

Réttindi
og kjör
erlendra
starfsmanna
á íslenskum
vinnumarkaði
Útdráttur úr kjarasamningum

Gefið út í maí 2019
Laun samkvæmt þessum
kjarasamningum gilda frá 1. apríl 2019
Laun breytast næst skv. kjarasamningum
1. apríl 2020

Prawa i
warunki pracy
cudzoziemców
pracujących
na islandzkim
rynku pracy

Wyciąg z umowy zbiorowej
(kjarasamningur)

Wydano w maju 2019
Płace według tej umowy
zbiorowej ważne są od
1 kwietnia 2019

Następna zmiana płac nastąpi
1 kwietnia 2020



SAMTÖK
ATVINNULÍFSINS

Spis treści:

Islandzki rynek pracy	2
Płace i inne warunki pracy	4
Czas pracy, czas na odpoczynek oraz przerwy na posiłki	8
Urlop	12
Prawa chorobowe	14
Zerwanie umowy o pracę	18
Składki na fundusz emerytalny i związki zawodowe	22
Inne zagadnienia	22

Islandzki rynek pracy

Dostęp do rynku pracy

Islandia jest członkiem EWG, Europejskiej wspólnoty gospodarczej. Z tego względu obywatele krajów należących do UE i EFTA mają prawo do przyjazdu na Islandię w celu poszukiwania pracy w islandzkich przedsiębiorstwach. Nie potrzebują oni pozwoleń na pobyt w kraju, jak również pozwoleń na pracę. Muszą jednak wystąpić o islandzki numer identyfikacyjny (kennitalę) oraz posiadać stałe miejsce zamieszkania. Dokładne informacje znajdują się na stronie internetowej www.skra.is. Obywatele innych krajów nie mogą podjąć pracy na Islandii bez uprzedniego pozwolenia na pobyt i pracę. W niektórych przypadkach obowiązują legalne odstępstwa od tego przepisu.

Warunki płacowe i inne obcokrajowców oraz kontrola tego

Według prawa i przepisów islandzkich, płace oraz inne warunki pracy, które zostały podpisane w umowach zbiorowych przez związki zawodowe i przedstawiciele rynku pracy, nie powinny się różnić ze względu na płeć, pochodzenie czy okres zatrudnienia. Dotyczy to wszystkich pracowników na terenie, na którym obowiązuje podpisana umowa. Mowa tu również o pracodawcach, którzy nie należą do stowarzyszenia pracodawców, lub tych, którzy podpisali swoje specjalne umowy bezpośrednio ze związkami zawodowymi. Umowy podpisane pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, które zawierają gorsze dla pracownika warunki aniżeli te podane w ogólnych umowach zbiorowych, są uważane za nie ważne.

Specjalny regulamin obowiązuje pracowników z zagranicy, którzy zostali wysłani do Islandii w delegację. Pracownicy ci pracują na umowach ze swoimi przedsiębiorstwami za granicą, jednak według umów zbiorowych obowiązujących na Islandii. Dotyczy to szczególnie najniższych płac oraz innych warunków pracy, takich jak zapłaty za godziny nadliczbowe, prawo do urlopu oraz prawo chorobowe w razie choroby lub wypadku przy pracy. Muszą być również przestrzegane przepisy mówiące o godzinach pracy oraz odpoczynku. Ogólnie mówiąc, pracownicy wypożyczani do islandzkich przedsiębiorstw lub zakładów pracy przez agencje pracy, powinni pracować na takich samych warunkach jak inni ich koledzy zatrudnieni bezpośrednio na tych samych stanowiskach pracy.

Zadaniem męża zaufania współpracującego ze związkami zawodowymi jest zapewnienie tego, aby umowy zbiorowe były przestrzegane w zakładzie pracy. W przypadku podejrzenia złamania prawa na pracowniku z zagranicy, mąż zaufania ma prawo do sprawdzenia dokumentów związanych z poborami oraz innymi warunkami pracy danego pracownika. Jeżeli w danym miejscu pracy nie ma męża zaufania, pracownik odpowiednich związków zawodowych ma takie samo prawo.

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 stéttarfélagá	bls.23
Önnur ákvæði	bls.23

Íslenskur vinnumarkaður

Aðgangur að vinnumarkaðnum

Ísland á aðild að EES, Evrópska efnahagssvæðinu, og er því ríkisborgurum frá ESB og EFTA ríkjum heimilt að koma til Íslands í atvinnuleit og ráða sig til starfa hjá íslenskum fyrirtækjum án dvalar- eða atvinnuleyfis. Þeir þurfa þó að sækja um kennitölu og skrá lögheimili sitt hér á landi. Frekari upplýsingar á www.skra.is. Ríkisborgurum annarra ríkja er óheimilt að starfa hér á landi án atvinnu- og dvalarleyfa, nema undanþáguákvæði laga heimili slíkt.

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 stéttarfélag. 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 lágmarks-laun 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 slysa-fellum. 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 stéttarfélagá 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 stéttarfélagis sömu heimildir og trúnaðarmaður til að yfirfara gögn.

Jeżeli dojdzie do złamania prawa pracownika, trzeba poprosić męża zaufania o pomoc w rozwiązaniu problemu oraz żądania naprawy nieścisłości. W przypadku, kiedy w danym zakładzie nie ma męża zaufania, należy skontaktować się ze związkami zawodowymi, odpowiednimi do wykonywanego zawodu i terenu pracy, i poprosić o pomoc.

