

# Информация о рынке труда Дании

Объединенная федерация работников Дании



Объединенная федерация работников Дании

Эта брошюра содержит информацию о рынке труда Дании,  
в том числе о роли профсоюзов.

Документ №: 6156-9



## Содержание

О 3F — Объединенной федерации работников Дании	4
Банкротство	6
Бойкот	7
Коллективные трудовые договоры	8
Болезнь	9
Отпуск	10
Недомогание (длительная нетрудоспособность)	12
Травма	14
Пенсия	15
Беременность	16
Уполномоченные лица и представители профсоюзов	18
Декларация правил и условий	20
Прекращение трудовых отношений	22
Предупреждение	24
Условия труда в Дании	26
Условия труда на рабочем месте	27
Рабочее время	28

## **О 3F — Объединенной федерации работников Дании**

Большинство работников в Дании являются членами профсоюзов. 3F — Объединенная федерация работников Дании, которая насчитывает свыше 320 000 членов и является самым мощным объединением Дании, обеспечивает коллективные трудовые договоры с большим количеством работодателей, чем любая другая профсоюзная ассоциация.

**Если вы являетесь членом 3F, данное объединение может помочь вам в следующих вопросах:**

- обеспечение достойной зарплаты и условий труда;
- консультации относительно условий труда на датских предприятиях и трудоустройства в Дании;
- изучение вашего трудового договора и советы относительно ваших условий труда;
- помощь и юридическая поддержка в решении проблем, связанных с трудоустройством;
- ведение переговоров по коллективным трудовым договорам;
- обеспечение денежных выплат работникам во время официальных трудовых споров;
- помощь и советы относительно заработной платы, пенсий и условий труда;
- помощь относительно улучшения условий труда на вашем рабочем месте;
- советы и помощь относительно образования и обучения на производстве.

## **Кого объединяет 3F?**

3F объединяет квалифицированных и неквалифицированных работников во многих направлениях и отраслях частного и государственного секторов экономики. Члены объединения работают в следующих отраслях:

- транспорт;
- строительство зданий и сооружений;
- перерабатывающая промышленность;
- сельское хозяйство;
- лесоводство;
- садоводство/огородничество;
- чистка и уборка;
- гостинично-ресторанная отрасль;
- доставка и распространение газет и журналов.

## **Вступление в профсоюз**

Если вы хотите получить дополнительную информацию и стать членом профсоюза, звоните по номеру +45 70 300 300 или посетите веб-сайт [www.3f.dk/optagelse/en](http://www.3f.dk/optagelse/en).

## Банкротство

Если у вашего работодателя нет средств, чтобы выплатить вам заработную плату или другие расходы, он может подать ходатайство о приостановлении платежей.

### Приостановление платежей

Если у вашего работодателя нет средств, чтобы выплатить вам заработную плату или другие расходы, он может подать ходатайство о приостановлении платежей.

Если это произойдет, немедленно свяжитесь с местным отделением ЗФ и попросите работников объединения обеспечить средства для выплаты вам вашей зарплаты, а также узнайте, как можно иным способом разрешить ситуацию.

### Банкротство

Банкротство — это окончательное закрытие компании из-за ее неспособности оплачивать свои долги.

Если ваш работодатель обанкротится, вам следует немедленно обратиться в местное отделение ЗФ. Там вам помогут получить вашу заработную плату и при необходимости подать иск о возмещении зарплаты в Гарантийный фонд наемных работников (LG).

Гарантийный фонд наемных работников

Гарантийный фонд наемных работников (LG) обеспечивает получение вами заработной платы, если ваш датский работодатель обанкротится или перестанет функционировать по другой причине, которая мешает ему выплатить вам зарплату. Местное отделение ЗФ подаст за вас иск о возмещении зарплаты в Гарантийный фонд наемных работников.

## **Бойкот**

Если работодатель отказывается заключать коллективный трудовой договор с 3F, объединение может инициировать бойкот, предварительно предоставив работодателю соответствующее уведомление.

