

Právní úprava odborových organizací v zahraničí

Dotazník

DÁNSKO



Respondent: **Norrbom Vinding**

Webová stránka: www.norrbomvinding.com

Kontaktní e-mail: LouisWolfKristiansen@norrbomvinding.com

Termín vypracování: květen–červen 2021

Norrbom Vinding

MODERNÍ TRENDY OBECNĚ

- 1** Ubývá nebo přibývá ve vaší zemi v poslední době, zejména v souvislosti s koronavirovou pandemií, odborových organizací a jejich členů? Stručně odůvodněte proč.

Počet odborových organizací v Dánsku se během pandemie covid-19 nezměnil. Je to především proto, že Dánsko má dlouholetou tradici organizování zaměstnanců v odborových organizacích. Odborové organizace jsou tedy součástí dánského trhu práce již dlouhou dobu. Nejsme si vědomi žádných významných změn v počtu členů odborových organizací během pandemie, nicméně došlo k mírnému nárůstu počtu členů (nejspíše v důsledku nejistoty na trhu práce způsobené pandemií).

- 2** Omezuje se kolektivní vyjednávání na centrální nebo odvětvové úrovni s cílem, aby se uzavíraly jen podnikové kolektivní smlouvy (KS)?

Ne, v Dánsku tomu tak není. Většina dánských zaměstnavatelů je členem organizace zaměstnavatelů, a je proto vázána kolektivními smlouvami uzavřenými na odvětvové úrovni mezi odborovými organizacemi/svazy a organizacemi zaměstnavatelů. Existuje sice i významný podíl neorganizovaných dánských zaměstnavatelů, kteří uzavírají kolektivní smlouvy na podnikové úrovni, většina kolektivních smluv v Dánsku je však stále uzavírána na odvětvové úrovni.

- 3** Jakým otázkám se odborové organizace v pandemické době nově věnují (např. home office) a jaké mají v poslední době vůči zaměstnavateli nové požadavky? Mění se z toho důvodu obsah sjednaných KS? Jak?

	<p>Během pandemie covid-19 uzavřela dánská vláda a sociální partneři několik tripartitních dohod týkajících se systému dočasných náhrad mezd, aby se předešlo hromadnému propouštění. Systém dočasných náhrad mezd do určité míry pokrývá mzdové náklady zaměstnavatelů, kteří museli v důsledku pandemie covid-19 poslat zaměstnance domů nebo jim poskytnout volno namísto propouštění. Z tohoto důvodu se dánské odborové organizace i organizace zaměstnavatelů v uplynulém roce z velké části zabývaly poradenstvím poskytovaným svým členům ohledně ekonomických důsledků pandemie covid-19.</p>
<p>4</p>	<p>Práva, která z KS plynou, mají pouze členové příslušných odborových organizací, které sjednají příslušnou KS, nebo i ostatní zaměstnanci, kteří nejsou členy odborové organizace?</p> <p>V Dánsku neexistují kolektivní smlouvy s účinkem erga omnes (tedy že by se práva a povinnosti vyplývající ze smlouvy vztahovaly na všechny zaměstnavatele a zaměstnance). Pokud tedy zaměstnavatel není členem organizace zaměstnavatelů nebo neuzavřel kolektivní smlouvu s odborovou organizací sám, není kolektivní smlouvou vázán.</p> <p>Pokud je zaměstnavatel skutečně vázán kolektivní smlouvou, ať už z titulu členství v zaměstnavatelské organizaci, nebo proto, že sám uzavřel kolektivní smlouvu s odborovou organizací, bude nejčastěji povinen uplatňovat práva i na neorganizované zaměstnance (za předpokladu, že se na práci těchto zaměstnanců kolektivní smlouva vztahuje).</p> <p>Některé kolektivní smlouvy se však vztahují pouze na zaměstnance, kteří jsou členy odborové organizace, která smlouvu uzavřela, např. tzv. manažerská dohoda (dříve obecná ustanovení) o spolupráci mezi Dánským sdružením manažerů a vedoucích pracovníků a Dánským svazem zaměstnavatelů a přidruženými organizacemi a několika členy ("Lederaftalen").</p>
<p>5</p>	<p>Lze při sporu o uzavření KS využít práva na stávku a je využití tohoto práva podmíněno předchozím využitím jiných prostředků (například nutností využití služeb zprostředkovatele či rozhodce)?</p> <p>Právo zahájit protestní akci, včetně stávky, je jedním ze základních práv zaměstnanců a bylo zavedeno jako obecná zásada dánského kolektivního pracovního práva již v roce 1899 v době uzavření tzv. "zářijové dohody" ("Septemberforliget"). Kromě toho je právo zahájit protestní akci, včetně stávky, rovněž jedním ze základních práv občanů EU podle čl. 28 Listiny základních práv Evropské unie.</p>

