

Danimarka'da Çalışmak

Danimarka'daki işgücü piyasası hakkında bilgi



Danimarka Birleşmiş İşçiler Federasyonu

Bu kitapçık sendikanın rolü de dahil olmak üzere Danimarka'daki işgücü piyasası hakkında bilgi edinmeniz için tasarlanmıştır.

Öge no.: 6156-3

İçindekiler

3F hakkında - Danimarka Birleşmiş İşçiler Federasyonu	4
İflas	6
Boykot	7
Toplu Sözleşmeler	8
Hastalık	9
İzinler	10
Rahatsızlık	12
Yaralanma	14
Emeklilik	15
Hamilelik	16
İş Yeri ve Sendika Temsilcileri	18
Hüküm ve Koşullar Beyanı	20
İş Akdinin Feshi	22
İhtar	24
Danimarka'daki Çalışma Koşulları	26
Çalışma Ortamı	27
Mesai Saatleri	28

3F hakkında - Danimarka Birleşmiş İşçiler Federasyonu

Danimarka'daki işçilerin çoğu bir sendikanın üyesidir. Danimarka'nın en büyük ve en güçlü sendikası 3F, yani Danimarka Birleşmiş İşçiler Federasyonu'dur. 320.000'in üzerinde üyesi vardır ve diğer tüm sendikalardan daha fazla iş yeriyle toplu iş sözleşmesine sahiptir.

3F üyesi olduğunuzda, sendika size aşağıdaki konularda yardımcı olabilir:

- Yüksek maaşların ve iyi çalışma koşullarının sağlanması
- Danimarka'daki çalışma koşulları ve Danimarka'da çalışma hakkında danışmanlık
- İş sözleşmenizin değerlendirilmesi ve çalışma koşullarınız hakkında danışmanlık
- Çalışma konularına yönelik sorunların çözüme ulaştırılmasında yardım ve hukuki danışmanlık
- Toplu sözleşmelerin müzakeresi
- Resmi endüstriyel ihtilaflar süresince grev ödenekleri
- Maaşlarınız, emekli maaşlarınız ve çalışma koşullarınız hakkında yardım ve danışmanlık
- Çalışma ortamınızın iyileştirilmesi için yardım
- Öğretim ve hizmet içi eğitim konularında yardım ve danışmanlık

3F neyi organize eder?

3F, özel sektörde ve kamuda olmak üzere birçok sektör ve sanayideki vasıflı ve vasıfsız işçileri organize eder. Üyeler aşağıdaki sektörlerde çalışmaktadır:

- Nakliye
- Yapı ve inşaat
- İmalat sanayileri
- Tarım
- Ormancılık
- Bahçıvanlık/Bostancılık
- Temizlik
- Oteller ve restoranlar
- Gazete ve dergilerin teslimat ve dağıtımı

Sendikaya üye olun

Daha fazla bilgi almak ve sendikaya üye olmak istiyorsanız +45 70 300 300'ü arayın veya www.3f.dk/optagelse/en adresini ziyaret edin

İflas

İşvereninizin maaşlarınızı ve diğer masraflarınızı ödeyecek parası yoksa ödemelerin askıya alınması için dilekçe verebilir.

Ödemelerin askıya alınması

İşvereninizin maaşlarınızı ve diğer masraflarınızı ödeyecek parası yoksa ödemelerin askıya alınması için dilekçe verebilir.

Bu durumda derhal yerel 3F şubenizle irtibata geçip maaşlarınızın ödenmesi için yeterli paranın bulunduğundan emin olmalarını ve bulunmaması halinde bu durumla başka türlü nasıl başa çıkmanız gerektiği konusunda yardımcı olmalarını isteyin.

İflas

İflas, bir şirketin borçlarını artık ödeyememesinden dolayı kalıcı olarak kapatılmasını ifade eder.

İşvereniniz iflas ederse derhal yerel 3F şubenize başvurmalısınız. Maaşlarınızın ödenmesi konusunda veya gerekirse İşçi Teminat Fonu'na (LG) maaş başvurusunda bulunarak yardımcı olacaklardır.

