

Munca în Danemarca

Informații despre piața forței de muncă din Danemarca



Federația unită a muncitorilor danezi

Această broșură este concepută în mod special pentru dvs.
punându-vă la dispoziție informații despre piața forței de muncă
din Danemarca, inclusiv despre rolul sindicatului.

Articolul nr.: 6156-8

Cuprins

Federația unită a muncitorilor danezi	4
Faliment	6
Boicot	7
Contracte colective de muncă	8
Îmbolnăvire	9
Concedii	10
Boală	12
Accidente	14
Pensie	15
Sarcină	16
Reprezentanții angajaților și reprezentanții sindicali	18
Contract de muncă	20
Încetarea contractului de muncă	22
Avertisment	24
Condițiile de muncă din Danemarca	26
Mediul de lucru	27
Timpul de lucru	28

Despre 3F - Federația unită a muncitorilor danezi

În Danemarca, majoritatea lucrătorilor fac parte dintr-un sindicat. Cel mai mare sindicat din Danemarca este 3F—Federația unită a muncitorilor danezi; cu peste 320 000 de membri, este cel mai puternic sindicat din Danemarca și are contracte colective de muncă la mai multe locuri de muncă decât orice alt sindicat.

Dacă sunteți membru al 3F, sindicatul vă poate ajuta în ceea ce privește:

- Asigurarea unor salarii și condiții de muncă bune
- Consiliere în privința condițiilor de muncă și piața muncii în Danemarca
- Verificarea contractului de muncă și consiliere în ceea ce privește condițiile dvs. de muncă
- Ajutor și asistență juridică în rezolvarea chestiunilor legate de muncă
- Negocierea contractelor colective de muncă
- Remunerarea zilelor de grevă în timpul conflictelor oficiale de muncă
- Asistență și consiliere privind salariul, pensia și condițiile dvs. de muncă
- Asistență pentru îmbunătățirea mediului dvs. de lucru
- Consiliere și asistență privind instruirea și calificarea la locul de muncă

Pe cine organizează 3F?

3F organizează muncitorii calificați și necalificați din multiple sectoare și domenii industriale, atât în sectorul privat, cât și în cel public. Membrii sindicali lucrează în următoarele sectoare:

- Transport
- Construcții
- Industrii de fabricație
- Agricultură
- Silvicultură
- Horticultură/Culturi de legume pentru comercializare
- Curățenie
- Hotel și Restaurante
- Livrare și distribuire de ziare și reviste

Afiliați-vă sindicatului

Dacă aveți nevoie de informații suplimentare și doriți să vă afiliați sindicatului, nu ezitați să sunați la +45 70 300 300 sau să accesați www.3f.dk/optagelse/en

Faliment

Dacă angajatorul este în imposibilitatea de a face plata salariilor sau a altor cheltuieli, acesta poate înainta o cerere pentru suspendarea plăților.

Suspendarea plăților

Dacă angajatorul este în imposibilitatea de a face plata salariilor sau a altor cheltuieli, acesta poate înainta o cerere pentru suspendarea plăților.

În acest caz, trebuie să luați urgent legătura cu filiala locală 3F pentru a solicita ca aceasta să se asigure că se va face plata salariilor dvs. și pentru a afla în ce alt mod ați putea aborda situația.

Faliment

Falimentul reprezintă închiderea permanentă a unei companii din cauza faptului că proprietarul nu își mai poate plăti datoriile.

Dacă angajatorul dvs. a dat faliment, trebuie să contactați de urgență filiala locală 3F. Aici puteți primi ajutor pentru a vă recupera salariile și, dacă este necesar, puteți să înaintați o cerere pentru recuperarea salariilor din Fondul de Garantare al Angajaților (LG).

Fondul de garantare al angajaților

Fondul de Garantare al Angajaților (LG) garantează faptul că veți primi salariul în cazul în care angajatorul dvs. dă faliment sau oprește operațiunile în orice fel, fiind în imposibilitatea de a vă plăti salariul. Filiala locală 3F poate înainta pentru dvs. cererea către Fondul de Garantare al Angajaților.

Boicot

Dacă un angajator refuză încheierea contractului colectiv de muncă cu 3F, atunci sindicatul poate iniția un boicot după trimiterea în prealabil a unui preaviz de înștiințare.

