

Praca w Danii

Informacje o duńskim rynku pracy



Zjednoczona Federacja Pracowników w Danii

Celem niniejszej broszury jest dostarczanie informacji na temat duńskiego rynku pracy i roli związków zawodowych.

Nr pozycji: 6156-7

Spis treści

O 3F - Zjednoczona Federacja Pracowników w Danii	4
Upadłość	6
Bojkot	7
Umowy zbiorowe	8
Choroba	9
Urlopy	10
Długotrwała choroba	12
Urazy	14
Emerytura	15
Ciąża	16
Przedstawiciele związków zawodowych w zakładzie pracy	18
Informacja o warunkach zatrudnienia	20
Zakończenie stosunku pracy	22
Ostrzeżenie	24
Warunki pracy w Danii	26
Środowisko pracy	27
Godziny pracy	28

O 3F - Zjednoczona Federacja Pracowników w Danii

Większość pracowników w Danii należy do związków zawodowych. Największym związkiem zawodowym w Danii jest 3F – Zjednoczona Federacja Pracowników w Danii. 3F liczy ponad 320 000 członków i jest najbardziej wpływowym związkiem zawodowym: liczba podpisanych przez Federację umów zbiorowych jest większa niż w przypadku innych związków zawodowych.

3F pomaga swoim członkom w następujących kwestiach:

- Uzyskiwanie dobrego wynagrodzenia i warunków zatrudnienia
- Udzielanie porad na temat pracy i warunków pracy w Danii
- Analiza umowy zatrudnienia i udzielanie porad na temat warunków zatrudnienia
- Pomoc, w tym prawna, w związku z rozwiązywaniem problemów dotyczących zatrudnienia
- Negocjowanie umów zbiorowych
- Zasiłek strajkowy przysługujący podczas rozwiązywania sporów zbiorowych
- Udzielanie pomocy i porad w zakresie wynagrodzenia, emerytury i warunków pracy
- Pomoc w poprawie warunków pracy
- Udzielanie porad i pomocy w zakresie kształcenia i doskonalenia zawodowego

Kogo zrzesza 3F?

3F zrzesza wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych pracowników z wielu branż i gałęzi przemysłu z sektora prywatnego i publicznego. Członkowie związku pracują w następujących branżach:

- Transport
- Budownictwo
- Przemysł przetwórczy
- Rolnictwo
- Leśnictwo
- Ogrodnictwo i sadownictwo
- Utrzymanie czystości
- Hotelarstwo i gastronomia
- Dostawa i dystrybucja gazet i czasopism

Dołącz do związku

Jeśli chcesz uzyskać dodatkowe informacje i dołączyć do związku, zadzwoń: +45 70 300 300 już dziś lub odwiedź stronę: www.3f.dk/optagelse/en

Upadłość

Pracodawca nieposiadający środków wystarczających na wypłatę wynagrodzeń i pokrycie innych kosztów może złożyć wniosek o odroczenie płatności.

Odroczenie płatności

Pracodawca nieposiadający środków wystarczających na wypłatę wynagrodzeń i pokrycie innych kosztów może złożyć wniosek o odroczenie płatności.

W takim przypadku musisz natychmiast skontaktować się z lokalnym oddziałem 3F, aby dowiedzieć się, czy dostępna jest kwota pozwalająca na wypłatę Twojego wynagrodzenia lub uzyskać informacje na temat sposobu postępowania w przeciwnej sytuacji.

Upadłość

Upadłość to trwałe zakończenie działalności firmy w związku z brakiem możliwości spłaty podjętych przez nią zobowiązań.

Jeśli Twój pracodawca ogłosi upadłość, natychmiast skontaktuj się z lokalnym oddziałem 3F, który pomoże Ci uzyskać przysługujące wynagrodzenie i, w razie konieczności, złożyć wniosek o wypłatę z Gwarantowanego Funduszu Pracowniczego (LG).