Broszura ta przeznaczona jest pracownikom z zagranicy w celu zapoznania ich z prawami na islandzkim rynku pracy, dotyczącymi płac i innych warunków pracy. W umowach zbiorowych znajduje się dokładny opis poszczególnych postanowień jak również innych praw. Dlatego ważnym jest to, aby pracownicy zapoznali się z odpowiednią umową dotyczącą akurat ich. Broszura ta nie zawiera informacji na temat pracowników biurowych.

Płace i inne warunki pracy

Płaca najniższa

Wszyscy pracodawcy na Islandii zobowiązani są do przestrzegania postanowienia umowy zbiorowej dotyczącego najniższych płac, które zależą przede wszystkim od rodzaju wykonywanego zawodu, czasu pracy oraz wykształcenia.

Od 1 kwietnia 2019 pobory miesięczne za pełny etat pracy, wzrastają o 17.000 kr. Przykłady najniższych poborów dla osób, które ukończyły 18 lat (1 kwiecień 2019):

Sprzątanie	kr. 287.391
Praca w zakładach rybnych	kr. 285.549
Pracownicy budów	kr. 287.391
Operatorzy maszyn 1	kr. 295.131
Pracownicy restauracji	kr. 283.735
Pracownicy sklepowi	kr. 287.408

Najniższe pobory elektryków/stolarzy/malarzy/murarzy/hydraulików/blachrzy z egzaminem czeladniczym oraz spawaczy z uprawienieniami, kr. 388.165.

Najniższe pobory kucharzy/pracowników przy produkcji/pracowników przy produkcji mięsa z egzaminem czeladniczym, kr. 379.122.

Podane wyżej najniższe pobory według umów zbiorowych, odnoszą się do pełnego etatu pracy. Za pracę powyżej tego, należy płacić stawkę stosowną do godziny nadliczbowej.

Stawka minimalna za pełny etat pracy:

Pomimo tego, co zostało podane powyżej, stawka minimalna nie powinna wynosić mniej, aniżeli kr. 317.000 miesięcznie za pełny etat pracy, dla pracowników powyżej 18 roku życia, którzy przepracowali w tym samym zakładzie lub przedsiębiorstwie conajmniej 6 miesięcy (lub conajmniej 900 godzin).¹

¹ Jeśli dany pracownik nie zarobi w ciągu miesiąca podanej kwoty, należy wypłacić mu dodatek do poborów. Do poborów w tym przypadku zalicza się między innymi: różne bonusy, dodatek zmianowy, i inne dodatkowe zapłaty, w czasie pełnego etatu. Wszystko powyżej tego według umów zbiorowych oraz zwroty kosztów, nie są pod uwagę przy wypłacie dodatku.

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 að finna nánari útfærslur á einstökum samningsákvæðum og meiri rétt en hér er lýst og því er mikilvægt að starfsmenn kynni sér þann kjarasamnings sem þeir vinna eftir. Hér er ekki fjallað um kjör skrifstofufólks.

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.

Frá 1. apríl 2019 hækka mánaðarlaun fyrir fullt starf um kr. 17.000.

Dæmi um lágmarkstaxtalaun 18 ára og eldri (1. apríl 2019):

Ræstingar	kr. 287.391
Fiskvinnsla	kr. 285.549
Byggingarvinna	kr. 287.391
Tækjastjórn 1	kr. 295.131
Veitingastörf	kr. 283.735
Afgreiðslustörf	kr. 287.408

Lágmarkslaun rafiðnaðarmanna/trésmiða/málara/múrara/pípara/málmíðnaðarmanna með sveinspróf og málsuðumanna með hæfnisvottun, kr. 388.165.

Lágmarkslaun matreiðslumanna/framreiðslumanna/kjötiðnaðarmanna með sveinspróf, kr. 379.122.

Lágmarkslaun skv. kjarasamningum miðast við fulla dagvinnu. Fyrir vinnu umfram það er greitt yfirvinnukaup.

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf:

Þrátt fyrir það sem að framan segir skulu lágmarkstekjur vera kr. 317.000 á mánuði fyrir fullt starf, 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 teknna í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hverskonar bónus-, álags- og aukagreiðslur, sem falla til innan ofangreinds vinnutíma. Laun fyrir vinnu umfram fulla dagvinnu skv. kjarasamningi á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

Inne warunki płac zawarte w umowie zbiorowej, na przykład bonusy, wzrastają również o 2,5% z datą przypadającą na wzrost poborów miesięcznych, chyba że dojdzie do osobnej umowy.

W umowach zbiorowych znajdują się dokładne postanowienia dotyczące płac zgodnie z okresem pracy w danym zawodzie. Na temat tabel płac należy zasięgnąć informacji w odpowiednich związkach zawodowych.

Wypracowane prawa w związku z pracą za granicą

Pracownicy zagraniczni pracujący na Islandii jak również obywatele Islandii pracujący za granicą, przenoszą ze sobą wypracowane prawa stosownie do umów zbiorowych, dotyczące okresu pracy w zawodzie. Przy zatrudnieniu należy przedstawić dokument z poświadczeniem okresu zatrudnienia, najpóźniej w ciągu trzech miesięcy od rozpoczęcia pracy.

