

Töötamine Taanis

Informatsioon Taani tööturu kohta



Taani Töötajate Föderatsioon

Käesolev trükis annab teavet Taani tööturu, sealhulgas ametiühingute rolli kohta.

Nr. 6156-5

Sisukord

Mis on 3F? - Taani Töötajate Föderatsioon	4
Pankrot	6
Boikott	7
Kollektiivlepingud	8
Haigestumine	9
Puhkus	10
Haigus	12
Vigastused	14
Pension	15
Rasedus	16
Usaldusisikud ja ametiühingu esindajaid	18
Töötingimuste kirjeldus	20
Töösuhte lõpetamine	22
Hoiatused	24
Töötingimused Taanis	26
Töökeskkond	27
Tööaeg	28

Mis on 3F? – Taani Töötajate Föderatsioon

Taanis kuuluvad enamik töötajaid ametiühingusse. Suurim ametiühing Taanis on 3F. Taani Töötajate Föderatsioonil on enam kui 320 000 liiget ning tegemist on Taani tugevaima ametiühinguga, millel on rohkem kollektiivlepinguid kui ühelgi teisel ametiühingul.

Kui olet 3F-i liige, saame olla Teile abiks järgnevas.

- Tagame hea töötasu ning tööhõivetingimused.
- Anname nõu Taanis töötamise ja siinsete töötingimuste osas.
- Tutvume Teie töölepinguga ning anname nõu Teie tööhõivetingimuste osas.
- Toetame ja anname juriidilist nõu tööhõivega seotud probleemide lahendamisel.
- Peame kollektiivlepingute läbirääkimisi.
- Tasume ametlike töötülide korral streigis osalejate töötasu.
- Aitame ja anname nõu töötasu, pensioni ja töötingimuste osas.
- Aitame parandada Teie töökeskkonda.
- Aitame ja anname nõu haridusküsimuste ja tööalaste koolituste osas.

Keda 3F ühendab?

3F ühendab nii era- kui ka avaliku sektori tööstusharude oskus- ja lihttöölisi.

Meie liikmed töötavad näiteks järgmistes sektorites:

- transport;
- ehitustööstus;
- tootmisvaldkond;
- põllumajandus;
- metsandus;
- iluaiandus/köögiviljakasvatus;
- puhastusettevõtted;
- hotellid ja toitlustusasutused;
- ajakirjandussaadetiste kättetoimetamine ja levitamine.

Astuge ametiühingusse

Kui vajate lisainformatsiooni ning soovite ametiühinguga liituda, helistage juba täna +45 70 300 300 või külastage meie kodulehte www.3f.dk/optagelse/en

Pankrot

Kui Teie tööandjal ei ole piisavalt vahendeid palga või muude kulude väljamakseks, võite esitada maksete peatamise avalduse.

Maksete peatamine

Kui Teie tööandjal ei ole piisavalt vahendeid palga või muude kulude väljamakseks, võite esitada maksete peatamise avalduse.

Sellisel juhul tuleb Teil otsekohe võtta ühendust oma kohaliku 3F-harukontoriga ning paluda neil tagada, et Teie palgaks oleks piisavalt vahendeid, ning leida lahendus, kuidas toimida antud olukorras.

Pankrot

Pankrot on ettevõtte lõplik sulgemine, kuna ettevõtte ei suuda enam tasuda oma laenusid.

Kui Teie tööandja läheb pankrotti, tuleb Teil otsekohe võtta ühendust oma kohaliku 3F-harukontoriga. Nemad aitavad Teil oma palk kätte saada ning vajadusel esitavad nõude Töötajate palgagarantiifondi (LG).

Töötajate palgagarantiifond

Töötajate palgagarantiifond (LG) tagab, et saate oma palga kätte ka juhul, kui Teie Taani tööandja juhtub minema pankrotti või ei suuda mõnel muul põhjusel edasi getutseda. Teie kohalik 3F-harukontor esitab vastava nõude Töötajate palgagarantiifondi.

Boikott

Juhul kui tööandja keeldub allkirjastamast kollektiivlepingut 3F-iga, võib ametiühing pärast teatavat etteteatamisaega algatada boikoti.

