества вообще не подлежат разделу, поэтому если вы хотите включить названные активы и пассивы в раздел, то необходимо заключить такой отдельный договор. В качестве иллюстрации можно привести пример с пенсионными накоплениями, когда муж откладывает большую часть зарплаты себе на пенсию, а жена тратит свою небольшую зарплату на повседневные нужды семьи. При разводе муж имеет право забрать свои пенсионные накопления без раздела их с женой, если они не заключили названный договор – *forhåndsaftalen*. Что касается раздела долгов, общее правило сегодня гласит, что каждый супруг несет ответственность по своим долгам своим имуществом. Это правило

также может быть изменено названным договором. Так, супруги могут договориться, что они оба несут ответственность по долгу, происходящему от неделимого имущества (*særejergæld*) одного из супругов, так и в том, что долг, имеющий отношение к делимому имуществу одного из супругов, не вычитается из суммы его активов.

ДОГОВОРЫ ДАРЕНИЯ МЕЖДУ СУПРУГАМИ

С 1 января договоры дарения между супругами не требуют оформления их в виде брачных договоров. Так, дарение недвижимости не требует соблюдения формы брачного договора, но сделка с целью признания ее действительности должна пройти государственную регистрацию, как и любая другая сделка с недвижимостью. При подозрении на сокрытие имущества от кредиторов посредством договора дарения, например, в случае банкротства, сделка может быть признана недействительной. При этом больше не имеет значения, как давно эта сделка была совершена.

ПРИМЕНИМОЕ СЕМЕЙНОЕ ПРАВО В БРАКЕ С ИНОСТРАННЫМ ГРАЖДАНИНОМ

До 1 января 2018 года в международном частном праве Дании существовало правило, согласно которому применимое к семейным правоотношениям право определялось по стране проживания мужа. Теперь это право определяется как право страны проживания супругов на момент заключения брака. Например, если супруги – датчанин и русская – на момент заключения брака проживают в Дании, регулирование семейных

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Я замужем за датчанином, но собираюсь с ним развестись. У меня есть сын от первого брака. Распространяется ли 3-месячный срок ожидания развода на мою ситуацию, если у нас нет никаких споров ни по имуществу, ни по алиментам?

Ответ: Если вы имеете в виду 3-х месячный срок – *refleksionsperioden*, то ответ: нет. На вашу ситуацию он не распространяется, поскольку у вас с супругом нет общих детей от брака.





правоотношений происходит по праву Дании. Если супруги проживают в разных странах, – по праву той страны, гражданами которой они являются или к которой стороны имеют наибольшую привязанность. Супруги могут путем заключения соответствующего договора сами выбрать применимое к их правоотношениям право. Все супружеская пары с иностранным элементом, прожившие в Дании на момент выхода этого закона 5 лет и более, автоматически наделяются датским правом, как компетентным. В переводе с юридического языка это означает, что возможный спор между супругами в смешанном браке, продлившемся в Дании 5 лет и более, будет решаться по датским законам.

НОВЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ОРГАНЫ

Как я уже кратко упомянула в начале статьи, Statsforvaltningen с 1 апреля 2019 года прекратил свое существование, и его место в структуре социальных органов заняло Учреждение (Дом) по семейным делам – Familieretshus, чья деятельность подробно регламентирована законом с одноименным названием Familieretshusloven. Так, в законе содержатся нормы, предусматривающие специализацию учреждения, сроки и порядок рассмотрения дел, порядок обжалования решений данного органа. Категории дел, которые новое учреждение призвано рассматривать, это – дела, вытекающие из правоприменения норм Закона об ответственности родителей, Закона о порядке заключения и расторжения брака, Закона об алиментных обязательствах в отношении детей, Закона об иностранцах, Закона о детях, Закона об именах, Закона об усыновлении, Закона об опеке, Гаагской Конвенции от 2007 года и прочих. Сталкивавшимся прежде с работой этой системы гражданам нетрудно заметить, что объем компетенции нового органа мало чем отличается от видов деятельности его предшественника. Но справедливости ради нельзя также не обратить внимания на тот факт, что здесь не обошлось и без новшеств. Например, если раньше вопросы практической деятельности Statsforvaltningen регулировались, в основном, многочисленными внутриведомственными инструкциями, а сроки рассмотрения дел самой организацией обозначались как примерные и порой были неоправданно



ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Я развелся с женой, и мы договорились о разделе имущества без суда. Будет ли договор о разделе имущества действительным, если мы его составим сами, особенно если моя бывшая супруга в дальнейшем откажется его исполнять?

