Prawa i warunki pracy cudzoziemców pracujących na islandzkim rynku pracy

Wyciąg z umowy zbiorowej (kjarasamningur)

Réttindi og kjör erlendra starfsmanna á íslenskum vinnumarkaði

Útdráttur úr kjarasamningum

Wydane w listopadzie 2015 roku
Ważne do 1 maja 2015 roku
Według umowy zbiorowej ponownie pobory ulegną zmianie od 1 maja 2016 roku

Gefið út í nóvember 2015
Samningurinn gildir frá 1. maí 2015
Laun breytast næst skv. kjarasamningum 1. maí 2016.

ASÍ

SA
BUSINESS ICELAND

Spis treści:

Islandzki rynek pracy ..... p. 2
Wynagrodzenie i inne zagadnienia dotyczące wynagrodzenia ..... p. 4
Czas pracy, czas na odpoczynek i przerwy na posiłki ..... p. 8
Urlop ..... p. 12
Prawo do dni chorobowych ..... p. 14
Zerwanie umowy o zatrudnieniu ..... p. 18
Składki do funduszy emerytalnych i związków zawodowych ..... p. 20
Inne zagadnienia ..... p. 22

Islandzki rynek pracy

Dostęp do rynku pracy

Islandia wchodzi w skład EWG, Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej, i dlatego obywatele krajów UE mogą przyjeżdżać na Islandię w poszukiwaniu pracy i otrzymać zatrudnienie w przedsiębiorstwach islandzkich bez potrzeby ubiegania się o specjalne pozwolenie na pracę. Jednak nadal należy ubiegać się o pozwolenie na pobyt w Urzędzie do spraw cudzoziemców (Útlendingastofnun) najpóźniej po upływie pierwszych trzech miesięcy zatrudnienia w kraju. Obywatele innych krajów nie mogą podejmować jakiejkolwiek pracy bez posiadania pozwolenia na pracę i pobyt na Islandii; są jednak wyjątki do tej ustawy.

Warunki wynagrodzeń pracowników pochodzenia obcego

Zgodnie z prawem islandzkim wynagrodzenie i inne zagadnienia dotyczące zatrudnienia, o które negocjują odpowiednie organizacje rynku pracy, nie mogą być gorsze od ustalonych minimalnych warunków zatrudnienia wszystkich pracowników odpowiednich branż niezależnie od płci, narodowości lub okresu zatrudnienia. Dotyczy to również pracowników tych pracodawców, którzy nie należą do jakichkolwiek stowarzyszeń pracodawców lub sami nie zawarli umowy zbiorowej ze związkami zawodowymi. Umowy pomiędzy pracownikami a pracodawcami, które zawierają warunki zatrudnienia gorsze niż te obowiązujące w powszechnych umowach zbiorowych, są nieważne i nie są wiążące wobec pracownika.

Specjalne reguły obowiązują w przypadku cudzoziemców pracujących na Islandii z ramienia zagranicznych przedsiębiorstw. Takie osoby mają umowy o zatrudnieniu zawarte z zagranicznymi przedsiębiorstwami lecz nadal mają prawa zgodne z islandzkimi umowami zbiorowymi w odniesieniu do minimalnego wynagrodzenia i innych zagadnień dotyczących wynagrodzenia, wypłat za nadgodziny oraz prawo do urlopu i wypłaty urlopowej. Jednocześnie powinno się przestrzegać zasad o maksymalnym ilości przepracowanych godzin i minimalnego czasu na odpoczynek. Prawo uwzględnia również wypłaty z powodu wypadków w pracy lub chorób. Pracownicy z przedsiębiorstw zagranicznych mają takie same prawa przy zatrudnieniu i conajmniej najniższe przewidywane pobory według umów zbiorowych, jakie obowiązują w danym zakładzie pracy na Islandii.

Jest to zadaniem mężów zaufania związków zawodowych, aby w miejscach pracy stosowane były zasady zawarte w umowach zbiorowych wobec pracowników. Jeśli

Efnisyfirlit:

Íslenskur vinnumarkaður ..... bls. 3
Laun og aðrir launaþættir ..... bls. 5
Vinnutími, hvíldartími og neysluhlé ..... bls. 9
Orlof ..... bls. 13
Veikindaréttur ..... bls. 15
Slit ráðningarsamninga ..... bls. 19
Iðgjöld til lífeyrissjóða og stéttarfélaga ..... bls. 21
Önnur ákvæði ..... bls. 23

Íslenskur vinnumarkaður

Aðgangur að vinnumarkaðnum
Ísland á aðild að EES, Evrópska efnahagssvæðinu, og er því ríkisborgurum frá ríkjum ESB heimilt að koma til Íslands í atvinnuleit og ráða sig til starfa hjá íslenskum fyrirtækjum án sérstaks atvinnuleyfis. Þeir þurfa þó að sækja um dvalarleyfi til Útlendingastofnunar í síðasta lagi þegar þriggja mánaða starfstíma hér á landi er náð. Ríkisborgurum annarra ríkja er óheimilt að starfa hér á landi án atvinnu- og dvalarleyfa, nema undanþáguákvæði laga heimili.

Launakjör erlendra starfsmanna og eftirlit með þeim
Samkvæmt íslenskum lögum skulu laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, vera lágmarkskjör, óháð kyni, þjóðerni eða ráðningartíma fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er samningurinn tekur til. Á það einnig við um launamenn hjá atvinnurekendum sem standa utan samtaka atvinnurekenda eða hafa ekki sjálfir gert kjarasamninga við stéttarfélög. Samningar einstakra launamanna og atvinnurekenda um lakari kjör en hinir almennu kjarasamningar ákveða eru ógildir og ekki bindandi fyrir starfsmann.

Sérreglur gilda um erlenda starfsmenn sem sendir eru til Íslands á vegum erlendra fyrirtækja í tengslum við veitingu þjónustu. Þeir eru í ráðningarsambandi við erlenda fyrirtækið en eiga eftir sem áður rétt skv. íslenskum kjarasamningum hvað varðar lágmarkslaun og aðra launaþætti, yfirvinnugreiðslur og réttindi til orlofs og orlofslauna. Einnig ber að virða reglur um hámarksvinnutíma og lágmarkshvíldartíma. Í lögum er kveðið á um rétt þeirra til launa í veikinda- og slysafellum. Starfsmenn erlendra starfsmannaleiga skulu að lágmarki njóta sömu launa og annarra starfskjara og þeir hefðu notið hefðu þeir verið ráðnir beint til notendafyrirtækisins til að gegna sama starfi.

Það er hlutverk trúnaðarmanna stéttarfélaga á vinnustað að gæta þess að gerðir kjarasamningar séu haldnir gagnvart starfsfólki. Sé rökstuddur grunur um að brotinn sé réttur gagnvart erlendum starfsmanni hefur trúnaðarmaður rétt á að yfirfara gögn um laun eða önnur starfskjör starfsmanns. Sé ekki trúnaðarmaður á vinnustað hefur fulltrúi viðkomandi stéttarfélags sömu heimildir og trúnaðarmaður til að yfirfara gögn.

zajdzie uzasadnione podejrzenie o pogwałceniu zasad umowy wobec pracownika pochodzenia obcego, mąż zaufania ma prawo do przejrzenia dokumentacji o wynagrodzeniu i innych odpowiednich warunkach zatrudnienia danego pracownika. Jeśli mąż zaufania nie jest obecny w miejscu pracy, odpowiedni przedstawiciel związku zawodowego ma takie same upoważnienie jak i mąż zaufania do przejrzenia dokumentacji.