Gwarantowany Fundusz Pracowniczy

Gwarantowany Fundusz Pracowniczy (LG) zapewnia wypłatę wynagrodzenia w przypadku, gdy duński pracodawca ogłasza upadłość lub kończy działalność w inny sposób i nie może wypłacić Twojego wynagrodzenia. Twój lokalny oddział 3F złoży w Twoim imieniu wniosek do Gwarantowanego Funduszu Pracowniczego.

Bojkot

Jeśli pracodawca odmawia podpisania umowy zbiorowej z 3F, związek może, po wydaniu odpowiedniego oświadczenia, rozpocząć bojkot.

W przypadku bojkotu członkowie 3F nie powinni pracować dla danej firmy do czasu podpisania umowy zbiorowej.

Działania solidarnościowe

Jeśli bojkot nie doprowadzi do podpisania umowy zbiorowej, inne związki zawodowe należące do LO podejmą względem firmy działania solidarnościowe, w wyniku których firma nie będzie mogła pozyskiwać zasobów i usług z zewnątrz.

W przypadku rozpoczęcia działań solidarnościowych względem firmy członkowie 3F i innych związków zawodowych należących do LO nie mogą dostarczać firmie towarów i świadczyć jej usług do czasu podpisania umowy zbiorowej.

Umowy zbiorowe

Umowa zbiorowa to podpisywane między pracodawcą a organizacją pracowniczą (3F) porozumienie dotyczące warunków pracy. Obie strony mają obowiązek przestrzegać postanowień umowy zbiorowej. 3F udziela pomocy w przypadku problemów z interpretacją umowy zbiorowej.

Treść umowy zbiorowej może znacznie różnić się w zależności od charakteru pracy, jednak zwykle zawarte są w niej postanowienia dotyczące wypłaty wynagrodzenia oraz godzin pracy.

Więcej informacji na temat umowy zbiorowej obowiązującej w Twoim sektorze lub branży znajdziesz na naszej stronie internetowej:

<http://www.3f.dk/english/working-conditions/collective-agreements>

Jeśli nie wiesz, jakie warunki obowiązują w Twoim miejscu pracy, skontaktuj się z przedstawicielem związku zawodowego lub lokalnym oddziałem 3F.

Porozumienie w sprawie umowy zbiorowej

Porozumienie w sprawie umowy zbiorowej jest zawierane między związkiem zawodowym a pracodawcą nienależącym do organizacji pracodawców.

Porozumienie określa, postanowienia której umowy zbiorowej dotyczące wynagrodzenia i warunków pracy obowiązują w danym miejscu pracy. Ponadto porozumienie w sprawie umowy zbiorowej może też zawierać specjalne warunki. Aby dowiedzieć się, czy pracodawca podpisał porozumienie w sprawie umowy zbiorowej i poznać jego treść, skontaktuj się z przedstawicielem związku zawodowego lub lokalnym oddziałem 3F.

Choroba

Jeśli zachorujesz, musisz skontaktować się z pracodawcą najszybciej jak to możliwe i nie później niż dwie godziny po ustalonym czasie rozpoczęcia pracy.

Zapytaj przedstawiciela ds. BHP, przedstawiciela pracowników i lokalny oddział 3F o inne zasady obowiązujące w Twoim miejscu pracy.

Choroba w przypadku braku zatrudnienia

Jeśli nie masz pracy i otrzymujesz zasiłek dla bezrobotnych, musisz powiadomić o chorobie miejscowe władze, kasę zapomogową dla bezrobotnych (A-kasse) i urząd pracy. Kasę zapomogową dla bezrobotnych i urząd pracy należy poinformować pierwszego dnia choroby.

Choroba dziecka

Zwykle masz prawo zostać w domu pierwszego dnia choroby dziecka; w kolejne dni musisz zapewnić mu opiekę winny sposób. Musisz poinformować pracodawcę o takiej sytuacji najszybciej jak to możliwe i nie później niż dwie godziny po ustalonym czasie rozpoczęcia pracy.

Niektóre umowy zbiorowe uprawniają do uzyskania większej liczby dni urlopu opiekuńczego i pozwalają zostać z dzieckiem dłużej niż jeden dzień.

Zapytaj przedstawiciela pracowników i lokalny oddział 3F o inne zasady obowiązujące w Twoim miejscu pracy.