Если компании будет объявлен бойкот, члены 3F не должны работать на такую компанию до тех пор, пока она не подпишет коллективный трудовой договор.

### **Бойкот в знак солидарности**

Если бойкот не приведет к подписанию компанией коллективного трудового договора, другие организации, которые являются членами Конфедерации профсоюзов Дании (LO), присоединятся к бойкоту в знак солидарности, чтобы компания не имела никакой возможности получать материалы и услуги от других поставщиков.

Если компании будет объявлен бойкот в знак солидарности, члены 3F и других организаций, являющихся членами LO, не должны поставлять такой компании товары или услуги, пока она не подпишет коллективный трудовой договор.

## Коллективные трудовые договоры

Коллективный трудовой договор — это договор между работодателем и организацией работников (ЗФ), который определяет условия труда. Коллективный трудовой договор должен выполняться обеими сторонами, и если возникнут разногласия относительно того, как его следует толковать, ЗФ может вам помочь.

Коллективный трудовой договор может быть составлен в разных формах и с самым разным содержанием, которое зависит от характера работы, однако он всегда должен включать в себя положения о заработной плате и рабочем времени.

Подробнее о коллективных трудовых договорах, действующих в вашем секторе или отрасли, читайте на нашем веб-сайте:

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

Если у вас есть сомнения по поводу условий, распространяющихся на ваше рабочее место, обратитесь к уполномоченному лицу профсоюза или в местное отделение ЗФ.

### Договор о присоединении

Договор о присоединении — это соглашение, которое ваш профсоюз может заключить с работодателем, если тот не является членом объединения работодателей.

Соглашение определяет, какой коллективный трудовой договор регулирует заработную плату и условия труда на рабочем месте. Кроме того, эти особые условия могут быть включены в договор о присоединении. Если вы хотите знать, существует ли договор о присоединении и какие положения он содержит, обратитесь к уполномоченному лицу профсоюза или в местное отделение ЗФ.



## **Болезнь**

Если вы заболели, вам нужно связаться со своим работодателем как можно скорее, но не позднее чем через два часа после времени, в которое вы должны были выйти на работу.

Обратитесь к представителю по вопросам охраны труда и безопасности, представителю работодателя или в местное отделение ЗФ, чтобы узнать о других правилах, действующих на вашем рабочем месте.

### **Если вы заболели, будучи безработным (-ой)**

Если вы являетесь безработным (-ой) и получаете пособие по безработице, вы должны сообщить о болезни в местные органы власти, фонд страхования от безработицы (A-kasse) и центр занятости. Фонд страхования от безработицы и центр занятости должны быть уведомлены в первый день вашей болезни.

### **Если заболел ваш ребенок**

Как правило, у вас есть право остаться дома в первый день болезни вашего ребенка, но в дальнейшем вы должны найти другие возможности ухода за ним. Вы должны уведомить своего работодателя в кратчайшие сроки и не позднее чем через два часа после времени, в которое вы должны были выйти на работу.

Некоторые коллективные трудовые договоры предоставляют работникам право на несколько дополнительных семейных дней, которые можно использовать, если ваш ребенок болеет дольше одного дня.

Обратитесь к представителю работодателя или в местное отделение ЗФ, чтобы узнать о других правилах, действующих на вашем рабочем месте.

## Отпуск

Закон Дании «Об отпусках» предоставляет наемным работникам право на отдых продолжительностью 5 недель в году. За каждый отработанный месяц вам начисляется 2,08 дня отпуска.

Отпуск накапливается за календарный год, то есть с 1 января по 31 декабря. Отпуск можно брать на протяжении отпускного года, то есть с 1 мая по 30 апреля следующего года.

У вас есть право на отпуск продолжительностью три недели подряд с 1 мая по 30 сентября (основной отпуск). Остальную часть своего отпуска вы можете использовать в течение года. Вы можете заключить с работодателем соглашение о том, когда вы имеете право использовать оставшуюся часть своего отпуска. Если компания закрывается на период отпуска или вы с работодателем не можете договориться, то в таких случаях график отпусков составляет работодатель.