İşçi Teminat Fonu

İşçi Teminatı Fonu (LG) Danimarkalı işvereninizin iflas etmesi veya maaşlarınızı ödeyemeyecek şekilde faaliyetine son vermesi durumuna karşın maaşlarınızı almaya devam etmenizi sağlamaktadır. Yerel 3F şubeniz sizin için Çalışan Teminat Fonu'na başvuruda bulunacaktır.

Boykot

Bir işveren 3F ile toplu sözleşme imzalamayı reddediyorsa sendika öncesinde ihtarda bulunduktan sonra boykot başlatabilir.

Bir şirket boykot edilmekte ise 3F üyeleri bir toplu sözleşme imzalanana dek şirkette çalışmayı sürdürmemelidir.

Anlayış eylemi

Bir boykot toplu sözleşme ile sonuçlanmaz ise diğer LO bağlantılı sendikalar tarafından şirketin dışarıdan mal ve hizmet almasını tamamen engellemek amacıyla şirkete karşı bir anlayış eylemi başlatılacaktır.

Bir şirkete karşı anlayış eylemi başlatılmış ise 3F ve diğer LO bağlantılı sendikanın üyeleri toplu bir sözleşme imzalanana kadar şirkete mal ve hizmet sunmamalıdır.

Toplu Sözleşmeler

Toplu sözleşme, işverenle çalışanların kurumu (3F) arasında imzalanan ve çalışma koşullarını belirleyen toplu bir iş akdidir. Toplu sözleşme her iki taraf için bağlayıcıdır ve sözleşmenin nasıl yorumlanması gerektiği konusunda uyuşmazlıklar çıkarsa 3F size yardımcı olabilir.

İşin mahiyetine bağlı olarak çok değişik bir içeriğe sahip ve çok değişik bir şekilde toplu bir sözleşme oluşturulabilir; ancak bu sözleşme en azından maaşlar ve mesai saatleri hakkında hükümler içerecektir.

Web sitemizden çalıştığınız sektörün veya sanayinin toplu sözleşmesi hakkında daha fazla bilgiye ulaşabilirsiniz:

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

İş yerinizde yürürlükte bulunan koşullar hakkında tereddütte iseniz iş yeri temsilcinizle veya yerel 3F şubenizle irtibata geçiniz.

Kabul anlaşması

Kabul anlaşması işvereninizin bir işveren kuruluşuna üye olmaması durumunda sendikanızın işvereninizle yapabileceği bir anlaşmadır.

Anlaşma iş yerinizdeki maaşları ve çalışma koşullarını düzenleyen toplu sözleşmenin hangisi olduğunu belirtmektedir. Bu kabul anlaşması mevcut hüküm ve koşullardan daha fazlasını içeriyor olabilir. Bir kabul anlaşmasının mevcut olup olmadığını ve neleri içerdiğini iş yeri temsilcinize veya yerel 3F şubenize danışın.

Hastalık

Hastalanırsanız işvereninizle mümkün olan en kısa sürede ve iş yerinizde bulunmanız gereken saatten en geç iki saat sonrasına kadar irtibata geçmelisiniz.

İş yerinizdeki diğer kurallar hakkında sağlık ve güvenlik temsilcinize, çalışan temsilcinize veya yerel 3F şubenize danışın.

Hastalıktan dolayı işsiz kalırsanız

İşsizseniz ve işsizlik ödeneği alıyorsanız yerel makamlara, işsizlik sigorta fonuna (A-kasse) ve iş merkezine hasta olduğunuzu bildirmelisiniz. İşsizlik sigortası fonu ve iş merkezi, hastalığınızın başladığı gün bilgilendirilmelidir.

Çocuğunuz hastalanırsa

Genellikle çocuğunuzun hastalığının başladığı gün evde bulunma hakkına sahipsiniz ancak sonrasında çocuğunuzun bakımı için başka yollar bulmalısınız. İşvereninize mümkün olan en kısa sürede ve iş yerinizde bulunmanız gereken saatten en geç iki saat sonrasına kadar bilgi vermelisiniz.

Bazı toplu sözleşmeler size çocuğunuzun bir veya daha fazla gün süresince hasta olması durumunda ilaveten birkaç ailevi izin günü hakkı tanımaktadır.