Urlopy

Duńska ustawa o urloпах zapewnia zatrudnionym osobom prawo do 5 tygodni urlopu rocznie. Każdy miesiąc pracy uprawnia do 2,08 dnia urlopu.

Urlop jest naliczany według roku kalendarzowego, tzn. od 1 stycznia do 31 grudnia. Urlop wykorzystuje się w roku urlopowym trwającym od 1 maja do 30 kwietnia następnego roku.

Między 1 maja i 30 września możesz wziąć urlop obejmujący trzy kolejne tygodnie (główny urlop). Pozostałą część urlopu możesz wykorzystać w dowolnym okresie roku. Możesz zawrzeć z pracodawcą umowę dotyczącą terminu wykorzystania pozostałego urlopu. Jeśli firma jest zamknięta w święta lub nie możesz dojść do porozumienia z pracodawcą, plan urlopu opracowuje pracodawca.

Prawo do urlopu masz nawet wtedy, gdy nie zgromadziłeś odpowiedniej kwoty na funduszu urlopowym; w takiej sytuacji urlop jest bezpłatny. Jeśli pracodawca nie wypłaci Ci dodatku urlopowego, skontaktuj się z lokalnym oddziałem 3F. W przypadku odejścia z pracy pracodawca ma obowiązek wypłacenia przed zakończeniem pracy zgromadzonych na funduszu urlopowym środków wynoszących 12,5% zarobków. Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się z przedstawicielem związku zawodowego lub lokalnym oddziałem 3F.

Urlop na żądanie

Większość umów zbiorowych przyznaje Ci prawo do co najmniej jednego dnia urlopu na żądanie. Zgodnie z umową o urlopach urlop na żądanie to dodatkowe dni wolne przysługujące oprócz podstawowych 25 dni urlopu wypoczynkowego. Uzyskanie urlopu na żądanie wymaga spełnienia specjalnych warunków określonych w umowie zbiorowej. Aby dowiedzieć się, czy masz prawo do urlopu na żądanie, skontaktuj się z przedstawicielem związku zawodowego lub lokalnym oddziałem 3F.

Długotrwała choroba

Musisz natychmiast poinformować pracodawcę o chorobie.

Zwykle w trakcie choroby możesz otrzymywać dodatek lub wynagrodzenie chorobowe. Zależy to od długości zatrudnienia oraz tego, czy pracodawca podpisał umowę zbiorową.

Jeśli chorujesz i chcesz uzyskać informacje na temat dostępnych możliwości, praw i obowiązków, skontaktuj się z przedstawicielem związku zawodowego lub lokalnym oddziałem 3F.

Plan zachowania stanowiska pracy – częściowy powrót do pracy

Jeśli podejrzewasz, że powrót do pracy w ciągu ośmiu tygodni od pierwszego dnia nieobecności będzie niemożliwy, możesz poprosić bezpośredniego przełożonego o sporządzenie planu zachowania stanowiska pracy (fastholdelsesplan). Plan musi być sporządzony na piśmie.

O przygotowanie planu możesz poprosić w dowolnym momencie nieobecności, np. podczas rozmowy w sprawie powrotu do pracy. Pracodawca ma jednak prawo odrzucić taki wniosek, jeśli uważa, że w danej chwili sporządzenie realistycznego planu jest niemożliwe.

Plan jest opracowywany wspólnie przez pracownika i pracodawcę. Celem planu jest opisanie sposobu możliwie najszybszego powrotu do pracy w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin.

Podczas rozmowy może towarzyszyć Ci asystent, np. przedstawiciel związku zawodowego lub przedstawiciel ds. bezpieczeństwa.

Oświadczenie o chorobie

Od pierwszego dnia Twojej nieobecności pracodawca może zażądać złożenia oświadczenia o chorobie.

Zaświadczenie lekarskie

Zamiast lub oprócz zaświadczenia o zdolności do pracy pracodawca może poprosić Cię o uzyskanie zaświadczenia lekarskiego o nazwie „friattest”, potwierdzającego długotrwałą chorobę uniemożliwiającą wykonywanie pracy.