Dacă o companie este boicotată, membrii 3F nu trebuie să lucreze pentru acea companie până când nu se semnează un contract colectiv.

Ațiuni de solidaritate

Dacă boicotul nu duce la încheierea unui contract colectiv de muncă, celelalte sindicate afiliate LO vor iniția acțiuni de solidaritate împotriva respectivei companii, astfel încât aceasta nu va mai beneficia deloc de bunuri și servicii externe.

În cazul unei acțiuni de solidaritate inițiate împotriva unei companii, companiile membre ale sindicatului 3F și ale altor sindicate afiliate LO opresc total livrarea de bunuri sau servicii către respectiva companie până la semnarea unui contract colectiv de muncă.

Contracte colective de muncă

Un contract colectiv de muncă este un contract încheiat între angajator și organizația angajaților (3F), prin care se stabilesc condițiile de muncă. Contractul colectiv trebuie respectat de ambele părți; în cazul în care apar dezacorduri cu privire la modul de interpretare a contractului colectiv, 3F vă poate ajuta.

Un contract colectiv poate fi elaborat în moduri foarte diferite, având exprimări foarte diferite, în funcție de natura muncii prestate, însă acesta trebuie să includă cel puțin specificații referitoare la salarii și la timpul de lucru.

Pentru informații suplimentare despre contractul colectiv de muncă din sectorul sau domeniul în care lucrați, accesați site-ul nostru web:

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

În cazul unor nelămuriri privind condițiile de la locul dvs. de muncă, luați legătura cu reprezentantul angajaților sau cu filiala locală 3F.

Acord de adoptare

Acordul de adoptare este o înțelegere între sindicatul dvs. și angajatorul dvs. dacă acesta nu face parte dintr-o organizație a angajatorilor.

Acest acord stipulează care dintre contractele colective reglementează salariile și condițiile de la locul de muncă. Pe lângă acestea, în acordul de adoptare pot fi incluși termeni și condiții speciale. Dacă doriți să aflați informații despre existența și conținutul unui astfel de acord privind locul dvs. de muncă, luați legătura cu reprezentantul angajaților sau cu filiala locală 3F.

Îmbolnăvire

Dacă vă îmbolnăviți, trebuie să luați legătura cu angajatorul dvs. în cel mai scurt timp și cu cel puțin două ore după începerea programului de muncă.

Discutați cu persoana care se ocupă de sănătate și siguranță, cu reprezentantul angajaților sau cu filiala locală 3F cu privire la alte reguli la locul de muncă.

Dacă vă îmbolnăviți în timpul perioadei de șomaj

Dacă nu aveți loc de muncă și primiți ajutor de șomaj, trebuie să declarați că sunteți bolnav la autoritățile locale, la fondul pentru asigurările de șomaj (A-kasse) și la centrul de locuri de muncă. Fondul pentru asigurările de șomaj și centrul de locuri de muncă trebuie înștiințate în prima zi de boală.

În cazul în care copilul dvs. se îmbolnăvește

De obicei, aveți dreptul să stați acasă în prima zi în care copilul este bolnav, după care trebuie să găsiți alte mijloace prin care să îi acordați îngrijirea necesară. Trebuie să luați legătura cu angajatorul dvs. în cel mai scurt timp și cu cel puțin două ore după începerea programului de muncă.

Unele contracte colective de muncă vă oferă dreptul la un număr suplimentar de zile libere de familie, pe care le puteți folosi în cazul în care copilul dvs. este bolnav mai mult timp.

Discutați cu reprezentantul angajaților sau filiala locală 3F cu privire la alte reguli la locul de muncă.

Concedii

Danish Holiday Act (Legea daneză privind concediile) vă oferă dreptul la 5 săptămâni de concediu pe an, atunci când sunteți angajat. Pentru fiecare lună lucrată, aveți dreptul la 2,08 zile de concediu.

Concediile sunt acumulate pe parcursul anului calendaristic, adică de la 1 ianuarie până la 31 decembrie. Concediile trebuie luate în cursul anului de concediu, care începe la 1 mai și se sfârșește la 30 aprilie anul următor.