Даже если на работе отпускные вам не начисляются, вы имеете право пойти в отпуск за свой счет. Если ваш работодатель не выплатит вам отпускные, следует обязательно обратиться в местное отделение 3F. Если вы увольняетесь, ваш работодатель должен выплатить вам отпускные в размере 12,5% дохода, заработанного вами за год начисления отпуска до момента вашего ухода. Дополнительную информацию можно получить у уполномоченного лица профсоюза или в местном отделении 3F.

## **Дополнительные отпуска**

Большинство коллективных трудовых договоров содержат положения о праве работника на один или несколько дополнительных (дискреционных) отпусков. Дополнительный отпуск — это выходные дни, предоставляемые помимо 25 отпускных дней, предусмотренных законом «Об отпусках».

Также существуют специальные условия, которые необходимо выполнить, чтобы получить дополнительный отпуск. Они зависят от коллективного трудового договора. Если вы хотите знать, имеете ли вы право на дополнительный отпуск, обратитесь к уполномоченному лицу профсоюза или в местное отделение ЗФ.

## **Недомогание (длительная нетрудоспособность)**

Если вы заболели, вы должны немедленно сообщить об этом своему работодателю.

Как правило, в течение периода недомогания вы можете получать выплаты по больничному листу или заработную плату. Это зависит от продолжительности вашего трудоустройства и наличия коллективного трудового договора на вашем предприятии.

Вы всегда можете получить помощь от представителя профсоюза или в ближайшем отделении ЗФ, если заболели и будете нуждаться в более подробной информации о своих возможностях, правах и обязанностях.

### **План удержания и возвращения к работе**

Если вы считаете, что не сможете вернуться на работу в течение восьми недель с первого дня отсутствия, вы можете попросить своего непосредственного руководителя подготовить план удержания (fastholdelsesplan). Этот документ оформляется письменно.

Также вы можете попросить, чтобы этот план был подготовлен в любой момент периода вашего отсутствия на работе, например во время собеседования о возвращении на работу. Однако ваш работодатель вправе отказаться от составления такого плана, если он в тот момент посчитает, что подготовить выполнимый план невозможно.

Вы и ваш работодатель должны составить план вместе. Цель такого плана заключается в том, чтобы изложить условия вашего скорейшего возвращения на работу с полной или частичной занятостью.

Вы имеете право на то, чтобы на собеседовании присутствовал ваш помощник, например представитель профсоюза или представитель по вопросам безопасности.

## **Официальное заявление**

Ваш работодатель может попросить вас представить официальное заявление с первого дня вашего отсутствия на рабочем месте.

## **Медицинская справка**

Вместо заявления о работоспособности или в дополнение к нему ваш работодатель может попросить вас представить медицинскую справку (friattest) от врача, подтверждающую вашу длительную нетрудоспособность.

## **Местный орган власти**

Местный орган власти будет наблюдать за вами в период длительной утраты вами трудоспособности из-за недомогания. Местный орган власти может быть вовлечен в диалог между вами и работодателем, а также проконсультировать вас о том, как вернуться к работе.

Кроме того, после вашего отсутствия на работе в течение примерно восьми недель местный центр занятости оценит вашу способность постепенно вернуться к работе.

## **Узнайте больше на этих веб-сайтах**

Вы можете скачать заявление о работоспособности на нескольких веб-сайтах:

[www.sygeguide.dk](http://www.sygeguide.dk).

[www.3f.dk](http://www.3f.dk)

[www.rasksnak.dk](http://www.rasksnak.dk)

[www.arbejdsmilijoweb.dk](http://www.arbejdsmilijoweb.dk)

## Травма

Если вы или ваш коллега получите травму на рабочем месте

Если это серьезная травма, необходимо вызвать скорую помощь по номеру 112. Также нужно вызвать полицию и представителя Службы Дании по вопросам условий труда на рабочем месте.

Если это незначительная травма, следует обратиться в травмпункт или к врачу. После этого у вас будет документальное подтверждение случая, приведшего к травме. Уведомьте представителя по вопросам охраны труда и безопасности, если такое лицо работает вместе с вами.

