

Praca na Islandii



**JEDNO
PRAWO**
- ŻADNEGO OSZUSTWA!



Alþýðusamband Íslands



Prawa cudzoziemców do pracy na Islandii

Obywatele państw należących do UE i EFTA mają prawo do pracy na Islandii bez uprzedniego pozwolenia na pobyt lub pracę.

Obywatele państw nie należących do Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej, przed rozpoczęciem pracy na Islandii muszą otrzymać pozwolenie na pracę i pobyt. www.vmst.is/en

Wszyscy cudzoziemcy pracujący na Islandii MUSZĄ zarejestrować się w Þjóðskrá (Islandzki Urząd Rejestracji Ludności) www.skra.is/english w celu uzyskania praw do w islandzkim systemie ubezpieczeń społecznych.

Umowy zbiorowe określają minimalne stawki

Zgodnie z prawem islandzkim, płace oraz inne warunki zatrudnienia wynegocjowane przez związki zawodowe wraz z pracodawcami, są prawami minimalnymi dla wszystkich pracowników. Umowy o pracę nie mogą zawierać niższych płac lub gorszych warunków pracy, aniżeli te, zawarte w umowie zbiorowej stosownie do danego zawodu, ponieważ jest to nielegalne.

Wszystkie miejsca pracy oraz branże na rynku pracy na Islandii objęte są umowami zbiorowymi.

Płace i warunki pracy

Płace oraz warunki pracy są w dużej mierze określone umowami zbiorowymi. Ważnym jest zapoznanie ze swoim układem zbiorowym, odpowiednim do wykonywanego zawodu. Wtedy możemy poznać dokładnie prawa i obowiązki, jak również wysokość naszych zarobków. Większość umów zbiorowych znajduje się na stronach internetowych danych związków zawodowych.

Podstawową kwestią jest to, aby płace oraz inne warunki pracy, które negocjujemy ze swoim pracodawcą, nie były gorsze od tych, określonych umowami zbiorowymi. Najlepiej aby były one o wiele lepsze, aniżeli te minimalne.

Jeszcze przed rozpoczęciem pracy, płace oraz warunki podejmowanej pracy, powinny być jasne. Dużo trudniej jest prawdziwie negocjacje na ten temat dopiero po rozpoczęciu pracy.

Obcokrajowcy powinni otrzymać wynagrodzenie zgodnie z ich wykształceniem oraz doświadczeniem w zawodzie. Dokładne informacje znajdują się na stronie internetowej ośrodka doskonalenia. www.idan.is

Stawka (pobory) wyrównana (jafnaðarkaup)

Stawka wyrównana nie jest konkretną stawką za pracę. Jeżeli otrzymujemy takie wynagrodzenie, istnieje niebezpieczeństwo tego, że nasze pobory będą za niskie. Powinniśmy otrzymywać wynagrodzenie za godzinyienne oraz godziny nadliczbowe, za pracę w godzinach nadliczbowych.

Odcinek wypłaty

Przy wypłacie wynagrodzenia mamy prawo do otrzymania również odcinka wypłaty. Odcinek z wypłaty powinien zawierać poszczególne pozycje, które mają wpływ na nasze całkowite wynagrodzenie miesięczne. Od łącznego wynagrodzenia pracodawca musi odliczyć podatek, który mamy obowiązek zapłacić, składki emerytalne oraz składki na związki zawodowe, co jest również obowiązkowe. Obowiązkiem pracodawcy jest przekazanie tych składek do odpowiednich instytucji. Pozostałość po odtruceniach, to nasze pobory netto.

Czas pracy

Ogólna zasada pełnego etatu według islandzkiego prawa pracy, to 8 godzin dziennie lub 40 godzin tygodniowo. Umowy zbiorowe dla poszczególnych zawodów, definiują jednak w jaki sposób należy zorganizować czas pracy dla pracowników. Aktywny czas pracy dla pracowników fizycznych i rzemieślników wynosi 37 godzin i 5 minut w ciągu tygodnia. Wszystkie godziny poza wyżej wymienionymi powinny być płacone jako godziny nadliczbowe.

Odpoczynek i dni wolne od pracy

Wszyscy pracownicy mają prawo do 11- godzinnego odpoczynku w ciągu doby oraz co najmniej jednego dnia odpoczynku w tygodniu, który przypada bezpośrednio po minimalnym dobowym okresie odpoczynku. Zezwala się na zmiany w powyższym w przypadku nieoczekiwanych sytuacji.