İş yerinizdeki kurallar hakkında çalışan temsilcinize veya yerel 3F şubenize danışın.

İzinler

Danimarka İzin Yasası, çalıştığınız sürece size yıllık 5 hafta izin hakkı vermektedir. Çalıştığınız her ay için 2,08 günlük izin hakkınız birikir.

İzinler takvim yılı içerisinde, yani 1 Ocak - 31 Aralık arası birikir. Mevcut yılın 1 Mayıs'ından bir sonraki yılın 30 Nisan'ına dek izinlerinizi kullanabilirsiniz.

1 Mayıs - 30 Eylül tarihleri arasında (ana izin günleri) 3 hafta üst üste izin kullanma hakkına sahipsiniz. Kalan izinlerinizi tüm seneye yayabilirsiniz. İzin günlerinizin kalan kısmını ne zaman kullanabileceğinize dair işvereninizle anlaşmaya varabilirsiniz. Şirket tatil süresince kapanıyorsa veya işvereninizle izin kullanımı hakkında bir anlaşmaya varamıyorsanız bu durumda izin planınızı işvereniniz oluşturacaktır.

Bir işveren nezdinde birikmiş izin paranız bulunmasa bile "kendi imkanlarınızla" izne çıkma hakkınız var. İşvereniniz izin ücretinizi ödemediyorsa yerel 3F şubenize başvurmalısınız. İş bırakırsanız, işvereniniz izin hesabınıza çalıştığınız süre içerisindeki hakedişlerinizin %12,5'i oranında bir izin ödeneğini yatırmakla yükümlüdür. İş yeri temsilcinizden veya yerel 3F şubenizden daha fazla bilgi edinebilirsiniz.

İsteğe bağlı izinler

Toplu sözleşmelerin çoğu size bir veya daha fazla isteğe bağlı izin hakkı tanımaktadır. İsteğe bağlı izinler İzin Yasası'nda öngörölen 25 güne ek olarak kullanılan izinleri ifade etmektedir.

İsteğe bağlı izin hakkınızı kullanabilmeniz için yerine getirmeniz gereken bazı özel şartlar vardır. Bunlar toplu sözleşmeye bağlıdır. İsteğe bağlı izin hakkınızın olup olmadığını iş yeri temsilcinize veya yerel 3F şubenize danışınız.

Rahatsızlık

Rahatsızlık geçirirseniz işvereninizi derhal bilgilendirmelisiniz.

Genelde rahatsız olduğunuz süre boyunca hastalık yardımı veya ödeneği alabilirsiniz. Bu durum, ne kadar süredir çalıştığınıza ve iş yerinizde bir toplu sözleşmenin olup olmadığına bağlıdır.

Rahatsız iseniz ve imkanlarınız, haklarınız ve yükümlülükleriniz hakkında daha fazla bilgiye ihtiyacınız varsa her zaman sendika temsilcinizden veya yerel 3F şubenizden yardım alabilirsiniz.

Çalışanları elde tutma planı-kısmi işe dönüş

İlk devamsızlık gününüzden sonraki sekiz hafta içerisinde işe dönemeyeceğinizi düşünüyorsanız, bir üstünüzden Çalışanları Elde Tutma Planı (fastholdelsesplan) hazırlamasını isteyebilirsiniz. Bu plan yazılı olmalıdır.

Bu planın yokluğunuz süresince herhangi bir zamanda, örneğin İşe Dönüş görüşmesi esnasında hazırlanmasını isteyebilirsiniz. Ancak işvereniniz o anda gerçekçi bir planın oluşturulmasına imkan olmadığına inanıyorsa bu planın hazırlanmasını reddedebilir.

Siz ve işvereniniz planı birlikte hazırlarsınız. Planın amacı mümkün olan en kısa sürede işe tam zamanlı veya yarı zamanlı olarak nasıl dönebileceğinizi yazılı olarak ifade etmektir.

Görüşme esnasında sendika temsilciniz veya güvenlik temsilciniz gibi bir yardımcı bulundurma hakkına sahiptir.