### Обязанность работодателя сообщить о травме

Ваш работодатель обязан сообщить о производственной травме, если из-за нее вы отсутствуете на работе в течение одного или нескольких дней.

После того как ваш работодатель сообщит о производственной травме, вы должны обратиться в местное отделение 3F, где вам предоставят помощь, в случае если вы имеете право на компенсацию за травму.

## Пенсия

Коллективные трудовые договоры 3F также предусматривают отчисление работодателем денежных сумм в соответствии с пенсионным планом работника. Обычно работодатель платит 2/3, а вы 1/3 пенсионных взносов.

Обязательно проверяйте свои платежные ведомости при их получении, чтобы убедиться в том, что по вашему пенсионному плану осуществляются соответствующие платежи.

Если у вас есть сомнения, обратитесь в местное отделение 3F или в пенсионный фонд. Работники обоих учреждений готовы вам помочь и предоставить консультации.

Подробнее о пенсионном плане для вашего сектора или отрасли читайте на нашем веб-сайте:

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

## Отсутствие коллективного трудового договора

Если с вашим работодателем не был заключен коллективный трудовой договор, вам придется самостоятельно вести переговоры о пенсии, но 3F готова вам помочь.

Положение о пенсии должно быть включено в декларацию правил и условий.

## Страхование

Помимо пенсионных планов, действует также целый ряд различных видов страхования. Они вступают в силу, если работник становится инвалидом, утрачивает трудоспособность вследствие тяжелого заболевания или в качестве помощи семье в случае смерти работника до достижения им пенсионного возраста.

## **Беременность**

Если работница или партнерша работника забеременеет. У отца и матери есть право на отпуск по уходу за ребенком общей продолжительностью 52 недели. Необходимо уведомить работодателя о беременности как можно скорее.

### **Права матери**

Будущая мать имеет право взять отпуск за четыре недели до предполагаемой даты родов.

После родов мать имеет право на 14 недель дополнительного отпуска по уходу за ребенком, а затем мать и отец могут разделить между собой дополнительные 32 недели отпуска. Родители вправе самостоятельно решить, пойдет в 32-недельный отпуск только один из них или же они разделят отпуск по уходу за ребенком между собой.

### **Права отца**

Отец имеет право на двухнедельный отпуск по уходу за ребенком в течение первых 14 недель после рождения ребенка.

Через 14 недель после родов мать и отец могут разделить между собой дополнительные 32 недели отпуска по уходу за ребенком. Родители вправе самостоятельно решить, пойдет в 32-недельный отпуск только один из них или же они разделят отпуск по уходу за ребенком между собой.



### **Защита от увольнения**

После уведомления работодателя о беременности работница получает дополнительную защиту от увольнения. Законодательство запрещает увольнять женщину, если она беременна или находится в отпуске по уходу за ребенком. Отец также имеет защиту от увольнения.

Если женщину увольняют во время беременности или отпуска по уходу за ребенком, работодатель должен доказать, что увольнение не связано с беременностью или отпуском по уходу за ребенком.

### **Выплаты или денежные пособия в период отпуска по уходу за ребенком**

Как правило, работник имеет право на получение оплаты за часть отпуска по уходу за ребенком и право на государственные пособия за оставшуюся часть отпуска.

Обратитесь к представителю работодателя или в местное отделение ЗФ, чтобы узнать о правилах, которые на вас распространяются.

## **Уполномоченные лица и представители профсоюзов**

На многих предприятиях члены ЗФ выбирают уполномоченное лицо профсоюза и представителя по вопросам безопасности, которые защищают интересы работников.

### **Уполномоченные лица профсоюза**

На предприятиях, где заключен коллективный трудовой договор, сотрудники выбирают уполномоченное лицо профсоюза, которое представляет их интересы перед руководством, профсоюзом и другими профессиональными группами. Ваше уполномоченное лицо профсоюза является для вас непосредственной точкой контакта и помощником в вопросах, связанных с работодателем и профсоюзом.