Dodatek grudniowy i urlopowy

Ci, którzy pracowali w pierwszym tygodniu grudnia, lub przez 12 tygodni u tego samego pracodawcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy, mają prawo do dodatku grudniowego. Jeżeli pracownik nie pracuje na pełen etat, dodatek grudniowy wypłacany jest częściowo, stosownie do tego. Pełen etat pracy w ciągu roku to 45 tygodni, po odliczeniu urlopu. Dodatek grudniowy należy wypłacić nie później niż 15 grudnia. Dodatek za 2019 rok wynosi kr. 92.000.

Ci, którzy pracowali na przełomie kwietnia i maja lub conajmniej 12 tygodni w roku urlopowym (rok urlopowy: 1 maj danego roku do 30 kwietnia następnego), mają prawo do dodatku urlopowego, częściowo, zależnie od przepracowanego okresu w roku urlopowym. Pełny etat pracy w ciągu roku to 45 tygodni po odliczeniu urlopu. Dodatek urlopowy w roku 2019 wynosi kr. 50.000.

Jednorazowa wypłata w wysokości 26.000 jest specjalnym dodatkiem do dodatku urlopowego, wypłacanym nie później niż 2 maja 2019.

Osoby pracujące na niepełnym etacie mają prawo do częściowego dodatku urlopowego.

Stawki dzienne

Stawki dzienne mogą być miesięczne lub godzinne. Przy wypłacie miesięcznych poborów po stawce dziennej, pracownik otrzymuje zapłatę niezależnie od wypracowanych dni roboczych (od poniedziałku do piątku) w miesiącu.

Dzienna stawka godzinowa to 173,3 godziny w poborach miesięcznych.² Przy wypłacie poborów według tej stawki, należy naliczyć ilość godzin dziennych w danym miesiącu. Na przykład: jeśli pobory miesięczne wykwalifikowanych pracowników budowlanych wynoszą 297.237, to stawka godzinowa kr.1.714,86.

Dzienna stawka godzinowa pracowników restauracji i hoteli wyliczana jest poprzez podzielenie poborów miesięcznych przez 172 godziny.³

W stosunku do pracowników sklepowych, to 170 godzin.

² Jeżeli dojdzie do porozumienia w zakładzie pracy na temat zniesienia przerw na kawę, tydzień pracy wynosić będzie 36 godzin, bez obniżania poborów miesięcznych pracownika.

³ 1 stycznia 2020 roku dojdzie do zmian godzin przeliczeniowych pracowników sklepowych. Jeżeli przerwy na kawę zaliczać się będą do pracy dziennej, liczba ta wynosić będzie 167,94 godziny, jeśli zniesione zostaną przerwy na kawę, dzienną stawkę godzinową znajdziemy poprzez dzielenie stałych poborów miesięcznych przez 155,3 godziny.

Kjaratengdir liðir samningsins, t.d. bónusar, hækka um 2,5% á sömu dagsetningum og hækkanir mánaðarlauna nema um annað sé samið.

Í kjarasamningum er nánar kveðið á um laun sem m.a. taka mið af starfsaldri og þeim störfum sem unnin eru. Því er mikilvægt að leita upplýsinga hjá hlutaðeigandi stéttarfélagi um gildandi kaupaxta.

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.

Desember- og orlofsuppbót

Þeir sem eru í starfi í fyrstu viku desember eða hafa verið samfelt 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 fyrir árið 2019 er kr. 92.000.

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 2019 er kr. 50.000.

Eingreiðsla upp á 26.000 kemur sem sérstakt álag á orlofsuppbót sem greiðist eigi síðar en 2. maí 2019.

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.²

Ef greitt er tímakaup ráðast greidd laun í hverjum mánuði af fjölda dagvinnustunda í viðkomandi mánuði. Ef mánaðarlaun sérþjalfaðs byggingaverkamanns eru t.d. 297.237 þá er tímakaup í dagvinnu kr. 1.714,86.

Tímakaup starfsfólks í veitinga- og gistihúsum fæst með því að deila með 172 í mánaðarlaunin. Tímakaup afgreiðslufólks fæst með því að deila með 170 í mánaðarlaun.³

² Náist samkomulag um niðurfellingu kaffitíma með fyrirtækjaþætti kjarasamninga verður virkur vinnutími verkafólks 36 klst. á viku, án skerðingar mánaðarlauna.

³ 1. janúar 2020 verða breytingar á deilittölu afgreiðslufólks. Ef kaffitími er dagvinnutímakaup fundið með því að deila tölunni 167,94 í föst mánaðarlaun. Ef enginn kaffitími er tekin er dagvinnutímakaup fundið með því að deila tölunni 155,3 í föst mánaðarlaun.

Stawka po godzinach (pracownicy sklepowi), stawka nocna, nadgodziny oraz stawka świąteczna

Stawka po godzinach oraz nocna wypłacana jest pracownikom sklepowym, którzy nie przepracowali w ciągu miesiąca 171,15 godzin.

Za wszystko powyżej tego wypłacane są nadgodziny, 1,0385% do poborów miesięcznych po stawce dziennej.

Godziny pracy w wielkie święta wypłacane są dodatkowo w wysokości 1,375% do poborów miesięcznych po stawce dziennej.

Dla przykładu: jeżeli pobory miesięczne wykwalifikowanych pracowników budowlanych wynoszą kr. 297.237, to stawka za nadgodziny kr. 3.086,81 a stawka na pracę w wielkie święta kr. 4.087,01.