Juhul kui ettevõtet boikoteeritakse, ei saa 3F-i liikmed antud ettevõtte heaks töötada seni, kuni allkirjastatakse kollektiivleping.

Toetustegevus

Kui ka boikoti tulemusena ei jõuta kollektiivlepingu sõlmimiseni, korraldavad teised Ametiühingute keskliidu ühingud toetusaktsiooni, mistõttu on tarned ja teenused antud ettevõttele täielikult katkestatud.

Ettevõtte vastu algatatud toetusaktsioonide korral ei tohi 3F-i liikmed ega teised Ametiühingute keskliidu ühingud kuni kollektiivlepingu allkirjastamiseni antud ettevõttele osutada teenuseid ega tarnida kaupu.

Kollektiivlepingud

Kollektiivleping on kollektiivne kokkulepe tööandjate ja töötajate organisatsiooni (3F) vahel, millega määratletakse töötingimused. Kollektiivlepingut peab järgima kumbki osapool. Juhul kui tekib erimeelsusi kollektiivlepingu tõlgendamise osas, saate abi 3F-ilt.

Kollektiivlepingud võivad vastavalt töö olemusele nii sisult kui vormilt suuresti varieeruda, kuid kindlasti peavad need hõlmama sätteid töötasu ja tööaja kohta.

Lisainformatsiooni kollektiivlepingutest Teie valdkonnas leiate meie kodulehelt:

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

Kui Teil tekib kahtlusi oma töökoha töötingimuste osas, võtke ühendust usaldusisiku või kohaliku 3F-harukontoriga.

Koostöökokkulepe

Koostöökokkulepe on leping, mille Teie ametiühing võib sõlmida Teie tööandjaga, kui viimane ei ole tööandjate organisatsiooni liige.

Antud kokkulepe määratleb, millise kollektiivlepingu järgi reguleeritakse Teie töökohas töötasu ja töötingimusi. Lisaks sellele võib antud kokkulepe hõlmata ka muid eritingimusi. Kui soovite teada, kas Teie tööandjal on vastav koostöökokkulepe ning mida see sisaldab, saate teavet oma usaldusisikult või kohalikust 3F-harukontorist.

Haigestumine

Haigestumise korral tuleb Teil oma tööandjaga ühendust võtta viivitamatult või hiljemalt kaks tundi pärast ametliku tööaja algust.

Teie töökoha konkreetsete reeglite osas küsige lisainformatsiooni töötervishoiu ja tööohutuse spetsialistilt, töötajate esindajalt või kohalikust 3F-harukontorist.

Kui olete töötü ning haigestunud

Kui olete töötü ning saate töötushüvitist, tuleb Teil haigestumisest teavitada kohalikke esindajaid, töötuskindlustusasutust (A-kasse) ning tööbürood. Töötuskindlustusasutust ja tööbürood tuleb informeerida haigestumise esimesel päeval.

Kui haigestub Teie laps

Tavaliselt on Teil õigus jääda koju lapse haigestumise esimesel päeval, seejärel tuleb leida muu lahendus. Teil tuleb informeerida oma tööandjat esimesel võimalusel ning mitte hiljem kui kaks tundi pärast ametliku tööaja algust.

Mõnes kollektiivlepingus on ette nähtud kindel arv lisahaiguspäevi, mida võib kasutada ka juhul, kui laps on haige kauem kui üks päev.

Teie töökoha konkreetsete reeglite osas küsige lisainformatsiooni töötajate esindajalt või kohalikust 3F-harukontorist.

Puhkus

Taani puhkuseseaduse kohaselt on Teil töölepingu alusel töötades õigus saada aastas 5 nädalat puhkust. Iga töötatud kuu kohta on Teil õigus saada 2,08 päeva puhkust.

Puhkusepäevade kogunemist arvestatakse kalendriaasta järgi, s.t 1. jaanuarist 31.detsembrini. Puhkust saab välja võtta puhkuseaasta vältel, mis on 1. maist järgmise aasta 31. aprillini.

Teil on õigus saada kolm järjestikust nädalat puhkust ajavahemikul 1. maist 30.septembrini (põhipuhkus). Ülejäänud puhkusepäevad võib välja võtta kogu aasta vältel. Võite tööandjaga kokku leppida, millal võtate välja ülejäänud puhkuse. Juhul kui ettevõtte puhkuse ajaks ukсед sulgeb või Te ei jõua tööandjaga vastavale kokkuleppele, koostab puhkuseplaani tööandja.

