



Kopenhaga przeciwko
socjalnemu dumpingowi

**Odpowiednia
płaca — i warunki
zatrudnienia
— dla ciebie i
twoich kolegów**

Dziękujemy, że wykonujesz pracę dla Gminy Kopenhaga
— uczesniczysz w ten sposób w funkcjonowaniu naszego miasta.

Zakładaj ubranie robocze na godziwych warunkach

Kiedy zakładasz robocze ubranie i wykonujesz pracę dla Gminy Kopenhaga, masz prawo do odpowiednich zarobków i warunków zatrudnienia. Wymagamy od naszych wykonawców tego, aby wszyscy, którzy dla nas pracują, pracowali na odpowiednich warunkach.

Co oznaczają odpowiednie warunki?

Gmina Kopenhaga zwalcza socjalny dumping żeby zapewnić:

- *Odpowiednie zarobki i warunki zatrudnienia dla wszystkich pracowników*
- *Sprawiedliwą konkurencję wszystkim przedsiębiorstwom*
- *Więcej miejsc do nauki i praktyki dla młodzieży uczącej się.*

Na następnej stronie możesz przeczytać więcej o tym, jakie masz prawa jako pracownik, który wykonuje pracę dla Gminy Kopenhaga. Możesz również przeczytać o tym, w jaki sposób Gmina Kopenhaga sprawdza, czy ty i twoi koledzy pracujecie na odpowiednich warunkach.

Masz wątpliwości jeśli chodzi o twoje prawa?

lub jakie zarobki przysługują ci za twoją pracę? Skontaktuj się ze związkami zawodowymi lub jednostką CSR Gminy Kopenhaga:

 **3366 7020**

 **CSR@okf.kk.dk**

Masz prawo do odpowiednich za- robków i warun- ków zatrudnienia, kiedy wykonujesz dla nas pracę

Poniżej możesz przeczytać o tym, jakie masz prawa jako pracownik, dotyczące między innymi wynagrodzenia, czasu pracy oraz urlopu, kiedy wykonujesz pracę dla Gminy Kopenhaga.

Poznaj swoje prawa

Wynagrodzenie

Jako minimum przysługuje ci wynagrodzenie, w wysokości obowiązującego wynagrodzenia za ten sam rodzaj pracy. Żeby ocenić, jest odpowiednie wynagrodzenie oraz warunki zatrudnienia, posługujemy się umowami krajowymi dotyczącymi wynagrodzeń, zawartymi pomiędzy najliczniejszymi związkami zawodowymi i organizacjami reprezentującymi pracodawców w Danii.

Specyfikacja wypłaty

Jako pracownik musisz otrzymać specyfikację wypłaty, przy każdej wypłacie wynagrodzenia. Musi ona zawierać: wynagrodzenie, czas pracy, urlop i ewentualnie oszczędności wpłacane na fundusz emerytalny i dni urlopowe.

Czas pracy

Normalny czas pracy wynosi 37 godzin tygodniowo dla pracowników wynagradzanych godzinowo. Jeśli pracu-

jesz więcej niż 37 godzin tygodniowo, możesz mieć prawo do zapłaty za ponadgodzinną pracę oprócz normalnych zarobków. Jeśli pracujesz poza godzinami dziennymi (np. wieczorem lub w nocy), możesz mieć prawo do tygodniowego planu oraz dodatku. Dobrym rozwiązaniem jest codzienne zapisywanie ilości przepracowanych godzin, np. w kalendarzu. Szczególnie, jeśli pracujesz więcej, niż to wynika z twojej umowy o pracę lub ze specyfikacji wypłaty.

Czas odpoczynku

Musisz — zgodnie z główną zasadą — mieć przynajmniej 11 godzinną ciągłą przerwę. Poza tym, przynajmniej jeden raz w tygodniu, musisz mieć wolną całą dobę jako przedłużenie tej przerwy — tzn. że przynajmniej raz w tygodniu musisz mieć wolne od pracy 35 godzin jako ciągłość. Jeśli jest to możliwe, musi to być niedziela.

Urlop

Jako pracownik zarabiasz miesięcznie 2,08 dni urlopowych. Już od pierwszego dnia zatrudnienia, wypracowujesz swój urlop. Zgodnie z duńskim ustawodawstwem dotyczącym urlopów, masz prawo do "wynagrodzenia urlopowego" w czasie urlopu. Dlatego jako pracownik zarabiasz pieniądze urlopowe, które stanowią 12,5 procent twojego zarobku. Pieniądze te są wypłacane zamiast zarobków w czasie urlopu.

Inne wolne dni

Poza urlopem wszyscy pracownicy wypracowują dni świąteczne, co daje im prawo do wolnych dni, za które otrzymują wynagrodzenie. Większość pracowników wypracowuje także wolne dni urlopowe, a niektórzy posiadają wolne konto, są to pieniądze, które są do własnej dyspozycji. Można je wykorzystać na dni opieki, dni seniora, emeryturę lub wypłacić.

Umowy zbiorowe decydują o ilości wolnych dni urlopowych, posiadaniu wolnego konta oraz kwocie wypłacanej w czasie dni świątecznych. Kwota, którą masz do dyspozycji z tego tytułu, powinna być umieszczona na specyfikacji wypłaty. Jeśli masz wątpliwości dotyczące swoich praw, skontaktuj się ze związkami zawodowymi.

Emerytura

Najpóźniej 6 miesięcy od twojego pierwszego zatrudnienia, masz prawo do składki emerytalnej płaconej przez pracodawcę. Składka emerytalna nie może być niższa niż wynika to z obowiązujących umów, ale jej wysokość może się różnić w zależności od branży. Jeśli twój pracodawca nie płaci składki emerytalnej, oznacza to, że możesz stracić kilka tysięcy każdego miesiąca.