Aveți dreptul la 3 săptămâni consecutive de concediu între 1 mai și 30 septembrie (concediul principal). Restul concediului poate fi alocat pe parcursul anului. Puteți face o înțelegere cu angajatorul dvs. cu privire la perioada în care puteți lua restul concediului. În cazul în care compania nu lucrează în perioada concediilor sau nu puteți ajunge la o înțelegere cu angajatorul, angajatorul este responsabil să elaboreze planul de concedii.

Chiar dacă nu ați acumulat bani de concediu de la un angajator, aveți dreptul să mergeți în vacanță „pe propria cheltuială”. Dacă angajatorul nu vă plătește concediile, trebuie să contactați filiala locală 3F. Dacă părăsiți locul de muncă, angajatorul trebuie să vă plătească banii de concediu într-un cont de vacanță, care corespunde unui procent de 12,5% din câștigurile dvs. până în momentul în care plecați. Puteți obține mai multe informații de la reprezentantul angajaților sau de la filiala locală 3F.

Concedii speciale

În cazul majorității înțelegerilor colective, aveți dreptul la unul sau mai multe concedii speciale. Concediile speciale reprezintă zile libere de la locul de muncă, în afara celor 25 de zile stipulate în Legea pentru concedii.

De asemenea, există condiții speciale care trebuie îndeplinite pentru a beneficia de concedii speciale. Dar acest lucru depinde de contractul colectiv de muncă. Luați legătura cu reprezentantul angajaților sau cu filiala locală 3F pentru a afla dacă aveți dreptul să solicitați concedii speciale.

Boală

În cazul în care sunteți bolnav, contactați imediat angajatorul.

De obicei, puteți beneficia de prestații de boală cât timp sunteți bolnav. Acest lucru depinde de perioada de când sunteți angajat și de existența unui contract colectiv la locul de muncă.

Dacă sunteți bolnav și aveți nevoie de mai multe informații cu privire la posibilitățile, drepturile și îndatoririle dvs., puteți oricând obține ajutor de la reprezentantul dvs. sindical sau de la filiala locală 3F.

Plan de retenție – întors parțial la locul de muncă

În cazul în care credeți că nu veți putea să vă întoarceți la locul de muncă pe parcursul a opt zile de la prima zi de absență, trebuie să contactați imediat superiorul pentru pregătirea unui Plan de retenție (fastholdelsesplan). Acest plan trebuie întocmit în scris.

Puteți cere ca acest plan să fie pregătit oricând pe parcursul absenței dvs., de exemplu, în timpul interviului de reluare a lucrului. În orice caz, angajatorul are dreptul de a refuza pregătirea unui astfel de plan dacă este de părere că nu este posibilă întocmirea unui plan realist la momentul respectiv.

Puteți pregăti acest plan împreună cu angajatorul. Scopul planului este de a exprima în scris modul în care vă puteți relua lucrul într-un timp cât mai scurt, fie cu normă întreagă, fie cu jumătate de normă.

Aveți dreptul de a fi asistat pe parcursul interviului, de exemplu, de un reprezentant sindical sau pentru securitate.

Declarație pe propria răspundere

Angajatorul vă poate cere să depuneți o declarație pe propria răspundere din prima zi de absență.

Certificat medical

În locul Declarației privind capacitatea de muncă sau a unui supliment la acesta, angajatorul vă poate solicita un certificat medical denumit „friattest”, eliberat de medicul dvs. care să ateste că nu puteți munci pe o perioadă mai lungă din cauza afecțiunii.

Autoritatea locală

Autoritatea locală o să vă urmărească din momentul în care nu mai puteți să munciți din cauza bolii. Autoritatea locală poate fi implicată în dialogul dintre dvs. și angajator și vă poate consilia cu privire la modul în care vă puteți întoarce la locul de muncă.

De asemenea, dacă absentați de la muncă circa opt săptămâni, centrul local de locuri de muncă va evalua capacitatea dvs. de a vă întoarce treptat la muncă.

Pentru informații suplimentare, accesați următoarele site-uri web

Puteți descărca Declarația privind capacitatea de muncă de pe mai multe site-uri web:

www.syggeguide.dk.

www.3f.dk

www.rasksnak.dk

www.arbejdsmilijoweb.dk

Accidente

Dacă dvs. sau un coleg vă accidentați la locul de muncă.

Dacă este vorba despre un accident grav, trebuie să chemați ambulanța apelând 112. Trebuie, de asemenea, să sunați la poliție și la Serviciul danez pentru mediul de lucru.