Isegi kui Te ei ole oma tööandja juures puhkuseraha kogunud, on sul õigus „oma kulul“ puhkusele minna. Kui Teie tööandja ei maksa puhkusetasu, tuleb Teil võtta ühendust kohaliku 3F-harukontoriga. Kui lahkute töölt, on tööandja kohustatud maksuma Teie puhkusetasukontole puhkusetasu, mis vastab 12,5%-le Teie töötasust lahkumise hetkel. Lisainformatsiooni saate oma usaldusisikult või kohalikust 3F-harukontorist.

Lisapuhkus

Paljude kollektiivlepingute kohaselt on Teil õigus ka ühele või enamale lisapuhkusele. Tegemist on puhkusepäevadega, mis lisanduvad puhkuseeadusega ette nähtud 25 puhkusepäevale.

Lisapuhkuse saamiseks peavad töötajad vastama teatud lisatingimustele. Kõik sõltub konkreetsest kollektiivlepingust. Seega küsige oma usaldusisikult või kohalikust 3F-harukontorist, kas Teil on õigus ka lisapuhkusele.

Haigus

Kui haigestute, peate sellest viivitamatult teavitama oma tööandjat.

Tavaliselt saate siis kas haigushüvitist või töötasu. Kõik sõltub sellest, kui kaua olete tööl olnud ning kas Teie ettevõttel on kollektiivleping.

Kui olete haige ning vajate lisainformatsiooni pma võimalustest, õigustest ja kohustustest, saate alati abi oma ametiühingu esindajalt või kohalikust 3F-kontorist.

Töökoha säilimise kava – osaliselt tööle naasmine

Kui arvate, et ei saa tööle naasta ka kaheksa nädalat pärast esimest haiguspäeva, võite paluda oma otseselt ülemuselt, et ta valmistaks ette töökoha säilitamise kava (fastholdelsesplan). Antud kava peab olema vormistatud kirjalikult.

Antud kava koostamist võite paluda mistahes hetkel töölt eemaloleku ajal, näiteks tööle naasmise vestlusel. Samas on tööandjal õigus antud plaani koostamisest loobuda, kui see ei tundu talle hetkel realistlikuna.

Töökoha säilimise kava koostate koos tööandjaga. Antud kava eesmärk on täpselt sõnastada, kuidas saaksite kas täis- või osalise koormusega võimalikult kiiresti tööle naasta.

Antud intervjuul võib osaleda ka näiteks Teie ametiühingu esindaja või tööohutusspetsialist.

Kirjalik kinnitus

Tööandja võib paluda Teil esitada kirjaliku kinnituse alates esimesest töölt puudumise päevast.

Arstitõend

Töövõimekustõendi asemel või lisaks sellele võib Teie tööandja paluda Teil esitada ka arsti väljastatud meditsiinilise tõendi „friattest“, millega registreeritakse töövõimetust kinnitav haigestumine.

Kohalikud ametiasutused

Kohalikud ametiasutused jälgivad Teie tegevust töövõimetust põhjustanud haiguse ajal. Nad osalevad Teie ja Teie tööandja vahelises dialoogis ning annavad nõu, kuidas saaksite tööle naasta.

Kui olete olnud töölt eemal umbes kaheksa nädalat, hindab kohalik tööbüroo Teie töövõimekust järk-järgult tööle naasta.

Lisateavet leiate siit

Töövõimekustõendi võite alla laadida erinevatelt kodulehtedelt:

www.sygeguide.dk.

www.3f.dk

www.rasksnak.dk

www.arbejdsmilijoweb.dk

Vigastused

Kui Teie või Teie kolleeg vigastab end tööl.

Kui tegemist on tõsise vigastusega, peate helistama kiirabisse numbril 112. Samuti tuleb helistada politseisse ning Taani Töökeskkonnateenistusse.

Kui tegemist on kergema vigastusega, peate minema traumapunkti või arsti vastuvõtule. Sellisel juhul antud intsident dokumenteeritakse. Kui Teie ettevõttes on tervishoiu ja tööohutuse spetsialist, teavitage juhtunust ka teda.

