

þýðing/tłumaczenie : I.Vaclav Alfreðsson, Dórothea D. Tómasdóttir

ráðgjöf/konsultacje: Björn Snæbjörnsson

Rozdział 4.

O urlopach

4.1. Urlop

4.1.1. Najkrótszy urlop to 24 dni robocze. Wynagrodzenie wypłacane w okresie urlopu wynosi 10,17% od wszystkich zarobków, tj. zarówno od pensji za wynagrodzenie podstawowe, jak i za godziny nadliczbowe.

4.1.2. Pracownik, który przepracował 5 lat w tym samym przedsiębiorstwie lub 10 lat w tym samym zawodzie powinien mieć prawo do 25 dni urlopu, z wynagrodzeniem urlopowym równym 10,64% zarobków. Podobnie pracownik, który przepracował w tym samym przedsiębiorstwie 10 lat, nabywa prawo do 30 dni urlopu, z podstawą do rozliczenia wynagrodzenia za okres urlopowy równą 13,04%.

Pracownik, który nabył dodatkowe prawa urlopowe w wyniku pracy w tym samym przedsiębiorstwie, uzyskuje te same prawa ponownie po przepracowaniu 3 lat u nowego pracodawcy - po potwierdzeniu informacji koniecznych do uzyskania wyżej wymienionego przywileju .

4.1.3. Urlop letni obejmuje cztery tygodnie, tj. 20 dni roboczych. Urlop ten ma zostać udzielony w okresie od 2 maja do 30 września. Można ubiegać się o udzielenie urlopu poza wyżej wymienionym okresem, jednak decyzja o tym musi być podjęta z co najmniej miesięcznym wyprzedzeniem.

Pracownicy, którzy na życzenie pracodawcy nie wykorzystali 20 dni urlopu w letnim okresie urlopowym, mają prawo do otrzymania 25% dodatkowego urlopu za niewykorzystany okres.

4.1.4. Związki zawodowe mogą negocjować z poszczególnymi pracodawcami, aby sumy odprowadzane z wynagrodzeń i gromadzone na tzw. rachunkach urlopowych (*orlofsreikningar*) były natychmiast wpłacane na specjalny rachunek urlopowy pracownika do banku lub kasy oszczędnościowej. Należy w takim przypadku zagwarantować, aby strona podejmująca się prowadzenia takiego rachunku wypłaciła pracownikowi należną wypracowaną pensję urlopową, tzn. sumę, która została zgromadzona na jego rachunku urlopowym wraz z należnymi odsetkami. Wypłata powinna nastąpić na początku okresu urlopowego. Obowiązkiem jest natychmiastowe przekazanie Ministerstwu Spraw Socjalnych kopii takiej umowy, a także zawiadomienia ministerstwa o jej ewentualnym zerwaniu.*

4.1.5 Pozostałe sprawy dotyczące urlopów regulowane są bieżącymi przepisami urlopowymi.

W przypadku śmierci pracownika należy wypracowaną przez niego pensję urlopową wpłacić na poczet spadku na rachunek pensyjny zmarłego lub uregulować to w inny sposób.

*Patrz - Regulacje prawne dotyczące spraw urlopowych pracowników przetwórstwa rybnego z roku 1997, str. 166.

4.2. Choroba w czasie urlopu

Jeśli pracownik, spędzając urlop na terenie Islandii zachoruje tak poważnie, że nie jest zdolny do korzystania z urlopu, to powinien zawiadomić o tym fakcie pracodawcę już pierwszego dnia choroby, wysyłając np. telegram. Konieczne jest, aby w takim zawiadomieniu wymienione było nazwisko lekarza,

który wystawi zwolnienie lekarskie.

Taki sam przepis obowiązuje, jeśli pracownik zachoruje przebywając na terenie któregoś z krajów Unii Europejskiej, Szwajcarii, USA lub Kanady, a poważna choroba spowoduje pobyt w szpitalu przez jeden lub więcej dni.

Jeśli pracownik dopełni wyżej wymienionego obowiązku zgłoszenia w odpowiednim czasie wystąpienia choroby, a choroba będzie trwała dłużej niż 3 doby w Islandii, lub dłużej niż 6 dób na terenie któregoś z krajów Unii Europejskiej, Szwajcarii, USA lub Kanady, to ma on prawo do dodatkowego urlopu przez równie długi czas jak trwanie samej choroby. We wszystkich wcześniej wymienionych przypadkach pracownik jest zobowiązany do udokumentowania zaistniałych faktów przedstawiając zaświadczenie lekarskie.

Przedsiębiorstwo ma prawo zwrócić się do lekarza, aby ten złożył wizytę pracownikowi chorującemu w okresie urlopu. Dodatkowy urlop powinien być udzielony w miarę możliwości w sugerowanym przez pracownika okresie między 2 maja a 15 września, chyba że wystąpiłyby jakieś szczególne trudności.