Ответ: Вы можете составить договор, который будет действительным без какой-либо регистрации. В договоре рекомендую сделать ссылку на Retsplejelovens § 478, stk.1, nr 4 во избежание соблазна неисполнения его одной из сторон. Статья предусматривает возможность взыскания причитающихся сумм без решения суда, через судебных приставов.

затянутыми, новый закон прямо устанавливает рамки деятельности новой структуры, а также довольно жесткие предельные сроки рассмотрения дел в учреждении, что само по себе нехарактерно для датской правовой системы.

НОВЫЕ ПРАВИЛА РАЗВОДА В СЕМЬЯХ С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ ДЕТЬМИ

1 апреля 2019 года введены в силу новые правила расторжения брака и новая система социальных органов, занимающихся вопросами брака и детскими делами – Familieretshuset, а в судах появилось новое отделение – отделение семейного права. Все дела, рассмотрение которых входит в компетенцию нового социального органа, подразделяются по степени сложности на три категории: «красные», «желтые» и «зеленые».

Красные § 7: сложные дела о родительских правах в семьях, в которых имеют место злоупотребление алкоголем или наркотиками, факты жестокого обращения с детьми, серьезные конфликты, критические заболевания членов семьи, другие проблемы социального характера.

Желтые § 6: небольшие дела, где стороны не могут прийти к согласию, но обоюдное решение возможно, если семье будет предоставлена помощь в урегулировании конфликта.

Зеленые § 5: дела, стороны в которых пришли к добровольному согласию и требующие только решения технических вопросов регистрации, выдачи свидетельства о разводе и пр.

В социальном учреждении появилось специализированное детское отделение – børneenheden, – сотрудники которого – дипломированные детские психологи, педагоги и опытные социальные работники, будут обязаны заниматься вопросами детей в проблемных семьях. В их задачу входит проведение бесед с детьми с целью выявления уровня их развития, оказание психологической помощи и поддержки в критических ситуациях, консультации.

ВОПРОСЫ ПРОЖИВАНИЯ РЕБЁНКА

Если раньше при разводе родителей один из них приобретал статус родителя, у которого ребёнок проживает (bopælsforælder), а другой – родителя, для которого обозначено время свиданий с ребёнком (samværforælder), то теперь оба родителя, имеющие общие родительские права на ребёнка, в течение 3 месяцев после прекращения совместного проживания, являются bopælsforældre. После истечения 3-месячного срока родители могут сами решить, с кем из родителей ребёнок будет проживать. Признание права обоих родителей иметь статус bopælsforælder призвано также положить конец спорам между родителями о том, кто из них имеет право на получение детского пособия от государства. Если родители не могут сами договориться о том, кто из них должен получать выплаты, пособие будет выплачиваться обоим родителям в равных долях.

В предыдущем абзаце я упомянула срок 3 месяца. Этот срок, так называемый refleksionsperioden, – также новое правило в датском семейном праве. Норма закона о разводе гласит, что с 1 апреля 2019 года брак, в котором есть общие дети в возрасте до 18 лет, может быть расторгнут только по истечении 3-месячного срока с момента подачи заявления о разводе. Срок не может быть изменен ни при каких обстоятельствах, даже в том случае, когда оба супруга согласны

на развод, и между ними отсутствуют споры о детях и/или алиментах в отношении друг друга. В течение этих трех месяцев родителям предлагается пройти обязательные семейные курсы и тест, цель которых помочь родителям научиться сотрудничать друг с другом в интересах ребёнка, понять и поддержать своего ребёнка в ситуации разрыва семьи. Предложение о прохождении таких курсов направляется также и семьям с детьми, родители которых не состоят в зарегистрированном браке. По истечении указанного срока оба супруга должны в течение 1 месяца письменно подтвердить свое согласие на развод и на условия развода. Требование о 3-месячном сроке ожидания не распространяется на супругов, состоявших в сепарации 6 месяцев.