Terminy wypłaty i kwity poborów

W umowie o pracę należy z góry zaznaczyć kiedy pobory będą wypłacane: miesięcznie, tygodniowo czy co dwa tygodnie. W przypadku wypłaty miesięcznej, musimy ją otrzymać pierwszego roboczego dnia miesiąca. Jeśli pobory wypłacane są tygodniowo lub co dwa tygodnie, w piątek lub czwartek przed dniem wypłaty.

Do każdej wypłaty należy dołączyć kwit poborów (launaseðill), na którym powinny zostać wyszczególnione: wypłata za godziny dzienne, nadliczbowe oraz w wielkie święta. Każde potrącenie wyliczone w oddzielnej pozycji.

Czas pracy, czas na odpoczynek oraz przerwy na posiłki

Czas pracy

Godziny pracy dziennej to praca od poniedziałku do piątku, 8 godzin dziennie (40 godzin tygodniowo). Praca dzienna rozpoczyna się o godzinie 7:00 a kończy zależnie od podpisanych umów zbiorowych, dla pracowników fizycznych o godzinie 17:00, dla rzemieślników oraz pracowników sklepowych, o godzinie 18:00. Pracownik wraz z pracodawcą dochodzą do porozumienia na temat rozpoczęcia i zakończenia pracy w godzinach dziennych. Po podpisaniu specjalnej umowy można również przenieść godziny dzienne pomiędzy dniami tygodnia. W taki sposób tydzień pracy w godzinach dziennych można skrócić do pięciu dni.

Praca w godzinach nadliczbowych rozpoczyna wtedy, kiedy pracownik wypracował pełne godziny dzienne. Wtedy płacone są godziny nadliczbowe według odpowiedniej stawki⁴, chyba że jest to praca na zmiany. Nie zezwala się na zapłatę za godziny nadliczbowe tak jak za godziny dzienne, nawet jeżeli pracownik nie wypracował pełnych 8 godzin dziennych w ciągu dnia.

⁴ Zobacz jednak przepisy dotyczące godzin nadliczbowych dla pracowników sklepowych.

Eftirvinnukaup (afgreiðslufólk), næturvinna, yfirvinnukaup og stórhátíðarkaup

Eftirvinnukaup og næturvinnukaup greiðist afgreiðslufólki upp að 171,15 klst. vinnu á mánuði. Eftir það greiðist yfirvinnukaup.

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 sérþjálfaðs byggingaverkamanns eru t.d. kr. 297.237 þá er tímakaup í yfirvinnu kr. 3.086,81 og tímakaup í stórhátíðarvinnu kr. 4.087,01.

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 eða á tveggja vikna fresti 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 og afgreiðslufólki 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 yfirvinnukaupi⁴, 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.

⁴ Sjá þó ákvæði um yfirvinnugreiðslur afgreiðslufólks.

Czas na odpoczynek

Czas pracy powinien zostać tak zaplanowany, aby pracownik miał conajmniej 11 godzin bez przerwy na odpoczynek w ciągu doby. Jeśli pracownik zostaje wezwany do pracy wcześniej, to za każdą brakującą godzinę na odpoczynek powinien dostać zapłatę tak jak za 1,5 godziny. Pracownik powinien również mieć jeden dzień wolny w tygodniu. Zgodnie z umową zbiorową można ten dzień przesunąć tak, aby co dwa tygodnie były dwa dni wolnego, na przykład sobota i niedziela.

Przerwy na posiłki i kawę

Przerwa na obiad wynosi od pół godziny do 1 godziny, nie zalicza się ona do godzin pracy i jest niepłatana. W umowach zbiorowych powiedziano, że przerwy na obiad rzemieślników pracujących w weekendy zaliczają się do godzin pracy. Przerwa na kawę wynosi 35 min w ciągu dnia i jest płatana. W przypadku pracy w trakcie przerw na posiłki lub kawę, musi to być płacone jako godziny nadliczbowe.

Zezwała się na skrócenie przerw na posiłki i kawę, praca w godzinach nadliczbowych rozpoczyna się wtedy wcześniej, stosownie do tego.

Praca w systemie zmianowym

Prawie wszystkie umowy zbiorowe zezwalają na pracę w systemie zmianowym, w stosunku do wszystkich lub części pracowników w danym zakładzie. W takich przypadkach płacony jest dodatek zmianowy od godziny 16:00 (od 17:00 w restauracjach i hotelach) do godziny 8:00 rano i w weekendy. Za pracę średnio powyżej 40 godzin tygodniowo w systemie zmianowym, płacone są godziny nadliczbowe.

Praca w święta

Osoby zatrudnione tylko do pracy dziennej, nie pracują w wielkie święta, chyba że zostanie na ten temat podpisana umowa pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. Jeśli święto wypada w któryś dzień od poniedziałku do piątku, pracodawca płaci pracownikowi pomimo tego, że wtedy nie pracował 8 godzin dziennych. Pracownik ma prawo do tego po przepracowaniu conajmniej jednego miesiąca u tego samego pracodawcy lub w tym samym zawodzie.

