

tłumaczenie : I.Vaclav Alfreðsson, Dóróthea D. Tómasdóttir

konsultacje: Björn Snæbjörnsson

## Rozdział 12.

# Przepisy dotyczące okresu wypowiedzenia umowy o pracę oraz ponownego zatrudnienia

---

### 12.1. Wezwanie do stawienia się w pracy

---

Za wezwanie do stawienia się w pracy uważana jest sytuacja, kiedy pod koniec dniówki pracownicy nie zostają zawiadomieni o odwołaniu pracy następnego dnia rano, np. z powodu zaistniałych zdanem majstra przeszkód spowodowanych pogodą lub innymi trudnymi do przewidzenia wypadkami, które uniemożliwiłyby pracę. Jeśli zaistnieje powyżej opisana sytuacja, to powinno zostać wypłacone wynagrodzenie za cztery godziny pracy.

---

### 12.2. Okres wypowiedzenia umowy o pracę

---

W czasie pierwszych dwóch tygodni pracy nie obowiązuje żaden okres wypowiedzenia.

Po dwóch tygodniach nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy okres wypowiedzenia wynosi 12 dni kalendarzowych.

Po 3 miesiącach nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc, licząc od pierwszego kalendarzowego dnia miesiąca.

Po 3 latach nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące, licząc od pierwszego kalendarzowego dnia miesiąca.

Postanowienie artykułu 12.2. zastępuje w całości postanowienie art.1. prawa nr.19/1979 regulującego wypowiedzenie stosunku pracy.

---

---

---

## 12.3. Procedura postępowania przy wypowiedzeniu

---

### 12.3.1. Objaśnienia ogólne dotyczące wypowiedzenia

Okres wypowiedzenia obowiązuje obydwie strony. Każde wypowiedzenie powinno być sporządzone pisemnie oraz w tym samym języku, w którym została sporządzona umowa o pracę.

### 12.3.2. Rozmowa o powodach wypowiedzenia

Pracownik ma prawo do rozmowy dotyczącej ustania jego stosunku pracy oraz do rozmowy o powodach wypowiedzenia. Prośba o taką rozmowę powinna być przedłożona w ciągu czterech dni od chwili wręczenia wypowiedzenia i powinna się odbyć w ciągu czterech dni licząc od dnia jej przedłożenia.

Pracownik może sobie życzyć zaraz po zakończeniu rozmowy lub w ciągu czterech dni od jej przeprowadzenia otrzymania pisemnego uzasadnienia wypowiedzenia. Jeśli pracodawca przychyli się do powyższego życzenia pracownika, to wręczenie pisemnego uzasadnienia wypowiedzenia pracy powinno nastąpić w ciągu następnych czterech dni od chwili wyrażenia takiego życzenia.

Jeśli pracodawca nie przychyli się do wyżej wymienionego życzenia pracownika, to ma on prawo do odbycia drugiej rozmowy z pracodawcą o powodach wypowiedzenia. Rozmowa taka, jeśli pracownik sobie życzy, może odbyć się w obecności męża zaufania lub przedstawiciela związku zawodowego, do którego pracownik należy.

### 12.3.3. Przepisane prawem ograniczenia dotyczące prawa do wypowiedzenia

Podczas wypowiedzeń należy przestrzegać przepisów prawnych, które ograniczają niezawisłe prawo pracodawcy do wypowiedzenia pracy, m.in. w stosunku do mężów zaufania, mężów zaufania do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, kobiet w ciąży, rodziców na urloпах rodzicielskich, pracowników zgłaszających chęć wykorzystania urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, a także pracowników odpowiedzialnych za rodzinę.

Należy także stosować się do przepisów zawartych w artykule 4. prawa nr. 80/1938, dotyczącego związków zawodowych i konfliktów w miejscu pracy, prawa o równouprawnieniu mężczyzn i kobiet, prawa dotyczącego pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin oraz prawa określającego sytuację prawną pracowników w przypadku zmiany strony reprezentującej firmę. Należy również przestrzegać prawa nakazującego odbycie konsultacji w przypadku zwolnień grupowych.

Jeśli, zgodnie z prawem, pracownika dotyczy przepis ograniczający zastosowanie wobec niego wypowiedzenia stosunku pracy, to na pracodawcy spoczywa obowiązek pisemnego uzasadnienia wypowiedzenia.

### 12.3.4. Sankcje

Nieprzestrzeganie przepisów zawartych w powyższym rozdziale może stanowić podstawę do wszczęcia sprawy roszczeniowej o odszkodowanie za ewentualnie zaistniałe szkody zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa Kodeksu Cywilnego.

---

## 12.4. Przeniesienie na inne stanowisko pracy

---

Jeśli pracownik, który został zatrudniony do wykonywania określonych obowiązków, lub który przepracował na danym stanowisku bez przerwy przez okres co najmniej jednego roku zostałby przeniesiony na inne stanowisko pracy, gdzie stawka wynagrodzenia jest niższa niż na stanowisku, na którym był zatrudniony poprzednio, to ma on prawo do wynagrodzenia zgodnego z poprzednimi stawkami przez okres równy okresowi wypowiedzenia; chyba, że pracownik został uprzedzony o planowanej zmianie stanowiska pracy z wyprzedzeniem odpowiadającym okresowi wypowiedzenia. Powyższe nie obowiązuje w przypadku wykonywania czynności, za które wypłaca się wynagrodzenie na podstawie różnych stawek, a pracownicy kierowani są na różne stanowiska pracy zgodnie ze zwyczajem oraz charakterem pracy w danym zakładzie.