Jeśli zostanie wzbudzone podejrzenie o pogwałceniu umowy, należy zwrócić się do męża zaufania w miejscu pracy, który zapozna się ze sprawą i ma prawo domagać się naprawienia sytuacji. Jeśli mąż zaufania nie jest obecny w miejscu pracy, należy wtedy skontaktować się ze związkiem zawodowym, który prowadzi działalność na terenie odpowiedniej braży i prosić o pomoc.

Ta broszura ma na celu udzielenie pomocy pracownikom pochodzenia obcego w uświadomianiu im ich praw i obowiązujących warunkach na islandzkim rynku pracy. W całkowitych umowach zbiorowych znajdują się dokładniejsze informacje na temat niektórych przepisów i praw i dlatego ważnym jest to, aby każda osoba zapoznała się z umową zbiorową według której jest zatrudniona. Nie jest tutaj mowa o warunkach zatrudnienia osób pracujących w spedycji i biurach.

Wynagrodzenie i inne zagadnienia

Wynagrodzenie minimalne

Na Islandii wszyscy pracodawcy mają obowiązek przestrzegania postanowień umów zbiorowych o minimalnym wynagrodzeniu. Zależy ono przede wszystkim od rodzaju wykonywanej pracy, stażu i wykształenia.

Przykłady minimalnego wynagrodzenia robotnika w wieku 22 lat (2015):

Sprzątanie	kr. 229.517
Przemysł rybny	kr. 234.500
Pace budowlane	kr. 236.211
Sterowanie maszyn	kr. 243.316

Minimalne wynagrodzenie pracowników branży elektryznej/ślusarzy/murarzy/malarzy/hydraulików po egzaminie czeladniczym: kr. 319.366

Wynagrodzenie minimalne zgodnie z umowami zbiorowymi mierzone jest w odniesieniu do pełnego dnia roboczego, 40 godzin w tygodniu. Za nadgodziny wypłacane jest wynagrodzenie dodatkowe.

Pomimo powyższego najniższe pobory dla pracowników 18-letnich, którzy przez ostatnich 6 miesięcy pracowali w tym samym zakładzie pracy (pełne 173,33 godziny miesięcznie, 40 godzin tygodniowo, powinny wynosić 245.000kr miesięcznie (conajmiej 900 godzin).[1]

[1] W przypadku kiedy pracownik nie otrzymuje wyżej podanych poborów, pracodawca ma obowiązek wypłaty dodatku. Do poborów wliczane są jednak różnego rodzaju premie oraz dodatki w czasie pracy podanym powyżej. Pobory ponad 173,33 godzin miesięcznie oraz zwroty wyłożonych własnych pieniędzy nie wliczane są w tym przypadku.

Ef grunur vaknar um brot er rétt að leita liðsinnis trúnaðarmanns á vinnustað sem kannar málið og krefst úrbóta. Ef trúnaðarmaður er ekki á vinnustað er rétt að hafa samband við stéttarfélag sem starfar á svæðinu í viðkomandi starfsgrein og óska aðstoðar.

Bæklingi þessum er ætlað að aðstoða erlenda starfsmenn við að þekkja réttindi og kjör á íslenskum vinnumarkaði. Í kjarasamningum er oft að finna nánari útfærslur á einstökum samningsákvæðum og meiri rétt en hér lýst og því er mikilvægt að starfsmenn kynni sér þann kjarasamnings sem þeir vinna eftir. Hér er ekki fjallað um kjör afgreiðslu- og skrifstofufólk.

Laun og aðrir launaþættir

Lágmarkslaun
Öllum atvinnurekendum á Íslandi ber að virða ákvæði kjarasamninga um lágmarkslaun. Lágmarkslaun ráðast fyrst og fremst af eðli starfs, starfsaldri og menntun.

Dæmi um lágmarkslaun 22 ára verkamanns (2015):

Ræstingar	kr. 229.517
Fiskvinnsla	kr. 234.500
Byggingarvinna	kr. 236.211
Tækjastjórn	kr. 243.316

Lágmarkslaun rafiðnaðarmanna/trésmiða/múrara/málara/pípara með sveinspróf
kr. 319.366

Lágmarkslaun skv. kjarasamningum miðast við fulla dagvinnu, 40 klst. á viku. Fyrir vinnu umfram það er greitt yfirvinnukaup.

Þrátt fyrir það sem að framan segir skulu lágmarkstekjur vera kr. 245.000 á mánuði fyrir fullt starf, fullar 173,33 unnar stundir á mánuði (40 stundir á viku), fyrir þá starfsmenn sem eftir að 18 ára aldri er náð hafa starfað a.m.k. sex mánuði hjá sama fyrirtæki (þó að lágmarki 900 stundir).[1]

[1] Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum tekjum, en til tekna í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hverskonar bónus-, álags- og aukagreiðslur, sem falla til innan ofangreinds vinnutíma. Laun fyrir vinnu umfram 173,33 stundir á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

Wynagrodzenie według umów zbiorowych ulega zmianom: 1 maja 2016 roku, i 1 maja 2017 roku oraz 1 maja 2018 roku, chyba że umowa zbiorowa zostanie rozwiązana a wtedy rozwiązanie umowy obowiązuje 1 kwietnia 2016, 2017 lub 2018 roku. Dlatego należy zwrócić się do odpowiedniego związku zawodowego w celu uzyskania informacji o obowiązujących stawkach wynagrodzeń.

Przysługujące uprawnienia z uwagi na pracę za granicą
Pracownicy cudzoziemcy pracujący w kraju a także Islandczycy, którzy zatrudnieni byli za granicą, transferują przepracowany okres mając na uwadze uprawnienia w umowie zbiorowej za przepracowany okres w odpowiedniej branży. Praca za granicą zostaje wtedy też uznana za porównywalną.
Przy zatrudnieniu pracownicy muszą udowodnić zatrudnienie i przepracowny okres poprzez przedłożenie zaświadczenia o zatrudnieniu od poprzednich pracodawców lub w jakikolwiek inny równie wiarygodny sposób w terminie najpóźniej trzech miesięcy od daty zatrudnienia.

Dotacje grudniowe i urlopowe
Osoby będące zatrudnione w pierwszym tygodniu grudnia lub przepracowały u tego samego pracodawcy 12 tygodniu przez ostatnie 12 miesięcy mają prawo do dotacji grudniowej, proporcjonalnie do okresu pracy w roku kalendarzowym. Pełny kalendarzowy rok pracy wynosi 45 tygodni lub więcej po pominięciu obowiązującego urlopu. Dotację grudniową wypłaca się nie później niż 15 grudnia. Dotacja grudniowa w roku 2015 wynosi 78.000 kr., w roku 2016 – 82.000 kr., w roku 2017 – 86.000 kr. a w roku – 89.000 kr.

Osoby pracujące na przełomie kwiecień/maj lub przepracowały przynajmniej 12 tygodni w roku urlopowym (tj. w okresie od 1 maja do 30 kwietnia) mają prawo do dotacji urlopowej, proporcjonalnie do okresu pracy w dobiegającym końca roku urlopowym. Pełny kalendarzowy rok pracy wynosi 45 tygodniu lub więcej po pominięciu obowiązującego urlopu. Dotacja urlopowa latem 2016 roku wynosi 44.500 kr., w roku 2017 – 46.500 kr. a w roku 2018 – 48.000 kr.

Osoby pracujące na część etatu ma prawo do częściowych dotacji.

Wynagrodzenie za pracę dzienną
Wynagrodzenie za pracę dzienną może być stałym wynagrodzeniem miesięcznym lub wynagrodzeniem według przepracowanych godzin. Przy wypłacie stałego wynagrodzenia miesięcznego, pracownik otrzymuje wcześniej uzgodnione wynagrodzenie miesięczne niezależnie od ilości przepracowanych dni w miesiącu (od poniedziałku do piątku).