Jeżeli pracownik pracuje w dni świąteczne przypadające w dniach od poniedziałku do piątku, otrzymuje dodatek tak jak za pracę w święta lub godziny nadliczbowe.⁵

Godziny nadliczbowe płacone są za pracę: w wielki czwartek, drugi dzień świąt wielkanocnych, pierwszy dzień lata, 1maja, wniebowstąpienie, poniedziałek w zielone święta, dzień handlowca (pierwszy poniedziałek sierpnia) oraz drugi dzień świąt bożego narodzenia.⁶

Dodatek świąteczny płacony jest za pracę: w nowy rok, wielki piątek, pierwszy dzień wielkanocy, niedziela zielonych świąt, 17 czerwca (dzień niepodległości Islandii), pierwszy dzień bożego narodzenia, wigilja i sylwester po godzinie 12:00.

Inny regulamin obowiązuje pracowników w systemie zmianowym.

^{5,6} Zobacz jednak przepisy dotyczące godzin nadliczbowych dla pracowników sklepowych.

Hvíldartími

Vinnutíma skal hafa 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 með kjarasamningi að fresta vikulegum frídegi þannig að þess í stað komi tveir samfelldir frídagar á tveimur vikum, t.d. laugardag og sunnudag.

Matar- og kaffihlé

Hádegismatartími er ½ til 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 ná 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 stórhátíðar kaup til viðbótar við dagvinnukaupið.⁵

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.⁶

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

Aðrar reglur gilda um vaktavinnu.

^{5,6} Sjá þó ákvæði um yfirvinnugreiðslur afgangslufólks.

Urlop

Urlop minimalny

W tym przypadku należy odróżnić dni urlopowe, do których pracownik ma prawo ze względu na pracę na rynku pracy z jednej strony i wypłaty za urlop od pracodawcy z drugiej strony.

Dni urlopowe

Osoba pracująca w roku urlopowym od 1 maja do 30 kwietnia, ma prawo do conajmniej 24 dni urlopu, nawet jeżeli w tym czasie zmieniła pracodawcę. Pracownicy, którzy pracowali krócej, mają prawo do urlopu w stosunku do tego, licząc dwa dni za każdy przepracowany miesiąc.

Do dni urlopowych nie wliczają się soboty, niedziele oraz dni świąteczne.

Pobory za urlop

Poprzez pracę u danego pracodawcy pracownik nabywa praw do zapłaty za urlop.

Pobory za urlop powinny być wyszczególnione na odcinku do wypłaty, najniższe stawka wynosi 10,17% od ogólnych poborów, są to 24 dni urlopowe.

Pobory za urlop wypłacane są w różny sposób:

- Pracodawca zatrzymuje pobory za urlop i wypłaca je pracownikowi w chwili pójścia na urlop w następnym roku urlopowym. Godziny urlopowe naliczane są każdego miesiąca, pracownik zbiera je przez cały okres urlopowy. Następnie wszystkie uzbierane godziny mnoży się przez stawkę dzienną i uzyskana suma wpłacana jest pracownikowi po uprzednim potrąceniu płodatku i innych opłat.
- Pracodawca wpłaca pobory za urlop na oddzielne konto urlopowe założone na nazwisko pracownika. Uzbierana kwota przelewana jest na konto bankowe danego pracownika po 15 maja każdego roku.
- Pracownicy, którzy otrzymują stałe pobory miesięczne za pracę dzienną, idąc na urlop dostają normalną wypłatę. Pobory za urlop związane z pracą w godzinach nadliczbowych, bonusami lub innymi dodatkami, wpłacane są na oddzielne bankowe konto urlopowe.

Urlop dodatkowy

W umowach zbiorowych znajduje się postanowienie na temat urlopu dodatkowego (więcej dni urlopowych oraz wyższe pobory za urlop) do urlopu minimalnego. Zależnie od czasu pracy u tego samego pracodawcy lub w tym samym zawodzie, pracownik może uzyskać prawo do 25 lub 30 dni urlopu. Pobory za urlop wynoszą w takim przypadku 10,64% i 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 orlofslauninum 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%.

Decyzja i powiadomienie o urlopie

Pracodawca w porozumieniu z pracownikiem podejmuje decyzję o terminie urlopu. Pracodawca stara się udzielić urlopu w terminie o który prosił pracownik, jednak zgodnie z produkcją lub pracą zakładu. Po sprawdzeniu wszystkiego, pracodawca powinien powiadomić o swojej decyzji tak szybko jak będzie to możliwe, nie później jednak, aniżeli miesiąc przed rozpoczęciem okresu urlopowego, chyba że wyniknie jakaś szczególna sytuacja.

Choroba podczas urlopu

Jeżeli pracownik, ze względu na chorobę nie może rozpocząć urlopu, który był już wcześniej zaplanowany przez pracodawcę, ma prawo do pójścia na urlop poza okresem urlopowym, nie później jednak jak do końca maja następnego roku. W trakcie choroby na urlopie, pracownik ma prawo do wypłaty chorobowego zgodnie z nabytymi przez niego prawami i umowami zbiorowymi.

W przypadku choroby na terenie Islandii, któregoś z krajów UE lub EWG, Szwajcarii, Stanów Zjednoczonych lub Kanady, tak poważnie, że pracownik nie może korzystać z urlopu, należy powiadomić o tym pracodawcę pierwszego dnia choroby, np: poprzez maila lub inny wyraźny oraz możliwy do sprawdzenia sposób, chyba że „force major” sytuacja nie pozwala na to. W takim przypadku, jak najszybciej. Jeżeli pracownik ze swojej strony dopełni obowiązku powiadomienia o chorobie, trwa ona dłużej aniżeli trzy doby, należy zgłosić do pracodawcy nazwisko lekarza zajmującego się chorym i wystawiającego zwolnienie lekarskie. W takim przypadku pracownik ma prawo do wypłaty chorobowego. Pracodawca może powiadomić lekarza o tym, że choroba pracownika jest w trakcie jego urlopu. Dodatkowy urlop letni ze względu na chorobę, powinien zostać wybrany w terminie od 2 maja do 15 września, jeżeli jest to oczywiście możliwe. Takie same przypisy dotyczą w razie wypadku w trakcie urlopu letniego. Pracownik powinien powiadomić o tym pracodawcę w pierwszym dniu choroby.