Právo na stávkou však není absolutní a sociální partneři ho mohou omezit při uzavírání rámcových dohod ("Hovedaftaler") a kolektivních smluv. Také v dánské judikatuře byly stanoveny určité limity týkající se prostředků stávky.

Například v rámcové dohodě mezi Dánskou konfederací odborových svazů ("Landsorganisationen") a Konfederací dánských zaměstnavatelů ("Dansk Arbejdsgiverforening") se organizace, která hodlá zahájit protestní akci, musí nejprve dohodnout, resp. o tom hlasují její členové. Odborová organizace je následně povinna oznámit druhé straně kolektivní smlouvy, že bude zahájena protestní akce. Toto oznámení musí být učiněno dvakrát, a to s dvoutýdenním předstihem. Tyto podmínky se v Dánsku často označují jako "formální" podmínky zahájení protestní akce.

Jakmile je protestní akce (stávka) zahájena, jsou strany povinny dodržovat určitá pravidla stanovená v judikatuře týkající se prostředků protestní akce, např. zaměstnanci nesmí zahájit tzv. fyzickou blokádu nebo jednat jiným způsobem nebo formou, která je nezákonná.

PLURALITA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ U ZAMĚSTNAVATELE

1 **Pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, kdo vyjednává se zaměstnavatelem a uzavírá KS? Kdo zastupuje zaměstnance, kteří nejsou členy ani jedné z těchto odborových organizací? Uplatní se KS na zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace, která ji vyjednala?**

Zaměstnavatel může být vázán více kolektivními smlouvami s různými odborovými organizacemi. To znamená, že různé odborové organizace, které organizují různé druhy zaměstnanců vykonávajících různé druhy práce, mohou se zaměstnavatelem jednat s úmyslem uzavřít kolektivní smlouvu. Zaměstnavatel však zpravidla nemusí uzavřít kolektivní smlouvu týkající se práce zaměstnanců, pro které již uzavřel dohodu, pokud jsou obě odborové organizace členy téže hlavní organizace, např. dánské odborové konfederace, ledaže by nastaly zvláštní okolnosti (což je podle judikatury vzácné).

V Dánsku je většina odborových organizací členem odborového svazu známého jako FH – Dánská konfederace odborových svazů ("FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation"). Pokud tedy oba dva členové FH organizují stejný typ zaměstnanců vykonávajících stejný druh práce, zaměstnavatel nebude povinen uzavřít kolektivní smlouvy s oběma odborovými organizacemi.

Odborová organizace však nemusí být nutně členem FH, a pokud se stane, že zaměstnavatel již uzavřel kolektivní smlouvu s členem FH a následně obdrží požadavky druhé odborové organizace (která není členem FH), bude muset