Dacă este vorba despre un accident minor, trebuie să mergeți la un serviciu de urgență sau la medic. Astfel, veți avea documentația necesară pentru incident. Înștiințați reprezentantul pentru sănătate și siguranță, în cazul în care aveți o asemenea persoană la locul de muncă.

Angajatorul trebuie să raporteze accidentul

Este datoria angajatorului să raporteze accidentul la locul de muncă dacă sunteți absent una sau mai multe zile din cauza accidentării.

După ce angajatorul a raportat accidentul la locul de muncă, trebuie să contactați filiala locală 3F. Aici puteți fi ajutat în cazul în care aveți dreptul la o despăgubire pentru accidentare.

Pensie

Contractele colective de muncă ale 3F includ, de asemenea, prevederi referitoare la contribuția angajatorului la planul dvs. de pensie. În mod normal, angajatorul contribuie cu 2/3, iar angajatul cu 1/3 din contribuția la pensie.

Este important să verificați lunar fluturașul de salariu pentru a vă asigura că contribuția dvs. la pensie s-a făcut conform planului dvs. de pensie.

Pentru orice nelămurire, adresați-vă filialei locale 3F sau fondului de pensii. Ambele sunt gata să vă ajute și să vă consilieze.

Pentru informații suplimentare referitoare la planul de pensie corespunzător sectorului dvs. de activitate, accesați site-ul nostru web:

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

Inexistența unui contract colectiv de muncă

Lipsa unui contract colectiv de muncă cu angajatorul dvs. vă pune în situația de a vă negocia singur contribuția la pensie, însă 3F este dispus să vă îndrume în acest sens. Pensia trebuie stipulată în contractul dvs. de muncă.

Asigurare

La planurile de pensie sunt atașate diferite tipuri de asigurări. Acestea sunt valabile în cazul în care deveniți inapt fizic sau psihic, în caz de boală incurabilă sau ca ajutor financiar pentru familie în caz de deces înainte de vârsta pensionării.

Sarcină

Dacă dvs. sau partenera este însărcinată. Atât tatăl, cât și mama au dreptul la un total de 52 de săptămâni de concediu de creștere a copilului. Trebuie să anunțați angajatorul cât mai repede despre sarcină.

Drepturile mamei

Înainte de naștere, mama are dreptul să solicite concediu cu patru săptămâni înainte de data preconizată a nașterii copilului.

După naștere, mama are dreptul la 14 săptămâni de concediu de maternitate, după care mama și tatăl pot împărți restul de 32 de săptămâni de concediu între ei. Părinții au libertatea de a alege dacă doar unul dintre ei va beneficia de întregul concediu pentru creșterea copilului, de 32 de săptămâni, sau dacă vor împărți această perioadă între ei.

Drepturile tatălui

Proaspătul tată are dreptul la două săptămâni de concediu de paternitate în primele 14 săptămâni de la nașterea copilului.

La 14 săptămâni de la nașterea copilului, mama și tatăl au dreptul de a împărți între ei celelalte 32 de săptămâni din concediul pentru creșterea copilului. Părinții au libertatea de a alege dacă doar unul dintre ei va beneficia de întregul concediu pentru creșterea copilului, de 32 de săptămâni, sau dacă vor împărți această perioadă între ei.

Protecție împotriva concedierii

După ce ați anunțat angajatorul despre sarcină, veți beneficia de protecție suplimentară împotriva concedierii. Este ilegal ca o femeie să fie concediată pentru că este însărcinată sau pentru că se află în concediu de maternitate. Tatăl este, de asemenea, protejat.

Dacă sunteți concediată în timpul sarcinii sau în timpul concediului pentru creșterea copilului, angajatorul trebuie să demonstreze că motivul concedierii nu a fost sarcina sau concediul pentru creșterea copilului.

Remunerația sau beneficiile din timpul concediului pentru creșterea copilului

În general, aveți dreptul de a primi remunerație pentru o parte a concediului de creștere a copilului și dreptul de a primi beneficii finanțate de stat pentru restul concediului de creștere a copilului.

Întrebați reprezentantul angajaților sau filiala locală 3F despre regulile care se aplică în cazul dvs.