Władze lokalne

W przypadku braku możliwości wykonywania pracy w związku z chorobą zacyznasz podlegać obserwacji władz lokalnych. Władze lokalne mogą uczestniczyć w rozmowach między Tobą a pracodawcą i podpowiadać, w jaki sposób umożliwić Twój powrót do pracy.

Ponadto w przypadku ponad ośmiotygodniowej nieobecności miejscowy urząd pracy oceni możliwość stopniowego powrotu do pracy.

Więcej informacji uzyskasz na poniższych stronach

Wzór zaświadczenia o zdolności do pracy możesz pobrać z poniższych stron internetowych:

www.sygeguide.dk

www.3f.dk

www.rasksnak.dk

www.arbejdsmilijoweb.dk

Urazy

Jeśli Ty lub Twój współpracownik doznacie urazu w miejscu pracy.

W przypadku poważnego urazu wezwij pogotowie, dzwoniąc pod numer 112.

Musisz również zawiadomić policję i Duński Urząd Inspekcji Pracy.

W przypadku niewielkiego urazu musisz udać się na oddział urazowy lub skonsultować się z lekarzem. Dzięki temu wypadek zostanie udokumentowany.

Jeśli miejsce pracy posiada przedstawiciela ds. BHP, powiadom go o zaistniałej sytuacji.

Pracodawca ma obowiązek zgłosić uraz

Jeśli w wyniku urazu musisz opuścić co najmniej jeden dzień pracy, pracodawca ma obowiązek zgłosić wypadek doznania urazu w miejscu pracy.

Po zgłoszeniu urazu przez pracownika skontaktuj się z lokalnym oddziałem 3F, który pomoże Ci uzyskać odszkodowanie z tytułu urazu (jeśli przysługuje).

Emerytura

Umowy zbiorowe 3F dotyczą również wpłacania przez pracodawcę określonej kwoty na Twoje konto w funduszu emerytalnym. Zwykle pracodawca pokrywa 2/3 składki emerytalnej, a Ty – pozostałą 1/3.

Konieczne sprawdzaj otrzymywaną listę płac, aby upewnić się, że składka emerytalna jest odprowadzana.

W razie wątpliwości skontaktuj się z lokalnym oddziałem 3F lub funduszem emerytalnym. Obie organizacje mogą pomóc Ci i udzielić rady.

Więcej informacji na temat planu emerytalnego obowiązującego w Twoim sektorze lub branży znajdziesz na naszej stronie internetowej:

<http://www.3f.dk/english/working-conditions/pension>

Brak umowy zbiorowej

Jeśli pracodawca nie podpisał umowy zbiorowej, konieczne będzie samodzielne negocjowanie składki emerytalnej, jednak 3F chętnie Ci pomoże.

Informacje na temat emerytury powinny znajdować się w informacji o warunkach zatrudnienia.

Ubezpieczenie

Z planem emerytalnym powiązane są różne opcje ubezpieczenia. Wypłaty z tytułu takiego ubezpieczenia przysługują Tobie, jeśli staniesz się niepełnosprawny lub dotknie Cię poważna choroba, oraz Twojej rodzinie w przypadku Twojej śmierci przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

Ciąża

Jeśli Ty lub Twoja partnerka jest w ciąży Ojciec i matka dziecka mają łącznie prawo do 52 tygodni urlopu rodzicielskiego. Musisz możliwie najszybciej poinformować pracodawcę o ciąży.

Prawa matki

Przyszła matka ma prawo do czterech tygodni urlopu przez oczekiwaną datę porodu.

Po porodzie matce przysługuje 14 tygodni urlopu macierzyńskiego. Pozostałe 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego matka i ojciec mogą dowolnie podzielić między siebie. Rodzice mogą zdecydować, czy całe 32 tygodnie urlopu weźmie jedno z nich, czy zostaną one rozdzielone między matkę i ojca.

Prawa ojca

W ciągu pierwszych 14 tygodni od narodzin dziecka ojcu przysługują dwa tygodnie urlopu ojcowskiego.