	<p>zaměstnavatel buď uzavřít další kolektivní smlouvu, nebo podstoupit riziko, že se setká s protestními akcemi.</p> <p>Přísně vzato, odborová organizace nezastupuje odborově neorganizované zaměstnance. Přesto, vzhledem k tomu, že odborově neorganizovaní zaměstnanci mají zpravidla také práva a povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy, lze říci, že neorganizovaní zaměstnanci jsou zastoupeni odborovou organizací, která pokrývá jejich druh práce.</p> <p>Pokud je zaměstnavatel vázán kolektivní smlouvou (bez ohledu na to, na jaké úrovni byla uzavřena), vztahují se práva a povinnosti z ní vyplývající na všechny zaměstnance bez ohledu na to, zda jsou členy odborové organizace, která smlouvu podepsala, či nikoliv. To znamená, že kolektivní smlouva se vztahuje i na zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace nebo jsou členy jiné odborové organizace, pokud vykonávají druh práce, na který se smlouva vztahuje.</p> <p>Jak již bylo uvedeno výše, podle dánského práva neexistují kolektivní smlouvy s účinkem erga omnes, a zaměstnavatel proto může být takovou smlouvou vázán pouze prostřednictvím členství v organizaci zaměstnavatelů nebo uzavřením vlastní dohody s odborovou organizací.</p>
2	<p>Může neshoda více odborových organizací u jednoho zaměstnavatele zabránit uzavření KS na podnikové nebo odvětvové úrovni nebo může být vyřešena autoritativním aktem orgánu veřejné moci (např. aktem soudní moci, rozhodce, zprostředkovatele apod.) či jinak?</p> <p>Pokud mají dvě odborové organizace, které organizují stejné zaměstnance a stejný druh práce, v úmyslu uzavřít kolektivní smlouvu se stejným zaměstnavatelem, mohou tyto odborové organizace, pokud jsou obě členy stejného odborového svazu, např. FH – Dánské odborové konfederace, předložit případ takzvanému "grænsenævn", který pak může rozhodnout, který člen odborového svazu by měl mít možnost uzavřít kolektivní smlouvu se zaměstnavatelem. Toto rozhodnutí však není pro zaměstnavatele právně závazné.</p> <p>Jak bylo uvedeno výše, pokud již zaměstnavatel uzavřel kolektivní smlouvu s jednou z odborových organizací téhož odborového svazu, bude muset zaměstnavatel jednat s druhou odborovou organizací pouze v případě, že nastanou zvláštní okolnosti.</p> <p>Pokud dvě odborové organizace nejsou členy stejného odborového svazu, mohou obě svobodně vyjednávat se zaměstnavatelem, i když organizují stejný typ zaměstnanců a pokrývají stejný druh práce.</p>

3	<p>Pokud v odvětví působí více odborových organizací, jakým způsobem probíhá kolektivní vyjednávání se zaměstnavateli? Na které zaměstnavatele dopadá KS uzavřená na odvětvové úrovni?</p>
	<p>Kolektivní vyjednávání na odvětvové úrovni probíhá mezi odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů. Často jsou odbory a organizace zaměstnavatelů sdruženy také ve větších svazech, např. v FH – Dánské odborové konfederaci a DA – Konfederaci dánských zaměstnavatelů. Svazy vyjednávají a uzavírají rámcové smlouvy a členové svazů (odborové organizace a organizace zaměstnavatelů) vyjednávají a uzavírají kolektivní smlouvy v mezích rámcových smluv uzavřených svazy.</p> <p>Jak bylo uvedeno výše, podle dánského práva neexistuje žádná kolektivní smlouva s účinkem erga omnes. Pokud tedy zaměstnavatel není členem organizace zaměstnavatelů nebo neuzavřel kolektivní smlouvu s odborovou organizací sám, není kolektivní smlouvou vázán. Pokud je zaměstnavatel členem organizace zaměstnavatelů, např. organizace DI – Konfederace dánského průmyslu ("Dansk Industri"), je zaměstnavatel vázán kolektivní smlouvou, kterou DI uzavřela jménem svých členů.</p>
<p>ON-LINE ODBOROVÉ ORGANIZACE</p>	
1	<p>Je zaměstnavatel povinen odborové organizaci, která u něj působí, poskytnout prostředky k její činnosti? Za jakých podmínek a jaké (např. místnost, tiskárnu, peněžitý příspěvek)? Musí zaměstnavatel všem odborovým organizacím, které u něj působí, poskytovat tytéž prostředky? Pokud ne, na čem závisí odlišnosti?</p>
	<p>Ne, zaměstnavatel obecně není povinen poskytovat odborům zázemí/zdroje. V Dánsku mají odborové organizace vlastní kanceláře apod. a nemají zázemí u zaměstnavatelů apod.</p>
2	<p>Pokud se nepodaří na prostředcích k činnosti odborové organizace dohodnout, může odborová organizace zaměstnavatelem nabízené prostředky odmítnout a úspěšně vymáhat na zaměstnavateli jiné – např. jinou vhodnější místnost nebo peníze namísto poskytnutí místnosti k činnosti?</p>
	<p>Viz výše uvedená odpověď.</p>