Tööandja peab vigastuse dokumenteerima

Teie tööandjal on kohustus töövigastus registreerida, kui olete seetõttu tööst eemal ühe päeva või kauem.

Kui Teie tööandja on töövigastuse protokollinud, peate võtma ühendust oma kohaliku 3F-harukontoriga. Nemad aitavad Teid, kui Teil on õigus ka vastavale hüvitisele.

Pension

3F-i kollektiivlepingute kohaselt on tööandja kohustatud maksma teatud summa Teie pensionifondi. Tavaliselt maksab tööandja 2/3 pensionimaksetest ning Teie 1/3. Oluline on alati kontrollida oma palgalehte ning veenduda, et Teie pensionifondi on vastavad maksed tehtud.

Kahtluse korral võtke ühendust kohaliku 3F-kontori või oma pensionifondiga. Nemad on Teile meeeldi nõu ja jõuga abiks.

Oma majandussektori või tööstusharu pensionisüsteemist leiate lisainfot meie kodulehelt:

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

Kui kollektiivleping puudub

Juhul kui Teie tööandjaga kollektiivleping puudub, tuleb Teil oma pensionimaksete osas ise läbirääkimisi pidada, kuid siingi saab 3F Teid aidata.

Pensionimaksed tuleb kirja panna lepingutingimustesse.

Kindlustus

Pensionisüsteemile lisanduvad ka erinevad kindlustused. Need jõustuvad juhul, kui invaliidistute, haigestute tõsiselt, või vajab abi Teie pere, kui peaksite enne pensioniiga surema.

Rasedus

Kui Teie või Teie partner on rase. Lapse emal ja isal on õigus olla vanemapuhkusel ühtekokku 52 nädalat. Tööandjat tuleb rasedusest teavitada esimesel võimalusel.

Emal õigused

Emal on õigus minna vanemapuhkusele neli nädalat enne eeldatavat sünnitusaega.

Pärast sünnitust on lapse emal õigus võtta 14 nädalat emaduspuhkust ning seejärel võivad lapse ema ja isa ülejäänud 32 nädalat teineteise vahel jagada. Lapsevanemad võivad ise otsustada, kas ainult üks vanem on töölt eemal kogu 32-nädalase perioodi või jagavad nad selle teineteise vahel.

Isa õigused

Lapse isal on õigus võtta kaks nädalat isapuhkust lapse sünnile järgneva 14 nädala jooksul.

Pärast 14 nädala möödumist on emal ja isal õigus ülejäänud 32 vanemapuhkuse nädalat teineteise vahel jagada. Lapsevanemad võivad ise otsustada, kas ainult üks vanem on töölt eemal kogu 32-nädalase perioodi või jagavad nad selle teineteise vahel.

Kaitse töölt vabastamise vastu

Niipea kui olete teavitanud tööandjat oma rasedusest, on Teil teatav lisakaitse töölt vabastamise vastu. Seaduse järgi ei saa naissoost töötajat raseduse või emapuhkuse ajal töölt vabastada. Samuti on kaitstud lapse isa.

Juhul kui Teid vabastatakse töölt raseduse või vanemapuhkuse ajal, peab tööandja tõestama, et töölt vabastamise põhjus ei ole rasedus ega vanemapuhkus.

Töötasu või hüvitis vanemapuhkuse ajal

Üldiselt on Teil õigus saada töötasu teatud vanemapuhkuse perioodi ajal ning riigitoetust ülejäänud vanemapuhkuse vältel.

Pidage Teis puudutavate reeglite osas nõu kas töötajate esindaja või oma kohaliku 3F-kontori töötajatega.

Usaldusisikud ja ametiühingute esindajad

Paljudes ettevõtetes on 3F-i liikmed valinud oma huvide eest seisma usaldusisikud ja tööohutusesindajad.

Usaldusisikud

Kollektiivlepinguga ettevõtetes valivad kolleegid enda seast usaldusisiku, kes on nende esindaja suhtluses tööandja, ametiühingu ja teiste ametiliitude vahel. Teie usaldusisik on su otsene ühenduslüli ja abistaja tööandja ja ametiühinguga seotud küsimustes.