14 tygodni po porodzie matka i ojciec mogą dowolnie podzielić między siebie pozostałe przysługujące 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego. Rodzice mogą zdecydować, czy całe 32 tygodnie urlopu weźmie jedno z nich, czy zostaną one rozdzielone między matkę i ojca.

Ochrona przed zwolnieniem

Po powiadomieniu pracodawcy o swojej ciąży będziesz objęta dodatkową ochroną przed zwolnieniem. Zwolnienie kobiety ciężarnej lub przebywającej na urlopie macierzyńskim jest niezgodne z prawem. Ojciec również jest chroniony prawnie.

W przypadku zwolnienia w trakcie ciąży lub urlopu rodzicielskiego pracodawca musi dowieść, że nie ma ono związku z ciążą lub urlopem rodzicielskim.

Wynagrodzenie i dodatki podczas urlopu rodzicielskiego

Zwykle przez część urlopu rodzicielskiego przysługuje prawo do pobierania wynagrodzenia, a przez pozostałą część – do wypłacanego przez państwo dodatku.

Zapytaj przedstawiciela pracowników i lokalny oddział 3F o zasady obowiązujące w Twoim przypadku.

Przedstawiciele związków zawodowych w zakładzie pracy

W wielu miejscach pracy członkowie 3F wyznaczyli przedstawicieli związku zawodowego w zakładzie pracy oraz przedstawiciela ds. BHP.

Przedstawiciele związków zawodowych

W zakładach, które podpisały umowę zbiorową pracownicy wybierają przedstawiciela związku zawodowego, który pełni rolę ich rzecznika podczas omawiania kwestii związanych z zarządzaniem, związkiem zawodowym i innymi grupami zawodowymi. Przedstawiciel związku zawodowego udziela informacji i pomocy w kwestiach dotyczących pracodawcy i związku zawodowego.

Ważne jest, aby przedstawiciel związku był możliwie najsilniej wspierany przez członków. Dlatego zawsze komunikuj się otwarcie i informuj przedstawiciela związku zawodowego, jeśli uważasz, że w miejscu pracy występują nieprawidłowości.

Zasady wyznaczania przedstawiciela związku zawodowego są opisane w umowie zbiorowej. W razie wątpliwości dotyczących zasad wyboru przedstawiciela skontaktuj się z lokalnym oddziałem 3F.

Przedstawiciele ds. BHP

Pracownicy mają prawo i obowiązek wyznaczyć przedstawiciela ds. BHP, który będzie zajmować się kwestiami bezpieczeństwa i higieny pracy. Przedstawiciel ds. BHP powinien zostać wybrany we wszystkich miejscach pracy zatrudniających ponad 10 pracowników. Dotyczy to również miejsc pracy, w których umowa zbiorowa nie została podpisana. Przepisy dotyczące tej kwestii opisane są w ustawie o środowisku pracy.

Do udziału w wyborach uprawnieni są wszyscy pracownicy. Prawa głosu nie ma pracodawca oraz nadzorcy/przełożeni.

Przedstawiciele ds. BHP są zwykle wybierani na dwa lata. Zasady wyboru przedstawicieli ds. BHP i przedstawicieli związku zawodowego są takie same i znajdują się w umowie zbiorowej obowiązującej w danym miejscu pracy.

W razie wątpliwości dotyczących zasad wyboru przedstawiciela ds. BHP skontaktuj się z przedstawicielem związku zawodowego lub lokalnym oddziałem 3F.

Ochrona

W celu zapewnienia ochrony przed zwolnieniem o wyborze przedstawiciela należy powiadomić lokalny oddział.

Przedstawiciele związków zawodowych i przedstawiciele ds. BHP są objęci ochroną przed zwolnieniem i pogorszeniem warunków pracy.

Oznacza to, że pracodawca musi podać poważny powód zwolnienia oraz zapewnić przedstawicielowi dłuższy okres wypowiedzenia, niż w przypadku innych pracowników.

Informacja o warunkach zatrudnienia

Jeśli pracujesz więcej niż 8 godzin tygodniowo, masz prawo uzyskać informację o warunkach zatrudnienia. Musisz otrzymać ją nie później niż 1 miesiąc po rozpoczęciu pracy. Jest to uregulowane prawnie.