3	<p>Je zaměstnavatel povinen hradit funkcionářům odborové organizace čas strávený činností pro odborovou organizaci? Pokud ano, za jakých podmínek a jakou činností? Může se to lišit u různých odborových organizací u téhož zaměstnavatele? Pokud ano, na čem závisí odlišnosti?</p>
	<p>Zástupci zaměstnanců, např. vedoucí zaměstnanci ("Tillidsrepræsentanter") a členové rady zaměstnanců atd., pobírají u zaměstnavatele během výkonu "odborové činnosti" běžnou mzdu.</p> <p>Zaměstnavatel však není povinen platit externí odborové funkcionáře. Tyto osoby jsou zaměstnány odborovou organizací, která je platí.</p>
4	<p>Pokud zaměstnavatel nehradí čas strávený činností pro odborovou organizaci nebo ji nehradí v plném rozsahu, z čeho je tento čas hrazen (např. podpora státu, členské příspěvky)?</p>
	<p>Odborová organizace vyplácí odměny osobám, které jsou u něj zaměstnány. Financování odborových organizací probíhá především prostřednictvím členských příspěvků.</p>
5	<p>Je zaměstnavatel povinen hradit odborové organizaci náklady na poskytování právních konzultací jeho zaměstnancům? Pokud ne, z čeho jsou hrazeny?</p>
	<p>Ne. Členové odborové organizace platí odborovým organizacím členské příspěvky, které tyto náklady pokrývají.</p>
6	<p>Jakým způsobem plní odborové organizace informační povinnost vůči zaměstnancům, kteří nejsou na pracovišti? Je zaměstnavatel povinen jim poskytnout jejich e-maily?</p>
	<p>Zaměstnavatel nemůže být povinen poskytovat osobní e-mailové adresy zaměstnanců odborovým organizacím (GDPR), pokud k tomu není zvláštní důvod. Například v mnoha dánských kolektivních smlouvách je ustanovení týkající se ukončení pracovního poměru. Takové ustanovení často vyžaduje, aby zaměstnavatel informoval závodního důvěrníka ("Tillidsrepræsentant"), který má být informován o ukončení pracovního poměru zaměstnance. V takovém případě bude mít zaměstnavatel zákonnou povinnost poskytnout odborové organizaci určité informace týkající se zaměstnance, včetně jeho e-mailové adresy. Většina odborových organizací však již s největší pravděpodobností bude mít e-mailovou adresu k dispozici, protože zaměstnanec je členem odborové organizace.</p>

7	<p>Je zaměstnavatel povinen odborové organizaci poskytnout informace elektronickou cestou? Nebo může trvat na tom, že je poskytne ústně / tištěné?</p> <p>Zaměstnavatel zpravidla není povinen poskytovat odborové organizaci informace v té či oné konkrétní formě. Dnes se často používá elektronická pošta.</p>
8	<p>Existují ve vaší zemi nějaké odborové organizace (<i>předpokládáme, že se toto týká externích tajemníků odborové organizace, nikoli zástupců zaměstnanců</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jejichž funkcionáři (předseda atd.) nejsou zaměstnanci zaměstnavatele, u kterého odborová organizace působí; • Nikdy osobně nechodí na pracoviště zaměstnavatelů, u kterých působí, tj. komunikují pouze prostřednictvím e-mailu / sociálních sítí a tyto úředníky málokdo kdy viděl; • Žádají, aby jim byly veškeré informace zasílány elektronicky, včetně důvěrných informací (informace o platech, firemní tajemství); • Zasílají faktury zaměstnavatelům, u nichž působí (za čas strávený kolektivním vyjednáváním, právní poradenství zaměstnancům, pronájem kanceláře), nebo požadují poskytnutí finančního příspěvku za výkon činnosti v zájmu zaměstnanců; <p>nebo které splňují alespoň některé z výše uvedených bodů?</p> <p>Zaměstnance na pracovišti obvykle zastupuje jeden nebo více závodních důvěrníků, členů rady zaměstnanců a členů výboru pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Ti všichni jsou voleni ze zaměstnanců (upozorňujeme, že závodní důvěrníci mohou být voleni pouze v případě, že je zaměstnavatel smluvní stranou kolektivní smlouvy obsahující ustanovení týkající se závodních důvěrníků, zatímco členové rady zaměstnanců a výboru pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci jsou voleni bez ohledu na to, zda je zaměstnavatel vázán kolektivní smlouvou), takže jsou přítomni na pracovišti.</p> <p>Zaměstnanci odborových organizací však nejsou přítomni na pracovišti a nemohou zaměstnavateli fakturovat čas strávený odborovou činností, protože tyto náklady hradí odborové organizace.</p>
9	<p>Bylo by jednání odborové organizace dle otázky č. 8 v souladu s vašimi právními předpisy (zejména fakturace za činnost) – pokud ne, proč, co tomu v právních předpisech brání?</p>