Wynagrodzenie za przepracowane godziny wylicza się poprzez podzielenie przez 173,33 sumy wynagrodzenia miesięcznego. Wypłacane wynagrodzenie zależy w każdym miesiącu od ilości przepracowanych godzin w odpowiednim miesiącu. Jeśli np. wynagrodzenie miesięczne robotnika budowy wynosi 236.211 kr., wtedy stawka godzinna wynosi 1.362,78 kr. Stawka godzinna pracowników branży restauracyjnej i hoteli wylicza się poprzez podzielenie wynagrodzenia miesięcznego przez 172.

Laun skv. kjarasamningum taka breytingum, 1. maí 2016, 1. maí 2017 og 1. maí 2018. nema kjarasamningnum verði sagt upp og tekur uppsögnin þá gildi eftir atvikum 1. apríl 2016, 2017 eða 2018.
Því þarf að leita upplýsinga hjá hlutaðeigandi stéttarfélagi um gildandi kauptaxta.

Áunnin réttindi vegna starfa erlendis
Erlendir starfsmenn hér á landi svo og þeir Íslendingar sem starfað hafa erlendis flytja með sér áunnin starfstíma gagnvart réttindum kjarasamninga sem tengd eru starfstíma í starfsgrein, enda verði starfið erlendis talið sambærilegt.
Starfsmenn skulu við ráðningu færa sönnur á starfstíma sinn með vottorði fyrri vinnuveitanda eða öðrum jafn sannanlegum hætti og í síðasta lagi innan þriggja mánaða frá ráðningu.

Desember- og orlofsuppbót
Þeir sem eru í starfi í fyrstu viku desember eða hafa verið samfellt í starfi hjá sama atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eiga rétt á desemberuppbót, hlutfallslega m.v. starfstíma á almanaksárinu. Fullt ársstarf telst 45 vikur eða meira fyrir utan orlof. Desemberuppbót greiðist eigi síðar en 15. desember. Desemberuppbót árið 2015 er kr. 78.000. Árið 2016 er hún kr. 82.000, árið 2017 er hún kr. 86.000 og árið 2018 er hún kr. 89.000.

Þeir sem eru í starfi um mánaðarmótin apríl/maí eða ná því að hafa vinna a.m.k. 12 vikur á orlofsári (þ.e. á tímabilinu frá 1. maí til 30. apríl) eiga rétt á orlofsuppbót, hlutfallslega miðað við starfstíma á orlofsárinu sem þá er að ljúka. Fullt ársstarf telst 45 vikur eða meira fyrir utan orlof. Orlofsuppbót til greiðslu sumarið 2016 er kr. 44.500. Orlofsuppbót árið 2017 er kr. 46.500 og kr. 48.000 árið 2018.

Starfsfólk í hlutastarfi á rétt á hlutfallslegum uppbótum.

Dagvinnukaup
Dagvinnukaup getur hvort heldur verið mánaðarkaup eða tímakaup. Þegar greitt er mánaðarkaup fyrir dagvinnu þá fær starfsmaður greitt umsamið mánaðarkaup, óháð fjölda vinnudaga (mánudaga – föstudaga) í mánuðinum.

Tímakaup í dagvinnu er fundið með því að deila með 173,33 í mánaðarlaunin. Greidd laun í hverjum mánuði ráðast þá af fjölda dagvinnustunda í viðkomandi mánuði.
Ef mánaðarlaun byggingaverkamanns eru t.d. 236.211 þá er tímakaup í dagvinnu kr. 1.362,78. Tímakaup starfsfólks í veitinga- og gistihúsum fæst með því að deila með 172 í mánaðarlaunin.

Wynagrodzenie za nadgodziny i pracę w święta
Godziny nadliczbowe wylicza się poprzez stawkę godzinną, która odpowiada 1,0385% wynagrodzenia miesięcznego za pracę dzienną.

Za pracę w święta stawka wynosi 1,375% wynagrodzenia miesięcznego za pracę dzienną.

Jeśli np. wynagrodzenie miesięczne robotnika budowy wynosi 250.000 kr, wtedy stawka godzinna za nadgodziny wynosi 2.596,25 kr a stawka w dni świąteczne 3.437,50 kr.

Wypłaty wynagrodzeń i wykazy o wynagrodzeniach
W umowie o zatrudnieniu powinna być podana informacja o tym czy wynagrodzenie ma być wypłacane miesięcznie, tygodniowo lub co drugi tydzień. Jeśli wynagrodzenie jest wypłacane miesięcznie, wtedy wypłata następuje w pierwszy dzień roboczy następnego miesiąca. Jeśli wynagrodzenie jest wypłacane tygodniowo (40 przepracowanych godzin) lub co drugi tydzień (80 przepracowanych godzin), wtedy wypłata następuje w czwartek lub piątek następnego tygodnia.

Do każdego wynagrodzenia dołączony powinien być wykaz o wynagrodzeniu. Na tym wykazie muszą być podane wyszczególnienia dotyczące wynagrodzenia za m.in. pracę dzienną, nadgodziny lub pracę w święta. Podane muszą być również wszystkie informacje o potrąceniach z wynagrodzenia.

Czas pracy, czas na odpoczynek i przerwa na posiłek

Czas pracy
Praca dzienna odbywa się od poniedziałku do piątku, 8 godzin dziennie (40 godzin w tygodniu) w okresie przeznaczonym na pracę dzienną. Praca dzienna rozpoczyna się o godz. 07:00 i kończy się w zależności od umowy zbiorowej. Dzień roboczy zwykłych robotników kończy się o godz. 17:00 lecz pracownicy przemysłowi kończą pracę generalnie o godz. 18:00. Pracownik wraz z pracodawcą uzgadniają kiedy w tym okresie kończy się dzień roboczy. Pracodawca w porozumieniu z pracownimiem ma prawo do przesunięcia godzin dziennych pomiędzy dniami w ten sposób, aby godziny obowiązkowe zmieściły się w pięciodniowym tygodniu pracy.

Nadgodziny naliczane są po tym, kiedy dany pracownik przepracował swoje pełne godziny dzienne. Praca w godzinach poza tymi godzinami wynagradzana jest dopiero wtedy poprzez tzw. wypłatę za nadgodziny, nie dotyczy to pracy na zmianę. Należnego za pracę dzienną wynagrodzenia nie wolno wypłacać za nadgodziny, nawet jeśli pracownik nie przepracował pełnych 8 godzin pracy dziennej.

Czas na odpoczynek
Czas pracy musi być podzielony w taki sposób, aby pracownik miał przynajmniej 11 godzin w ciągu doby na odpoczynek. W przypadku, kiedy pracownik zostanie wyjątkowo poproszony o przyjście do pracy przed upływem 11 godzinnego odpoczynku, należy mu się wtedy dodatkowe godziny odpoczynku, a podział ten

Yfirvinnukaup og stórhátíðarkaup
Yfirvinna greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Vinna á stórhátíðardögum greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Ef mánaðarlaun byggingaverkamanns eru t.d. kr. 250.000 þá er tímakaup í yfirvinnu kr. 2.596,25 og tímakaup í stórhátíðarvinnu kr. 3.437,50.

Kaupgreiðslur og launaseðlar
Tilgreina skal í ráðningarsamningi hvort laun séu greidd mánaðarlega, vikulega eða á tveggja vikna fresti. Ef laun eru greidd mánaðarlega skal greiða út fyrsta virkan dag næsta mánaðar á eftir. Þegar laun eru greidd út vikulega (40 dagvinnustundir) eða á tveggja vikna fresti (80 dagvinnustundir) skal greiða út á fimmtudegi eða föstudegi fram að næstu helgi á undan útborgunardegi.

Með hverri launaútborgun skal fylgja launaseðill. Á launaseðli skal sundurliða greiðslur, m.a. í dagvinnu, yfirvinnu og stórhátíðarvinnu. Einnig skal allur frádráttur sundurliðaður.