Prawa chorobowe

Choroba pracownika i wypadek

Jeśli pracownik jest niezdolny do pracy z powodu choroby lub wypadku, ma on prawo do wypłaty za dni chorobowe od pracodawcy. W przypadku kiedy te dni zostaną w całości wykorzystane, pracownik może zgłosić się do funduszu chorobowego swoich związków zawodowych oraz do państwowego ubezpieczenia (Tryggingastofnun ríkisins) w celu wystąpienia o wypłatę diet chorobowych.

Prawo do wypłaty od pracodawcy zależy od długości pracy u niego. Prawo do wypłaty chorobowego pracowników budowlanych zależy od długości pracy w danym zawodzie.

Każdy pracownik nabywa dwa dni chorobowego po przepracowaniu każdego miesiąca; dwa dni za jeden miesiąc, cztery dni po dwóch miesiącach i td. Prawo do płatności podczas choroby jest całkowitym prawem w okresie 12 miesięcy bez względu na rodzaj choroby. Ze względu na to, w przypadku choroby pracownika bierze się pod uwagę 12 miesięcy do tyłu, nalicza się dni chorobowe nabyte w tym czasie i już wykorzystane, zgodnie z umową zbiorową.

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.

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 lækni 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 ofangreindir 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 heildaréttur 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.

Długość prawa chorobowego jest inny w stosunku do umów zbiorowych poszczególnych grup pracowniczych:

Pracownicy fizyczni niewykwalifikowani

- W pierwszym roku pracy u tego samego pracodawcy, płacone są dwa dni chorobowego za każdy przepracowany miesiąc, na pełnych poborach.
- Po roku pracy u tego samego pracodawcy, płacony jest miesiąc chorobowego na pełnych poborach.
- Po dwóch latach pracy u tego samego pracodawcy, płacony jest jeden miesiąc chorobowego na pełnych poborach i drugi miesiąc na poborach podstawowych.
- Po trzech latach pracy u tego samego pracodawcy, płacony jest jeden miesiąc na pełnych poborach i dwa miesiące na poborach podstawowych.
- Po przepracowaniu pięciu lat u tego samego pracodawcy, płacony jest jeden miesiąc na pełnych poborach oraz jeden miesiąc na pełnych poborach podstawowych (stawka dzienna, bonusy oraz dodatek zmianowy). Następnie dwa miesiące na poborach podstawowych.

Pracownicy w przemyśle metalowym

- Przez pierwsze sześć miesięcy pracy u tego samego pracodawcy wypłacane są dwa dni chorobowego za każdy przepracowany miesiąc, na pełnych poborach.
- Po sześciu miesiącach ciągłej pracy u tego samego pracodawcy, jeden miesiąc chorobowego na pełnych poborach.
- Po dwóch latach ciągłej pracy u tego samego pracodawcy, wypłacany jest jeden miesiąc chorobowego na pełnych poborach i jeden na poborach podstawowych.
- Po trzech latach ciągłej pracy u tego samego pracodawcy, pracownikowi należy się jeden miesiąc chorobowego na pełnych poborach oraz dwa miesiące na poborach podstawowych.

Wykwalifikowani pracownicy budowlani

- W pierwszych sześciu miesiącach pracy w zawodzie po ukończeniu egzaminu czeladniczego, pracownik ma prawo do dwóch dni chorobowego za każdy przepracowany miesiąc na pełnych poborach.
- Po przepracowaniu sześciu miesięcy w zawodzie, jeden miesiąc chorobowego na pełnych poborach.
- Po przepracowaniu roku w zawodzie, pracownikowi należy się jeden miesiąc chorobowego na pełnych poborach oraz jeden na poborach podstawowych.
- Po trzech latach ciągłej pracy w zawodzie, wypłacany jest jeden miesiąc na pełnych poborach oraz dwa na poborach podstawowych.

Elektrycy z uprawnieniami

- W pierwszym roku pracy u tego samego pracodawcy, pracownik ma prawo do dwóch dni chorobowego za każdy przepracowany miesiąc, na poborach stałych.
- Po roku a u tego samego pracodawcy, pracownik ma prawo do miesiąca chorobowego na stałych poborach.
- Po trzech latach pracy u tego samego pracodawcy, wypłaca się dwa miesiące chorobowego na stałych poborach.
- Po pięciu latach pracy u tego samego pracodawcy, dwa miesiące na stałych poborach i jeden miesiąc na poborach podstawowych.

Pracownicy sklepowi

- W ciągu pierwszego roku pracy u tego samego pracodawcy, pracownik ma prawo do dwóch dni chorobowego za każdy przepracowany miesiąc.
- Po pierwszym roku pracy u tego samego pracodawcy, wypłaca się dwa miesiące chorobowego w okresie każdych 12 miesięcy.
- Po pięciu latach pracy u tego samego pracodawcy, pracownikowi należą się 4 miesiące chorobowego w okresie każdych 12 miesięcy.
- Po dziesięciu latach pracy u tego samego pracodawcy, pracownik ma prawo do 6 miesięcy chorobowego w okresie każdych 12 miesięcy pracy.