Przerwy na posiłki i kawę

Przerwy na posiłki i kawę organizowane są również w zależności od miesiąca pracy. Przerwa na obiad wynosi od 30 do 60 min i jest niepłatna. Przerwa na kawę jest płatna i dla pracowników fizycznych oraz rzemieślników wynosi 35 min w ciągu ośmiu godzin pracy. Pamiętajmy, że mamy prawo do przerw na posiłki i kawę!

Urlop

Prawa do urlopu dzielą się na dwa sposoby: z jednej strony prawo do urlopu, z drugiej strony prawo do wynagrodzenia w czasie urlopu.

Wszyscy pracownicy mają prawo do urlopu letniego lub wakacji. Wynagrodzenie za urlop nie jest wliczane do regularnych poborów. Wynagrodzenie za urlop wypłacane jest dodatkowo do całkowitych poborów. Jego wysokość to 10,17%. Najczęściej pracownik otrzymuje wynagrodzenie za urlop w trakcie urlopu. Jeżeli z jakiegoś powodu pracownik nie idzie na urlop, wynagrodzenie za urlop powinno zostać mu wypłacone. Pamiętajmy, że w przypadku zakończenia pracy w danym zakładzie mamy prawo do wynagrodzenia za niewykorzystany urlop.

Choroby i wypadki

W przypadku choroby lub wypadku pracownik ma prawo do pozostania w domu w razie niezdolności do pracy. Minimalne prawo do chorobowego, to dwa dni płatne za każdy przepracowany miesiąc. Choroba powinna zostać natychmiast zgłoszona do pracodawcy, w przeciwnym wypadku można stracić prawo do wynagrodzenia za zwolnienie lekarskie. Prosimy o kontakt ze związkami zawodowymi w celu uzyskania bliższych informacji.

Choroba dziecka

Umowy zbiorowe zapewniają prawa pracownika w przypadku choroby jego dziecka; każda osoba ma prawo do dwóch dni chorobowego na dziecko za każdy przepracowany miesiąc, bez utraty wynagrodzenia za pracę. Po 6 miesiącach pracy prawo to wzrasta do 12 dni chorobowych na każde 12 miesięcy pracy.

Pamiętajmy o powiadomieniu pracodawcy o chorobie dziecka i konieczności pozostania w domu w związku z tym.

Wypadek przy pracy

W przypadku wypadku przy pracy, w drodze do pracy i z pracy, pracownik ma prawo do wypadkowych dni chorobowych do trzech miesięcy, w formie dziennych zarobków. Prawo to jest dodatkowe do prawa chorobowego wypracowanego w zakładzie pracy. W razie wypadku przy pracy, prosimy o kontakt z odpowiednimi związkami zawodowymi.

Certyfikowane kwalifikacje zawodowe

Prawa pracownika do wykonywania niektórych zawodów są ograniczone wymogami ustawowymi, które dotyczą osoby posiadające stopnie zawodowe lub specjalne kwalifikacje zawodowe poparte certyfikatami, obowiązujące w określonych dziedzinach lub terenach. Ponadto w niektórych zawodach pracownicy muszą okazać specjalne uprawnienia, np: dodatkowe uprawnienia jako kierowcy lub prawo jazdy na maszyny przemysłowe. W celu uzyskania bliższych informacji prosimy o kontakt ośrodek doszktałania: idan.is/um-okkur/english



Dlaczego płacimy składki na związki zawodowe?

Po krótkce: składki na związki zawodowe płacimy dlatego, że związki zawodowe negocjują a następnie podpisują umowy zbiorowe w sprawie płac i warunków pracy na islandzkim rynku pracy. Umowy zbiorowe określają minimalne warunki, co znaczy, że nie może podpisać z pra-

cownikiem umowy o pracę, która zawiera niższe pobory lub gorsze warunki pracy, aniżeli te zawarte w umowie zbiorowej. Umowy zbiorowe są bardzo ważną sprawą na rynku pracy, negocjacje i podpisywanie ich jest głównym zadaniem związków zawodowych.

W czym innym związki zawodowe mogą pomóc swoim członkom?

Związki zawodowe świadczą różnorodne usługi, których koszty pokrywane ze składek członkowskich. Mowa jest tu o udzielaniu informacji swoim członkom, oferowaniu porad i wsparcia na temat płac oraz warunków pracy, a w razie potrzeby, usług prawnych.

Fundusz chorobowy

Fundusz chorobowy związków wypłaca zasiłki chorobowe w przypadku choroby lub wypadku, członkom, którzy spełnili minimalne wymagania dotyczące składek związkowych. Fundusz chorobowy pokrywa również częściowo poniesione koszty ze względu na niektóre programy zdrowotne, badania cytologiczne na nowotwór i inne.