	<p>Ne. Odborové organizace nemohou zaměstnavateli zasílat faktury za odborovou činnost nebo za výkon činnosti v zájmu zaměstnanců.</p> <p>Je třeba poznamenat, že v Dánsku neexistují žádné právní předpisy o kolektivních smlouvách atd. Místo toho sociální partneři upravují mzdové a pracovní podmínky zaměstnanců uzavíráním kolektivních smluv. Dánský parlament ("Folketinget") zpravidla nepřijímá právní předpisy týkající se mzdových a pracovních podmínek, pokud k tomu není povinen kvůli plnění závazků Dánska vyplývajících z práva EU.</p> <p>Odborové organizace jsou tedy nezávislé na dánském státu a dánských zaměstnavatelích a jsou financovány výhradně z členských příspěvků.</p>
10	<p>Probíhá v poslední době komunikace zaměstnavatele s odborovou organizací a odborové organizace a zaměstnanci více on-line formou? Jakou nejčastěji? Týká se to i kolektivního vyjednávání a uzavírání KS?</p> <p>Komunikace mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli je dnes často digitální (e-mail). Totéž platí pro komunikaci mezi odborovou organizací a jejími členy. Komunikace mezi odborovou organizací a jejími členy je samozřejmě často i ústní, protože závodní důvěrníci a členové rady zaměstnanců pracují u zaměstnavatele spolu s ostatními zaměstnanci.</p>
11	<p>Došlo k nějaké modernizaci procesů uvnitř odborových organizací (zejména pak u těch tradičních), zejména v kontextu změn v jejich struktuře a využívání nových procesů a metod práce?</p> <p>O žádné takové modernizaci nevíme.</p>
<p>ZASTUPOVÁNÍ OSOB, KTERÉ NEJSOU ZAMĚSTNANCI V TRADIČNÍM SMYSLU</p>	
1	<p>Umožňuje vaše právní úprava odborovým organizacím zastupovat tzv. platform workers? Pokud ano, jaká mají při jejich zastupování práva (informování, vyjednávání, stávka atp.)? Jaké mají povinnosti?</p> <p>Na tzv. pracovníky platform se mohou vztahovat kolektivní smlouvy, pokud jsou dotyční pracovníci považováni za zaměstnance podle dánského práva. Pokud jsou považováni za zaměstnance v právním smyslu, mají podle dánského práva stejná práva a povinnosti jako zaměstnanci obecně. Příkladem je kolektivní smlouva uzavřená v roce 2018 mezi dánskou společností Hilfr a 3F – Sjedenou federací</p>

	<p>pracovníků v Dánsku ("Fagligt Fælles Forbund"). Společnost Hilfr poskytuje úklidové služby a zaměstnává uklízeče na volné noze.</p> <p>Podle dánského práva je zaměstnanec 1) osoba, která dostává mzdu 2) za osobně vykonávanou práci v 3) pracovním poměru (vztah nadřízený/podřízený). Jedním z definičních znaků pracovního poměru podle dánského práva je, že zaměstnavatel má tzv. právo řízení (<i>managerial prerogative</i> neboli "Ledelsesretten"). Právo řízení se týká práva zaměstnavatele dávat zaměstnancům pokyny, jak mají práci vykonávat.</p> <p>Pokud existuje pracovní poměr, což je případ, kdy jsou splněny výše uvedené podmínky, zaměstnavatel a zaměstnanec nemohou podle dánského práva legálně uzavřít dohodu, podle které by byl zaměstnanec místo toho považován za "pracovníka na volné noze" (nebo něco podobného), protože zaměstnanci jsou zaručena určitá mandatorní práva podle dánských právních předpisů, např. dánského zákona o dovolené.</p> <p>Pokud jsou takzvaní pracovníci platformem považováni za nezávislé dodavatele, nemohou se na ně vztahovat práva a povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy, protože kolektivní smlouvy se vztahují pouze na zaměstnance a podle dánského zákona o hospodářské soutěži by byly nezákonné.</p>
2	<p>Umožňuje vaše právní úprava, zejména pravidla hospodářské soutěže, kolektivní vyjednávání OSVČ, popřípadě platform workers s jiným podnikatelem ("zaměstnavatelem", resp. provozovatelem platformy), včetně sjednávání minimální odměny za provedenou práci? Pokud ano, jak se liší KS, která se týká platform workers, od KS týkající se „tradičních“ zaměstnanců?</p> <p>Ne. Podle dánského zákona o hospodářské soutěži nejsou kolektivní smlouvy mezi ne-závislými dodavateli v současné době legální.</p>
3	<p>Mají podle vašeho právního řádu platform workers právo znát se a kontaktovat se navzájem? Je povinností provozovatele platformy umožnit jim na svůj účet kontakt a poskytnout jim pro to prostor, např. webové rozhraní provozované zaměstnavatelem/provozovatelem platformy (chat, sociální síť)?</p> <p>Ano. Pracovníci platformem mají právo se vzájemně kontaktovat (předpokládáme, že otázka se týká kontaktů s cílem prozkoumat možnost organizování v odborových organizacích apod.). Pracovníci platformem však nebudou moci sdílet informace týkající se jejich zaměstnavatele, pokud jsou tyto informace považovány za obchodní tajemství nebo jsou jinak považovány za důvěrné.</p> <p>Ne. Zaměstnavatel není povinen poskytnout pracovníkům platformy v tomto ohledu žádné prostředky.</p>