Vinnutími, hvíldartími og neysluhlé

Vinnutími
Dagvinna er unnin mánudaga til föstudaga, 8 klst. á dag (40 klst. á viku) innan dagvinnutímabils. Dagvinnutímabil hefst kl. 07:00 en mismunandi er eftir kjarasamningum hvenær því lýkur. Hjá verkafólki lýkur því kl. 17:00 en hjá iðnaðarmönnum almennt kl. 18:00. Starfsmaður og vinnuveitandi semja um hvernær á þessu tímabili dagvinnu er skilað. Heimilt er með skriflegu samkomulagi vinnuveitanda og starfsmanns að færa dagvinnutíma milli daga þannig að vikuleg vinnuskylda verði uppfyllt á minna en fimm heilum virkum dögum.

Yfirvinna hefst þegar starfsmaður hefur skilað fullri dagvinnu. Vinna utan dagvinnutímabils er þó greidd með yfirvinnukaupi, nema þegar um vaktavinnu er að ræða. Ekki er heimilt að greiða dagvinnukaup á yfirvinnutímabili, jafnvel þótt starfsmaður hafi ekki skilað fullum 8 klst. í dagvinnu.

Hvíldartími
Vinnutíma skal haga þannig að starfsmaður fái a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld á sólarhring. Sé starfsmaður sérstaklega beðinn að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð ber honum uppbótarhvíld sem nemur 1½ klst. fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Starfsmaður skal hafa a.m.k. einn vikulegan frídag en heimilt er að semja við hann um að fresta vikulegum frídegi þannig að þess í stað komi tveir samfelldir frídagar á tveimur vikum, t.d. laugardag og sunnudag.

wygląda wtedy tak: 1½ godziny za każdą godzinę odbytego odpoczynku. Pracownik musi mieć przynajmniej jeden dzień wolny w tygodniu lecz możliwe jest wynegocjowanie tego w taki sposób, aby przesunąć dzień wolny i przyznać dwa dni wolne w ciągu dwóch tygodni, np. w sobotę i niedzielę.

Przerwy na jedzenie i kawę
Przerwa na obiad trwa przez 1 godzinę i nie jest wliczana do godzin pracy (czyli nie należy się wynagrodzenie). Według umów zbiorowych w weekendy przerwa na obiad pracowników przemysłowych jest wliczana do godzin pracy. Przerwy na kawę trwają przez 35 minut dziennie i wynagrodzenie jest wypłacane jak za zwykłą godzinę pracy. Jeśli pracuje się w czasie przerwy na obiad lub przerwy na kawę, wtedy wypłaca się wynagrodzenie jak za nadgodziny.

Można wynegocjować krótsze przerwy na jedzenie lub kawę i wtedy nadgodziny zaczynają się wcześniej.

Praca na zmiany
W większości umów dopuszczalna jest praca na zmiany, która obejmuje część lub wszystkich pracowników danego przedsiębiorstwa. Wypłacane jest dodatkowe wynagrodzenie za pracę w okresie od godz. 16:00 (od godz. 17.00 w restauracjach i hotelach) do godz. 08:00 rano i w weekendy. Za pracę na zmianę wykonywaną poza 40 godzinami w tygodniu należy się wynagrodzenie za nadgodziny.

Święta
Osoby pracujące w dzień nie pracują w święta, chyba że istnieje inna umowa pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Jeśli święto przypada na któryś z dni pomiędzy poniedziałkiem a piątkiem, wtedy pracownikowi należy się wynagrodzenie, nawet jeśli dana osoba wtedy nie pracuje. Wypłacane jest wynagrodzenie za 8 godzin pracy dziennej. Jednak nie wypłaca się wtedy wynagrodzenia za nadgodziny. Robotnicy nie mają prawa do wynagrodzenia w święta wcześniej niż po jednym przepracowanym miesiącu u tego samego pracodawcy lub w tej samej branży.

Jeśli praca odbywa się w dni świąteczne, które przypadają na któryś z dni pomiędzy poniedziałkiem a piątkiem, wtedy wypłacane jest wynagrodzenie za nadgodziny lub za dni świąteczne poza wynagrodzeniem za pracę dzienną.

Wynagrodzenie za nadgodziny wypłacane jest za pracę w następujące święta: Wielki Czwartek, drugi dzień świąt Wielkanocnych, pierwszy dzień lata (sumardagurinn), 1 maja, Święto Wniebowstąpienia, drugi dzień Zielonych Świątek, wolny dzień pracowników handlu (pierwszy poniedziałek sierpnia) oraz drugi dzień Świąt Bożego Narodzenia.

Wynagrodzenie za pracę w dni świąteczne wypłacane jest za pracę w następujących dniach: Nowy Rok, Długi Piątek (föstudagurinn langi), Wielkanoc, Zielone Świątki, 17 czerwca (święto narodowe Islandczyków), Wigilię, pierwszy dzień Świąt Bożego Narodzenia oraz w Sylwestra po godz. 12:00.

Inne zasady obowiązują w przypadku pracy na zmiany.

Matar- og kaffihlé
Hádegismatartími er 1 klst. og telst hann ekki til vinnutíma (ólaunaður). Í kjarasamningum iðnaðarmanna telst hádegismatartími um helgar þó til vinnutíma. Kaffitímar eru 35 mín. á dag og greiðast sem vinnutími. Ef unnið er í hádegismatartíma eða kaffitímum skal það greitt sem yfirvinna.

Heimilt að semja um styttri matarhlé og kaffihlé og hefst yfirvinna þá fyrr sem því nemur.

Vaktavinna
Í flestum kjarasamningum er heimild til að vinna á vöktum sem nái til hluta eða allra starfsmanna fyrirtækisins. Greitt er vaktaálag fyrir vinnu á tímabilinu frá kl. 16:00 (frá kl. 17.00 á veitinga- og gistihúsum) til kl. 08:00 að morgni og um helgar. Fyrir vinnu umfram 40 stundir að meðaltali í vaktavinnu á viku er greitt yfirvinnukaup.

Helgidagar
Dagvinnumenn vinna ekki á helgidögum nema um það hafi verið samið milli starfsmanns og vinnuveitanda. Ef helgidagur fellur á mánudag til föstudag ber að greiða starfsmanni laun, þótt ekki sé unnið. Greiddar eru 8 stundir á dagvinnukaupi starfsmanns. Yfirvinna er ekki greidd. Verkamenn eiga þó ekki rétt á launum á helgidögum fyrr en eftir eins mánaðar samfellt starf hjá sama atvinnurekanda eða í sömu starfsgrein.

Ef unnið er á helgidögum, sem falla á mánudaga til föstudaga, skal greiða yfirvinnukaup eða stórhátíðarkaup til viðbótar við dagvinnukaupið.

Yfirvinnukaup er greitt fyrir vinnu á: Skírdag, annan í páskum, sumardaginn fyrsta, 1. maí, uppstigningardag, annan í hvítasunnu, frídag verslunarmanna (fyrsta mánudag í ágúst) og annan í jólum.

Stórhátíðakaup er greitt fyrir vinnu á. Nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní (þjóðhátíðardagur Íslendinga), jóladag og aðfangadag jóla og gamlársdag eftir kl. 12:00.

Aðrar reglur gilda um vaktavinnu.

Urlop

Minimalny okres urlopu

Należy wiedzieć o tym, że istnieje różnica pomiędzy dniami urlopowymi, które dana osoba zapracowuje sobie poprzez to, że jest zatrudniona na rynku pracy, a wynagrodzeniem urlopowym, które każdy pracodawca wypłaca ponad zwykłe wynagrodzenie pracownika.