СУД ПО СЕМЕЙНЫМ ДЕЛАМ

Решения, принимаемые Familieretshuset по подведомственным учреждению делам, могут быть обжалованы исключительно в судебном порядке. С этой целью в городских судах появилось новое подразделение – отделение по семейным делам. Порядок подачи документов в суд прост – ходатайство о передаче материалов в суд является непосредственно в Familieretshuset в течение 4 недель после принятия окончательного решения по делу, и Familieretshuset передает дело в суд. Не все категории дел могут быть переданы на рассмотрение суда. Например, решения по регистрации договоров между родителями о свиданиях с детьми или выдаче или отказе в выдаче свидетельств не могут быть обжалованы в судебном порядке по правилам данного закона, а только на основании и в соответствии с обычным гражданским процессуальным законодательством.

Социальный орган вправе, после получения ходатайства о передаче дела на дальнейшее рассмотрение в суд, принять решение возобновить производство по делу и пересмотреть свое собственное решение. Основаниями для повторного рассмотрения являются, согласно основополагающим принципам датского административного права: заявления, оставленные по ошибке без рассмотрения, новые сведения об обстоятельствах дела, процессуальные ошибки, допущенные при рассмотрении дела.



ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛЬСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ, КАСАЮЩИЕСЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНОСТРАНЦЕВ

Вопрос о том, как легально работать в Польше иностранцам из-за восточной границы, по-прежнему остается серьёзной проблемой также в 2019 году



Галина ТРАВКИНА –
Юрист, член правления
Международной Ассоциации
русскоязычных адвокатов (г. Москва).
Член общества «Медиаторы Польши»
(г. Жешов).
Руководитель фирмы «Старт»
(Польское право об иностранцах).
Получила диплом магистра администрации
в 2007 году после окончания факультета
права и администрации по специальности
администрация трансграничная ВШПИА
в Перемышле (Польша).
Многолетний опыт юридической
практики в Польше.

Тел. +48 886327713
E-маил : cudzoziemcystart@gmail.com

За последние несколько лет был введён ряд значимых законодательных изменений. Закон, принятый 20 апреля 2004 года, «О содействии занятости и учреждениях рынка труда», претерпел с декабря 2018 года 15 изменений; последние внесены 26 апреля 2019 года. Все изменения напрямую или косвенно направлены на расширение существующей системы допуска иностранцев на польский рынок труда.

Итак, чего же нам ожидать от активной законопроектной деятельности в области рынка труда?

По словам министра, пани Елизаветы Рафальской, основные цели нововведений представляются следующие:

Новый Трудовой кодекс 2019 года, т.е. Закон о рынке труда (проект) направлен на эффективную активацию длительно безработных и профессионально неактивных.

Его основными целями являются:

- повышение доступности и оптимизации форм помощи, предоставляемой бюро по трудоустройству;

- увеличение помощи людям в наиболее сложной ситуации на рынке труда;
- облегчение польским гражданам в возвращении на родину из-за рубежа;
- облегчение доступа иностранцам на польский рынок труда.

Несомненно, изменения в законодательстве затронут не только граждан Республики Польша, но и иностранцев.

Весь 2018-й и текущий 2019 год вводились изменения в законы для иностранцев. Стоит заметить, что 27 апреля 2019 г. вступил в силу закон от 22 февраля 2019 г. об изменении закона об иностранцах и некоторых других законов, который в первую очередь предусматривает решения, касающиеся въезда и проживания иностранцев с целью обучения в высших учебных заведениях, проведения научных исследований, прохождения стажировки и участия в волонтерской деятельности в рамках программы европейской волонтерской деятельности.



Закон также предусматривает действия, направленные на ликвидацию так называемого «бытового туризма» и других злоупотреблений в сфере занятости иностранных рабочих.

Предлагаемые изменения направлены на предотвращение злоупотреблений при найме иностранцев на основании так называемых заявлений о поручении работы иностранцу и, в частности, при их регистрации, – несмотря на отсутствие намерения и возможности у польского работодателя нанять иностранца. Дело в том, что многие иностранцы не устраиваются на работу в Польше и, вероятно, едут в другие страны Европейского Союза, используя заявление и польскую визу, выданную на этом основании.

Кроме того, Закон направлен на внедрение в польскую правовую систему директивы 2016/801 Европейского парламента и Совета

(ЕС) 2016/801 от 11 мая 2016 г. об условиях въезда и проживания граждан третьих стран в целях научных исследований, обучения в высших учебных заведениях, стажировок, волонтерской деятельности, программ обмена учащимися или образовательных проектов, а также в целях трудоустройства по программе «au pair» (новая редакция) (З. В. ЕС L 132 от 21.05.2016, стр. 21), далее именуемой «директивой 2016/801». Эта директива заменяет собой две предыдущие: директиву Совета 2004/114/ЕС от 13 декабря 2004 г. об условиях допуска граждан третьих стран в целях обучения в высших учебных заведениях, программ обмена учащимися, бесплатных стажировок или волонтерской деятельности и директиву Совета 2005/71/ЕС от 12 октября 2005 г.