Члены профсоюза должны оказывать уполномоченному лицу максимальную поддержку. Это означает, что вы всегда должны действовать открыто и обращаться к уполномоченному лицу профсоюза, если считаете, что у вас на работе существуют проблемы.

Правила избрания уполномоченного лица профсоюза изложены в коллективном трудовом договоре. Если у вас есть сомнения по поводу правил проведения выборов, вы можете обратиться в местное отделение ЗФ.



## **Представители по вопросам безопасности**

Работники уполномочены и обязаны избирать представителя по вопросам безопасности, который защищает их интересы в отношении охраны труда и безопасности. Представитель по вопросам безопасности избирается на всех предприятиях, где работает более 10 сотрудников, а также на предприятиях, где нет коллективного трудового договора. Это предусмотрено Законом «Об условиях труда на рабочем месте».

Голосовать на выборах имеют право все сотрудники. Работодатель и бригадиры/руководители низшего звена права голоса не имеют.

Представители по вопросам безопасности, как правило, избираются на два года в соответствии с теми же правилами, которые применяются к выборам уполномоченного лица профсоюза по коллективному трудовому договору, действующему на рабочем месте.

Если у вас есть сомнения по поводу правил проведения выборов, обратитесь к уполномоченному лицу профсоюза или в местное отделение ЗФ.

## **Защита**

Местное отделение необходимо уведомить о выборах уполномоченного лица профсоюза или представителя по вопросам безопасности, чтобы обеспечить защиту от увольнения.

Уполномоченные лица профсоюза и представители по вопросам безопасности защищены от увольнения и ухудшения условий труда.

Это означает, что для их увольнения должны существовать веские причины, а работодатель обязан уведомлять этих лиц за более длительный промежуток времени, нежели это установлено для других работников.

## Декларация правил и условий

Вы имеете право на получение декларации правил и условий, если работаете свыше 8 часов в неделю. Предоставить такую декларацию вам обязаны в течение 1 месяца после вашего выхода на работу. Это предусмотрено законом.

**В вашей декларации правил и условий должно быть указано следующее:**

- имя и фамилия вашего работодателя, а также ваши имя и фамилия;
- адрес вашего работодателя и ваш адрес;
- адрес вашего места работы;
- ваша должность;
- описание работы;
- дата выхода на работу;
- продолжительность вашего трудоустройства, если оно предусмотрено только на определенный промежуток времени;
- ваше право на оплачиваемый отпуск;
- правила, связанные с прекращением трудовых отношений;
- срок уведомления о прекращении трудовых отношений;
- ваша заработная плата, надбавки и другие условия оплаты труда, например пенсия;
- день месяца, в который выплачивается заработная плата;
- ежедневное и еженедельное рабочее время;
- коллективные трудовые договоры и соглашения, распространяющиеся на ваши условия труда.



Помимо этой информации, декларация правил и условий содержит и другие важные положения, касающиеся вашей работы. Например, работодатель может выдать вам рабочую одежду или обеспечить вас жильем, поэтому эти вопросы могут быть урегулированы отдельными соглашениями.

Если вы не получили декларацию правил и условий или считаете ее неверной, обратитесь к своему работодателю с просьбой выдать вам новую декларацию. Если у вас есть вопросы, вы можете получить помощь от уполномоченного лица профсоюза или в местном отделении ЗФ.

## **Прекращение трудовых отношений**

Вы или ваш работодатель можете объявить о нежелании продолжать трудовые отношения.

Если на предприятии, где вы работаете, заключен коллективный трудовой договор, тогда работодатель должен предоставлять вам соответствующее уведомление или вы должны уведомлять работодателя в соответствии с определенными правилами.

Если работодатель не соблюдает срок предоставления уведомления, вы можете обратиться за помощью в ЗФ.

### **Увольнение**

Ваш работодатель должен сообщить вам о вашем увольнении в письменной форме и с указанием причины.

Как правило, работника уведомляют за определенный промежуток времени, который зависит от продолжительности трудоустройства и коллективного трудового договора, который распространяется на этого работника.