Oluline on, et usaldusisik saaks liikmetelt võimalikult palju tuge. Seega tuleks Teil oma usaldusisikuga avameelselt rääkida, kui leiate, et Teie töökohas on midagi halvasti.

Usaldusisiku valimise reeglid leiad kollektiivlepingust. Kui Teil on valimisreeglite osas kahtlusi, võite alati kohalikust 3F-kontorist lisateavet.

Tööohutusesindajad

Töötajatel on õigus ja kohustus valida tööohutusesindaja, kes hoolitseb nende tervise ja ohutusega seotud küsimuste eest. Tööohutusesindaja valitakse ettevõttes, kus on enam kui 10 töötajat. Samuti kehtib see ettevõtete kohta, kus puudub kollektiivleping. Seda sätestab Töökeskkonna seadus.

Hääletusel saavad osaleda kõik töötajad. Hääletusel ei saa osaleda tööandja ega ülevaatajad/töödejuhatajad.

Tavaliselt valitakse tööohutusesindaja kaheks aastaks vastavalt samadele reeglitele, mis kehtivad ka usaldusisiku valimisel ning mis määratletakse Teie ettevõtte kollektiivlepingus.

Kui Teil on valimisreeglite osas kahtlusi, võite küsida usaldusisikult või kohalikust 3F-kontorist lisateavet.

Esindajate kaitse

Kohalikku harukontorit tuleb teavitada valimiste toimumisest, et kaitsta töötajaid töölt vabastamise eest.

Usaldusisikuid ja tööohutusesindajaid kaitstakse töölt vabastamise või töötingimuste halvendamise eest.

Seega peab nende töölt vabastamiseks olema väga mõjuvad põhjused ning tööandjal on kohustus teatada nende töölt vabastamisest kauem ette kui teiste töötajate puhul.

Töötingimuste kirjeldus

Teil on õigus saada töötingimuste kirjeldus, kui töötate enam kui 8 tundi nädalas. Peate selle saama hiljemalt 1 kuu jooksul pärast tööle asumist. Nii sätestab seadus.

Töötingimuste kirjeldus peab hõlmama järgnevat:

- tööandja ja Teie nimi;
- tööandja ja Teie aadress;
- Teie töökoha aadress;
- Teie ametinimetus;
- töökirjeldus;
- tööle asumise aeg;
- kui tegemist on ajutise tööga, siis ka tööhõive periood;
- Teie õigused tasustatud puhkusele;
- töölepingu lõpetamise reeglid;
- töölepingu lõpetamise etteteatamise tähtaeg;
- Teie töötasu, hüvitised ja muud tasud, s.h pensionimaksud;
- töötasu maksmise kuupäev;
- tööaeg päevas ja nädalas;
- Teie tööd reguleerivad kollektiivlepingud ja muud kokkulepped.

Lisaks eelnevale peab töötingimuste kirjelduses olema määratletud ka muud olulised tööga seotud tingimused. Kui tööandja annab töötajale näiteks tööõivad või pakub majutust ning need alluvad omakorda teatud kokkulepetele.

Kui Te ei ole saanud oma töötingimuste kirjeldust või selles on Teie arvates ebatäpsusi, tuleb Teil paluda oma tööandjalt uus versioon. Lisaküsimuste korral paluge abi oma usaldusisikult või külastage kohalikku 3F-harukontorit.

Töösuhete lõpetamine

Nii Teie kui Teie tööandja võib anda teada, et ei soovi koostööd jätkata.

Kui Teie ettevõttel on kollektiivleping, hõlmab see ka töölepingu lõpetamise etteteatamise reegleid, mis kehtivad nii Teile kui ka tööandjale.

Juhul kui tööandja ei pea etteteatamisajast kinni, võite paluda abi 3F-ilt.

Töölt vabastamine

Teie tööandja peab Teid teavitama töölt vabastamisest. Seda tuleb teha kirjalikult ja mõjuva põhjusega.

Enamasti kehtib teatav etteteatamisaeg, kuid see sõltub omakorda Teie töötatud ajast ning kehtivast kollektiivlepingust.