В соответствии с требованиями внедряемой директивы были унифицированы условия вы-



ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Уважаемая редакция! Меня зовут Александр Владимирович, я гражданин РФ, в Польше не проживаю, но имел трудовой договор с польской фирмой, которая отказывается выполнять свои обязательства за выполненную мною работу. Хочу обратиться в польский суд. Подскажите, для меня как иностранца – каковы условия оплаты судебных расходов? Как для поляков или для иностранцев другие правила?

Ответ: Уважаемый Александр Владимирович! Конкретно в вашей ситуации разъяснения дает РАЗДЕЛ 6 ПОЛОЖЕНИЯ О РАСХОДАХ И ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ЛЬГОТАХ Договора между Российской Федерацией и Республикой Польша о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским и уголовным делам.

Граждане одной Договаривающейся Стороны на территории другой Договаривающейся Стороны освобождаются от судебных расходов, а также пользуются правом бесплатного процессуального представительства на тех же условиях и в том же объёме, что и граждане этой Договаривающейся Стороны.

Гражданин одной Договаривающейся Стороны, намеревающийся возбудить в суде другой Договаривающейся Стороны ходатайство об освобождении от судебных расходов или бесплатном процессуальном представительстве, может заявить это ходатайство устно или письменно для внесения в протокол компетентному суду по месту своего жительства или пребывания. Этот суд пересылает заявление вместе со справкой, упомянутой в статье 47 настоящего Договора, компетентному суду другой Договаривающейся Стороны.

Ходатайство, упомянутое в пункте 1 настоящей статьи, может быть заявлено одновременно с иском, либо заявлением о возбуждении дела. От граждан одной из Договаривающихся Сторон, которые обращаются в суды другой Договаривающейся Стороны, нельзя требовать внесения залога на покрытие расходов по ведению процесса только на том основании, что они являются иностранцами или не имеют местожительства или проживания на территории Договаривающейся Стороны, к органу которой они обращаются. Кроме того, выше упомянутый договор гласит: «Стороны трудового договора могут сами выбрать законодательство, регулирующее их трудовые отношения».



дачи национальных виз в вышеуказанных целях и условия выдачи разрешений на временное пребывание в вышеуказанных целях, а также основания для аннулирования таких виз и разрешений.

Цель директивы 2016/801/ЕС, реализуемой в соответствии с этим законом, заключается в содействии притоку высококвалифицированных специалистов, граждан третьих стран в Европейский союз (расчет главным образом на ученых и студентов), а также в использовании Европейского союза как привлекательного места для исследований и инноваций, повышении шансов в глобальной конкуренции за таланты, улучшении конкурентоспособности и темпов роста, что будет осуществляться на основе ряда правовых решений, предусмотренных этим законом. К примеру, закон дает возможность иностранным гражданам пользоваться студенческой мобильностью в течение периода до 360 дней или краткосрочной мобильностью ученого и членов его семьи в течение периода до 180 дней в любой период 360 дней – на основании соответствующего разре-

шения на пребывание или долгосрочной визы, выданной в другом членском государстве и после выполнения предусмотренных условий; а также долгосрочной мобильностью ученого и долгосрочной мобильностью члена семьи ученого после получения разрешения на временное пребывание.

Закон также предусматривает выдачу разрешения на временное пребывание для предоставления студентам и ученым возможности найти на территории Польши работу или для планирования начала предпринимательской деятельности после окончания обучения или научных исследований, на разовой основе, сроком на 9 месяцев.

Упрощен доступ студентов и ученых к польскому рынку труда.

Закон гарантирует возможность работать на территории Республики Польша ученым и студентам или докторантам, которые имеют национальную визу или вид на жительство с пометкой «студент» либо «ученый», выданную польскими властями, а также ученым и студентам или докторантам, которые пользуются мо-

бильностью внутри ЕС на территории Польши. Кроме того, предусмотрено освобождение от обязанности иметь разрешение на работу для иностранцев, получивших разрешение на временное пребывание после окончания научных исследований и опытно-конструкторских работ с целью поиска работы на территории Республики Польша или планирования предпринимательской деятельности на этой территории. Члены семей ученых, имеющие разрешение на временное пребывание с целью долгосрочной мобильности члена семьи ученого, также освобождаются от обязанности иметь разрешение на работу.