---

## 12.5. Koniec okresu zatrudnienia

---

Jeśli pracownikowi wypowiada się pracę po okresie co najmniej 10 lat nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy, to okres wypowiedzenia wynosi cztery miesiące jeśli pracownik osiągnął wiek 55 lat; 5 miesięcy jeśli pracownik osiągnął wiek 60 lat i 6 miesięcy po osiągnięciu 63 roku życia. Pracownik może natomiast wypowiedzieć umowę o pracę z trzymiesięcznym wyprzedzeniem.

---

## 12.6. Przywileje wynikające ze stażu pracy

---

12.6.1. Wypracowane przywileje wynikające ze stażu pracy powinny zostać zachowane, kiedy ponowne zatrudnienie nastąpi w przeciągu jednego roku. Jeśli ponowne zatrudnienie nastąpi po upływie jednego roku, ale przed upływem trzech lat, to przywileje wynikające ze stażu pracy nabierają mocy po upływie jednego miesiąca.

Pracownik, który przepracował nieprzerwanie u tego samego pracodawcy przez okres jednego roku lub dłużej, powinien w ten sam sposób korzystać na nowo z wypracowanych praw po upływie 3 miesięcy pracy. Dotyczy to przypadku, kiedy ponowne zatrudnienie następuje po przerwie w pracy wynoszącej co najmniej trzy lata, ale trwającej nie dłużej niż pięć lat.

#### 12.6.2. Przywileje wynikające ze stażu pracy za granicą

Pracownicy obcego pochodzenia, a także Islandczycy, którzy pracowali za granicą, korzystają nadal z wypracowanych przywilejów wynikających ze stażu pracy w zawodzie - zgodnie z umowami zbiorowymi - jeśli praca, którą wykonywali za granicą uważana jest za porównywalną z pracą wykonywaną obecnie.

Przy podpisywaniu umowy o zatrudnieniu pracownicy powinni przedstawić zaświadczenie o okresie zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy lub w inny przekonywujący sposób udowodnić fakty, na które się powołują. Jeśli pracownik przy zawieraniu umowy o pracę nie może przedstawić odpowiedniego zaświadczenia, to zgodnie z artykułem 3. i 4. dozwala się, aby przedłożył on wyżej wymagane dokumenty w ciągu trzech miesięcy od daty zawarcia umowy. W takim przypadku przywileje wynikające ze stażu pracy nabierają mocy od pierwszego dnia następnego miesiąca po przedłożeniu dokumentów. Pracodawca jest zobowiązany do wystawienia zaświadczenia potwierdzającego otrzymanie powyższych dokumentów.

Zaświadczenie z poprzedniego miejsca pracy powinno zawierać m.in.:

- Imię, nazwisko oraz dane osobowe pracownika
- Nazwę i dane przedsiębiorstwa, wydającego zaświadczenie wraz z numerem telefonu, adresem poczty komputerowej i nazwiskiem osoby odpowiedzialnej za wystawienie takiego zaświadczenia
- Opis obowiązków zawodowych jakie wykonywał pracownik

- Datę rozpoczęcia i zakończenia pracy w danym przedsiębiorstwie wraz z informacją o przerwie w zatrudnieniu, jeśli takowa nastąpiła

Zaświadczenie powinno być sporządzone w języku angielskim albo przetłumaczone na język islandzki przez tłumacza przysięgłego.

### 12.6.3. Urlop macierzyński

Zgodnie z prawem o urlopie macierzyńskim i rodzicielskim nr. 95/2000 okres takiego urlopu powinien być zaliczony do czasu zatrudnienia, który brany jest pod uwagę przy określaniu i oszacowywaniu przysługujących praw wynikających z pracy w określonym zawodzie, takich jak prawo do urlopu i jego wydłużanie - zgodnie z umowami zbiorowymi, prawo do podwyżek zależnych od stażu pracy w zawodzie, prawo do urlopu chorobowego oraz prawo regulujące okres wypowiedzenia. Te same przepisy obowiązują w przypadku, jeśli kobieta w ciąży musiałaby zaprzestać pracy ze względu na konieczność zachowania warunków bezpieczeństwa - zgodnie z zarządzeniem o działaniach mających na celu podnoszenie poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach, które zatrudniają kobiety w ciąży, kobiety które niedawno urodziły lub które karmią dziecko piersią.

---

## Zapis o procedurach dotyczących wypowiedzeń na rynku pracy

---

W wyniku umowy zawartej pomiędzy ASI \* i SA\*\* dnia 17. lutego 2008 osiągnięto ugodę pomiędzy stronami dotyczącą procedur wypowiedzeń na rynku pracy. Zgodnie z tymi przepisami pracownik ma prawo od rozmowy z pracodawcą o powodach wypowiedzenia, jeśli takie jest jego życzenie. Zaznacza się, że przysługujące pracodawcy wolne i niezależne prawo do wypowiedzenia pracownikowi pracy zależne jest, zgodnie z prawem, od pewnych ograniczeń. Strony są także zgodne co do tego, że należy wspierać działania mające na celu stosowanie właściwych procedur w przypadku wypowiedzeń na rynku pracy i w związku z tym będą wspólnie pracować nad przygotowaniem materiałów oświatowych na ten temat. Prace te

powinny zostać zakończone przed końcem roku 2008.

dopisek tłumacza: ASI\* - Federacja Islandzkich Związków Zawodowych

SA\*\* - Federacja Pracodawców Islandzkich