Etteteatamisperioodi vältel peate tööd jätkama. Kui Te tööd ei jätkka, võib tööandja Teilt tööle mitteilmumise eest nõuda rahalist hüvitist.

Kui Teie arvates ei ole Teie töölt vabastamine põhjendatud, tuleb Teil otsekohe pöörduda oma usaldusisiku või kohaliku 3F-kontori poole. Töölt vabastamine ei tohi olla põhjendamatu ega suvaline. Kaebus töölt vabastamise kohta tuleb esitada viivitamatult ning teatud juhtudel 14 päeva jooksul.

Lisateavet saate kas oma usaldusisikult või kohalikust 3F-kontorist.

Kohene vallandamine

Kohene vallandamine eeldab väga mõjuvat põhjust. Kohesest vallandamisest teavitatakse töötajat enamasti suuliselt ning sellisel juhul lõppeb tööleping otsekohe ja Te ei saa enam ka töötasu.

Sellisel juhul tuleb Teil otsekohe võtta ühendust oma 3F-esindusega ning paluda neil tegeleda Teie juhtumiga. Kui Teie töölt vabastamine ei ole põhjendatud, aitavad 3F-i esindajad Teil probleemi lahendada.

Hoiatused

Hoiatus on tööandja kaebus Teile, kui olete töökohas kehtivaid reegleid mingil moel rikkunud. See võib olla seotud näiteks haigestumisest teavitamise hilinemisega või olete lahkunud töölt enne ametliku tööaja lõppu.

Hoiatuse võib esitada nii suuliselt kui kirjalikult. Kui aga tööandja soovib seda hiljem kasutada Teie töölt vabastamiseks, tuleb see esitada kirjalikult. Samuti peab selles olema täpselt kirjas, miks Te nende arvates olete valesti käitunud ning millised on tagajärjed, kui see peaks teatud perioodi jooksul uuesti aset leidma.

Enamasti võib üks tõenäoline tagajärg olla töölt vabastamine ning halvimal juhul kohene vallandamine. Ettevõttes võib olla ka eraldi reeglistik, mis määratleb hoiatuste esitamise ning töölt vabastamise korra jne.

Kui Teie arvates ei ole Teie töölt vabastamine põhjendatud, võtke otsekohe ühendust oma usaldusisiku või kohaliku 3F-esindusega ja paluge neil Teie juhtumiga tegeleda.

Töötasu

Teie töötasu võib koosneda erinevatest komponentidest, mis sõltuvad kehtivast kollektiivlepingust või Teie individuaalsest töölepingust.

Töötasu võib koosneda põhitasust, boonussüsteemist, hüvitistest jne. Kui 3F-il on Teie tööandjaga kollektiivleping, peab Teie palga osas läbirääkimisi 3F. Teatud juhtudel võite oma palga osas ise läbi rääkida ja töökohal eraldi kokkuleppe sõlmida.

Oma majandussektori või tööstusharu töötasudest leiate lisainfot meie kodulehelt: <http://www.3f.dk/english/working-conditions/wages>

Kui kollektiivleping puudub

Kui Teie tööandjaga kollektiivleping puudub, võite oma töötasu osas ise läbirääkimisi pidada, kuid 3F on meeleldi nõuga abiks.

Töötasu tuleb kirja panna Teie töölepingu tingimustesse.

Kui töötasu on maksmata

Kui Teie töötasu on õigeaegselt maksmata, tuleb Teil küsida tööandjalt selle põhjust. Kui ka seejärel töötasu kohe ei tasuta, tuleb Teil ühendust võtta kohaliku 3F-harukontoriga. Kui Te midagi ette ei võta, võite kogu oma teenitud palgast ilma jääda.

Abi saate kas oma usaldusisikult või kohalikult 3F-i esindajalt.

Töötingimused Taanis

Taanis kuuluvad enamik töötajaid ametiühingusse. Siinsete ametiühingute hulk on üks suurimaid kogu maailmas. Ka Teie taanlasest kolleegid eeldavad, et kuulute ametiühingusse.

3F-il ja teistel ametiühingutel on olnud erakordselt oluline roll kollektiivlepingute kaudu hea töötasu ning töötingimuste tagamisel.

Taani töötajad on kõvasti vaeva näinud, et tagada endale kollektiivlepingute sõlmimise õigus.