Resmi beyan

İşvereniniz yine de sizden devamsızlığınızın ilk gününde resmi beyan vermenizi talep edebilir.

Doktor raporu

Çalışmaya Elverişlilik Beyanı veya buna ek bir belge yerine, işvereniniz sizden çalışmanıza engel uzun süreli bir hastalığı belgeleyebilmeniz için doktorunuzdan alacağınız "friattest" adında bir sağlık raporu talep edebilir.

Yerel makam

Hastalık dolayısıyla çalışmadığınız durumda yerel makamlar sizi takibe alacaktır. Yerel makam işvereninizle olan diyaloğunuza müdahil olabilir ve sizi işe dönmenizin nasıl mümkün kılınacağı konusunda yönlendirebilir.

Öte yandan, yaklaşık sekiz hafta boyunca işten uzak kaldıysanız, belediyenizin iş merkezi sizin kademeli olarak işe dönmek için uygun olup olmadığınıza değerlendirecektir.

Bu web sitelerinde daha fazlasını okuyun

Çalışmaya Elverişlilik Beyanı'nı birçok web sitesinden indirebilirsiniz:

www.sygeguide.dk.

www.3f.dk

www.rasksnak.dk

www.arbejdsmilijoweb.dk

Yaralanma

Siz veya çalışma arkadaşınız iş yerinde yaralanırsa.

Ciddi bir yaralanma ise 112'yi arayarak ambulans çağırmalısınız. Ayrıca polisi ve Danimarka Çalışma Ortamı Servisi'ni aramalısınız.

Küçük bir yaralanma ise revire veya bir doktora görünmelisiniz. Böylelikle kazayı belgeleyebilirsiniz. İş yerinizde sağlık ve güvenlik temsilcisi varsa kendisini bilgilendirin.

İşveren yaralanmayı bildirmelidir

Yaralanmış olmanız dolayısıyla bir gün veya daha fazla devamsızlığınız oluşursa yaralanma konusunda bilgilendirme yapmak işvereninizin sorumluluğundadır.

İşvereniniz sanayi kazasını bildirdiğinde yerel 3F şubenize başvurmalısınız. Yaralanma için bir tazminat hakkınız doğuyorsa size bu konuda yardımcı olabilirler.

Emeklilik

3F'lerin toplu sözleşmeleri işvereninizin sizin adınıza bir emeklilik planına yaptığı ödemeleri de içermektedir. Genellikle emeklilik katkı payı oranları işvereniniz için 2/3, sizin içinse 1/3'tür.

Maaş bordronuz elinize geçtiğinde emeklilik planınıza ödeme yapılıp yapılmadığından emin olmanız için kontrol etmeniz önemlidir.

Tereddütte iseniz yerel 3F şubenize veya emeklilik fonunuza başvurun. Her ikisi de size yardımcı olmaya ve danışmanlık yapmaya hazırdır.

Web sitemizden çalıştığınız sektör veya sanayinin emeklilik planları hakkında daha fazla bilgiye ulaşabilirsiniz:

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

Toplu sözleşmenin mevcut olmaması

İşvereninizle toplu sözleşme imzalanmamış ise emekli maaşınız hakkında kendiniz müzakere etmelisiniz ancak 3F size yardımcı olma konusunda isteklidir.

Emekli maaşınız hükümler ve koşullar beyanınızda belirtilmelidir.

Sigorta

Emeklilik planlarına bağlı değişik sigorta türlerini barındıran bir yelpaze bulunmaktadır. Sakatlanmanız, ciddi bir hastalığa yakalanmanız veya emekli olmadan vefat etmeniz durumunda ailenize yardımcı olmak amacıyla yürürlüğe girmektedirler.

Hamilelik

Siz veya eşiniz hamile ise geçerlidir. Anne ve baba toplamda 52 haftalık doğum izni hakkına sahiptir. Hamilelik hakkında işvereninizi derhal bilgilendirmelisiniz.

Annenin hakları

Beklenen doğum tarihinin dört hafta öncesinden başlayarak annenin izin kullanma hakkı vardır.