Reprezentanții angajaților și reprezentanții sindicali

În multe locuri de muncă, membrii 3F au ales un reprezentant al angajaților și un reprezentant pentru siguranță, care au rol în apărarea intereselor lor.

Reprezentanții angajaților

La locurile de muncă unde există un contract colectiv de muncă, angajații aleg dintre ei un reprezentant care să le fie purtător de cuvânt în raporturile cu conducerea, cu sindicatul și cu alte grupuri ocupaționale. Reprezentantul dvs. la locul de muncă este legătura și ajutorul dvs. imediat în problemele cu angajatorul și cu sindicatul.

Este important ca acesta, în calitate de reprezentant al angajaților, să primească tot sprijinul din partea membrilor. De aceea, este indicat să fiți mereu deschis cu reprezentantul dvs. dacă credeți că ceva nu merge bine la locul de muncă.

Regulile referitoare la alegerea reprezentanților angajaților se regăsesc în contractele colective. Dacă aveți nelămuriri cu privire la regulile privind alegerea acestora, puteți discuta despre acest lucru cu filiala locală 3F.

Reprezentanții pentru siguranță

Angajații au dreptul și obligația de a alege un reprezentant pentru siguranță care să le apere interesele în materie de sănătate și siguranță. Acesta se alege în cazul tuturor locurilor de muncă care au peste 10 angajați. Acest lucru se aplică și în cazul locurilor de muncă unde nu există un contract colectiv de muncă. Acesta se stipulează în Legea privind mediul de lucru.

Toți angajații sunt eligibili pentru a vota. Angajatorul sau orice maestru/angajat în funcție de conducere nu este eligibil pentru a vota.

Reprezentanții pentru siguranță sunt, în mod normal, aleși pe o perioadă de doi ani, conform aceluiași reguli aplicabile alegerii reprezentanților angajaților din contractul colectiv corespunzător locului dvs. de muncă.

Dacă aveți nelămuriri cu privire la regulile privind alegerea acestora, puteți discuta cu reprezentantul angajaților sau cu filiala locală 3F.

Protecție

Filiala locală trebuie imediat înștiințată despre rezultatul alegerii, pentru a asigura protecția împotriva concedierii.

Reprezentantul angajaților și reprezentantul pentru siguranță sunt protejați împotriva concedierii și înăspririi condițiilor de muncă.

Aceasta înseamnă că ei nu pot fi concediați decât pentru motive deosebit de grave, iar angajatorul trebuie să le acorde o perioadă de preaviz mai lungă decât pentru ceilalți angajați.

Contract de muncă

Dacă lucrați mai mult de 8 ore pe săptămână, aveți dreptul la un contract de muncă. Trebuie să primiți un contract de muncă în cel mult 1 lună de la prima zi de lucru. Astfel stipulează legea.

Contractul de muncă trebuie să conțină:

- numele angajatorului și numele dvs.
- adresa angajatorului și adresa dvs.
- adresa de la locul de muncă
- poziția ocupată
- o descriere a muncii prestate
- data primei zile de muncă
- perioada contractului, dacă este doar pe o perioadă determinată
- dreptul la concediu plătit
- reguli referitoare la încheierea contractului de muncă
- termenul de preaviz
- salariul, indemnizațiile și alte forme de remunerație, de exemplu, pensia
- data primirii salariului lunar
- numărul de ore lucrătoare zilnic și săptămânal
- contractul colectiv și contractele aplicabile locului dvs. de muncă

De asemenea, în contractul de muncă trebuie stipulate și alte prevederi importante referitoare la munca dvs. De pildă, asigurarea de către angajator a echipamentului ori a cazării dvs.; în plus, ar putea exista contracte referitoare la aceste chestiuni.

În cazul în care nu ați primit un contract de muncă sau considerați că este incorect, trebuie să-i cereți angajatorului să vi se întocmească un nou contract. Dacă aveți nelămuriri, puteți solicita ajutorul reprezentantului angajaților sau vă puteți adresa direct filialei locale 3F.

Încetarea contractului de muncă

Dacă dvs. sau angajatorul anunțați că nu mai doriți să continuați contractul.

Dacă există un contract colectiv la locul dvs. de muncă, atunci există reguli referitoare la termenul de preaviz, atât pentru dvs., cât și pentru angajator.

Dacă angajatorul nu respectă aceste termene, puteți lua legătura cu 3F pentru a vă prelua cazul.