4	<p>Umožňuje vaše právní úprava odborovým organizacím zastupovat i mimo platformy tzv. independent contractors (OSVČ), nebo zaměstnance, kteří se fakticky za independent contractors (OSVČ), jen vydávají (např. kvůli daním) anebo dependent self-employed persons?</p>
	<p>Ano, ale kolektivní smlouvy se mohou vztahovat pouze na zaměstnance, nikoli na ne-závislé dodavatele atd. Zaměstnanci tedy mohou využívat nižších daní nezávislých dodavatelů, ale kolektivní smlouva se na ně nevztahuje.</p>
5	<p>Mohou odborové organizace ve vaší zemi zastupovat zaměstnance, kteří pracují na částečné nebo krátkodobé pracovní úvazky? Pokud ano, liší se při jejich zastupování práva odborových organizací (informování, vyjednávání, stávka atp.) a povinnosti?</p>
	<p>Ano. Mohou zastupovat zaměstnance, kteří pracují na částečný úvazek nebo jen krátkodobě. Práva a povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy se zpravidla vztahují na pracovníky pracující na částečný úvazek a krátkodobě. Mohou se však uplatnit určité výjimky, protože tyto pracovníci buď pracují méně hodin, nebo pracují pouze krátkodobě.</p>
6	<p>Mohou odborové organizace ve vaší zemi zastupovat i jiné atypické druhy pracujících? (např. on-demand workers) Jaké? Pokud ano, jaká mají při jejich zastupování práva (informování, vyjednávání, stávka atp.)? Jaké mají povinnosti?</p>
	<p>Ano. Dánské odborové organizace mohou zastupovat i jiné atypické typy pracovníků. Pokud však nejsou podle dánského práva považováni za zaměstnance, nemohou se na ně, jak již bylo uvedeno výše, vztahovat kolektivní smlouvy a dánské závazné právní předpisy o pracovněprávních vztazích.</p>
7	<p>Existují ve vaší zemi v současnosti nějaké legislativní návrhy řešení zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu (platform workers, independent contractors, on-demand workers, další atypické druhy pracujících)? Jaké? Přináší zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu, zvláštní problémy? Jaké?</p>
	<p>Dánský trh práce se tradičně vyznačuje absencí legislativy a velkou mírou autonomie sociálních partnerů. Proto jsou právní předpisy týkající se pracovněprávních vztahů přijímány jen velmi zřídka, neboť pracovněprávní vztahy jsou upravovány především kolektivními smlouvami. Pokud se legislativa přijímá,</p>

je to často proto, že je k tomu dánská vláda povinna, aby splnila své závazky vyplývající z práva EU, např. povinnost implementovat směrnice do vnitrostátního práva.

Bez ohledu na výše uvedené se v posledních několika letech vedou akademické diskuse o legislativním rámci pro pracovníky platforem a odborové organizace i organizace zaměstnavatelů jsou si toho rovněž vědomy. Pokud by taková legislativa byla někdy v budoucnu přijata, byla by i tak s nejvyšší pravděpodobností výsledkem legislativy přijaté ze strany EU.