Anne, doğum yaptıktan sonraki 14 hafta boyunca doğum izni kullanabilir. Bu süre sonunda anne ve baba 32 haftalık ek doğum iznini aralarında bölüşebilirler. Ebeveynler 32 haftanın tamamı için tek bir ebeveynin izin kullanması veya her iki ebeveynin izni aralarında bölüşmesi konusunda serbestçe karar verebilirler.

Babanın hakları

Doğumdan sonraki ilk 14 hafta süresince babanın iki haftalık babalık izni hakkı bulunmaktadır.

Doğumdan 14 hafta sonra anne ve baba aralarında 32 haftalık ek doğum iznini bölüşebilirler. Ebeveynler 32 haftanın tamamı için tek bir ebeveynin izin kullanması veya her iki ebeveynin izni aralarında bölüşmesi konusunda serbestçe karar verebilirler.

İşten çıkarmaya karşı koruma

İşvereninizi hamileliğiniz konusunda bilgilendirdiğiniz zaman işten çıkarılmaya karşı ek bir koruma sağlamış olacaksınız. Hamile veya doğum iznindeki bir kadını işten çıkarmak yasalara aykırıdır. Baba da korunmaktadır.

Hamilelik veya doğum izni süresince işten çıkarılırsanız, işvereninizin sizi hamilelik veya doğum izni sebebiyle işten çıkarmadığını kanıtlaması gerekir.

Doğum izni süresince ücret ve yan haklar

Genellikle doğum izninin bir kısmı için ücret alma hakkınız vardır. İznin geri kalan kısmı için ise devlet tarafından sağlanan yardımlardan faydalanabilirsiniz.

Size uygulanan kuralları çalışan temsilcinize veya yerel 3F şubenize danışabilirsiniz.

İş Yeri ve Sendika Temsilcileri

Bir çok iş yerinde 3F üyeleri çıkarlarını koruması için bir iş yeri temsilcisi ve güvenlik temsilcisi seçmişlerdir.

İş yeri temsilcileri

Toplu bir iş sözleşmesinin bulunduğu iş yerlerinde çalışanlar kendilerini yönetim, sendika ve diğer iş kolları nezdinde temsil etmesi için bir iş yeri temsilcisi seçerler. İş yeri temsilciniz, işvereniniz veya sendikayla ilgili sorularınız konusunda doğrudan muhattabınız ve yardımcınızdır.

İş yeri temsilcisinin üyeler tarafından mümkün olduğunca desteklenmesi önemlidir. Bu nedenle her konuda açık olmalı ve iş yerinizde bir şeylerin doğru gitmediğini düşündüğünüzde iş yeri temsilcinize başvurmalısınız.

İş yeri temsilcilerinin seçilmesi hakkındaki kurallar toplu sözleşmede yer almaktadır. Seçim kuralları konusunda tereddütte iseniz, yerel 3F şubenize bu konuyu danışabilirsiniz.

Güvenlik temsilcileri

Çalışanlar sağlık ve güvenlik konularında çıkarlarını koruyacak bir güvenlik temsilcisi seçme hakkına ve yükümlülüğüne sahiptirler. 10 çalışandan fazla çalışanı olan tüm iş yerlerinde bir güvenlik temsilcisinin seçilmesi gerekmektedir. Toplu sözleşmesi bulunmayan iş yerleri için de geçerlidir. Bu temsilcinin seçilmesi Çalışma Ortamı Yasası'nda bulunur.

Tüm çalışanlar seçimde oy kullanma hakkına sahiptir. İşveren ve ustabaşı/şefler oylamaya katılamaz.

Güvenlik temsilcileri normalde iki yıllık bir süre için, iş yerinizin tabi olduğu toplu sözleşmeye göre seçilen iş yeri temsilcisinin seçim kurallarıyla aynı kurallar uyarınca seçilmektedirler.

Seçim kuralları konusunda tereddütte iseniz, iş yeri temsilcinize veya yerel 3F şubenize danışabilirsiniz.

Koruma

İşten çıkarılma riskine karşı korunmak amacıyla yerel şubenin seçimden haberdar edilmesi gerekmektedir.

İş yeri temsilcileri ve güvenlik temsilcileri işten çıkarılmaya ve çalışma koşullarının kötüleşmesine karşı korunmaktadır.