Вы должны выходить на работу в течение срока, указанного в уведомлении. Если вы этого не сделаете, ваш работодатель может наложить на вас штраф за невыход на работу.

Если вы считаете свое увольнение необоснованным, вы должны немедленно обратиться к уполномоченному лицу профсоюза или в ближайшее отделение ЗФ. Увольнение по необоснованным причинам не допускается. Жалоба об увольнении должна быть рассмотрена немедленно, а в некоторых случаях в течение 14 дней.

Уполномоченное лицо профсоюза или работники местного отделения ЗФ могут предоставить вам более детальную информацию по данному вопросу.

## **Немедленное увольнение**

Для немедленного увольнения работника должна быть очень веская и убедительная причина. Немедленное увольнение может быть словесным, при этом трудовые отношения прекращаются незамедлительно, а работник утрачивает право на получение заработной платы.

В таком случае вы должны немедленно обратиться в местное отделение 3F с просьбой предоставить помощь в решении вашего вопроса. Если вас уволили несправедливо, работники местного отделения 3F помогут вести ваше дело.

## Предупреждение

Предупреждение — это жалоба работодателя на вас, если вы нарушили правила, которые действуют в организации. Например, если вы не сообщили работодателю о том, что заболели, или оставили рабочее место до официального окончания рабочего дня.

Предупреждение может быть словесным или письменным. Но чтобы работодатель мог использовать предупреждение в дальнейшем деле об увольнении, такое предупреждение должно быть оформлено в письменной форме. Также в нем должно быть указано, какое нарушение, по мнению работодателя, вы совершили и какими будут последствия, если в течение определенного промежутка времени оно повторится.

Как правило, одним из последствий является увольнение, а в худшем случае — немедленное увольнение. В компании могут действовать соглашения, предусматривающие принципы предоставления предупреждений, увольнения работников и т. д.

Если вы считаете, что вас уволили несправедливо, немедленно обратитесь к уполномоченному лицу профсоюза или в ближайшее отделение ЗФ с просьбой предоставить помощь в решении вашего вопроса.



## **Заработная плата**

Ваша заработная плата может состоять из разных компонентов и зависеть от коллективного трудового договора, который на вас распространяется, или от наличия у вас индивидуального соглашения.

Заработная плата может состоять из базовой ставки, систем премирования, льготных выплат и т. д. Если 3F имеет соглашение с вашим работодателем, это означает, что ваша заработная плата была согласована с 3F. В отдельных случаях у работника есть возможность договориться о части своей заработной платы на предприятии путем заключения местного соглашения.

Подробнее о заработной плате в вашем секторе или отрасли читайте на веб-сайте: <http://www.3f.dk/english/working-conditions/wages>.

## **Отсутствие коллективного трудового договора**

Если с вашим работодателем не был заключен коллективный трудовой договор, вам придется вести переговоры о своей заработной плате самостоятельно, но 3F готова вам с этим помочь.

Положения о заработной плате должны быть включены в декларацию правил и условий.

## **Если вам не выплачивают заработную плату**

Если вы не получаете заработную плату своевременно, вы должны спросить своего работодателя, в чем причина задержки. Если сразу после этого вы не получите заработную плату, вам следует обратиться в местное отделение 3F. В случае вашей бездеятельности вы рискуете потерять свою зарплату.

Получить помощь вы можете от уполномоченного лица профсоюза или в местном отделении 3F.

## Условия труда в Дании

Большинство работников в Дании являются членами профсоюзов. Количество этих общественных организаций в стране является одним из самых больших в мире. Ваши датские коллеги надеются, что вы также станете членом профсоюза.

ЗФ и другие профсоюзы играют существенную роль в установлении достойной заработной платы и создании выгодных условий труда в Дании путем заключения коллективных трудовых договоров.

Датские работники долго боролись за право заключать коллективные трудовые договоры с работодателями.

Ведь именно этот вид соглашений определяет нормы касательно заработной платы, пенсий, рабочего времени и т. д. Поэтому подписание коллективного трудового договора с вашим работодателем является очень важным. Если вы не знаете, заключен ли с вашим работодателем коллективный трудовой договор, или если хотите узнать, какие правила распространяются на вас, обратитесь в местное отделение ЗФ.