Dni urlopowe

Osoba, która przepracowała pełny rok urlopowy, tj. od 1 maja do 30 kwietnia, ma prawo do conajmniej 24 dni urlopowych. Zmiana pracodawcy w tym okresie nie ma wpływu na ilość dni urlopowych. Osoby, które pracowały przez krótszy okres, mają prawo do dni urlopowych stosownie do przepracowanego okresu w ciągu roku urlopowego, a to wylicza się w następujący sposób: dwa dni urlopowe za każdy przepracowany miesiąc.

W czasie urlopu soboty, niedziele i święta nie są wliczane do dni urlopowych.

Wynagrodzenie urlopowe

Poprzez pracę u danego pracowdawcy pracownik uzyskuje prawo do wynagrodzenia urlopowego. Wysokość wynagrodzenia urlopowego widnieje na wykazie o wynagrodzeniu pracownika i wynosi minimalnie 10,17% od całej kwoty wynagrodzenia. Odpowiada to wynagrodzeniu za 24 przepracowane dni.

Wynagrodzenie urlopowe wypłacane jest na różne sposoby:

- Pracodawca przetrzymuje wynagrodzenie urlopowe i wypłaca je wtedy, kiedy pracownik idzie na urlop w następnym roku urlopowym. Przy każdej wypłacie wynagrodzenia pracodawca dzieli wynagrodzenie urlopowe przez wynagrodzenie za pracę dzienną pracownika. W ten sposób uzyskuje się informację o tym, jakej ilości godzin pracy dziennej odpowiada wynagrodzenie urlopowe. Te godziny pracownik dolicza do całego roku urlopowego. Kiedy pracownik idzie na urlop w następnym roku urlopowym, bierze się sumę tych godzin i mnoży przez aktualną stawkę za godzinę pracy dziennej. Ta suma jest wypłacana pracownikowi po dokonaniu potrąceń podatkowych i innych opłat składkowych.
- Wynagrodzenie urlopowe wpłacane jest na specjalny rachunek urlopowy pracownika. Pracownik może mieć dostęp do tych pieniędzy po ukończonym roku urlopowym, czyli po 15 maja każdego roku.
- Pracownicy, którzy otrzymują stałe wynagrodzenie miesięczne za pracę dzienną otrzymują zwykłe wynagrodzenie w chwili pójścia na urlop. Wynagrodzenie urlopowe za nadgodziny i inne dotacje wpłacane są na rachunek urlopowy.

Zwiększenie urlopu

W umowach zbiorowych jest mowa o zwiększeniu urlopu, tj. większej ilości dni urlopowych i większe niż minimalne wynagrodzenie urlopowe. Pracownik może na podstawie okresu pracy u odpowiedniego pracodawcy lub danej branży mieć prawo do 25–30 dni urlopowych. Wynagrodzenie urlopowe zwiększa się wtedy z 10,64% do 13,04%.

Orlof

Lágmarksorlof

Gera verður greinarmun á orlofsdögum annars vegar, sem starfsmaður ávinnur sér með starfi á vinnumarkaði, og orlofslaunum hins vegar, sem hver vinnuveitandi greiðir til viðbótar við laun fyrir vinnu.

Orlofsdagar

Starfsmaður sem unnið hefur fullt orlofsár, frá 1. maí til 30. apríl, á rétt á að lágmarki 24 daga orlofi. Ekki skiptir máli þótt hann hafi skipt um vinnuveitanda á tímabilinu. Þeir sem unnið hafa skemur eiga rétt á hlutfallslegu orlofi og er þá miðað við að starfsmaður ávinni sér tvo orlofsdaga fyrir hvern unninn mánuð.

Þegar starfsmaður fer í orlof teljast laugardagar, sunnudagar og helgidagar ekki sem orlofsdagar.

Orlofslaun

Með vinnu hjá vinnuveitanda ávinnur starfsmaður sér rétt til launa í orlofi. Orlofslaun eru tilgreind á launaseðli starfsmanns og er lágmarksorlof 10,17% af öllum launum. Það jafngildir launum í 24 daga.

Laun í orlofi eru greidd með mismunandi hætti:

- Vinnuveitandi heldur eftir orlofslaununum og greiðir þau út þegar starfsmaður fer í frí á næsta orlofsári. Við hverja launaútborgun deilir vinnuveitandi í orlofslaunin með dagvinnutímakaupi starfsmannsins. Þannig er fundið út til hve margra dagvinnutíma orlofslaunin svara. Þessum stundum safnar starfsmaður upp allt orlofsárið. Þegar starfsmaður fer í frí á næsta orlofsári er heildarfjöldi þessara stunda tekinn og margfaldað með því dagvinnutímakaupi sem þá gildir. Sú fjárhæð er greidd til starfsmanns, að frádregnum sköttum og öðrum gjöldum.
- Orlofslaun greidd inn á orlofsreikning, sem er sérstakur bankareikningur á nafni starfsmanns. Starfsmaður getur nálgast inneign sína, vegna liðins orlofsárs, eftir 15. maí ár hvert.
- Starfsmenn á föstum mánaðarlaunum fyrir dagvinnu halda gjarnan launum þegar þeir fara í orlof. Orlofslaun af yfirvinnu, bónusgreiðslum eða öðrum tilfallandi greiðslum eru þá greidd inn á orlofsreikning.

Orlofsauki

Í kjarasamningum er kveðið á um orlofsauka, þ.e. fleiri orlofsdaga og hærri orlofslauna en sem nemur lágmarksorlofi. Starfsmaður getur á grundvelli starfstíma hjá hlutaðeigandi atvinnurekanda eða í starfsgreininni áunnið sér 25– 30 daga orlofsrétt. Orlofslaun eru þá frá 10,64% til 13,04%.

Ákvörðun og tilkynning

Vinnuveitandi ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof er veitt. Hann skal verða við óskum þeirra um orlofstíma að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Að lokinni könnun á vilja starfsmannsins skal hann tilkynna eins fljótt og unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli.

Postanowienie i ogłoszenie
Pracodawca wraz z pracownikiem ustala kiedy udzielany jest okres urlopowy. Musi to w jak najlepszy sposób odpowiadać życzeniom obydwu stron. Po zapoznaniu się z życzeniem pracownika pracodawca musi ogłosić swoją decyzję w jak najszybszym terminie, jednak najpóźniej miesiąc przez rozpoczęciem urlopu, jeśli nie zajdą jakiekolwiek szczególne w tej sprawie okoliczności.

Choroba w okresie urlopowym
Jeśli pracownik z powodu choroby nie może pójść na urlop w okresie ustalonym przez pracodawcę, ma on prawo do urlopu poza okresem letnim, lecz urlop nie może być w okresie późniejszym niż przed 31 maja następnego roku. W okresie choroby pracownik otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z przysługującym mu prawem do dni chorobowych i odpowiednimi postanowieniami umów zbiorowych.

W przypadku poważnej choroby w kraju, na terenie UE, Szwajcari, Ameryki lub Kanady, choroby podczas której pracownik nie jest w stanie korzystania ze swego urlopu, należy natychmiast powiadomić pracodawcę, np. poprzez: fax, telegram, poczta internetowa lub inny potwerdzony sposób, chyba, że „siła wyższa" na to nie pozwala. W takim przypadku najszybciej, jak będzie to możliwe. Po wypełnieniu powyższego obowiązku informowania, jeżeli choroba trwa ponad 3 doby, pracownik powiadomi pracodawcę w trakcie, przedstawi zaświadczenie lekarskie z nazwiskiem lekarza prowadzącego, pracownik prawo do dodatkowego urlopu na dni trwania choroby. W celu uzyskania takiego urlopu należy zawsze przedstawić zaświadczenie lekarskie. Pracodowaca ze swojej strony ma prawo do powiadomienia danego lekarza o chorobie pracownika. Dodatkowy urlop można wykorzystać w okresie od 2 maja do 15 września. Ten sam regulamin obowiązuje w przypadku wypadku podczas urlopu. Obowiązkiem pracownika jest zawiadomienie o tym pracodawcy w pierwszym dniu choroby.