Informacja o warunkach zatrudnienia musi zawierać następujące informacje:

- nazwisko/nazwa pracodawcy oraz Twoje nazwisko,
- adres pracodawcy oraz Twój adres,
- adres miejsca pracy,
- twoje stanowisko,
- opis obowiązków,
- termin rozpoczęcia pracy,
- długość zatrudnienia, jeśli ma ono charakter czasowy,
- informacje o prawie do urlopu i wynagrodzenia,
- zasady zakończenia stosunku pracy,
- długość wypowiedzenia stosunku pracy,
- stawka wynagrodzenia, dodatków i innych form gratyfikacji, np. stawek emerytalnych,
- dzień wypłaty wynagrodzenia,
- liczba godzin pracy w ciągu dnia i w ciągu tygodnia,
- umowy zbiorowe i indywidualne dotyczące Twojego stanowiska.

Oprócz podanych informacji informacja o warunkach zatrudnienia określa też inne ważne kwestie dotyczące zatrudnienia, np. zapewnianej przez pracownika odzieży roboczej lub miejscach zamieszkania objętych odpowiednimi umowami. Jeśli nie posiadasz informacji o warunkach zatrudnienia lub uważasz, że zawarte w niej zapisy są nieprawidłowe, poproś pracodawcę o wydanie nowego dokumentu. W razie pytań i wątpliwości możesz skorzystać z pomocy przedstawiciela związku zawodowego lub lokalnego oddziału 3F.

Zakończenie stosunku pracy

Zarówno Ty, jak i pracodawca możecie oświadczyć chęć zakończenia współpracy. Jeśli dane miejsce pracy jest objęte umową zbiorową, określa ona zasady wypowiedzenia dotyczące Ciebie i pracodawcy.

Jeśli pracodawca nie przestrzega obowiązującej długości okresu wypowiedzenia, możesz poprosić związek 3F, aby zajął się Twoją sprawą.

Zwolnienie

Pracodawca ma obowiązek poinformować Cię o zwolnieniu w formie pisemnej i podając powód.

Zwykle termin wręczenia wypowiedzenia jest jasno określony, jednak długość okresu wypowiedzenia może różnić się w zależności od stażu pracy w firmie oraz obowiązującej w Twoim przypadku umowy zbiorowej.

Masz obowiązek pracować w trakcie okresu wypowiedzenia. W przeciwnym razie pracodawca może zażądać ukarania Cię z powodu nieobecności w pracy.

Jeśli uważasz, że Twoje zwolnienie jest niesprawiedliwe, natychmiast skontaktuj się z przedstawicielem związku zawodowego lub lokalnym oddziałem 3F. Zwolnienie pracownika w niesprawiedliwy sposób lub z nieuzasadnionych powodów jest niedozwolone. Skargę w sprawie zwolnienia należy złożyć niezwłocznie, w niektórych przypadkach nie później niż w ciągu 14 dni.

Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się z przedstawicielem związku zawodowego lub lokalnym oddziałem 3F.

Zwolnienie ze skutkiem natychmiastowym

Pracodawca chcący zwolnić Cię ze skutkiem natychmiastowym musi podać bardzo dobry, poważny powód. Informacja o zwolnieniu ze skutkiem natychmiastowym może zostać przekazana ustnie; takie zwolnienie oznacza, że stosunek pracy zostaje zakończony niezwłocznie, a Ty tracisz prawo do otrzymywania wynagrodzenia.

W przypadku zwolnienia ze skutkiem natychmiastowym jak najszybciej skontaktuj się z lokalnym oddziałem 3F i poproś związek o zajęcie się Twoją sprawą. Jeśli zwolnienie było niesprawiedliwe, lokalny oddział 3F pomoże Ci dalej prowadzić sprawę.

Ostrzeżenie

Ostrzeżenie to zgłoszona przez pracodawcę skarga na Twój temat wnoszona w przypadku naruszenia przez Ciebie zasad obowiązujących w miejscu pracy. Przyczyną wydania ostrzeżenia może być niepowiadomienie o chorobie w odpowiednim terminie lub opuszczenie miejsca pracy przed oficjalną godziną zakończenia pracy.