Относительно других категорий граждан, желающих получить работу в Польше, действуют общие правила доступа к рынку труда.

Чтобы гражданин из-за пределов Европейского Союза / Европейского экономического пространства имел возможность легально работать в Польше, он должен выполнить следующие условия:

- иметь документ допуска на польский рынок труда, т.е. разрешение на работу, разрешение на сезонную работу, справку (декларацию) о поручении работы иностранцу или разрешение на временное проживание и работу (либо принадлежать к категории иностранцев, освобожденных от этого требования в соответствии со специальными положениями – см. в предыдущих публикациях);
- иметь вид на жительство или визу с допуском к рынку труда (например, выданную в связи с заключением брака с гражданином Польши);
- выполнять работы на условиях, указанных в разрешении или выписке, исключительно в интересах работодателя, указанного в документе; в этом случае вы не можете свободно менять работодателя и должность; если вы получили разрешение на работу парикмахером в фирме X, то переустроиться в фирму Y администратором вы не можете, при смене работодателя и должности придется получить новое разрешение;
- подписать соответствующий трудовой договор с вашим работодателем.

Важно, обратите внимание, на новые основания для отказа при оформлении пребывания в Польше в связи с работой.

Закон предусматривает новые основания для отказа в начале производства дела о выдаче разрешения на работу и разрешения на временное пребывание с целью выполнения работы, связанные с первоначально заявленной иностранцем целью въезда на территорию Республики Польша. Отказ в начале вышеупомянутого производства будет касаться иностранцев, находящихся на территории Польши на основании шенгенской визы, а также национальной визы, которая выдана польскими властями с целью гостевых визитов или для целей туризма.

В практике это означает, что при наличии у иностранца шенгенской визы (неважно, какой страной выданной), либо польской национальной визы, не соответствующей цели визита, обратиться к властям с заявлением о разрешении на работу (или о разрешении на пребывание с целью работы, – так называемая «карта побыту») не представляется возможным.

Анализируя изменения законодательной базы в сфере труда и миграции, можно с уверенностью сказать, что Польша поставила перед собой цель привлечь больше квалифицированных работников, молодых и, желательно, тех, кто в перспективе может осесть в стране.

Для этого изменены подходы к выдаче рабочих виз, а также введен формат «разрешения на работу» по типу S, который выдается местным органом самоуправления (старостой). При этом упрощенный режим работает «не для всех» – законом определены всего несколько государств (РФ, Украина, Беларусь, Молдова, Грузия и др.), чьи граждане могут работать по «заявительному принципу», на основании заявления о поручении работы иностранцу.

Активно ведётся привлечение иностранных студентов в польские ВУЗы. Студентам дают возможность работать и зарабатывать, облегчают процедуру повторного получения (продления) разрешения на пребывание в Польше, обеспечивают льготные условия трудоустройства для абитуриентов.

Если вы решили работать или учиться в Польше, мы ждем ваших вопросов в редакцию.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Слышал, что в Польше вводят новые виды трудовых контрактов. Можете рассказать, о чем идет речь?

Ответ: Кроме стандартного трудового договора предлагается ввести три новых вида контрактов:

договор о нестабильной занятости (*umowy nieetatowe*);

договор о сезонной работе (*umowy sezonowe*);

краткосрочная занятость (*dorywcza umowa o pracę*).

В обновленном Трудовом кодексе Польши появятся новые категории работников:

мобильные (*mobilni*);

творческие (*twórczy*);

ученые (*badawczy*).

Мобильные сотрудники – это люди, которые работают в условиях постоянной мобильности. Их работа требует от них постоянного изменения места пребывания, частых путешествий, переездов и командировок. Это могут быть, например, торговые агенты или технические специалисты, которые выезжают на вызовы клиентов.

Пояснения к статье:

– граждане третьих стран, – здесь и в др. польских законодательных актах это: граждане из-за пределов Европейского Союза / Европейского экономического пространства. В эту категорию включены все постсоветские государства.

– мобильность на рынке труда – это процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места, как внутри предприятий, так и между предприятиями и отраслями. Переход на новое рабочее место сопровождается изменением вида занятости (профессии), работодателя, территории.