Just kollektiivlepingutega saab üksikasjalikult määratleda muuhulgas töötasu, pensionisüsteemi, tööajaga seotud reeglid. Seega on oluline, et Teie tööandjaga oleks sõlmitud kollektiivleping. Kui Te pole kindel, kas Teie töökohas on kollektiivleping, või soovite teada, millised reeglid Teie kohta kehtivad, võtke ühendust kohaliku 3F-kontoriga.

Töökeskond

Taanis reguleerib töökeskonda Töökeskonna seadus.

Teie töökeskond peab olema ohutu ja turvaline, et Teie töö ei kahjustaks Teie heaolu. Selle tagamine on ühelt poolt tööandja, ent teisalt ka kogu ettevõtte ühine kohustus. Seega peab järgima töökeskonnaga seotud õigusakte.

Teie tööandja peab tasuma kaitsevarustuse, näiteks näomaski ja kõrvaklappide eest.

Kui Teil on kahtlusi oma töökeskonna turvalisuse osas, võtke ühendust töökeskonna esindaja või kohaliku 3F-harukontoriga.

Töötervishoiu ja tööohutuse esindajad

Töötajatel on õigus ja kohustus valida töötervishoiu ja tööohutuse esindaja, kes kaitseb nende turvalisuse ja tervisega seotud huvisid. Lisainfot töötervishoiu ja tööohutuse esindaja kohta leiate siit.

Tööõnnetus

Kui vigastate end tööl, aitab 3F Teil oma tööõnnetus nõuetekohaselt registreerida, et saaksite vastavat hüvitist. Kohalikust 3F-harukontorist saate abi ja juhtnööre tööõnnetuse käigus saadud vigastuste kohta.

Tööaeg

Kollektiivlepingus määratletakse töönädala pikkus. Tavaliselt on nädalas 37 töötundi.

Teie konkreetne tööaeg peab olema määratletud töölepingu tingimustes. Sama kehtib ka juhul, kui Teie ettevõttel ei ole kollektiivlepingut. Töönädalas ei tohi olla enam kui 48 töötundi. Seda reguleerib Töökeskkonna seadus.

Osaline tööaeg

Kui töötate osalise tööajaga, peab Teie töötundide hulk olema määratletud töölepingu tingimustes. Paljudes kollektiivlepingutes on klausel, et Teil peab olema vähemalt 15 töötundi nädalas.

Ületunnitöö

Kui töötate ka pärast tavapärast tööaega, tasustatakse seda tavaliselt ületunnitöö alusel. Ületunnitöö tasustamise ja sellest teavitamise osas kehtiv kord on määratletud igas kokkuleppes erinevalt. Samuti võib see hõlmata hüvitust vaba aja andmisega. Küsige oma usaldusisikult või kohalikult 3F-i esindajalt, millised reeglid kehtivad Teie töökohas.

11-tunnine puhkeaeg

Tööaeg peab olema korraldatud selliselt, et saate 24-tunnise perioodi vältel puhata vähemalt 11 järjestikust tundi.

Seega võib Teie maksimaalne tööpäev koos puhkepausidega kesta 13 tundi. Seda reguleerib Töökeskkonna seadus.

Teatud vahetussüsteemi järgi töötades võib puhkeaeg olla lühem, ent mitte vähem kui 8 tundi.

24 tundi töövaba aega

Iga seitsmepäevase perioodi vältel peab Teil olema 24 tundi töövaba aega. Seda reguleerib Töökeskkonna seadus.

Töötamine puhkepäeval

Kui töötate puhkepäeval, tasustatakse Teid vastavalt kollektiivlepingus määratletud tingimustele.

Küsige oma usaldusisikult või kohalikult 3F-i esindajalt, millised reeglid kehtivad Teie töökohas.



Vajate lisateavet?

- Külastage kodulehte www.3f.dk/english

- Võtke ühendust Anthony Sylvester' iga

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

tel. +45 70 300 300

dir. +45 88 920 981

mob. +45 40 4360761

Soovite astuda ametiühingusse?

Külastage kodulehte

www.3f.dk/optagelse/en

või helistage +45 70 300 300





Taani Töötajate Föderatsioon