Prawo do dni chorobowych

Choroby pracowników i wypadki w pracy
Jesli pracownik nie jest zdolny do wykonywania pracy z powodu choroby lub wypadku, ma on prawo do wynagrodzenia chorobowego. Po pełnym wykorzystaniu tego prawa, pracownik ma prawo do wypłaty z funduszu opieki zdrowotnej związku zawodowego lub zasiłku chorobowego z Państwowego Zakładu Ubezpieczeń (Tryggingastofnun ríkisins).

Prawo do wynagrodzenia uzależnione jest od okresu pracy u odpowiedniego pracodawcy. Prawo osób pracujących na budowie zależy od okresu pracy w odpowiedniej branży.

Pracownik ma prawo do wypłaty za dwa dni w każdym miesiącu. Zatem pracownik ma dwa dodatkowe dni po każdym miesiącu pracy, cztery dni po dwóch miesiącach itd. Prawo do wynagrodzenia w czasie choroby jest prawem całkowitym w okresie 12 miesięcy, niezależnie od rodzaju choroby. Kiedy pracownik zachoruje, bierze się wtedy pod uwagę poprzednie 12 miesięcy i odejmuje już wypłacone dni chorobowe, do których pracownik ma prawo zgodnie z umowami zbiorowymi.

Veikindi í orlofi
Ef starfsmaður getur vegna veikinda ekki farið í orlof á þeim tíma sem vinnuveitandi hefur ákveðið á hann rétt á orlofi utan sumarorlofstímans, þó ekki síðar en svo að orlofi hans sé lokið fyrir 31. maí næstan á eftir. Í veikindum á hann launarétt í samræmi við áunninn veikindarétt og ákvæði kjarasamninga þar um.

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti, rafpósti eða á annan sannanlegan hátt nema force major aðstæður hindri en þá um leið og því ástandi léttir. Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni, standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa og tilkynni hann atvinnurekanda innan þess frests hvaða læknir annist hann eða muni gefa út læknisvottorð, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Undir framangreindum ástæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Atvinnurekandi á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á. Sömu reglur og að ofangreinir gilda um slys í orlofi.Starfsmaður skal tilkynna atvinnurekanda um veikindin á fyrsta degi veikinda.

Veikindaréttur

Veikindi starfsmanns og slys
Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna sjúkdóms eða slyss á hann rétt á launum frá sínum vinnuveitanda í veikindum. Þegar sá réttur er fullnýttur getur starfsmaður átt rétt til greiðslna frá sjúkrasjóði stéttarfélags eða sjúkradagpeningum frá Tryggingastofnun ríkisins.

Réttur til launa frá vinnuveitanda byggist á starfstíma hjá hlutaðeigandi vinnuveitanda. Réttur byggingamanna miðast þó við starfstíma í starfsgreininni.

Starfsmaður ávinnur sér rétt til launa í tvo daga fyrir hvern unninn mánuð. Hann á því tvo daga eftir eins mánaðar starf, fjóra daga eftir tveggja mánaða starf o.s.frv. Réttur til launa í veikindum er heildarréttur á 12 mánaða tímabili, án tillits til tegundar veikinda. Þegar starfsmaður veikist er því litið 12 mánuði aftur í tímann og greiddir veikindadagar dregnir frá þeim rétti sem starfsmaður hefur áunnið sér samkvæmt kjarasamningum.

Okres prawa do dni chorobowych różni się pomiędzy umowami zbiorowymi:

Robotnicy

- W pierwszym roku pracy u tego samego pracodawcy wypłacane są dwa dni od całego wynagrodzenia za każdy przepracowany miesiac.
- Po jednym roku pracy u tego samego pracodawcy wypłaca się za jeden miesiąc od całego wynagrodzenia.
- Po dwóch latach pracy u tego samego pracodawcy wypłaca się za jeden miesiąc od całego wynagrodzenia i jeden miesiąc wynagrodzenia za pracę dzienną.
- Po trzech latach pracy u tego samego pracodawcy wypłaca się za jeden miesiąc od całego wynagrodzenia i dwa miesiące wynagrodzenia za pracę dzienną.
- Po pięciu latach pracy u tego samego pracodawcy wypłaca się za jeden miesiąc od całego wynagrodzenia i jeden miesiąc pełnego wynagrodzenia za pracę dzienną (tj. wynagrodzenie za pracę dzienną, dotacje i dopłata za pracę na zmianę) oraz dwa miesiące wynagrodzenia za pracę dzienną.

Pracownicy przemysłu metalurgicznego

- Przez pierwsze sześć miesięcy u tego samego pracodawcy dwa dni od całego wynagrodzenia za każdy przepracowany miesiąc.
- Po sześciu miesiącach u tego samego pracodawcy, jeden miesiąc od całego wynagrodzenia.
- Po dwóch latach u tego samego pracodawcy, jeden miesiąc od całego wynagrodzenia i jeden od wynagrodzenia za pracę dzienną.
- Po trzech latach u tego samego pracodawcy, jeden miesiąc od całego wynagrodzenia i dwa od wynagrodzenia za pracę dzienną.

Pracownicy przemysłu budowlanego

- Pierwsze sześć miesięcy w branży po ukończonym egzaminie czeladniczym, dwa dni od całego wynagrodzenia za każdy przepracowny miesiąc.
- Po sześciu miesiącach pracy w branży, jeden miesiąc od całego wynagrodzenia.
- Po jednym roku pracy w branży, jeden miesiąc od całego wynagrodzenia i jeden od wynagrodzenia za pracę dzienną.
- Po trzech latach pracy w branży, jeden miesiąc od całego wynagrodzenia i dwa od wynagrodzenia za pracę dzienną.

Pracownicy przemysłu elektrycznego

- W pierwszym roku pracy u tego samego pracodawcy, dwa dni od stałego wynagrodzenia za każdy przepracowany miesiąc.
- Po jednym roku pracy u tego samego pracodawcy, jeden miesiąc od stałego wynagrodzenia.
- Po trzech latach pracy u tego samego pracodawcy, dwa miesiące od stałego wynagrodzenia.
- Po pięciu latach pracy u tego samego pracodawcy, dwa miesiące od stałego wynagrodzenia i jeden miesiąc od wynagrodzenia za pracę dzienną.

W wyżej wymienionych umowach zbiorowych jest też mowa o przenoszeniu przysługujących praw pomiędzy pracodawcami lecz zasady te różnią się pomiędzy umowami. Generalna zasada jest taka, że pracownik, który przepracował 3 lub 5 lat u tego samego pracodawcy może przenieść część przysługujących mu praw do innego pracodawcy.

Lengd veikindaréttar er nokkuð mismunandi milli kjarasamninga:

Verkafólk

- Á fyrsta starfsári hjá sama vinnuveitanda greiðast tveir dagar á fullum launum fyrir hvern unninn mánuð.
- Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður á fullum launum.
- Eftir tveggja ára starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður á fullum launum og einn mánuður á dagvinnulaunum.
- Eftir þriggja ára starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður á fullum launum og tveir mánuðir á dagvinnulaunum.
- Eftir fimm ára starf hjá sama atvinnurekanda greiðist einn mánuður á fullum launum og einn mánuður með fullu dagvinnukaupi (þ.e. dagvinnulaun, bónus og vaktaálög) og tveir mánuðir á dagvinnulaunum.