Concedierea

Angajatorul are obligația să vă informeze asupra concedierii. El trebuie să facă acest lucru în scris, menționând motivul.

Ca regulă, există termen de preaviz pentru orice concediere, însă acesta diferă în funcție de perioada de când sunteți angajat și de contractul colectiv aplicabil.

În perioada termenului de preaviz este obligatoriu să vă prezentați la serviciu.

În caz contrar, angajatorul dvs. poate cere să fiți sancționat deoarece nu v-ați întors la lucru.

Dacă sunteți de părere că concedierea este nedreaptă, trebuie să luați imediat legătura cu reprezentantul angajaților sau cu filiala 3F. Concedierile nu trebuie să fie nici nedrepte, nici arbitrare. Plângerile privind concedierile trebuie făcute imediat, iar, în unele cazuri, în termen de 14 zile.

Reprezentantul angajaților sau filiala 3F locală vă pot oferi informații suplimentare în acest sens.

Concediere instantanee

Concedierea instantanee trebuie să aibă la bază motive deosebit de grave. Ea poate fi făcută în primul rând verbal, ceea ce înseamnă că contractul de muncă ia sfârșit pe loc, moment din care nu mai sunteți îndreptățiți la remunerație.

Dacă se întâmplă acest lucru, contactați imediat filiala locală 3F pentru a prelua cazul. În cazul în care concedierea a fost nedreaptă, filiala locală 3F se va ocupa de soluționarea cazului.

Avertisment

Un avertisment este o reclamație făcută de angajator la adresa dvs. dacă ați făcut ceva ce contravine regulilor locului dvs. de muncă. De exemplu, neînștiințarea angajatorului, în timp util, asupra absenței de la serviciu pe motiv de boală sau plecarea de la locul de muncă înainte de sfârșitul programului oficial de lucru.

Un avertisment poate fi verbal sau în scris. Dar, pentru ca un angajator să-l poată folosi ulterior ca motiv de concediere, avertismentul trebuie să se facă în scris. De asemenea, în cuprinsul acestuia, este necesar să fie menționată greșeala comisă, precum și care vor fi consecințele dacă, într-o perioadă rezonabilă de timp, aceasta se repetă.

Ca regulă, una dintre consecințe este concedierea ulterioară sau, în cel mai rău caz, concedierea pe loc. În companie pot să existe acorduri în care se stipulează linii directoare privitoare la avertismente, concedieri etc.

În cazul în care considerați concedierea ca fiind nedreaptă, trebuie să contactați imediat reprezentantul angajaților sau filiala locală 3F pentru a prelua cazul.

Salarii

Salariul poate avea mai multe componente, în funcție de tipul contractului colectiv de muncă, precum și de existența unui contract individual.

Salariul poate fi constituit din salariul de bază, sporuri, indemnizații etc. Dacă 3F are o înțelegere cu angajatorul dvs., atunci salariul dvs. este negociat de 3F. Uneori puteți negocia anumite părți din salariu la locul de muncă sub forma unei înțelegeri la locul de muncă.

Pentru informații suplimentare referitoare la salariile din sectorul dvs. de activitate, accesați site-ul nostru web: <http://www.3f.dk/english/working-conditions/wages>

Inexistența unui contract colectiv de muncă

Dacă nu există un contract colectiv de muncă cu angajatorul dvs., atunci trebuie să vă negociați personal salariul, dar 3F vă poate ajuta.

Salariul trebuie menționat în contract.

Salarii neplătite

Dacă salariile nu vă sunt plătite la timp, atunci trebuie să întrebați angajatorul despre motivul întârzierii. Dacă plata nu se face imediat după aceea, trebuie să contactați filiala locală 3F. Dacă nu acționați în această privință, riscați pierderea salariului.

Puteți obține mai multe informații de la reprezentantul angajaților sau de la filiala locală 3F.

Condițiile de muncă din Danemarca

În Danemarca, majoritatea lucrătorilor fac parte dintr-un sindicat. Aici, densitatea sindicală este una dintre cele mai ridicate din lume. Colegii dvs. danezi se așteaptă să fiți membru al unui sindicat.

3F, precum și sindicatele afiliate, au avut un rol esențial în crearea unui nivel ridicat al salariilor și unor bune condiții de muncă în Danemarca prin intermediul contractelor colective.