Ostrzeżenie może zostać przekazane ustnie lub pisemnie. Jeśli pracodawca chce wykorzystać ostrzeżenie jako przyczynę ewentualnego przyszłego zwolnienia, musi sporządzić je na piśmie. Ostrzeżenie musi zawierać informacje na temat zachowania, które pracodawca uznaje za nieprawidłowe, oraz konsekwencji powtórzenia takiego zachowania w wyznaczonym czasie.

Zwykle jedną z takich konsekwencji może być zwolnienie, a w najgorszym przypadku nawet zwolnienie ze skutkiem natychmiastowym. W firmie mogą obowiązywać umowy określające warunki wydawania ostrzeżeń, zwolnień itp.

Jeśli uważasz, że zwolnienie było niesprawiedliwe, natychmiast skontaktuj się z przedstawicielem związku zawodowego lub lokalnym oddziałem 3F i poproś o zajęcie się Twoją sprawą.

Wynagrodzenie

W zależności od obowiązującej umowy zbiorowej lub indywidualnej Twoje wynagrodzenie może obejmować różne składniki.

Wynagrodzenie może zawierać płacę podstawową, premie, dodatki itp. Jeśli pracodawca podpisał umowę z 3F, wysokość Twojego wynagrodzenia została wynegocjowana przez 3F. W niektórych przypadkach możliwe jest negocjowanie wysokości konkretnych składników wynagrodzenia i podpisanie w tej sprawie obowiązującej lokalnie umowy.

Więcej informacji na temat stawek wynagrodzenia w Twoim sektorze lub branży znajdziesz na stronie internetowej: <http://www.3f.dk/english/working-conditions/wages>

Brak umowy zbiorowej

Jeśli pracodawca nie podpisał umowy zbiorowej, konieczne będzie samodzielne negocjowanie wysokości wynagrodzenia, jednak 3F chętnie Ci pomoże.

Ustalenia dotyczące wynagrodzenia powinny znajdować się w informacji o warunkach zatrudnienia.

Brak wypłaty wynagrodzenia

W przypadku nieotrzymania wynagrodzenia w wyznaczonym terminie musisz zapytać pracodawcę o przyczynę takiego stanu. Jeśli wynagrodzenie nie zostanie przekazane natychmiast po rozmowie z pracodawcą, zgłoś się do lokalnego oddziału 3F. Niepodjęcie żadnych działań grozi utratą wynagrodzenia.

Aby uzyskać pomoc, skontaktuj się z przedstawicielem związku zawodowego lub lokalnym oddziałem 3F.

Warunki pracy w Danii

Większość pracowników w Danii należy do związków zawodowych. Procent pracowników należących do związków zawodowych jest tu największy na świecie. Twoi duńscy współpracownicy oczekują od Ciebie przystąpienia do związku zawodowego.

Podpisując umowy zbiorowe, 3F i inne związki zawodowe znacząco przyczyniły się do zagwarantowania dobrego wynagrodzenia i warunków pracy w Danii.

Duńscy pracownicy nieugięcie walczyli o prawo do zawierania umów zbiorowych w miejscu pracy.

To właśnie umowy zbiorowe określają zasady dotyczące wynagrodzenia, emerytury, godzin pracy itp. W związku z tym zawarcie umowy zbiorowej z Twoim pracodawcą jest bardzo ważne. Jeśli nie wiesz, czy Twój pracodawca podpisał umowę zbiorową lub nie masz pewności, jakie zasady obowiązują w Twoim przypadku, skontaktuj się z lokalnym oddziałem 3F.

Środowisko pracy

W Danii zasady dotyczące środowiska pracy określa ustawa o środowisku pracy.

Twoje środowisko pracy musi być bezpieczne, aby praca w nim nie stwarzała zagrożenia. Zagwarantowanie takich warunków jest obowiązkiem pracodawcy, jednak wszyscy pracownicy powinni dbać o środowisko pracy. W związku z tym należy przestrzegać przepisów prawa dotyczących środowiska pracy.