Málmiðnaðarmenn

- Fyrstu sex mánuðina hjá sama atvinnurekanda, tveir dagar á fullum launum fyrir hvern unninn mánuð.
- Eftir sex mánaða samfellt starf hjá sama atvinnurekanda, einn mánuður á fullum launum.
- Eftir tveggja ára samfellt starf hjá sama atvinnurekanda, einn mánuður á fullum launum og einn á dagvinnulaunum.
- Eftir þriggja ára samfellt starf hjá sama atvinnurekanda, einn mánuður á fullum launum og tveir á dagvinnulaunum.

Byggingariðnaðarmenn

- Fyrstu sex mánuðina í starfsgrein að afloknu sveinsprófi, tveir dagar á fullum launum fyrir hvern unninn mánuð.
- Eftir sex mánaða samfellt starf í starfsgrein, einn mánuður á fullum launum.
- Eftir eins árs samfellt starf í starfsgrein, einn mánuður á fullum launum og einn á dagvinnulaunum.
- Eftir þriggja ára samfellt starf í starfsgrein, einn mánuður á fullum launum og tveir á dagvinnulaunum.

Rafiðnaðarmenn

- Á fyrsta starfsári hjá sama atvinnurekanda, tveir dagar á föstum launum fyrir hvern unninn mánuð.
- Eftir eins árs starf hjá sama atvinnurekanda, einn mánuður á föstum launum.
- Eftir þriggja ára starf hjá sama atvinnurekanda, tveir mánuðir á föstum launum.
- Eftir fimm ára starf hjá sama atvinnurekanda tveir mánuðir á föstum launum og einn mánuður á dagvinnulaunum.

Ofangreindir kjarasamningar kveða einnig á um flutning áunninna réttinda milli vinnuveitenda, en reglur um það eru mismunandi milli samninga. Almenna reglan eru sú að starfsmaður sem unnið hefur 3 eða 5 ár hjá sama vinnuveitanda geti flutt hluta af áunnum rétti til nýs vinnuveitanda.

Jeśli pracownik nie może zjawić się w pracy z powodu wypadku w pracy lub w drodze do/z domu a także jeśli pracownik jest chory z powodu pracy, należy mu się wynagrodzenie za pracę dzienną przez trzy miesiące oprócz w.w. prawa do dni chorobowych. To prawo jest niezależne i nie ma wpływu na prawo do dni chorobowych pracownika.

Pracodawca może zarządać od pracownika zaświadczenia lekarskiego z powodu nie stawienia się w pracy na skutek choroby lub wypadku. Pracodawca wypłaca według uznania za zaświadczenia lekarskie, z tym zaś zastrzeżeniem, że fakt choroby został zgłoszony w pierwszym dniu choroby.

Choroby dzieci pracownika
Jeśli pracownik musi zostać w domu w celu opieki nad własnym chorym dzieckiem, które ma mniej 13 lat, należy mu się wynagrodzenie za pracę dzienną oraz dodatek za pracę na zmianę (w odpowiednim przypadku). Po pierwszym roku pracy u tego samego pracodawcy pracownik ma prawo do dwóch dni do każdego przepracowanego miesiąca. Zatem 12 dni za każdy 12-miesięczny okres.

Ubezpieczenia przeciw wypadkom
Pracodawca ma obowiązek ubezpieczenia pracowników przed wypadkami śmiertelnymi, długotrwałą lub krótkotrwałą niepełnosprawnością z powodu wypadków w pracy lub w drodze z pracy do domu / z domu do pracy. Jeśli pracownik z powodu pracy mieszka w barakach, wtedy baraki uważane są za miejsce zamieszkania a ubezpieczenie pokrywa także podróże pomiędzy miejscem pracy a barakami.

Zerwanie umowy o zatrudnieniu

Na Islandii obowiązuje główna zasada w odniesieniu zarówno do pracodawców jak i pracowników o możliwości zerwania umowy o zatrudnieniu bez potrzeby podania powodów. Generalnie pracownicy są zatrudniani na okres nieokreślony, a okres wypowiedzenia pracy zależy od umowy zbiorowej. Okres wypowiedzenia dotyczy obydwu stron. Wypowiedzenie musi być w formie pisemnej i sporządzone w tym samym języku jak i umowa o zatrudnieniu pracownika. Pracownik ma prawo do rozmowy na temat zakończenia pracy i powodów zaprzestania zatrudnienia.

Okres wypowiedzenia umowy o zatrudnieniu zależy od umowy zbiorowej:

Robotnicy
- Przez pierwsze dwa tygodnie pracy nie ma ustalonego okresu wypowiedzenia.
- Po dwóch tygodniach pracy u tego samego pracodawcy: 12 dni kalendarzowych
- Po trzech miesiącach pracy u tego samego pracodawcy: jeden miesiąc po przełomie miesięca
- Po trzech latach pracy u tego samego pracodawcy: trzy miesiący po przełomie miesiąca

Ef starfsmaður forfallast af völdum slyss við vinnuna eða slasast á beinni leið til eða frá vinnu og eins ef starfsmaður veikist af atvinnusjúkdómi, skal hann halda dagvinnulaunum í þrjá mánuði til viðbótar við ofangreindan veikindarétt. Þessi viðbótarréttur er sjálfstæður og gengur ekki á veikindarétt starfsmannsins.

Atvinnurekandi getur óskað þess að starfsmaður leggi fram vottorð læknis um að hann hafi verið óvinnufær vegna veikinda eða slyss. Atvinnurekandi greiðir þau læknisvottorð sem hann óskar eftir, að því tilskildu að veikindin hafi verið tilkynnt á fyrsta veikindadegi.

Veikindi barna starfsmanns
Ef starfsmaður þarf að sinna sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri og annarri umönnun verður ekki við komið, skal hann halda dagvinnulaunum og vaktaálagi (ef við á). Á fyrsta starfsári hjá sama atvinnurekanda á starfsmaður rétt á tveimur dögum fyrir hvern unnin mánuð, þangað til rétturinn verður 12 daga á hverju tólf mánaða tímabili.

Slysatryggingar
Vinnuveitendum er skylt að tryggja starfsmenn fyrir dauða, varanlegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss í starfi eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

Slit ráðningarsamninga

Á Íslandi gildir sú meginregla að að jafnt vinnuveitendum sem starfsmönnum er heimilt að segja upp ráðningarsamningum án þess að tilgreina ástæður. Starfsmenn eru almennt ráðnir ótímabundið og er þá ráðningarsamningum sagt upp með uppsagnarfresti skv. kjarasamningum. Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Uppsagnir skulu vera skriflega og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns. Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar.

Lengd uppsagnarfrests er mismunandi milli kjarasamninga:

Verkafólk
- Fyrstu tvær vikurnar í starfi er enginn uppsagnarfrestur.
- Eftir tveggja vikna samfellt starf hjá sama atvinnurekanda: 12 almanaksdagar
- Eftir þrjá mánuði í starfi hjá sama atvinnurekanda: einn mánuður m.v. mánaðamót
- Eftir þrjú ár í starfi hjá sama atvinnurekanda: þrír mánuðir m.v. mánaðamót

Pracownicy przemysłu metalurgicznego

- W pierwszym roku pracy: dwa tygodnie po weekendzie.
- Po jednym roku po w branży: jeden miesiąc po przełomie miesiąca.
- Po trzech miesiącach w branży: dwa miesiące po przełomie miesiąca.
- Po pięciu latach w tym samym przedsiębiorstwie: trzy miesiące po przełomie miesiąca.

Pracownicy przemysłu budowlanego

- W pierwszym roku pracy: dwa tygodnie po weekendzie.
- Po jednym roku w branży: jeden miesiąc po przełomie miesiąca.
- Po trzech latach w branży: dwa miesiące po przełomie miesiąca.
- Po pięciu latach w branży: trzy miesiące po przełomie miesiąca.