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 vaktaálgö) og tveir mánuðir á dagvinnulaunum.

Málmiðnaðarmenn

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

Afgreiðslufólk

- Á fyrsta starfsári hjá sama atvinnurekanda, tveir dagar fyrir hvern unninn mánuð.
- Eftir 1 árs starf hjá sama atvinnurekanda, 2 mánuðir á hverjum 12 mánuðum.
- Eftir 5 ára starf hjá sama atvinnurekanda, 4 mánuðir á hverjum 12 mánuðum.
- Eftir 10 ára starf hjá sama atvinnurekanda 6 mánuðir á hverjum 12 mánuðum.

Wyżej wymienione umowy zbiorowe określają również przepisy dotyczące przenoszenia wypracowanych praw pomiędzy pracodawcami. Zasady jednak są różne, zależnie od umowy. Ogólnie, pracownik, który przepracował 3 lub 5 lat u tego samego pracodawcy, może przenieść wypracowane prawa do nowego pracodawcy.

Jeżeli pracownik jest niezdolny do pracy z powodu wypadku przy pracy, w drodze do i z pracy lub zachorował na chorobę zawodową, ma on prawo do trzech miesięcy chorobowego na poborach podstawowych dodatkowo do wymienionego powyżej prawa chorobowego. Niezdolność do pracy spowodowana wypadkiem przy pracy jest samodzielnym prawem i nie może mieć wpływu na skrócenie prawa do chorobowego pracownika.

Pracodawca może zażądać od pracownika zwolnienia lekarskiego, potwierdzającego chorobę lub wypadek przy pracy. Pracodawca pokrywa koszty zwolnienia, pod warunkiem, że choroba została zgłoszona pierwszego dnia choroby.

Choroba dziecka pracownika

Jeśli pracownik musi opiekować się chorym dzieckiem poniżej 13 roku życia i z tego powodu nie może przyjść do pracy, ma prawo do dwóch dni chorobowych po każdym przepracowanym miesiącu, na stawce dziennej z dodatkiem zmianowym (jeżeli taki jest). Później, w okresie każdych 12 miesięcy pracownik nabywa prawa do 12 dni chorobowych na dziecko.

Taki sam przepis obowiązuje w przypadku dzieci poniżej 16 roku życia, które są poważnie chore i muszą przebywać w szpitalu przez conajmniej jeden dzień.

Ubezpieczenie od wypadków przy pracy

Każdy pracodawca ma obowiązek ubezpieczyć pracownika w przypadku śmierci, trwałego inwalidztwa i/albo tymczasowego inwalidztwa spowodowanego wypadkiem przy pracy lub na normalnej drodze do pracy lub z pracy. Jeżeli pracownik zmienia miejsce tymczasowego pobytu z powodu zmiany miejsca pracy, obowiązuje ten sam przepis.

Zerwanie umowy o pracę

Na Islandii obowiązuje regulamin mówiący o tym, że pracownicy i pracodawcy mogą wypowiedzieć umowę o pracę, bez podawania powodu. Pracownicy zatrudnieni są najczęściej na czas nieokreślony, obowiązuje więc okres wypowiedzenia określony umowami zbiorowymi. Okres wypowiedzenia jest wzajemny. Wypowiedzenie pracy powinno być na piśmie, w taki języku w jakim spisana została umowa o pracę. Pracownik ma prawo do rozmowy na temat zakończenia pracy i powodu wypowiedzenia.

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.

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 læknavottorð 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.

Sama á við um börn undir 16 ára þegar veikindi eru það alvarleg að þau leiði til sjúkrahúsvistar í a.m.k. einn dag.

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.

Długość okresu wypowiedzenia może być różna, zgodnie z umowami zbiorowymi:

Pracownicy fizyczni niewykwalifikowani

- W ciągu pierwszych dwóch tygodni pracy, nie obowiązuje okres wypowiedzenia.
- Po dwóch tygodniach pracy u tego samego pracodawcy: 12 dni kalendarzowych.
- Po trzech miesiącach pracy u tego samego pracodawcy: jeden miesiąc poczynając od pierwszego dnia miesiąca
- Po dwóch latach pracy u tego samego pracodawcy: dwa miesiące poczynając od pierwszego dnia miesiąca
- Po trzech latach pracy u tego samego pracodawcy: trzy miesiące poczynając od pierwszego dnia miesiąca.

Pracownicy w przemyśle metalowym

- W pierwszym roku pracy: dwa tygodnie poczynając od początku tygodnia.
- Po jednym roku pracy w zawodzie: jeden miesiąc poczynając od początku miesiąca.
- Po trzech latach w zawodzie: dwa miesiące poczynając od początku miesiąca.
- Po pięciu latach w tym samym zakładzie: trzy miesiące poczynając od początku miesiąca.

Wykwalifikowani pracownicy budowlani

- W pierwszym roku pracy: dwa tygodnie poczynając od początku tygodnia.
- Po jednym roku pracy w zawodzie: jeden miesiąc poczynając od początku miesiąca.
- Po trzech latach w zawodzie: dwa miesiące poczynając od początku miesiąca.
- Po pięciu latach w zawodzie: trzy miesiące poczynając od początku miesiąca.