Fundusz rekreacyjny

Członkowie odpowiedniego związku zawodowego mogą ubiegać się o wynajme domków letniskowych. Niektóre związki oferują również bilety zniżkowe z firm lotniczych i turystycznych oraz zwrot kosztów zakwaterowania na terenie Islandii jak również karty wędkarskie i kempingowe po niższych cenach.

Douczenie i kursy

Każdy członek związku ma prawo do ubiegania się o częściowy zwrot kosztów dokształcania lub kursów ze swoich związków zawodowych. Prosimy o kontakt z odpowiednimi związkami w celu uzyskania dodatkowych informacji na temat praw i dotacji. Oprócz tego można również ubiegać się o dopłatę do zajęć rekreacyjnych; takich jak karnety na siłownię lub basen.

Rehabilitacja zawodowa

W przypadku choroby lub wypadku i utracie z tego powodu zdolności całkowitej lub częściowej do pracy, każdy pracownik może skontaktować się z przedstawicielem funduszu rehabilitacji zawodowej swoich związków zawodowych.

Do których związków zawodowych należy wpłacać składki?

Składki do związków zawodowych zależą od zakładu pracy i wykonywanego zawodu. Dokładnych informacji powinien udzielić pracodawca lub przedstawiciel związków zawodowych (mąż zaufania) w zakładzie pracy. Informacje na ten temat powinny również znajdować się na odcinku z wypłaty.



Umowa o pracę

Przy przyjmowaniu osoby do pracy, pracownik wraz z pracodawcą powinni podpisać umowę o pracę. Umowa o pracę musi zawierać: imię i nazwisko pracownika oraz nazwę zakładu pracy, miejsce pracy, krótki opis pracy, datę rozpoczęcia pracy oraz jej czas, jeśli jest to umowa na czas określony, jak również okres wypowiedzenia płatnego (dwutygodniowe, miesięczne, dwumiesięczne lub trzymiesięczne), długość dnia roboczego, nazwę funduszu emerytalnego oraz związków zawodowych powiązanych z odpowiednią umową zbiorową.

Prosimy pamiętać o tym, aby wszelkiego rodzaju negocjacje prowadzone z pracodawcą na temat warunków pracy i płacy zostały sporządzone na piśmie. Dotyczy to również zmian warunków zatrudnienia zawartych we wcześniejszej umowie.

Umowy o pracę na czas nieokreślony lub określony

Umowy o pracę mogą być na czas określony, np: od 1 czerwca do 1 września. Umowy mogą być również nieokreślone, czyli bez daty zakończenia zatrudnienia. Ogólnie jeżeli umowa nie ma daty zakończenia zatrudnienia, zalicza się do nieokreślonych.

W takich przypadkach obowiązuje zawsze odpowiedni okres wypowiedzenia, zgodny z zapisami w umowach zbiorowych.

Podwykonawcy

Niektórzy pracodawcy zachęcają swoich pracowników do pracy jako podwykonawcy a nie zatrudnieni bezpośrednio. W przypadku takiej sytuacji należy zastanowić się dokładnie jakie to może mieć konsekwencje.

Każda osoba pracująca jako powykonawca prowadzi swoją małą firmę. W takim przypadku nie może korzystać z takich samych praw jak pracownik zatrudniony bezpośrednio w danym zakładzie. Podwykonawca nie ma prawa do płatnego urlopu letniego, okresu wypowiedzenia, wynagrodzenia podczas choroby lub wypadku. Podwykonawcy muszą również rozliczać się sami z podatków, sami odprowadzać składki na fundusz emerytalny oraz składki na ubezpieczenie zdrowotne i wypadkowe.

Praca niezgłoszona (praca na czarno) jest nielegalna i podlega karze, np: poprzez wysokie grzywny

Czasami pracodawcy oferują swoim pracownikom pracę niezgłoszoną (często nazywaną pracą na czarno). Zwykle stawka godzinna lub miesięczna w takiej ofercie jest niższa w zamian za niezgłaszanie jej do urzędu skarbowego. Praca na czarno nie zapewnia pracownikowi praw, do których miałby prawo jeżeli praca byłaby legalna. Może to mieć wielkie znaczenie w przypadku choroby lub wypadku.

Pamiętajmy o tym, że praca niezgłoszona jest nielegalna!

Praca wolontariusza

Praca wolontariusza na Islandii jest pogwałceniem prawa, jest ona nielegalnie stosowana w celu zastąpienia pracowników siłą roboczą, za którą nie trzeba płacić. Na Islandii praca wolontariusza akceptowana jest tylko w przypadkach organizacji charytatywnych oraz działalności kulturalnej lub humanitarnej. Umowy o taką pracę przewidujące mniej korzystne warunki płacowe i inne aniżeli podane w umowach zbiorowych, są nieważne.