Pracownicy przemysłu elektrycznego

- Przy zatrudnieniu, chyba że osoba jest zatrudniona tymczasowo: jeden miesiąc po przełomie miesiąca
- Po trzech latach w tego samego pracodawcy: dwa miesiące po przełomie miesiąca
- Po pięciu latach u tego samego pracodawcy: trzy miesiące po przełomie miesiąca

Pracownicy

W w.w. umowach zbiorowych są postanowienia o dłuższym terminie wypowiedzenia pracy w przypadku pracowników w określonym wieku i o określonym stażu pracy (obydwa warunki muszą być spełnione):

- Po przepracowanych 10 latach (liczonych razem) i wieku 55 lat: cztery miesiące
- Po przepracowanych 10 latach (liczonych razem) i wieku 60 lat: pięć miesięcy
- Po przepracowanych 10 latach (liczonych razem) i wieku 63 lat: sześć miesięcy

Pracownik może jednak zrezygnować z pracy z trzechmiesięcznym okresem wypowiedzenia.

Składki ubezpieczeniowe do funduszy emerytalnych i związków zawodowych

Składka ubezpieczeniowa do funduszu emerytalnego

Zgodnie z prawem i umowami zbiorowymi pracownik ponosi opłatę 4% jako składkę emerytalną do funduszu emerytalnego ze wszystkich wynagrodzeń a pracodawca 8%.

Jeśli pracownik dokonuje dodatkowej wpłaty do specjalnego funduszu emerytalnego w wysokości conajmniej 2%, pracodawca też wpłaca 2%.

Opłaty społeczne związków zawodowych

Związki zawodowe są otwarte dla wszystkich pracowników odpowiednich branż. Są one pełnoprawnymi negocjatorami w sprawach dotyczących wynagrodzeń i warunków pracy swoich członków. Pracodawcy mają obowiązek potrącenia z wynagrodzeń pracowników składek do odpowiedniego związku zawodowego zgodnie z zasadami umów zbiorowych. Generalnie opłata społeczna wynosi 0,7 do 1% od wynagrodzenia a ta kwota podana jest w wykazie o wynagrodzeniu.

Málmiðnaðarmenn
- Á fyrsta starfsári: tvær vikur m.v. vikumót.
- Eftir eitt ár í starfsgreininni: einn mánuður m.v. mánaðamót.
- Eftir þrjú ár í starfsgreininni: tveir mánuðir m.v. mánaðamót.
- Eftir fimm ár í sama fyrirtæki: þrír mánuðir m.v. mánaðamót.

Byggingariðnaðarmenn
- Á fyrsta starfsári: tvær vikur m.v. vikumót.
- Eftir eitt ár í starfsgreininni: einn mánuður m.v. mánaðamót.
- Eftir þrjú ár í starfsgreininni: tveir mánuðir m.v. mánaðamót.
- Eftir fimm ár í starfsgreininni: þrír mánuðir m.v. mánaðamót.

Rafiðnaðarmenn
- Við ráðningu, nema hún sé tímabundin: einn mánuður m.v. mánaðamót
- Eftir þriggja ár samfellt hjá sama vinnuveitanda: tveir mánuðir m.v. mánaðamót
- Eftir fimm ár samfellt hjá sama vinnuveitanda: þrír mánuðir m.v. mánaðamót

Starfslok
Í ofangreindum kjarasamningum eru ákvæði um lengri uppsagnarfrest við starfslok starfsmanna sem náð hafa ákveðnum lífaldri og starfsaldri (bæði skilyrði uppfyllt):
- Eftir 10 ára samfellt starf og 55 ára aldur: fjórir mánuðir
- Eftir 10 ára samfellt starf og 60 ára aldur: fimm mánuðir
- Eftir 10 ára samfellt starf og 63 ára aldur: sex mánuðir

Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

Iðgjöld til lífeyrissjóða og stéttarfélaga

Iðgjald til lífeyrissjóðs
Samkvæmt lögum og kjarasamningum greiðir starfsmaður 4% iðgjald til lífeyrissjóðs af öllum launum og vinnuveitandi með sama hætti 8%.

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarlífeyrissjóð skal mótframlag atvinnurekanda vera 2%.

Félagsgjald stéttarfélaga
Stéttarfélög eru opin öllum launamönnum í hlutaðeigandi starfsgrein á félagssvæðinu. Þau eru lögformlegur samningsaðili um kaup og kjör félagsmanna sinna.
Atvinnurekanda er skylt að halda eftir af launum starfsmanns iðgjaldi hans til viðkomandi stéttarfélags samkvæmt þeim reglum sem kjarasamningar greina. Félagsgjald er 0,7 - 1% af launum og er sá frádráttur tilgreindur á launaseðli.

Składki ubezpieczeniowe do funduszu opieki zdrowotnej, funduszu urlopowego oraz funduszy szkolenia pracowników
Pracodawcy mają obowiązek płacenia składek do funduszu opieki zdrowotnej oraz funduszu urlopowego związków zawodowych, zgodnie z tymi zasadami, o których mowa jest w umowach zbiorowych. Jest tam także mowa o wnoszeniu opłaty przez pracodawców do funduszu szkolenia pracowników.

Inne zagadnienia

W umowach zbiorowych jest również mowa o wielu innych zagadnieniach dotyczących praw i obowiązków pracodawców i pracowników: m.in. o sporządzeniu umowy o zatrudnieniu i jej treści, o wypłatach za odwołania i wezwania, o potrąceniach z wynagrodzeń z powodu nieobecności, podróżach i utrzymaniu w przypadku pracy poza określonym terenem, ubraniach i wyposażeniu firmowym, zniszczeniach ubrań i własności pracownika, o kierownikac zespołów pracowników i kierowników pracy, wyborach mężów zaufania i ich prawach w miejscach pracy itd. W umowach zbiorowych robotników są różnego typu postanowienia dotyczące poszczególnych grup zawodowych, takich jak robotników budowlanych, mechaników, kierowców pojazdów, pracowników stołówek, pracowników przemysłu rybnego i osób zatrudnionych przy sprzątaniu.

Związki zawodowe udzielają bliższych informacji na temat treści umów zbiorowych.

Iðgjald til sjúkrasjóðs, orlofssjóðs og starfsmenntasjóðs
Atvinnurekendum er skylt að greiða iðgjöld í sjúkrasjóði og orlofssjóði stéttarfélaga, samkvæmt þeim reglum sem kjarasamningar greina. Í kjarasamningum er einnig kveðið á um framlag atvinnurekanda í starfsmenntasjóði.

Önnur ákvæði

Kjarasamningar hafa að geyma ýmis önnur ákvæði um réttindi og skyldur vinnuveitenda og starfsmanna: m.a. um gerð ráðningarsamninga og efni þeirra, greiðslur fyrir útköll og bakvaktir, frádrátt frá launum vegna fjarvista, ferðir og uppihald ef unnið er utan skilgreinds starfssvæðis, vinnufatnað og aðbúnað á vinnustað, tjón á fatnaði og munum starfsmanns, flokksstjórn og verkstjórn, kosningu trúnaðarmanna og rétt þeirra á vinnustað o.fl. Í kjarasamningum verkafólks eru ýmis sérákvæði sem snúa að tilteknum starfshópum, s.s. byggingaverkamönnum, tækjamönnum, bifreiðastjórum, starfsfólki mötuneyta, fiskvinnslufólki, iðnverkafólki og ræstingafólki.

Stéttarfélög veita nánari upplýsingar um efni kjarasamninga.

ALÞÝÐUSAMBAND ÍSLANDS
ICELANDIC CONFEDERATION OF LABOUR
Sætúni 1 · 105 Reykjavík
tel.: 53 55 600
e-mail: asi@asi.is
www.asi.is

SA
BUSINESS ICELAND
Borgartúni 35 · 105 Reykjavík
tel.: 591 0000
e-mail: sa@sa.is
www.sa.is