Elektrycy z uprawnieniami

- Przy zatrudnieniu, chyba, że jest ono na czas określony: jeden miesiąc poczynając od początku miesiąca.
- Po trzech latach pracy u tego samego pracodawcy: dwa miesiące poczynając od początku miesiąca.
- Po pięciu latach pracy u tego samego pracodawcy: trzy miesiące poczynając od początku miesiąca.

Pracownicy sklepowi

- Jeden tydzień wypowiedzenia w ciągu pierwszych trzech miesięcy, które są również okresem próbnym.
- Po trzech miesiącach pracy: jeden miesiąc poczynając od początku miesiąca.
- Po sześciu miesiącach pracy: trzy miesiące poczynając od początku miesiąca.

Zakończenie pracy

Umowy zbiorowe zawierają również przepisy dotyczące dłuższego okresu wypowiedzenia dla pracowników, którzy mają odpowiedni wiek i czas pracy (oba warunki muszą zostać spełnione):

- Po 10 latach ciągłej pracy i 55 lat życia: cztery miesiące wypowiedzenia
 - Po 10 latach ciągłej pracy i 60 lat życia: pięć miesięcy wypowiedzenia
 - Po 10 latach ciągłej pracy i 63 lata życia: sześć miesięcy wypowiedzenia
- Pracownik ma prawo do wypowiedzenia pracy z okresem trzech miesięcy wypowiedzenia.

Lengd uppsagnarfrests er mismunandi milli kjarasamninga:

Verkafólk

- Fyrstu tvær vikurnar í starfi er enginn uppsagnarfrestur.
- Eftir tveggja vikna samfelld starf hjá sama atvinnurekanda: 12 almanaksdagar
- Eftir þrjú mánuði í starfi hjá sama atvinnurekanda: einn mánuður m.v. mánaðamót
- Eftir 2 ára samfelld í starfi hjá sama atvinnurekanda: 2 mánuðir m.v. mánaðamót
- Eftir þrjú ár í starfi hjá sama atvinnurekanda: þrjú mánuðir m.v. mánaðamót

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: þrjú 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: þrjú mánuðir m.v. mánaðamót.

Rafiðnaðarmenn

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

Afgreiðslufólk

- Ein vika á fyrstu þrem mánuðum. sem er reynslutími.
- Eftir þrjú mánuði: einn mánuður m.v. mánaðamót.
- Eftir sex mánuði: þrjú 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 samfelld starf og 55 ára aldur: fjórir mánuðir
 - Eftir 10 ára samfelld starf og 60 ára aldur: fimm mánuðir
 - Eftir 10 ára samfelld starf og 63 ára aldur: sex mánuðir
- Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

Składki na fundusz emerytalny i związku zawodowe

Składki na fundusz emerytalny

Zgodnie z przepisami i umowami zbiorowymi, pracownik ma obowiązek wpłaty 4% składek na fundusz emerytalny od swoich ogólnych poborów a pracodawca według takiego samego wyliczenia, 11,5%.

W przypadku, jeżeli pracownik wpłaca składki na dodatkowy fundusz emerytalny, w wysokości co najmniej 2%, pracodawca wpłaca również 2%.

Składki na związki zawodowe

Związki zawodowe otwarte są dla wszystkich ludzi pracy, zgodnie z rodzajem zatrudnienia i terenu pracy związków. Związki odpowiadają za prawną stronę pertraktacji na temat płac i warunków pracy swoich członków. Pracodawcy mają obowiązek odciążania składek z poborów swoich pracowników i przekazywania ich do odpowiednich związków zawodowych. Składki wynoszą od 0,70 do 1% i powinny zostać wyszczególnione na kwiecie do wypłaty.

Składki na fundusz chorobowy, rekreacyjny i doształcania zawodowego

Pracodawcy mają obowiązek płacenia składek na fundusz chorobowy i rekreacyjny związków zawodowych zgodnie z przepisami i regulaminem określonymi umową zbiorową, która zawiera również przepisy o wpłacie przez pracodawcę składek na fundusz doształcania zawodowego.

Inne zagadnienia

Umowy zbiorowe zawierają różne inne postanowienia na temat praw i obowiązków pracownika i pracodawcy, na przykład podpisywanie umowy o pracę i co ona powinna zawierać; zapłata za wezwanie natychmiastowe do pracy oraz za oczekiwanie na wezwanie, potrącenia z poborów z powodu nieobecności w pracy, transport i wyżywienie w przypadku wyjazdu w teren, ubranie robocze, maszyny i urządzenia potrzebne do pracy, zniszczenia odzieży i rzeczy pracownika, zarządzania grupy i kierownictwo, wybór męża zaufania i jego uprawnienia, oraz inne. W umowach zbiorowych ludzi pracy kładzie się nacisk na niektóre grupy pracownicze, na przykład: pracowników budowlanych, operatorów maszyn, kierowców, pracowników stołówek, pracowników przedsiębiorstw rybnych, rzemieślników oraz pracowników zakładów sprzątających.

Związki zawodowe udzielają dokładnych informacji na temat umów zbiorowych.

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 11,5%.

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.

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
Sættúni 1 · 105 Reykjavík
tel.: 53 55 600
e-mail: asi@asi.is
www.asi.is



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

SA
SAMTÖK
ATVINNULÍFSINS