Yani işten çıkarılmaları için zorlayıcı bir sebep olmalıdır ve işveren kendilerine diğer çalışanlarıkinden daha uzun bir fesih ihbarı süresi tanımalıdır.

Hüküm ve Koşullar Beyanı

Haftada 8 saatten fazla çalışıyorsanız size bir hüküm ve koşullar beyanında bulunulması hakkını elde edersiniz. Bu beyanı en geç çalışmaya başladığınız 1 ayın sonunda almanız gerekir. Yasa bu yöndedir.

Hüküm ve koşullar beyanınız aşağıdakileri içermelidir:

- işvereninizin ve sizin isminizi
- işvereninizin ve sizin adresinizi
- iş yeri adresinizi
- pozisyonunuzu
- iş tanımınızı
- ne zaman çalışmaya başladığınızı
- ne kadar süredir çalışıyor olduğunuzu ve çalışmanızın dönemselsel olup olmadığını
- ücretli izin hakkınızı
- iş akdinin feshi hakkındaki kuralları
- iş akdinin feshinin ihbarı süresini
- maaşlarınız, ödenekleriniz veya emekli maaşınız gibi başka türdeki hak edişleri
- ayın hangi gününde maaşlarınızı aldığınızı
- günlük ve haftalık mesai saatlerinizi
- toplu sözleşmeler ve mesleğinizi kapsayan sözleşmeler

Bu bilgilerin yanı sıra, hükümler ve koşullar beyanı işinizle alakalı diğer önemli koşulları da belirlemelidir. Örneğin işvereninize size iş kıyafeti sağlama veya konaklama masraflarınızı üstlenmesi gibi. Bu konularla ilgili anlaşmalar da yapılmış olabilir.

İşvereninize size bir hüküm ve koşullar beyanı vermediyse veya içeriğinin yanlış olduğunu düşünüyorsanız işvereninize size yeni bir beyan vermesini istemelisiniz. Herhangi bir sorunuz varsa iş yeri temsilcinizden veya yerel 3F şubenizden yardım alabilirsiniz.

İş Akdinin Feshi

İşvereniniz veya siz, birlikte çalışmaya isteksiz olduğunuzu beyan edebilirsiniz.

İş yerinizde toplu bir sözleşme mevcutsa sizin ve işvereniniz tarafından uyulması gereken ihbar sürelerine dair kurallar da mevcuttur.

İşvereniniz işten çıkarılmanız konusunda ihbar süresine uymazsa durumunuzla ilgilenmesi için 3F'den yardım alabilirsiniz.

İşten çıkarma

İşvereniniz size işten çıkarıldığınıza dair bilgi vermelidir. Bu bilgi gerekçe belirtilerek ve yazılı olarak verilmelidir.

Genel bir kural olarak işten çıkarılmadan önce belirli bir ihbar süreniz vardır ancak bu çalışma sürenize ve tabi olduğunuz toplu sözleşmeye bağlıdır.

İhbar süresince çalışmanız gerekmektedir. Çalışmadığınız takdirde işvereninizin çalışmaya gelmediğiniz için ceza talep etme riskiyle karşı karşıya kalırsınız.

İşten haksız yere çıkarıldığınızı düşünüyorsanız derhal iş yeri temsilcinize veya yerel 3F şubenize başvurmalısınız. İşten çıkarmalar haksız ve keyfi olmamalıdır.

İşten çıkarılmaya karşı şikayetler bazı durumlarda 14 gün içerisinde olmak üzere derhal işleme alınmalıdır.

İş yeri temsilciniz veya yerel 3F şubeniz size bu konuda daha fazla bilgi verebilir.

Derhal işten çıkarma

Derhal işten çıkarılmanız için geçerli ve zorlayıcı bir sebebin bulunması gerekmektedir. Derhal işten çıkarma ilk aşamada sözlü olabilir ve çalışmanızın derhal sona erdiği ve artık maaş alamayacağınız anlamını taşımaktadır.

Bu durumla karşılaşırsanız 3F şubenizle irtibata geçip derhal durumunuzla ilgilenmelerini isteyin. İşten haksız yere çıkarıldıysanız yerel 3F şubeniz durumunuzu yürütmenizde size yardımcı olacaktır.