## **Условия труда на рабочем месте**

В Дании условия труда на рабочем месте регулируются Законом «Об условиях труда на рабочем месте».

Условия труда на вашем рабочем месте должны быть безопасными и надежными и не причинять вред вашему здоровью и жизни. Ответственность за это несет работодатель, однако этот аспект также является общей заботой всех трудящихся. Поэтому необходимо соблюдать законодательство об условиях труда.

Ваш работодатель должен за свой счет обеспечить такие средства индивидуальной защиты, как маски и защитные наушники.

Если у вас есть сомнения по поводу условий труда на вашем рабочем месте, вы можете обратиться к представителю по вопросам условий труда или в местное отделение 3F.

### **Представители по вопросам охраны труда и безопасности**

Работники уполномочены и обязаны избрать представителя по вопросам охраны труда и безопасности для защиты их интересов в отношении охраны труда и безопасности. Подробнее о представителях по вопросам охраны труда и безопасности читайте здесь.

### **Производственная травма**

Если вы получите травму на работе, 3F может помочь вам правильно и своевременно оформить этот несчастный случай, чтобы вы могли получить положенную вам по закону компенсацию. В местном отделении 3F вам могут предоставить помощь и инструкции касательно производственных травм.

## **Рабочее время**

Еженедельное рабочее время определяется коллективным трудовым договором. Как правило, оно составляет 37 часов в неделю.

Ваше рабочее время должно быть указано в декларации правил и условий. Также это положение действует, если работодатель не заключил коллективный трудовой договор. Рабочее время не должно превышать 48 часов в неделю. Эта норма предусмотрена Законом «Об условиях труда на рабочем месте».

### **Неполная занятость**

Если вас взяли на работу с неполной занятостью, продолжительность рабочего времени должна быть указана в декларации правил и условий. Многие коллективные трудовые договоры предусматривают, что ваше время работы должно составлять не менее 15 часов в неделю.

### **Сверхурочная работа**

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени обычно оплачивается как сверхурочная. Правила оплаты сверхурочной работы и уведомление о ней зависят от конкретного соглашения. Кроме этого, могут быть предусмотрены правила использования отгулов. Если вы хотите знать, какие правила применяются к вашему предприятию, обратитесь к уполномоченному лицу профсоюза или в местное отделение ЗФ.



### **11-часовой отдых**

Рабочее время должно быть организовано таким образом, чтобы вы могли отдохнуть в течение не менее 11 часов подряд на протяжении 24-часового периода.

Таким образом, ваша ежедневная рабочая нагрузка может составлять не более 13 часов, включая перерывы. Эта норма предусмотрена Законом «Об условиях труда на рабочем месте».

Если вы работаете в разные смены, период отдыха может быть сокращен, но в любом случае он должен составлять не менее 8 часов.

### **24-часовой отдых**

В течение каждого 7-дневного периода у вас должно еженедельно быть 24 часа отдыха. Это предусмотрено Законом «Об условиях труда на рабочем месте».

### **Работа в выходные дни**

Если вы работаете в свой выходной день, вам должны платить в соответствии с условиями коллективного трудового договора.

Обратитесь к уполномоченному лицу профсоюза или в местное отделение 3F, чтобы узнать, каким образом эти правила применяются к вам.



Вам нужна дополнительная информация?

- Зайдите на [www.3f.dk/english](http://www.3f.dk/english)
- Обратитесь к Энтони Сильвестру (Anthony Sylvester):

адрес электронной почты : [anthony.sylvester@3f.dk](mailto:anthony.sylvester@3f.dk)

тел.: +45 70 300 300

прямой: +45 88 920 981

моб.: +45 40 4360761

Хотите стать членом профсоюза?

**Зайдите на [www.3f.dk/optagelse/en](http://www.3f.dk/optagelse/en)**

**или позвоните по номеру**

**+45 70 300 300**





**Объединенная федерация работников Дании**