Koszt zakupu środków ochrony osobistej, m.in. masek i ochronników słuchu, pokrywa pracodawca.

W razie wątpliwości dotyczących Twojego miejsca pracy możesz skontaktować się z przedstawicielem ds. środowiska pracy lub lokalnym oddziałem 3F.

Przedstawiciele ds. BHP

Pracownicy mają prawo i obowiązek wybrać przedstawiciela ds. BHP w celu ochrony własnych interesów związanych z BHP. Tutaj znajdziesz więcej informacji na temat przedstawicieli ds. BHP.

Urazy przy pracy

W przypadku doznania urazu przy pracy 3F może pomóc Ci zgłosić go w prawidłowy i terminowy sposób, co pozwoli otrzymać należne odszkodowanie. Lokalny oddział 3F może udzielić Ci informacji na temat urazów doznanych podczas pracy.

Godziny pracy

Liczba godzin pracy w tygodniu jest ustalana na mocy umowy zbiorowej. Zwykle obowiązuje 37-godzinny tydzień pracy.

Ustalenia dotyczące godzin pracy powinny znajdować się w informacji o warunkach zatrudnienia. Dotyczy to również zatrudnienia przez pracodawców, którzy nie podpisali umowy zbiorowej. Czas pracy w ciągu tygodnia nie może przekraczać 48 godzin. Przepisy dotyczące tej kwestii opisane są w ustawie o środowisku pracy.

Praca w niepełnym wymiarze godzin

Jeśli pracujesz w niepełnym wymiarze godzin, czas pracy powinien być określony w informacji o warunkach zatrudnienia. Wiele umów zbiorowych zawiera zapisy mówiące o tym, że minimalny czas pracy w ciągu tygodnia wynosi 15 godzin.

Praca w godzinach nadliczbowych

Praca wykonywana poza normalnymi godzinami pracy jest zwykle opłacana zgodnie z zasadami dotyczącymi pracy w godzinach nadliczbowych. Zasady dotyczące wynagrodzenia i oświadczenia w sprawie pracy w godzinach nadliczbowych różnią się w zależności od obowiązującej umowy. Dodatkowo stosowane mogą być zasady dotyczące zamiany godzin nadliczbowych na czas wolny. Aby dowiedzieć się, które zasady obowiązują w Twoim miejscu pracy, skontaktuj się z przedstawicielem związku zawodowego lub lokalnym oddziałem 3F.

11-godzinny odpoczynek

Godziny pracy powinny być wyznaczone tak, aby 24-godzinny okres obejmował co najmniej 11 godzin ciągłego odpoczynku.

Wynika z tego, że maksymalny czas pracy w ciągu doby (łącznie z przerwami) wynosi 13 godzin. Przepisy dotyczące tej kwestii opisane są w ustawie o środowisku pracy.

Jeśli pracujesz w systemie zmianowym, czas odpoczynku może zostać skrócony, jednak nigdy nie może być krótszy, niż 8 godzin.

24 godziny czasu wolnego

W każdym 7-dniowym okresie przysługuje Ci prawo do 24 godzin czasu wolnego. Przepisy dotyczące tej kwestii opisane są w ustawie o środowisku pracy.

Praca w dni wolne

Za pracę w dni wolne przysługuje Ci wynagrodzenie określone w umowie zbiorowej.

Aby dowiedzieć się, które zasady obowiązują w Twoim przypadku, skontaktuj się z przedstawicielem związku zawodowego lub lokalnym oddziałem 3F.



Potrzebujesz dalszych informacji?

- **Odwiedź stronę: www.3f.dk/english**
- **Skontaktuj się z Anthonyem Sylvestrem**

e-mail: anthony.sylvester@3f.dk

tel. +45 70 300 300

tel. kier. +45 88 920 981

tel. kom. +45 40 4360761

Chcesz dołączyć do związku?

Odwiedź stronę:

www.3f.dk/optagelse/en

lub zadzwoń: +45 70 300 300





Zjednoczona Federacja Pracowników w Danii