W celu uzyskania dokładnych informacji prosimy o kontakt z lokalnymi związkami zawodowymi.

www.volunteering.is

Zakończenie pracy

W przypadku, kiedy pracownik chce zakończyć pracę u danego pracodawcy lub pracodawca chce zwolnić pracownika, należy zrobić to formalnie i na piśmie, zgodnie z umową zbiorową i okresem wypowiedzenia, który zależy od okresu zatrudnienia.

Okres wypowiedzenia rozpoczyna się z pierwszym dniem następnego miesiąca. W tym czasie należy pracować w celu zachowania wszelkich praw. Prosimy o kontakt ze związkami zawodowymi odpowiednimi do wykonywanego zawodu i miejsca pracy.

Pracodawca decyduje o tym czy pracownik pracuje przez okres wypowiedzenia czy nie. Jeśli pracodawca zdecyduje, że pracownik może odejść, powinien mu zapłacić za okres wypowiedzenia tak jak za czas pracy.

Jeżeli pracownik otrzyma wypowiedzenie, powinien natychmiast starać się poszukać nowej pracy i zarejestrować się jako bezrobotny w Urzędzie pracy, w celu uzyskania prawa do zasiłku dla osób bezrobotnych. Strona internetowa Urzędu pracy do zarejestrowania się na zasiłek dla bezrobotnych www.vinnumalastofnun.is/en

**JEDNO
PRAWO**
- ŻADNEGO OSZUSTWA!

W celu uzyskania bliższych informacji, prosimy o kontakt z odpowiednimi związkami zawodowymi

Fundusz emerytalny

Wszyscy pracownicy od 16 do 70 roku życia są zobowiązani według prawa do wpłat składek na fundusz emerytalny. Fundusze emerytalny wypłacają emerytury, renty i świadczenia emerytalne pozostałym przy życiu małżonkom i/ lub dzieciom zmarłego członka funduszu. W celu uzyskania bliższych informacji prosimy o kontakt z odpowiednim funduszem emerytalnym lub związkami zawodowymi.

Podatek od dochodów

Pracodawcy mają obowiązek do odtrącenia podatku dochodowego z poborów swoich pracowników i przekazanie go co miesiąc do odpowiedniego Urzędu skarbowego. Pracownik sam odpowiada za wystąpienie z wnioskiem w odpowiednim Urzędzie skarbowym o kartę podatkową. Obywatele krajów należących do EWG, którzy nie potrzebują pozwolenia na pracę, otrzymają kartę podatkową po wydaniu zezwolenia na pobyt. Dokładne informacje znajdują się na stronie internetowej www.rsk.is/english/individuals

Jednakowy status dla kobiet i mężczyzn

Kobiety i mężczyźni zatrudnieni w tym samym zakładzie pracy, u tego samego pracodawcy oraz wykonywujący pracę jednakowej wartości, są uprawnieni do jednakowych warunków płac i pracy. Wszelkiego rodzaju wypłaty dodatkowe mają wpływ na przyszłe uprawnienia emerytalne oraz wynagrodzenie w przypadku choroby pracownika oraz inne wypłaty o wartości pieniężnej.

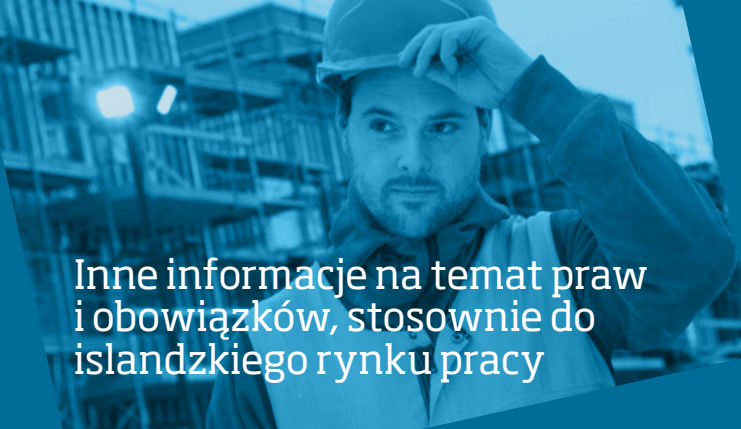
Kursy języka islandzkiego

Zgodnie z prawem, pracodawcy wraz ze związkami zawodowymi muszą zapewnić pracownikom posiadającym tymczasowe pozwolenie na pracę, informacje dotyczące podstawowych kursów języka islandzkiego oraz innych edukacyjnych. Dotyczy to samego pracownika jak również jego rodziny.