Lucrătorii din Danemarca au luptat din greu pentru a obține dreptul de a încheia contracte colective la locul de muncă.

Contractele colective sunt cele care determină reglementările în materie de salarii, pensii, timpul de lucru etc. Prin urmare, este important să aveți un contract colectiv de muncă cu angajatorul dvs. În cazul în care aveți nelămuriri privitor la existența unui acord colectiv la locul de muncă sau dacă doriți să știți ce reguli vi se aplică dvs., puteți lua legătura cu filiala locală 3F.

Mediul de lucru

În Danemarca, mediul de lucru este reglementat de Legea privind mediul de lucru.

Mediul de lucru trebuie să fie sigur, astfel încât munca să nu vă dăuneze. Aceasta este responsabilitatea angajatorului, dar este, bineînțeles, și o preocupare comună a tuturor angajaților. Prin urmare, trebuie respectată legislația mediului de lucru.

Angajatorul dvs. trebuie să vă asigure echipament de protecție individual, cum ar fi măști sau protecție pentru urechi.

Dacă aveți nelămuriri cu privire la mediul dvs. de lucru, puteți contacta reprezentantul mediului de lucru sau filiala locală 3F.

Reprezentanții privind sănătatea și siguranța

Angajații au dreptul și obligația de a alege un reprezentant privind sănătatea și siguranța pentru a le proteja interesele în materie de securitate și sănătate. Pentru informații suplimentare despre sănătate și siguranță, puteți citi aici.

Accidente la locul de muncă

Dacă ați suferit un accident la locul de muncă, 3F vă poate ajuta să raportați corect și în timp util accidentul la locul de muncă, astfel încât să primiți și compensația la care aveți dreptul. Filiala locală 3F vă poate acorda ajutor și sfaturi referitoare la accidentele la locul de muncă.

Timpul de lucru

Timpul de muncă săptămânal este stabilit prin contractul colectiv de muncă. Acesta este, în mod normal, de 37 de ore pe săptămână.

Timpul de lucru trebuie stipulat în contractul de muncă. Această regulă se aplică și în cazul în care nu există un contract colectiv la locul dvs. de muncă. Timpul de lucru nu trebuie să depășească 48 de ore pe săptămână. Aceasta se stipulează în Legea privind mediul de lucru.

Angajat cu jumătate de normă

Dacă sunteți angajat cu jumătate de normă, atunci timpul de lucru trebuie stipulat în contractul de muncă. În anumite contracte colective există reguli conform cărora trebuie să aveți minimum 15 ore de muncă pe săptămână.

Ore suplimentare

Munca peste program și orele care depășesc timpul normal de lucru trebuie plătite ca ore suplimentare. Regulile privind remunerarea acestora și notificarea privind orele suplimentare diferă de la un contract la altul. Există cazuri când acestea pot fi compensate prin timp liber. Întrebați reprezentantul angajaților sau filiala locală 3F despre regulile aplicabile la locul dvs. de muncă.

11 ore de odihnă

Timpul de lucru trebuie organizat în așa fel încât să aveți la dispoziție cel puțin 11 ore consecutive de odihnă într-o perioadă de 24 de ore.

De aceea, timpul de lucru poate să fie de maximum 13 ore pe zi, inclusiv pauze. Aceasta se stipulează în Legea privind mediul de lucru.

Acest interval de odihnă poate fi redus în cazul în care lucrați în ture, dar niciodată sub 8 ore.

24 de ore libere

Într-o perioadă de 7 zile trebuie să aveți 24 de ore libere săptămânal. Acesta se stipulează în Legea privind mediul de lucru.

Lucrul în zilele libere

Dacă sunteți chemat la muncă în ziua liberă, aveți dreptul să fiți compensat în concordanță cu contractul colectiv.

Întrebați reprezentantul angajaților sau filiala locală 3F despre regulile care vă afectează pe dvs.



Doriți mai multe informații?

- Vizitați www.3f.dk/english

- Contact Anthony Sylvester

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

tel. +45 70 300 300

dir. +45 88 920 981

mob. +45 40 4360761

Doriți să vă afiliați sindicatului?

**Vizitați www.3f.dk/optagelse/en
sau sunați la +45 70 300 300**





Federația unită a muncitorilor danezi