Pracodawca musi jednocześnie wnieść wpłaty na uzupełniający system emerytalny (ATP). Są one umieszczone na specyfikacji wypłaty.

Dowód zatrudnienia

Jeśli pracujesz 8 lub więcej godzin tygodniowo, musisz otrzymać umowę o pracę najpóźniej 4 tygodnie po rozpoczęciu pracy. Pracodawca ma obowiązek poinformować cię o twoich zarobkach i warunkach zatrudnienia, jaką pracę będziesz wykonywać i jaki będzie twój normalny czas pracy.

Opłata podatku

W Danii musimy płacić podatek od zarobków. Pracodawca jest odpowiedzialny za wniesienie tej opłaty do SKAT.

Związki zawodowe i kasa bezrobotnych A-kasse

Celem związków zawodowych jest dbanie o prawa, które ci przysługują jako pracownikowi. Zadaniem A-kasse

jest ekonomiczne zabezpieczenie (wypłata zasiłku), jeśli stracisz pracę. Sam decydujesz o tym, czy chcesz być członkiem związków zawodowych i/lub A-kasse.

Nie jesteś obywatelem Danii?

Pracowników, którzy nie są duńskimi obywatelami i opuszczają Danię, obowiązują inne zasady dotyczące wypłaty pieniędzy urlopowych i pieniędzy wpłaconych na fundusze emerytalne. Więcej informacji możesz uzyskać dzwoniąc do obsługi obywatela na tlf. 3366 6606, ATP i twojego funduszu emerytalnego.

Mogą występować też inne zasady i prawa, które nie zostały tutaj opisane. Jeśli masz wątpliwości, pytania lub doświadczasz, że twoje prawa nie są respektowane, możesz się skontaktować ze związkami zawodowymi lub zadzwonić do jednostki CSR w Gminie Kopenhaga pod numer tel: 3366 7020.

W Gminie Kopenhaga znajduje się jednostka, która sprawdza, czy wymogi dotyczące odpowiednich zarobków oraz warunków zatrudnienia są przestrzegane.

W ten sposób sprawdzamy, czy warunki zatrudnienia są odpowiednie

Gmina Kopenhaga umieszcza klauzule pracy w swoich kontraktach. Klauzule te zawierają wymagania dotyczące naszych wykonawców — i ich podwykonawców w całym łańcuchu wykonawców — o oferowaniu swoim pracownikom odpowiednich zarobków oraz warunków zatrudnienia.

Gmina Kopenhaga posiada jednostkę, która kontroluje, czy warunki zatrudnienia są poprawne. Jednostka ta może odwiedzać wszystkie rodzaje miejsc pracy o każdej porze dnia i nocy i ma między innymi za zadanie:

- *Rozmawiać z wykonawcami i pracownikami o zarobkach i warunkach zatrudnienia*
- *Przeprowadzać próby kontrolne*

- *Pośredniczyć w sprawach o nieprzebranie klauzul.*

Jednostka ta może wymagać, żebyś jako pracownik, mógł się wylegitymować kartą identyfikacyjną z imieniem i nazwiskiem, zdjęciem i nazwą firmy. Ponadto jednostka ta może żądać pisemnej dokumentacji od pracodawcy potwierdzającej, że otrzymujesz odpowiednie zarobki i warunki zatrudnienia.

Co dzieje się w przypadku stwierdzenia naruszenia zasad?

Na początku, poprzez dialog, pracodawca otrzymuje możliwość wprowadzenia zmian dotyczących poprawy warunków zatrudnienia. Jeśli to nie nastąpi, możemy zażądać od pracodawcy zapłacenia kary. W najgorszym przypadku Gmina Kopenhaga może rozwiązać umowę.

Skontaktuj się z gminnym hotline, żebyśmy mogli poprawić te warunki.

We collect general personal data by way of information about salary, employment conditions and housing situation, including pay slip, employment contract, information from SKAT, etc. The information is processed only by the City of Copenhagen and will generally not be disclosed to any third parties.

The purpose of collecting personal data is to check whether the City of Copenhagen's suppliers comply with their contractual obligations on salary and employment conditions (the labour clause). Data are processed with authority in Article 6(1), paragraph e of the General Data Protection Regulation (the GDPR) as the task undertaken by the City of Copenhagen by securing compliance with the labour clause by its suppliers must be considered a task which is in the public interest.

The City of Copenhagen will delete personal data three months after a case has been closed.

You are entitled to have access to, and rectification, erasure and limitation of the processing of your personal data, see Articles 16, 17 and 18 of the GDPR. If you wish to exercise your rights, you are welcome to contact the City of Copenhagen.

The City of Copenhagen
CSR-enheden, KEID, Økonomiforvaltningen
Borups Alle 177, DK-2400 CPH NV
+45 3366 7020 or csr@okf.kk.dk

Data protection officer:

okfdpobp@okf.kk.dk, Borups Alle 177, DK-2400 CPH NV, 2463 7180, may be contacted at +45 7174 5454 on Tuesdays and Thursdays from 09:00-12:00.

Skontaktuj się z nami

Czy podejrzewasz występowanie socjalnego dumpingu, lub doświadczyłeś nieodpowiednich warunków zatrudnienia, kiedy sam lub inne osoby wykonywały pracę dla Gminy Kopenhaga?

Możesz dzwonić lub pisać anonimowo do hotline. Hotline jest zawsze otwarte, i nasza załoga może działać krótko po zgłoszeniu.



3366 7010



CSR@okf.kk.dk



socialdumping.kk.dk