Pracownicy na delegacji

Wszelkiego rodzaju prawa minimalne zapewnione umowami zbiorowymi dotyczą również pracowników z zagranicy oddelegowanych do tymczasowej pracy na Islandii przez firmy zagraniczne lub agencje pracy. Pracownicy na delegacji zatrudnieni w ten sposób powinni mieć zapewnione takie same płace i warunki pracy, jak inni pracownicy zatrudnieni bezpośrednio w islandzkich firmach. Dokładne informacje znajdują się na stronie internetowej.

posting.is/en



Inne informacje na temat praw i obowiązków, stosownie do islandzkiego rynku pracy

Alþýðusamband Íslands

Federacja Islandzkich Związków Zawodowych

Guðrúnartún 1, 105 Reykjavík

tel: 53 55 600, asi@asi.is, www.asi.is

Starfsgreinasamband Íslands

Islandzki Związek Branż Zawodowych

Guðrúnartún 1, 105 Reykjavík

tel: 562 6410, sgs@sgs.is, www.sgs.is

Samiðn, samband iðnfélaga / Związek Przemysłowców

Stórhöfða 31, 110 Reykjavík

tel.: 535 6000, postur@samidn.is, www.samidn.is

Rafiðnaðarsamband Íslands / Islandzki Związek Elektryków

Stórhöfða 31, 110 Reykjavík

tel: 580 5200, rsi@rafis.is, www.rafis.is

Landsamband íslenskra verslunarmanna

Islandzkie Stowarzyszenie Handlowców

Kringlunni 7, 103 Reykjavík

tel 510-1720, asta@landssamband.is, www.landssamband.is

VM – Félag vélstjóra og málmæknimanna

Związek Zawodowy Inżynierów d/s Maszyn i Sprzętu

Stórhöfða 25, 110 Reykjavík

tel 575 9800, vm@vm.is, www.vm.is

MATVÍS, matvæla- og veitingasamband Íslands

Islandzkie Stowarzyszenie Gastronomiczne

Stórhöfða 31, 110 Reykjavík

Sími 540 0100, matvis@matvis.is, www.matvis.is

Sjómannasamband Íslands

Islandzkie Stowarzyszenie Marynarzy i Rybaków

Guðrúnartún 1, 105 Reykjavík

tel 561 0769, hj@ssi.is, www.ssi.is

Instytucje państwowe

Þjóðskrá (rejestr mieszkańców Islandii)

Borgartúni 21, 150 Reykjavík

tel 569 2900, thjodskra@thjodskra.is, www.skra.is

Obcokrajowcy pracujący na Islandii muszą zarejestrować się w Þjóðskrá.

Ríkisskattstjóri (urząd skarbowy)

Laugavegi 166, 105 Reykjavík

tel 442 1000, rsk@rsk.is, www.rsk.is

Urząd skarbowy wydaje karty podatkowe. Są one podstawą dla każdego pracownika na wykorzystanie personalnej niższki podatkowej.

Útlendingastofnun (Urząd imigracyjny)

Dalvegi 18, 201 Kópavogur

tel 444 0900, utl@utl.is, www.utl.is

Urząd imigracyjny wydaje pozwolenia na pobyt dla obywateli krajów spoza Europejskiej Strefy Gospodarczej).

Vinnumálastofnun (Urząd pracy)

Kringlunni 1, 103 Reykjavík

tel 515 4800, postur@vmst.is

www.vinnumalastofnun.is

Urząd pracy wydaje pozwolenia na pracę dla obywateli krajów spoza Europejskiej Strefy Gospodarczej. EURES- europejskie służby zatrudnienia podlegają bezpośrednio pod Vinnumálastofnun www.eures.is.

Dokładnych informacji w Twoim języku ojczystym

Fjölmenningarsetur (centrum wielokulturowe)

Árnagötu 2-4, 400 Ísafjörður

tel 450 3090. info@mcc.is, www.mcc.is

The Reykjavik Human Rights Office (biuro do spraw człowieka)

Tjarnargata 11, 101 Reykjavík

tel 411 1111, mannrettindi@reykjavik.is, www.reykjavik.is/en

Mannréttindaskrifstofa Íslands (islandzkie biuro praw człowieka)

Túngata 14, 101 Reykjavík

tel 552 2720, Info@humanrights.is, www.humanrights.is

posting.is/en



Alþýðusamband Íslands

Guðrúnartún 1 | 105 Reykjavík
Tel.: 535 5600 | asi@asi.is | www.asi.is