İhtar

İhtar, işvereniniz tarafından size iş yerinizdeki kurallara ters düşen bir davranışınız için verilir. Hasta olduğunuzu belirtmek için fırsatınız olmamış olabilir veya resmi iş gününün bitiminden önce iş yerinden ayrılmış olabilirsiniz.

İhtar yazılı veya sözlü olabilir. Ancak işvereninizin bunu sonraki bir işten çıkarma durumunda aleyhinize kullanabilmesi için ihtarın yazılı yapılmış olması gerekir. Ayrıca işvereniniz neyi yanlış yaptığınızı düşündüğünü belirtmelidir ve makul bir süre içerisinde tekrarlandığı takdirde sonuçlarının ne olacağını ifade etmelidir.

Genel bir kural olarak sonuçlardan biri işten çıkarılmanız olacaktır ve en kötü durumda derhal işten çıkarılırsınız. Şirkette ihtarlar ve işten çıkarmalar hakkındaki esasları ortaya koyan anlaşmalar olabilir.

İşten haksız yere çıkarıldığınızı düşünüyorsanız derhal iş yeri temsilcinize veya yerel 3F şubenize başvurmalı ve durumunuzla ilgilenmelerini istemelisiniz.

Maaşlar

Maaşınız dahil olduğunuz toplu sözleşmeye veya işvereninizle aranızdaki kişisel sözleşmeye göre bir çok değişik unsurdan oluşabilir.

Maaşlar temel bir maaş oranı, ikramiye sistemi veya ödenekten oluşabilir. 3F'nin işvereninizle bir anlaşması varsa bu durumda maaşlarınız 3F tarafından müzakere edilmiştir. Maaşınızın bir kısmını is yerinizle yerel bir anlaşma şeklinde müzakere etme durumunda olabilirsiniz.

Aşağıdaki web sitesinden sektörünüzdeki veya çalıştığınız sanayi kolundaki maaşlar hakkında daha fazla bilgi edinin: <http://www.3f.dk/english/working-conditions/wages>

Toplu sözleşmenin mevcut olmaması

İşvereninizle toplu sözleşme imzalanmamış ise maaşlarınız hakkında kendiniz müzakere etmelisiniz ancak 3F size yardımcı olma konusunda isteklidir.

Maaşınız hükümler ve koşullar beyanınızda belirtilmelidir.

Maaşlarınız ödenmez ise

Maaşlarınız zamanında ödenmez ise işverenimize nedenini sormalısınız. Bunun sonrasında da ücretiniz derhal ödenmez ise yerel 3F şubenize başvurmalısınız. Bu konu hakkında herhangi bir şey yapmazsanız maaşlarınızdan mahrum kalma riskiniz olabilir.

İş yeri temsilciniz veya yerel 3F şubenizden yardım alabilirsiniz.

Danimarka'daki Çalışma Koşulları

Danimarka'daki işçilerin çoğu bir sendikanın üyesidir. Sendika üyeliğinin dünyada en yoğun olduğu yerlerden biri Danimarka'dır. Danimarkalı iş arkadaşlarınız sizin de bir sendika üyesi olmanızı beklerler.

3F ve diğer sendikalar, toplu sözleşmeler yoluyla Danimarka'da yüksek maaşların ve iyi çalışma koşullarının oluşturulmasında çok etkili olmuştur.

Danimarka'daki işçiler, iş yerlerinde toplu sözleşme yapmaya hak kazanmak için sıkı bir mücadele vermiştir.

Bu toplu sözleşmeler, ücretler, emekli maaşları ve mesai saatleri gibi konularda uygulanacak mevzuatı belirlemektedir. Dolayısıyla, işvereninizle yapılmış olan bir toplu sözleşmenin olması önemlidir. İş yerinizde bir toplu sözleşmenin varlığından emin değilseniz veya sizin için hangi kuralların geçerli olduğunu bilmek istiyorsanız yerel 3F şubenize başvurabilirsiniz.

Çalışma Ortamı

Danimarka'da çalışma ortamı Çalışma Ortamı Yasası uyarınca düzenlenmektedir.

Çalışma ortamınız yaptığınız işin size zarar vermeyeceği şekilde güvenli olmalıdır. Bu işverenin sorumluluğundadır ancak iş yerindeki herkesi aynı şekilde ilgilendirmektedir. Bundan dolayı çalışma ortamı mevzuatına uyulmalıdır.

İşvereniniz maskeler ve kulak koruyucuları gibi kişisel korunma ekipmanlarını temin etmekle yükümlüdür.

Çalışma ortamınız hakkında tereddütte iseniz çalışma ortamı temsilcinizle veya yerel 3F şubenizle irtibata geçebilirsiniz.

Sağlık ve güvenlik temsilcileri

Çalışanlar güvenlik ve sağlık konularına yönelik çıkarlarını koruması için bir sağlık ve güvenlik temsilcisi seçme hakkına ve yükümlülüğüne sahiptir. Sağlık ve güvenlik temsilcileri hakkında burada daha fazlasını okuyun.

İş kazası

İş yerinde yaralanırsanız 3F hak ettiğiniz tazminatı alabilmeniz için iş kazasını zamanında bildirmeniz konusunda size yardımcı olabilir. Yerel 3F şubeniz iş kazaları hakkında yardım ve danışmanlık sunabilir.

Mesai Saatleri

Haftalık mesai saatleri toplu sözleşme uyarınca belirlenmektedir. Normalde haftada 37 saattir.

Hükümler ve koşullar beyanında mesai saatleriniz belirtilmelidir. Bu durum iş yerinizde toplu sözleşme bulunmaması durumunda da geçerlidir. Haftalık mesai saatleri asla 48 saatin üzerinde olmamalıdır. Bu kural Çalışma Ortamı Yasası'nda bulunur.

Yarı zamanlı çalışma

Yarı zamanlı çalışıyorsanız hükümler ve koşullar beyanında mesai saatleriniz belirtilmelidir. Birçok toplu sözleşmede en az 15 saat çalışıyor olmanız gerektiğini ifade eden maddeler bulunmaktadır.

Fazla Mesai

Normal mesai saatlerinin üzerinde çalışılan saatler için fazla mesai ücreti ödenmelidir. Fazla mesai ödemeleri ve bildirimleri hakkındaki kurallar sözleşmeden sözleşmeye değişiklik göstermektedir. Bunun dışında, fazla mesai karşılığında izin verilmesi hakkında kurallar mevcut olabilir. İş yeri temsilcinize veya yerel 3F şubenize iş yerinizde hangi mevzuatın uygulandığını sorun.

11 saatlik istirahat süresi

Mesai saatleri her 24 saat içinde 11 saatlik istirahat sürenizin olacağı şekilde düzenlenmelidir.

Bu yüzden günlük mesai saatleriniz molalar dahil en fazla 13 saate çıkabilir.

Bu kural Çalışma Ortamı Yasası'nda bulunur.

Değişik vardiyalarla çalışıyorsanız istirahat süresi kesinlikle 8 saatten az olmayacak şekilde düşürülebilir.

24 saat izin

Her 7 günde bir 24 saat izin hakkınız mevcuttur. Bu temsilcinin seçilmesi Çalışma Ortamı Yasası'nda bulunur.

İzinli günlerde çalışma

İzinli olduğunuz günlerde çalışıyorsanız ücretiniz toplu sözleşmede öngörülen şekilde hesaplanıp ödenecektir.

İş yeri temsilcinize veya yerel 3F şubenize kuralların sizi nasıl etkilediğini sorun.



Daha fazla bilgiye mi ihtiyacınız var?

- www.3f.dk/english
sitesini ziyaret edin

- Anthony Sylvester ile irtibata geçin

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

telefon: +45 70 300 300

direkt hat. +45 88 920 981

cep telefonu. +45 40 4360761

Sendikaya üye olmak mı istiyorsunuz?

**www.3f.dk/optagelse/en
sitesini ziyaret edin**

**veya +45 70 300 300
numaralı telefonu arayın**





Danimarka Birleşmiş İşçiler Federasyonu